BILANS ET RAPPORTS

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2003

Ministère de l'emploi,
du travail et de la cohésion sociale

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

Pour connaître toutes les publications du Ministère du travail,
vous pouvez consulter la rubrique “publications et vidéothèque”
sur son site internet : **www.travail.gouv.fr**

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

© Éditions législatives, Paris 2004
© Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Paris 2004
ISBN 2-85086-069-7

LA TENDANCE

■ DONNÉES D'ENSEMBLE ET ÉVOLUTION QUANTITATIVE 11

DONNÉES D'ENSEMBLE 13

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE 19

LA NÉGOCIATION DE BRANCHE 27

• Données générales 27

• Les thèmes de négociation 38

- *La négociation sur les salaires* 39

- *La négociation sur le temps de travail* 70

• Autres thèmes de négociation 91

- *la négociation sur la formation professionnelle* 91
- *La négociation sur les couvertures sociales complémentaires* 94
- *La négociation sur les classifications professionnelles* 98
- *La négociation sur l'emploi* 104
- *La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* 106
- *La négociation sur l'emploi des travailleurs handicapés* 109

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE 111

■ L'ACTIVITÉ DE LA COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DE SES SOUS-COMMISSIONS 131

LA COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE 133

LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS 137

LA SOUS-COMMISSION DES SALAIRES 142

■ LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ EN 2003 143

LES DOSSIERS

■ DOSSIER N° 1 165
LA NÉGOCIATION DANS LES PROFESSIONS AGRICOLES

■ DOSSIER N° 2 197
LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS L'UNION EUROPÉENNE
Observatoire social européen, IRES.

■ DOSSIER N° 3 271
LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES EN 2002 ET 2003
Direction des Relations du Travail/Secrétariat de la Commission interministérielle de coordination des salaires (Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie – Contrôle d'État)

CHIFFRES ET DOCUMENTS

■ LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE 303

ANNEXE 1 : LES RÉSULTATS DÉFINITIFS 2002 305

• 1.1 : Textes signés en 2002, résultats définitifs 307

ANNEXE 2 : TENDANCE GÉNÉRALE DE LA NÉGOCIATION EN 2003 309

• 2.1 : Textes signés en 2003 311

• 2.2 : Liste des conventions et accords collectifs signés en 2003 312

• 2.3 : Nombre de conventions et accords collectifs en vigueur au 31 décembre 2003 et nombre de textes ayant enregistré au moins un avenant 315

• 2.4 : Syndicats signataires des textes conventionnels en 2003 316

• 2.5 : Liste des conventions et accords ayant eu au moins un avenant au cours de l'année 2003 317

• 2.6 : Liste des conventions collectives nationales pour lesquelles aucun avenant ni accord n'est intervenu du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2003 355

• 2.7 : Répartition des avenants et accords selon le thème dominant (ordre décroissant) 356

ANNEXE 3 : LA DURÉE ET L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 357

• 3.1 : Liste des textes relatifs à la durée et à l'aménagement du temps de travail en 2003 359

ANNEXE 4 : L'EMPLOI 365

• 4.1 : Liste des textes relatifs à l'emploi en 2003 367

ANNEXE 5 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE 369

• 5.1 : Liste des textes relatifs à la formation professionnelle en 2003 371

ANNEXE 6 : LES CLASSIFICATIONS 379

• 6.1 : Liste des textes relatifs aux classifications en 2003 381

ANNEXE 7 : L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 385

• 7.1 : Liste des textes relatifs à l'égalité professionnelle en 2003 387

ANNEXE 8 : LES COUVERTURES SOCIALES COMPLÉMENTAIRES 389

• 8.1 : Liste des branches ayant conclu un accord en 2003 391

• 8.2 : Garanties figurant dans les conventions et accords de branche comportant des dispositions de protection sociale complémentaire au 31/12/2003 395

ANNEXE 9 : LES SALAIRES 403

- 9.1 : La couverture conventionnelle 405
- 9.1.1 : *Les salaires dans la base de données des conventions collectives : méthodologie* 405
- 9.1.2 : *Nombre total d'avenants salariaux et de textes ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année* 413
- 9.1.3 : *Répartition des textes ayant eu au moins un relèvement en fonction du type de salaire relevé* 413
- 9.1.4 : *Répartition des conventions collectives selon le rythme de hausse annuelle des salaires minima hiérarchiques* 414
- 9.1.5 : *Répartition des conventions collectives selon le rythme de hausse annuelle des salaires minima garantis* 414
- 9.1.6 : *Rythme de hausse annuelle des salaires minima hiérarchiques pondérés par les effectifs* 415
- 9.1.7 : *Rythme de hausse annuelle des salaires minima garantis pondérés par les effectifs* 415
- 9.1.8 : *Répartition des accords selon les mois de signature dans l'année (en pourcentage)* 416
- 9.1.9 : *Répartition des conventions collectives selon le nombre d'accords signés dans l'année (en pourcentage)* 416
- 9.1.10 : *Répartition des accords selon le nombre de relèvements (en pourcentage)* 416
- 9.1.11 : *Répartition des conventions collectives selon le nombre de relèvements dans l'année (en pourcentage)* 417
- 9.1.12 : *Répartition des relèvements selon les mois de l'année (en pourcentage)* 418
- 9.1.13 : *Tableau récapitulatif de l'analyse de conformité des branches au SMIC et à la garantie* 419
- 9.1.14 : *Évolution des éventails de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés(en moyennes pondérées par les effectifs couverts)* 420
- 9.2 : Tableau de bord des salaires dans les branches conventionnelles de plus de 5 000 salariés en 2003 421
- 9.3 : Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations 507

■ L'ACTIVITÉ DES SOUS-COMMISSIONS DE LA COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

ANNEXE 10 : ACTIVITÉ DE LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS **565**

- 10.1 : Nombre de textes étendus et élargis en 2003 **567**
- 10.2 : Liste des textes soumis à l'avis de la sous-commission **568**
- 10.3 : Liste des textes non étendus après examen par la sous-commission **571**
- 10.4 : Liste des accords interprofessionnels, conventions collectives et accords professionnels étendus au niveau national **573**
- 10.5 : Liste des accords interprofessionnels, conventions collectives et accords professionnels étendus au niveau infranational **576**
- 10.6 : Liste des textes ayant fait l'objet d'une double opposition **577**

LA TENDANCE

DONNÉES D'ENSEMBLE
ET ÉVOLUTION QUANTITATIVE

DONNÉES D'ENSEMBLE

L'introduction au bilan de l'année dernière qualifiait 2002 d'"année de transition". Le même constat peut être fait pour l'année 2003. Si des évolutions peuvent être notées, notamment le bon niveau de la négociation interprofessionnelle et locale, 2003 n'est pas marquée par des changements de tendance brutaux. En revanche, plusieurs chantiers ont considérablement avancé et trouvent leur aboutissement en 2004 qui sera, pour cette raison, une année de rupture.

Un événement : la signature de l'ANI sur la formation professionnelle

L'actualité, en effet, a été particulièrement chargée en matière de négociation collective, avec la signature de l'ANI sur la formation professionnelle. En effet, le 20 septembre 2003, l'ensemble des organisations patronales (Medef, CGPME, UPA) et syndicales (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC) représentatives au plan national ont signé un accord national interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie.

En signant cet accord, les partenaires sociaux ont souhaité créer "les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir".

Cet accord pose les bases d'une formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle pour les salariés en élaborant, notamment, un droit individuel à la formation ainsi que des contrats et des périodes de professionnalisation. Il établit de nouvelles modalités de financement de la formation professionnelle par les entreprises et favorise la mise en œuvre de politiques de branches. Enfin, il rénove les modalités d'articulation entre la formation professionnelle et le temps de travail.

Cet ANI a ensuite été traduit dans le titre premier de la loi du 4 mai 2004. Cette loi a été également l'occasion de transposer la position commune du 16 juillet 2001 sur

les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective[1] dans un texte fondateur.

La nouvelle loi sur la négociation collective rénove le dialogue social

Le titre II de la loi qui porte sur le dialogue social donne ainsi une autonomie nouvelle aux partenaires sociaux et instaure le principe majoritaire.

En premier lieu, le gouvernement s'est engagé solennellement à renvoyer à la négociation les projets portant réforme sur le droit du travail : les partenaires sociaux seront invités à tenter de conclure un accord national interprofessionnel sur le sujet, avant que la loi n'intervienne.

En second lieu, la réforme de la négociation collective comprend trois aspects principaux : instauration du principe majoritaire, généralisation de l'accord dérogatoire et capacité de négocier élargie.

Instauration du principe majoritaire

Un accord collectif, pour être valide, doit être signé par un syndicat représentatif. Désormais, afin de renforcer la légitimité des accords conclus, la loi pose en outre le principe majoritaire, selon les cas sous la forme d'un engagement majoritaire ou d'un droit d'opposition.

Un accord interprofessionnel sera 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).

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, une branche pourra 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 aussi si la détermination de la majorité des salariés résulte d'une consultation spécifique des salariés de la branche, ou se mesure au regard des résultats obtenus aux dernières élections professionnelles.

1) Voir le bilan de la négociation collective en 2001.

Un accord d'entreprise sera valide en cas d'absence d'opposition d'un ou de plusieurs 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 pourra exiger que les accords d'entreprise dans cette branche recueillent une adhésion majoritaire : l'accord devra alors être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs majoritaires dans l'entreprise, ou à défaut approuvé directement par une majorité de salariés de l'entreprise (référendum).

Articulation entre les niveaux d'accords : une plus grande autonomie

Désormais, les accords d'entreprise ne seront plus nécessairement conformes aux accords de branche, sauf si ces derniers prévoient expressément de garder une valeur impérative, et sauf dans quatre domaines où la branche continuera à définir un socle impératif : salaires minima, classifications, garanties collectives de protection sociale complémentaire et financement de la formation professionnelle.

Le texte ajoute que dans la plupart des 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 donc ouverts à la négociation d'entreprise.

Quant aux accords interprofessionnels, ils n'auront eux-mêmes valeur impérative à l'égard des accords de branche qu'à la condition, là encore, de le prévoir expressément.

Pas d'effet rétroactif

La valeur impérative des accords de branche passés est toutefois maintenue. Les accords d'entreprise ne peuvent donc prévoir des clauses moins favorables à celles de l'accord de branche, tant que l'accord de branche n'est pas modifié.

Négociation en cas d'absence de délégué syndical

Un accord de branche étendu pourra prévoir que dans les entreprises sans délégué syndical, un accord puisse être conclu avec les élus du comité d'entreprise, à défaut par les délégués du personnel et, en cas de carence aux élections professionnelles, par des salariés mandatés.

Par ailleurs, la loi donne une faculté large aux groupes de conclure des accords (ils étaient limités jusqu'à présent au domaine de l'épargne salariale). Elle renforce les moyens du dialogue social territorial : des commissions paritaires pourront être instaurées par accord collectif au plan local, afin de conclure des accords d'intérêt local, par exemple en matière d'emploi et de formation continue. L'information des salariés sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise est renforcée, notamment par des mesures prévues par accord de branche. Un accord d'entreprise peut organiser la diffusion des publications et tracts syndicaux sur l'intranet de l'entreprise ou par messagerie électronique. Un droit de saisine sur des thèmes de négociation par les organisations syndicales de salariés doit être prévu par accord de branche.

LES CHIFFRES DE LA NÉGOCIATION

La négociation interprofessionnelle avec 66 textes en 2003 est à un niveau plus élevé que l'année précédente. Toutefois, le faible nombre des accords conclus à ce niveau rend les comparaisons peu significatives.

En ce qui concerne la négociation de branche, l'activité conventionnelle diminue très légèrement en 2003 avec 884 accords conclus contre 892 en 2002 et 897 en 2001.

Avec 59 textes de moins signés, on assiste à une contraction de la négociation de niveau national. 578 accords dont 21 accords professionnels et six conventions collectives ont été conclus contre 637 en 2002.

En revanche, en 2003, la négociation de niveau infranational augmente sensiblement avec 306 textes conclus, soit 51 de plus qu'en 2002.

Le nombre d'avenants salariaux a progressé (+ 37), 403 en 2003 contre 366 en 2002. La part des textes sur les relèvements salariaux représente ainsi 47,1 % des avenants signés.

Pour la négociation d'entreprise, près de 16 000 accords conclus (contre 23 000 en 2002) ont été déposés dans les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP). Par rapport à l'année 2002, le nombre d'accords d'entreprise diminuerait ainsi de 15 % à 20 %.

Nombre de textes négociés de 1993 à 2003 *(chiffres provisoires)*

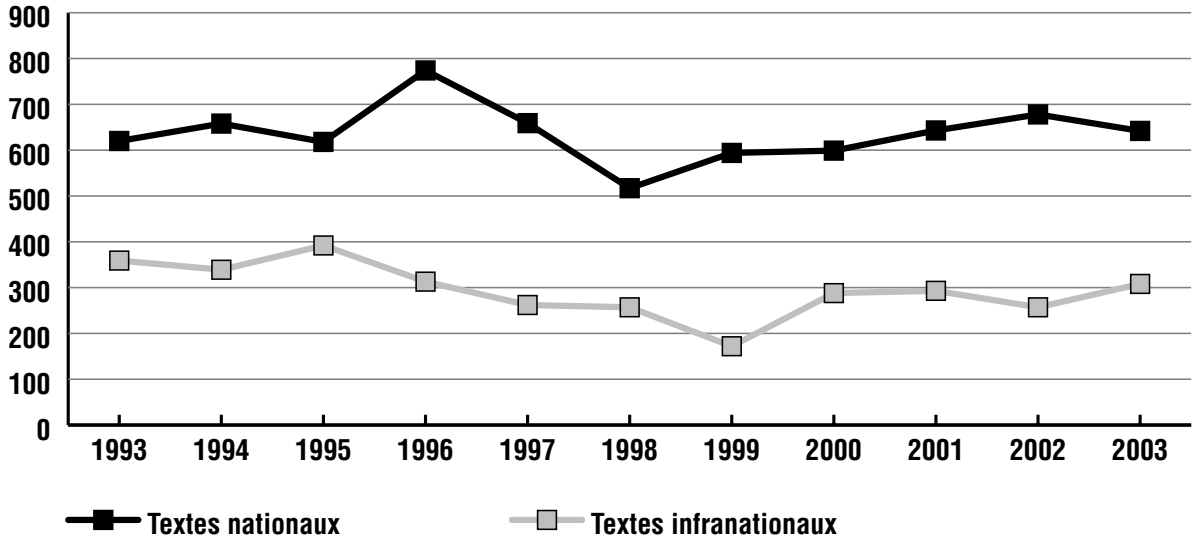


Tableau comparatif des textes signés en 2002 et 2003*

(Interprofessionnel et branches - Source : DRT- BDCC)

	2002		2003	
Plan national				
Accords interprofessionnels	1		3	
Avenants		40		61
Accords professionnels	28		21	
Avenants		53		60
Conventions collectives	8		6	
Avenants		548		491
Totaux	**37**	**641**	**30**	**612**
Plan infranational régional				
Accords interprofessionnels	0		1	
Avenants		0		0
Accords professionnels	3		0	
Avenants		0		1
Conventions collectives	1		1	
Avenants		169		164
Départemental et local				
Accords interprofessionnels	2		1	
Avenant		0		0
Accords professionnels	1		1	
Avenants		0		0
Conventions collectives	2		1	
Avenants		79		138
Totaux	**9**	**248**	**5**	**303**
Ensemble				
Accords et conventions	46		35	
Avenants		889		915
Totaux	**935**		**950**	

** Comparaison sur chiffres provisoires arrêtés le 29 mars.*

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Comme le soulignait l'introduction générale, l'actualité a été particulièrement importante en matière de formation professionnelle. L'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 constitue une étape importante en matière de droit à la formation des salariés.

Cet accord crée deux dispositifs nouveaux d'accès à la formation pour les salariés.

• La création d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an, cumulables sur 6 ans.

Ce nouveau droit est mis en œuvre à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur sur le choix de la formation. En cas de désaccord persistant, le salarié bénéficie d'une priorité d'accès au congé individuel de formation. La formation se déroule en dehors du temps de travail sauf si un accord de branche prévoit qu'elle puisse se dérouler sur le temps de travail. Si la formation est réalisée en dehors du temps de travail, elle donne lieu au versement par l'employeur, en sus des frais de formation, d'une allocation de formation égale à 50 % du salaire. Les droits capitalisés par le salarié restent acquis en cas de licenciement.

• La mise en place d'une période de professionnalisation pour permettre d'acquérir une qualification ou de participer à une action de professionnalisation à travers une formation en alternance.

Elle est ouverte à certaines catégories de salariés, et notamment les salariés dont la qualification est inadaptée à l'évolution des technologies et les salariés en

deuxième partie de carrière. Elle est mise en œuvre, soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Un contrat unique pour la formation en alternance : le contrat de professionnalisation

Par ailleurs, l'accord fusionne les différents contrats de formation en alternance (contrat d'orientation, contrat d'adaptation, contrat de qualification) en un outil unique, le contrat de professionnalisation, ouvert à tous, jeunes cherchant à s'insérer dans la vie active et adultes demandeurs d'emploi. Ce contrat propose un parcours alterné avec un objectif de qualification composé d'un contrat de travail d'une durée de 6 à 12 mois minimum pour un emploi en relation avec la qualification recherchée et une formation d'une durée de 15 % à 25 % minimum du contrat, avec un plancher de 150 heures. Ces minima peuvent être relevés par la branche pour certaines formations et pour certains publics.

Les dispositifs actuels d'accès à la formation pour les salariés sont maintenus.

Le plan de formation distingue dorénavant trois catégories d'actions de formation différentes, entraînant pour chacune d'elles des conséquences sur les modalités de mise en œuvre :
- des actions d'adaptation au poste de travail qui constituent un temps de travail effectif,
- des actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi, qui ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires dans la limite de 50 heures par an,
- des actions de développement des compétences qui peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an.

Le dispositif actuel du congé individuel de formation est maintenu. Il est offert au salarié la possibilité de bénéficier d'actions d'accompagnement et de conseil pour construire son projet professionnel et rechercher les moyens les mieux adaptés pour le mettre en œuvre. Le capital de temps de formation est supprimé et, donc, les moyens du congé individuel de formation sont accrus.

Renforcement du dialogue social

Le nouveau système de formation professionnelle s'appuie sur le renforcement à tous les niveaux du dialogue social.

Au niveau de la branche : la branche professionnelle est amenée notamment à énoncer les priorités qui doivent être recherchées dans le DIF ainsi que les objectifs de professionnalisation des actions proposées aux salariés. Pour conduire ses politiques, elle peut s'appuyer sur une fongibilité renforcée des fonds mutualisés et sur les données de l'observatoire des métiers et des qualifications qu'elle doit mettre en place.

Au niveau de l'entreprise : la définition des différentes catégories d'action entrant dans le plan de formation s'appuie sur la consultation du comité d'entreprise. Par ailleurs, l'engagement financier de l'entreprise est accru. Ainsi pour les entreprises de plus de 10 salariés, la participation au développement de la formation continue de 1,5 % de la masse salariale sera relevée à 1,6 % à compter du 1/1/2004, et pour les entreprises de moins de 10 salariés, de 0,25 % à 0,40 puis 0,55 %. Cet effort porte sur la partie mutualisée des dépenses.

Au niveau de l'individu et de l'employeur : les conditions de déroulement de la formation procèdent d'une négociation entre l'employeur et le salarié. Sous certaines conditions, les actions du plan de formation, du DIF et des périodes de professionnalisation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail. Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, elle donne lieu au versement d'une allocation formation et, si l'initiative de la formation revient à l'employeur, à la formalisation par écrit des engagements de l'employeur sur la prise en compte des acquis de formation.

Les parties signataires de l'accord du 20 septembre 2003 ont procédé à la transposition juridique des dispositions de cet accord dans un accord général conclu le 5 décembre 2003 qui réunit les dispositions de l'accord du 20 septembre 2003 et celles de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE

Les régimes de retraite complémentaire des salariés ont été institués par accord national interprofessionnel étendu et élargi :

- la convention collective nationale du 14 mars 1947 a institué le régime des cadres (AGIRC) ;

- L'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 a coordonné les différents régimes de salariés non cadres (ARRCO) .

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

A cette fin, des arrêtés d'élargissement pris conjointement par les ministres chargés de la sécurité sociale et du budget peuvent rendre obligatoires les dispositions des accords interprofessionnels conclus dans le cadre des régimes ARRCO et AGIRC à des secteurs professionnels non représentés par les organisations patronales signataires de ces accords.

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 la commission paritaire lorsqu'il s'agit d'adaptations techniques.

Un accord important le 13 novembre 2003

L'année 2003 se caractérise ainsi par la conclusion d'un accord important par les partenaires sociaux : l'accord du 13 novembre 2003 signé par le MEDEF, la CGPME, l'UPA, la CFDT, la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC.

Il a notamment pour objet :

- de reconduire le dispositif de financement d'une retraite à 60 ans calculée sans abattement, au profit des personnes ayant fait liquider leur pension d'assurance vieillesse à taux plein ;

- de supprimer en outre la condition de présence dans les régimes au moment de la demande de liquidation

jusqu'alors exigée du futur retraité pour lui accorder le bénéfice d'une retraite sans abattement ;

- de mettre en place une retraite complémentaire anticipée sans abattement pour les moins de 60 ans ayant eu une carrière longue et ayant fait liquider leur retraite de base à taux plein, en application de la loi du 21 août 2003 ;

- de prévoir comme dans le régime général la possibilité d'un rachat de points au titre de périodes d'études supérieures ;

- de fixer les paramètres des régimes pour la période 2004-2008 : le salaire de référence (ou coût d'achat du point) et la valeur du point, seront indexés l'un sur l'évolution du salaire moyen et l'autre sur l'indice des prix hors tabac ;

- d'augmenter la cotisation AGIRC à compter de 2006, de 0,2 % pour le salarié et de 0,1 % pour l'employeur -taux d'appel compris-, dans une perspective de rapprochement du taux de répartition employeurs - salariés pratiqué à l'ARRCO ;

- enfin, de poursuivre l'harmonisation des régimes AGIRC et ARRCO, ainsi que les opérations de regroupement des institutions de retraite complémentaire et des groupes de protection sociale.

Cet accord est conclu pour une période de cinq ans : les dispositions de l'accord s'appliqueront du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2008.

L'ASSURANCE CHÔMAGE

Modification du régime d'assurance chômage

En décembre 2002, les partenaires sociaux gestionnaires du régime d'assurance chômage ont négocié deux séries de textes. D'une part, ils ont modifié, à compter du 1er janvier 2003, la convention d'assurance chômage en cours d'application. D'autre part, ils ont élaboré une nouvelle convention d'assurance chômage, reposant sur les mêmes principes et qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2004.

Ces dispositions s'inscrivaient dans le cadre d'un plan d'économie qui devait permettre de rétablir la situation financière du régime. Elles prévoyaient notamment la

réduction des durées d'indemnisation en allocation d'aide au retour à l'emploi.

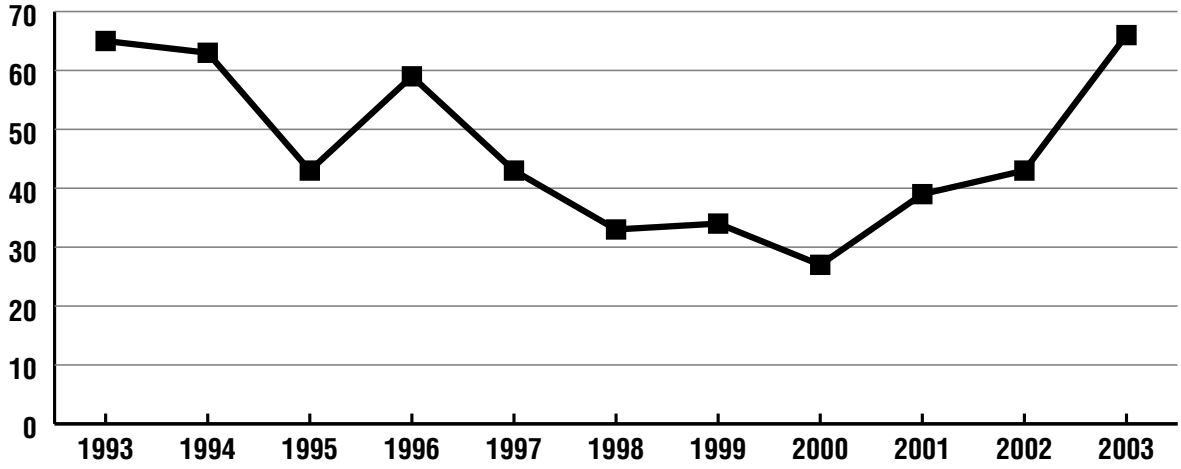
A la suite des nombreuses contestations qui ont été formulées contre cette réforme et de la décision prise par le Conseil d'État d'annuler, à compter du 1er juillet 2004, l'agrément accordé à cette convention, le Ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale a annoncé que la réduction des durées d'indemnisation ne s'appliquerait qu'aux demandeurs d'emploi ayant obtenu le bénéfice de l'allocation d'assurance après le 1er janvier 2003. Les droits des personnes dont l'indemnisation avait débuté avant cette date et qui avaient été "convertis" au 1er janvier 2004 seront ainsi rétablis.

En 2003, les négociations des partenaires sociaux gestionnaires du régime d'assurance chômage ont principalement porté sur le régime des intermittents du spectacle (annexe VIII et X au règlement annexé à la convention du 1er janvier 2001 relative à l'aide à l'emploi et à l'indemnisation du chômage). Une première série d'annexes et d'avenants a été signée en juin et en juillet. Ces textes ont été agréés en août mais ont du être retirés pour des raisons de forme. Les partenaires sociaux ont renégocié ces textes en novembre. Les mesures adoptées visent à rétablir l'équilibre financier des annexes VIII et X fortement déficitaires et de rapporcher les conditions d'indemnisations des intermittents du spectacle des règles de droit commun. Enfin, différents textes négociés en février et en novembre 2003 ont adapté plusieurs dispositions relatives au régime d'assurance chômage.

Autres domaines de négociation

Il convient de citer dans les accords interprofessionnels signés en 2003, l'accord du 24 avril sur le développement du dialogue social dans le secteur artisanal des métiers de services et production, ainsi qu'un accord local sur les chèques-vacances en région Champagne-Ardenne (07/10/2003 et un accord sur les arrêts d'activité suite aux inondations dans le sud de la France (09/12/2003).

Nombre d'accords interprofessionnels négociés de 1993 à 2003



LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

DONNÉES GÉNÉRALES

La négociation de branche ralentit légèrement…

L'activité conventionnelle diminue légèrement en 2003 avec 884 accords conclus contre 892 en 2002 et 897 en 2001.

Avec 59 textes signé de moins, on assiste à une régression de la négociation de niveau national. 578 accords dont 21 accords professionnels et 6 conventions collectives ont été conclus contre 637 en 2002.

…alors que la conclusion de textes au niveau départemental et local augmente de façon significative

En revanche, en 2003 la négociation de niveau infranational reprend avec 306 textes conclus soit 51 de plus qu'en 2002. Pour autant la répartition entre niveau régional et départemental et local est contrastée. Si l'on assiste à une baisse du nombre d'accords au niveau régional, 166 (dont une convention) pour 173 en 2002, la reprise au niveau départemental et local est manifeste. 140 textes, dont une convention et un accord professionnel, ont été conclus (82 en 2002). Ce nombre d'accord est nettement supérieur à celui observé au cours des cinq dernières années et s'explique notamment par la très forte progression du nombre d'avenants salaires de niveau départemental.

Fait inhabituel, en 2003, les taux de signatures se répartissent de façon équilibrée entre les deux semestres, 49,7 % des signatures au cours du premier, 50,2 % au cours du second.

Part des textes de branche signés au cours de chaque trimestre

	2000	2001	2002	2003
1er trimestre	27,2 %	27,2 %	25,4 %	24,4 %
2e trimestre	29,3 %	24,4 %	31,6 %	25,7 %
3e trimestre	14 %	19 %	15 %	19,1 %
4e trimestre	29,5 %	29,4 %	28 %	30,7 %

Le nombre d'avenants salariaux a progressé (+ 37), 403* en 2003 contre 366 en 2002. La part des textes sur les relèvements salariaux représente ainsi 47,1 % des avenants signés. Contrairement à ce que l'on constatait les deux années passées, les signatures en la matière se répartissent de façon égalitaire entre les niveaux nationaux et infranationaux.

La négociation sur le relèvement des primes poursuit sa progression et celle sur la formation reprend son rythme habituel

Avec une nouvelle augmentation du nombre d'accords sur le sujet, le relèvement des primes renforce sa position de deuxième thème de négociation en 2003.

La formation professionnelle et l'apprentissage rééquilibrent, avec 14 textes supplémentaires en 2003, la baisse subie en 2002 (- 22) et retrouvent de fait leur position traditionnelle de 3ème dans les thèmes de négociation.

Parmi les autres thèmes en progression : la maladie, le contrat de travail mais également, et en dépit du nombre peu élevé d'accords signés annuellement sur ces sujets, le comité d'entreprise (de 3 en 2002 à 7 en 2003) et les licenciements/démission (de 8 à 13). De plus, plus d'une vingtaine de branches sont intervenus sur les conditions d'application des conventions, modification des champs d'application ou réactualisation des conventions.

En revanche, la négociation a nettement baissé sur l'aménagement du temps de travail (- 26), les classifications (- 12) ou le règlement des conflits (- 9). La prévoyance et la retraite complémentaire après un bond de 27 textes conclus en 2002 régresse de 20 accords cette année.

Restent stables dans l'ordre des préoccupations la retraite et l'égalité homme-femme.

** Données d'extraction saisies au 29 mars 2004*

Nombre d'avenants salariaux de 1999 à 2003
(avenants fixant un relèvement de salaire)

NIVEAU GÉOGRAPHIQUE	1999			2000			2001			2002			2003		
	nat.	infranat	total	nat.	infranat	total	nat.	infranat	total	nat.	infranat	total	nat.	infranat	total
Nb d'avenants salariaux	144	114	258	185	180	365	217	190	407	213	153	366	200	203	403
% de l'ensemble des avenants	27,7	69,9	37,8	33,8	63,6	44	35,5	67,3	45,5	36,4	63,4	44,3	36,2	66,9	47,1

L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE

L'analyse qui suit s'inscrit dans la typologie établie dans le bilan de la négociation collective des années précédentes, distinguant les textes selon leur nature juridique : conventions collectives, accords professionnels autonomes ayant un objet particulier et prévoyant un champ d'application propre, avenants venant modifier les dispositions d'une convention collective ou d'un accord professionnel.

Les conventions collectives

Moins de nouvelles conventions cette année

Suivant l'infléchissement général, seules 8 conventions collectives ont été négociées en 2003 dont 2 de niveau infranational.

4 de ces nouvelles conventions concernent des secteurs non encore couverts.

Au niveau national :
- *centres de gestion agréés et habilités (2316)*,*
- *chansons variétés jazz musiques actuelles (2322).*

Au niveau régional :
- *service de l'automobile de la Guyane (2360).*

Au niveau départemental
- *bâtiment ouvrier Savoie (2354).*

4 viennent remplacer des conventions existantes
- les *entreprises d'architectures (2332)* remplacent la convention des *cabinets d'architectes*,
- les *organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (2336)* se substituent à la conven-

(*) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention ou de l'accord.

tion relative aux *foyers et services pour jeunes travailleurs*,

- la convention des *personnels des agences générales d'assurances (2335)* remplace la convention du même titre,
- la convention régissant les rapports entre les *entrepreneurs de spectacle et les artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, marionnettistes de variétés et musiciens (2310)* prend la place de la convention des *entrepreneurs de spectacles et des artistes dramatiques lyriques, chorégraphiques et de variétés*.

Les accords professionnels

Nette diminution du nombre d'accords professionnels …

22 accords professionnels ont été conclus cette année, soit 10 de moins que l'an passé.

Avec près de 32 % des accords signés sur ce thème la formation professionnelle et l'apprentissage retrouvent leur place prépondérante après l'éclipse de l'an passé.

…dont une majorité est consacrée à la formation

Les *industries agricoles et alimentaires* déterminent par accord du 28 avril les modalités d'organisation et de fonctionnement des instituts de formation régionaux des industries alimentaires (IFRIA) destinés à définir la politique de la branche en matière d'apprentissage. Afin de donner "un nouvel élan" au développement du tutorat dans les entreprises de *travaux publics*, un accord a été signé le 23 septembre. La *métallurgie*, quant à elle, élargie les durées possibles d'enseignement et d'étude passées en CFA par les apprentis (25 février). Le *sport*, par 2 accords du 6 mars, désigne d'une part deux OPCA pour la branche et détermine d'autre part les modalités de création et de délivrance de CQP. Les entreprises exerçant une activité de *thalassothérapie* adhérent à l'accord de 1994 des industries hôtelières désignant l'OPCA de branche (11 décembre). Enfin, le secteur de *l'audiovisuel* met en place une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF/AV) (15 décembre).

2 branches traitent des salaires et des primes.

Les *commissaires priseurs* fixent les salaires à compter du 1er juillet 2003 (3 juillet). Les *industries électriques et gazières* signent 2 textes (24 avril et 24 décembre) relatifs aux primes et indemnités et, le 3 décembre, déterminent

les avancements de niveaux au choix à compter du 1er janvier 2004.

Les *industries électriques et gazières*, ont d'autre part, négociés deux accords sur le thème des retraites. Le 12 mars, elles instituent une prestation complémentaire à la pension de reversion et le 24 avril un "complément bénévole" pour les anciens agents de nationalité algérienne. La *boulangerie-pâtisserie industrielle* met en place un dispositif de cessation anticipée d'activité (24 février).

Deux branches instaurent des dispositifs d'épargne salariale. Le *BTP* institue des plans d'épargne salariale (20 janvier). Les conventions des *industries de produits alimentaires élaborés*, celle des *biscotteries*, *biscuiterie*... et celle des *industries charcutières* bénéficient de la mise en place d'un PEI et d'un plan partenarial d'épargne salariale volontaire interentreprises (5 février).

Le 9 décembre le *BTP* a renégocié son accord de 1999 relatif au régime professionnel de participation.

Les autres accords conclus en 2003 concernent :

- la définition du champ d'application de la convention collective des *artistes interprètes de l'édition phonographique* en cours de négociation (29 septembre) ;

- la négociation annuelle 2003 des *sucreries, sucreries-distilleries, raffineries* modifiant divers chapitres ou articles de la convention ;

- la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire dans les entreprises de l'*industrie de l'habillement et de la ceinture-bretelle* (1er juillet) ;

- la santé et la sécurité au travail des salariés de la *métallurgie* (26 février) ;

- les conditions d'emploi des salariés le dimanche dans les *commerces non alimentaires de Saint-Malo intra-muros* (10 décembre).

Les conventions collectives et accords dénoncées

Dénonciation nationale

L'accord national professionnel du 20 octobre 2000 relatif au fonds professionnel pour l'emploi, conclu dans le secteur du *travail temporaire* et étendu par arrêté du 2 juillet 2001 a été dénoncé par le Syndicat des entreprises de travail temporaire dans le but d'ouvrir de nouvelles négociations sur la formation professionnelle dans ce secteur compte tenu de la conclusion de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, qui prévoit des nouvelles dispositions en matière de formation professionnelle (passeport formation, bilan de compétences, droit individuel à la formation, contrat de professionnalisation, formation qualifiante…).

Suivi des dénonciations précédentes

Il convient de noter que les négociations en commission mixte paritaire dans le secteur des foyers de jeunes travailleurs ont abouti, en 2003, à la conclusion d'une convention collective nationale. La convention collective nationale des *organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs* du 16 juillet 2003 a été étendue par arrêté du 9 février 2004.

Les avenants

Stabilité globale du nombre d'avenants signés : baisse au niveau national, hausse au niveau départemental et local

Le nombre d'avenants signés en 2003 (854) se maintient par rapport aux années antérieures (849 en 2002, 858 en 2001).

Cette stabilité cache néanmoins d'importantes modifications de la répartition par niveau géographique. Contrairement aux années précédentes le nombre d'avenants conclu au niveau national régresse (- 33). Au niveau infranational, si le nombre d'avenants au niveau régional reste stable, la conclusion d'avenants de niveau départemental ou local s'accroît massivement, 138 contre 78 en 2002.

Nombre de conventions collectives ayant eu un avenant de 1997 à 2003 (par niveau géographique : national, régional, départemental et local)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
CCN	203	195	198	194	211	213	194
CCR	23	23	16	18	24	20	21
CCDL	51	62	15	41	56	40	62

Taux de conventions collectives ayant eu un avenant de 1997 à 2003

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
CCN	65,6 %	57,5 %	74,7 %	66,9 %	72,5 %	68,2 %	70,0 %
CCR	22,3 %	20,6 %	6,0 %	6,2 %	8,2 %	19,8 %	7,5 %
CCDL	17,8 %	20,9 %	5,6 %	14,1 %	19,24 %	13,8 %	22,3 %

La répartition en pourcentage par niveau géographique de conventions ayant eu au moins un avenant en 2003 démontre la stabilité du niveau de négociation au niveau national depuis 1999. Le niveau régional, exception faite de 2002, retrouve des taux équivalents à ceux de ces quatre dernières années. En revanche, cette année marque un net regain d'activité conventionnelle au niveau départemental et local.

Répartition des signatures sur l'ensemble des textes conclus de 1993 à 2002 en pourcentage.

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
CGT	29,5 %	34,7 %	32,1 %	31,8 %	33,5 %	37,5 %	32,5 %	32,3 %	37,1 %	28,8 %
CFDT	72,7 %	68,2 %	67,3 %	68,5 %	69,5 %	70,5 %	69,4 %	71,0 %	77,4 %	70,7 %
CGT-FO	73,4 %	71,8 %	74,6 %	71,2 %	76,3 %	65,0 %	70,9 %	67,4 %	69,1 %	64,0 %
CFTC	61,3 %	60,3 %	59,1 %	63,5 %	60,2 %	61,4 %	62,0 %	63,8 %	63,0 %	66,1 %
CFE-CGC	59,2 %	57,9 %	61,8 %	63,4 %	63,8 %	61,5 %	61,0 %	62,6 %	59,2 %	65,7 %

En 2003, les taux de signature de la CGT, de la CFDT et de la CGT- FO diminuent. Ceux de la CFTC et de la CFE-CGC augmentent.

Le taux de signature de la CGT est celui qui diminue le plus (- 8,3) par rapport à 2002. Cette réduction se manifeste tant au niveau national qu'infranational. A peine plus d'un quart des textes conclus au niveau régional ou départemental ont été signés par la CGT.

La CFDT se maintient dans sa position de premier syndicat signataire alors même que son taux de signature régresse de façon significative (- 6,7). Là encore, la réduction se manifeste quelque soit le niveau géographique de la négociation avec pourtant une amplification sur les accords régionaux ou départementaux.

Dans une moindre mesure, le même constat de réduction des signatures s'opère pour la CGT-FO. En revanche, cette baisse est nettement plus faible concernant les accords de niveau infranational.

La CFTC accroît, significativement cette année le nombre de textes signés. Dans un mouvement inverse à celui observé dans les autres centrales syndicales, c'est au niveau infranational que ce taux a le plus augmenté.

La CFE-CGC, comme la CFTC, réalise un taux de signature jamais atteint depuis 10 ans. En revanche, c'est au niveau national que la majorité des accords a été signée alors qu'en pourcentage, le niveau infranational reste stable par rapport à 2002.

Répartition par syndicats signataires des textes conventionnels en 2003 en pourcentage.

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC	divers-autonomes
Textes nationaux	**34,2 %**	**75,3 %**	**64,9 %**	**71,2 %**	**73,5 %**	**10,9 %**
Textes de base	53,3 %	86,6 %	86,6 %	74,2 %	86,6 %	16,6 %
Avenants	33,3 %	74,8 %	63,8 %	69,5 %	72,8 %	10,6 %
Textes régionaux	**21,6 %**	**71,3 %**	**53,9 %**	**46,7 %**	**39,5 %**	**3,6 %**
Textes de base	50 %	50 %	100 %	50 %	100 %	0 %
Avenants	21,2 %	71,5 %	53,3 %	46,7 %	38,8 %	3,6 %
Textes départementaux, locaux	**12,7 %**	**49,6 %**	**71,6 %**	**63,1 %**	**62,4 %**	**3,5 %**
Textes de base	66,6 %	100 %	66,6 %	66,6 %	66,6 %	0 %
Avenants	11,6 %	47,8 %	71,7 %	63 %	61,6 %	3,6 %
Ensemble des textes	**28,8 %**	**70,7 %**	**64 %**	**66,1 %**	**65,7 %**	**8,6 %**

Taux de signature des textes conventionnels en 2002 et 2003

	CGT		CFDT		CGT-FO		CFTC		CFE-CGC	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003
Textes nationaux	40,3	34,2 **- 6,1**	79,3	75,3 **- 4**	71,3	64,9 **- 6,4**	69,8	71,2 **+ 1,4**	62,8	73,5 **+ 10,7**
Textes infranationaux	28,8	17,5 **- 11,3**	72,4	61,3 **- 11,1**	63,6	62 **- 1,6**	45,2	54,2 **+ 9**	50	50 **=**
Ensemble des textes	37,1	28,8 **- 8,3**	77,4	70,7 **- 6,7**	69,1	64 **- 5,1**	63	66,1 **+ 3,1**	59,2	65,7 **+ 6,5**

L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

En 2003, 82 branches professionnelles ont négocié sous la présidence d'un représentant du Ministre du travail, en application de l'article L. 133-1 du Code du travail (commissions mixtes paritaires).

Cet accompagnement vise à dynamiser et à apporter un soutien méthodologique à des branches, qui sont, soit de création récente, soit qui présentent un contexte particulier.

80 % des branches en commission mixte appartiennent au secteur tertiaire.

Les secteurs des services (43 branches) et du commerce (29 branches) y sont le plus représentés. Le secteur industriel quant à lui n'apparaît que pour une faible part (10 branches).

316 réunions ont été tenues, portant respectivement sur les thèmes suivants :

- les salaires : 27,8 %,
- la durée du travail : 17,5 %,
- les classifications : 16,7 %,
- la retraite/prévoyance: 13,1 %,
- la santé au travail : 8,2 %.

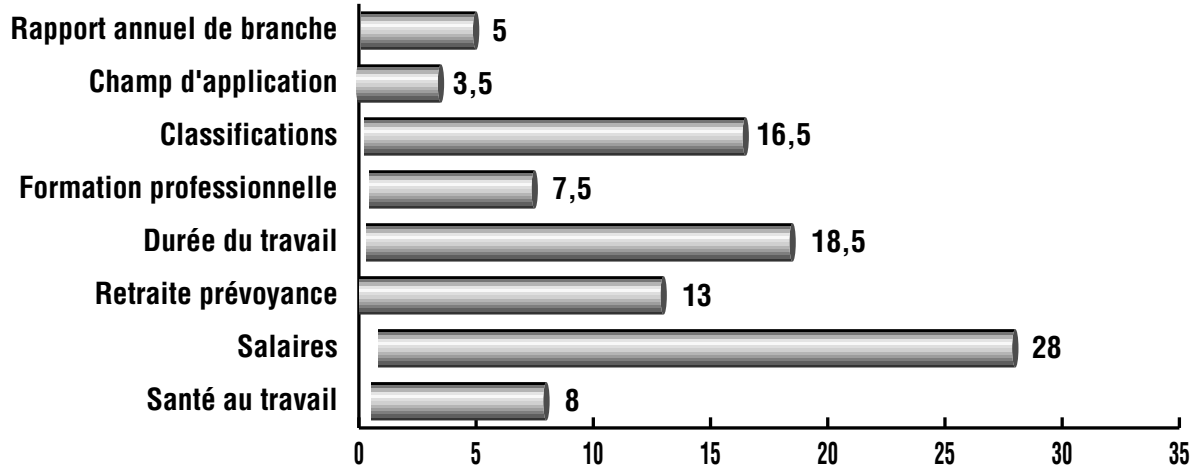
(cf. graphiques I et II)

6 nouvelles commissions mixtes ont démarré ou redémarré leurs travaux.

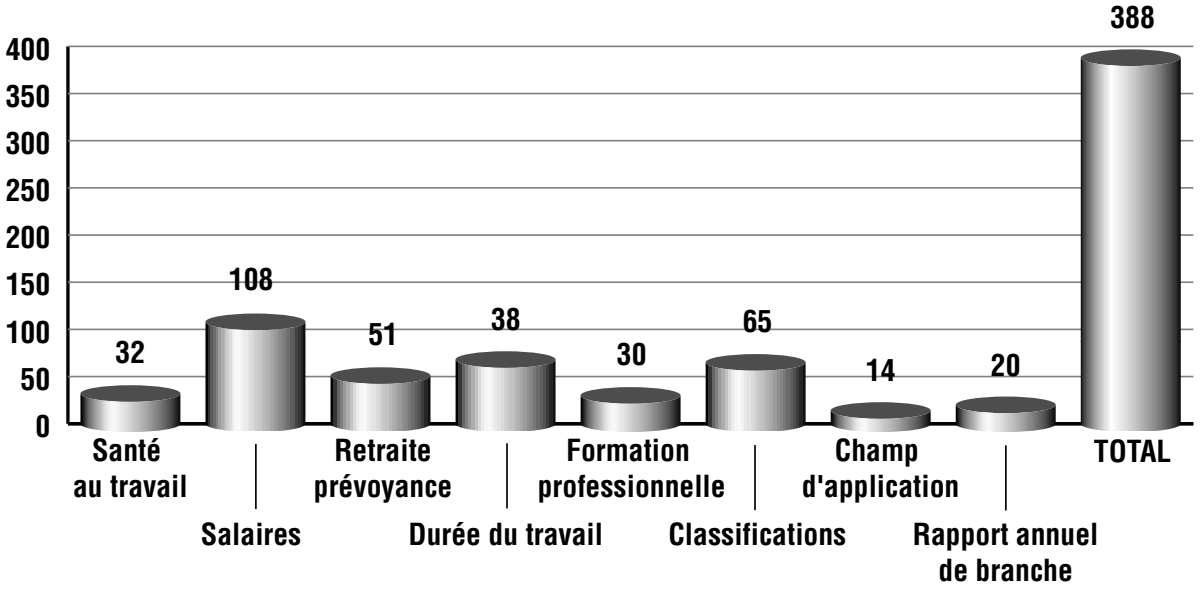
En 2003, 6 branches professionnelles ont démarré ou redémarré leurs travaux en commissions mixtes (*filière avicole, cafétérias, répartition pharmaceutique, foyers de jeunes travailleurs, éditions phonographiques, distribution directe*).

Suite aux difficultés que rencontraient les négociateurs notamment sur le statut et les conditions de travail des *distributeurs*, une commission mixte a été mise en place en mai 2003. A l'issue de nombreuses réunions difficiles mais constructives, le 23 décembre 2003 les parties ont pu constater leur accord de principe sur le contenu d'une convention collective et programmer sa date de signature pour début 2004.

Graphique I : Principaux thèmes négociés en commissions mixtes paritaires (en % par rapport à l'ensemble des thèmes négociés) - Année 2003



Graphique II : Principaux thèmes négociés en commissions mixtes paritaires - Année 2003



LES THÈMES DE NÉGOCIATION

Les thèmes de négociation sont identifiés par un système d'indexation des avenants et des accords professionnels en fonction des sujets dominants traités. Un seul avenant pouvant concerner plusieurs conventions collectives, de légers écarts peuvent apparaître dans le décompte selon qu'il s'agit de thèmes ou d'accords.

Les thèmes dominants sont le relèvement des salaires, le relèvement des primes puis la formation.

Fréquence d'apparition des thèmes sur l'ensemble des textes signés en 2003 - (avenants, conventions collectives, accords professionnels)

THÈMES	Nombre
Relèvement des salaires	403
Formation professionnelle / apprentissage	93
ARTT	70
Relèvement des primes	133
Retraite prévoyance	55
Classifications	32
Emploi	17
Système des primes	8
Congés	13

Deux chapitres sont consacrés à l'analyse de la négociation de branche sur les salaires et le temps de travail. Les autres thèmes sont abordés ensuite.

LA NÉGOCIATION DE BRANCHE SUR LES SALAIRES

Le contexte général

L'année 2003 a enregistré la croissance du PIB la plus faible depuis 1993 (augmentation de 0,5 %). Après un début d'année difficile (contraction de - 0,3 % au premier semestre 2003 par rapport au semestre précédent), une reprise s'est néanmoins amorcée à partir de l'été. Le PIB a progressé de + 0,4 % en rythme trimestriel au cours du second semestre, porté par une forte expansion de l'environnement mondial de la zone euro entraînant elle-même un redémarrage des exportations et un redressement des anticipations des entrepreneurs.

L'inflation, également, est remontée durant l'automne pour s'établir à 2,2 % en glissement annuel en décembre 2003, après seulement 2,0 % en juin (1,4 % en juin 2002, mais 2,3 % en décembre 2003).

L'inflation sous-jacente (hors tarifs publics et produits à prix volatiles) reste stable : 1,7 % en décembre 2003 contre 1,6 % en juin 2003 et 1,8 % en décembre 2002.

L'indice des prix à la consommation pour l'ensemble des ménages urbains et hors tabac s'est établi à 1,6 % entre décembre 2002 et décembre 2003.

La demande des ménages (consommation et investissement logement) a résisté au ralentissement. Malgré la hausse du taux de chômage (stabilisé à 9,7 % fin décembre contre 9,1 % fin décembre 2002) et la légère baisse de confiance, elle a bénéficié de la vigueur du pouvoir d'achat au second semestre.

Sur l'ensemble de l'année 2003, l'emploi total s'est réduit de 61 000 postes, soit une baissse de 0,3 % en glissement annuel (hausse de 69 000 postes en 2002). Il repart néanmoins à la hausse au dernier trimestre (+ 21 000) grâce au dynamisme de l'intérim (+ 37 000).

En 2002, les créations d'emplois salariés des secteurs concurrentiels non agricoles avaient à peine dépassé + 30 000 emplois, en fort recul par rapport à 2001 (+ 260 000). En 2003, pour la première fois depuis la récession de 1993, l'emploi salarié de ces secteurs est en baisse de 0,3 % (soit une réduction de 52 000 emplois). Cette dégradation est liée au recul de l'emploi salarié dans

l'industrie tandis que le tertiaire progresse à un rythme ralenti.

L'emploi salarié du tertiaire non-marchand s'inscrit également en baisse en raison du repli du nombre de bénéficiaires d'emplois non-marchands aidés (- 98 000 en 2003 après une baisse de 9 000 en 2002).

Dopé par la forte revalorisation des minima légaux au 1er juillet, le salaire mensuel de base (SMB) a progressé sur un an, de 2,4 % ce qui réprésente un gain de pouvoir d'achat de 0,8 point.

Sur la même période, la progression du salaire horaire de base ouvrier (SHBO) atteint 2,7 % (contre 3,5 % en 2001). Cette augmentation plus élevée que pour l'ensemble des salariés fait apparaître un gain de 1,1 point de pouvoir d'achat. La contribution de la baisse de la durée du travail à cette progression du SHBO peut être estimée à 0,1 point sur un an.

La négociation salariale s'est déroulée à un rythme soutenu, légèrement supérieur à celui enregistré en 2002 : 384 avenants salariaux cette année contre 366 en 2002, soit une progression de 5 %. Le niveau infranational est à l'origine de cette recrudescence : 188 avenants en 2003, contre 153 en 2002. Le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est en hausse de 6 % (226 en 2003 contre 213 l'année précédente), là encore du fait des branches infranationales.

Parmi les branches couvrant plus de 5 000 salariés (nouvel échantillon utilisé cette année pour l'étude de l'activité conventionnelle sur les salaires), le nombre de branches ayant bénéficié d'au moins un relèvement salarial est également en progression (+ 20 %), particulièrent au niveau infranational.

La proportion des branches ayant négocié des salaires garantis a augmenté au détriment des hausses de salaires hiérarchiques, tendance accentuée au plan infranational.

Enfin, si la majorité des branches possède désormais un barème sur base 35 heures (84 % de l'échantillon), une relative dégradation de la conformité des barèmes 35 heures au SMIC et aux Garanties Mensuelles de Rémunérations semble se dessiner. Quant à l'éventail des salaires, il reste globalement stable en 2003.

L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE

Les résultats d'ensemble (toutes branches)

L'activité conventionnelle salariale est analysée à partir de la base de données des conventions collectives (BDCC) de la Direction des relations du travail.

L'année 2003 fait apparaître un léger regain de dynamisme...

Les résultats[1] concernant l'ensemble des branches font apparaître que la négociation salariale de branche a bénéficié d'une légère progression en 2003 par rapport à 2002. En effet, le nombre total d'avenants salariaux signés dans l'année se situe à 384 en 2003 (soit plus 5 %) contre 366 en 2002 (cf. annexe 9.1.2).

...limité au niveau infranational, le niveau national accusant au contraire un fléchissement

Toutefois, cette hausse ne concerne que le niveau infranational, (188 avenants en 2003 contre 153 en 2002), le nombre d'avenants signés dans les branches nationales ayant au contraire connu une diminution (196 en 2003 contre 213 en 2002).

Parallèlement, le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est également en hausse puisqu'il passe de 213 en 2002 à 226 en 2003. Là encore, cette augmentation est le fait des branches infranationales, les branches nationales ayant eu au moins un avenant en 2003 étant moins nombreuses qu'en 2002.

L'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés

Un suivi détaillé des accords de salaires est effectué dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés suivant la méthodologie précisée dans l'annexe méthodologique 9.1.1. Un tableau de bord de suivi des branches est également publié en annexe 9.2. En 2003, il a été procédé à différentes modifications concernant la méthodologie permettant le suivi des salaires dans la BDCC :

- Les effectifs salariés ont été mis à jour d'après une enquête DARES effectuée en 1998 (et actualisée pour partie jusqu'en 2001) ; ils remplacent ainsi les effectifs utilisés jusqu'à présent qui résultaient d'une enquête ACEMO de 1985.

- Le suivi détaillé des accords de salaires qui concernait les branches de plus de 10 000 salariés (214 branches)

1) Données d'extraction saisies au 1er mars 2004

a été élargi à celles couvrant plus de 5 000 salariés ; l'échantillon est désormais composé de 274 branches (158 nationales et 116 infranationales) qui couvrent au total 12 millions de salariés (dont 9,5 millions pour les branches nationales). Les données concernant ces 274 branches ont été saisies pour l'année 2003 et reconstituées rétroactivement pour 2002.

- Les niveaux de qualification retenus pour le suivi des salaires sont désormais de huit (le niveau minimum et maximum de chacune des grandes PCS : ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres) au lieu de dix, les techniciens et agents de maîtrise ayant été regroupés en professions intermédiaires.

- Les grilles de classification ont été réanalysées de façon homogène, à l'aide de la nomenclature PCS, pour repérer huit niveaux comparables d'une branche à l'autre.

- Le nombre de branches disposant de barèmes 35 heures étant en progression constante, et dans le but de simplifier la méthodologie, celles qui ne disposent encore comme unique référence salariale que d'un barème 39 heures (en 2003, 45 branches soit 16 % de l'échantillon) ont été comptabilisées dans l'activité conventionnelle, mais ont été neutralisées en ce qui concerne le calcul des évolutions de salaires et l'analyse de la conformité des accords au SMIC ou aux GMR (cf annexe méthodologique 9.1.1).

Pour toutes ces raisons, il n'est pas possible, de comparer les séries statistiques publiées dans les précédents bilans aux résultats de 2002 et 2003.

L'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés traduit un rythme plus soutenu de négociation tant au niveau infranational que national

L'étude des accords de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés confirme tant au niveau national qu'infranational le léger regain de dynamisme observé pour l'ensemble des branches.

Cette étude se fonde comme les années précédentes sur trois indicateurs qui ont évolué tous les trois à la hausse en 2003 :

- 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.

Nombre d'avenants salariaux

Le nombre d'avenants salariaux est en progression…

Le nombre d'avenants salariaux signés en 2003 dans les branches de plus de 5 000 salariés est en hausse puisqu'il passe de 156 avenants en 2002 à 179 avenants en 2003 (soit plus 15 %). Cette progression concerne surtout les branches infranationales (83 avenants en 2003 contre 64 en 2002), mais aussi, bien que dans une moindre proportion, les branches nationales (96 avenants en 2003 contre 92 en 2002).

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**

Nombre de conventions ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale

…comme celui des branches ayant eu au moins un avenant salarial ou une recommandation patronale…

Le nombre de branches dans lesquelles un accord a été conclu ou une recommandation patronale a été émise entre le 1er janvier et le 31 décembre 2003 est en augmentation par rapport à l'année précédente.

En effet, en 2003, sur 274 branches conventionnelles de plus de 5 000 salariés, 172 branches ont conclu au moins un avenant salarial ou ont pris une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti, soit 63 % des branches de l'échantillon.

Ces chiffres sont en hausse par rapport à ceux de 2002 puisque 148 branches (soit 54 %) avaient conclu des accords ou émis des recommandations patronales.

Cet accroissement s'observe là encore surtout au niveau infranational (85 branches infranationales ont eu un avenant ou une recommandation patronale en 2003 contre 64 en 2002), mais également au niveau national (87 branches nationales en 2003 contre 84 en 2002).

…et celui des effectifs concernés

Les effectifs salariés concernés sont également en hausse ; en effet, 60 % des effectifs de l'échantillon (plus de 7,2 millions de salariés) ont bénéficié d'un accord ou d'une recommandation patronale en 2003 contre 53 % (près de 6,4 millions de salariés) en 2002.

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 %**

R.P. = recommandation patronale
Les pourcentages sont calculés par rapport au nombre de textes couvrant plus de 5 000 salariés en vigueur chaque année et aux effectifs salariés correspondants (annexe 9.1.1)

Nombre de branches ayant bénéficié d'un relèvement

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

Le nombre de branches ayant bénéficié d'au moins un relèvement salarial connaît également une progression puisqu'il passe de 154 en 2002 (soit 56 % de l'échantillon) à 186 en 2003 (soit 68 % de l'échantillon), enregistrant ainsi une hausse de 20 %. Cet accroissement est surtout le fait des branches infranationales (87 ont bénéficié d'un relèvement de salaires en 2003 contre 61

en 2002), mais se retrouve également au niveau national (99 branches en 2003 contre 93 en 2002).

…mais le nombre de salariés concernés reste stable

Le nombre de salariés concernés par un relèvement est en revanche globalement stable ; il se situe à un peu plus de 8 millions de salariés soit, respectivement pour 2002 et 2003, 67 et 68 % des effectifs de l'échantillon. On observe, en effet, un accroissement des effectifs ayant bénéficié d'un relèvement au niveau infranational (2 millions en 2003 contre près d'1,5 million en 2002), mais une diminution au niveau national (6,2 millions en 2003 contre 6,6 millions en 2002) : parmi les branches nationales qui couvrent un nombre élevé de salariés et qui n'ont eu de relèvement en 2003 alors qu'elles en avaient eu un en 2002, on peut citer notamment les *banques*, les *bureaux d'études techniques*, le *commerce de gros*, l'*immobilier* et l'*industrie pharmaceutique* qui représentent plus de 1 100 000 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	61	1 450 321	**154**	**8 079 333**
%	*59 %*	*70 %*	*53 %*	*58 %*	***56 %***	***67 %***
2003	99	6 180 270	87	2 022 640	**186**	**8 202 910**
%	*63 %*	*65 %*	*75 %*	*81 %*	***68 %***	***68 %***

Les types de salaires relevés

La proportion de branches ayant négocié des salaires garantis augmente

Sur les 186 conventions, nationales et infranationales confondues, qui ont prévu au moins un relèvement dans l'année 2003, on enregistre un pourcentage plus important de hausses de salaires garantis qu'en 2002, au détriment des hausses de salaires hiérarchiques (cf. annexe 9.1.3). Ainsi :

- 50 % des conventions ont procédé à un relèvement des salaires minima hiérarchiques (soit 93 des 186 conventions) contre 58 % en 2002 (soit 90 des 154 conventions qui avaient procédé à des relèvements salariaux en 2002) ;

- 55 % ont relevé les salaires minima garantis mensuels ou annuels (103 conventions) contre 49 % en 2002 (76 conventions) ;

- dans 4 textes (contre 5 en 2002), les négociations ont porté sur les salaires réels.

Par ailleurs, dans 10 branches (12 en 2002), les relèvements négociés ont concerné à la fois des salaires hiérarchiques et des salaires garantis.

Cet accroissement de la proportion de conventions ayant négocié des salaires garantis est essentiellement dû aux branches infranationales. En effet, les accords régionaux concernant les *ouvriers et les ETAM des travaux publics* ont été négociés dans le cadre de l'accord national du 24 juillet 2002 qui a institué des rémunérations annuelles garanties alors que la branche négociait auparavant uniquement sur des salaires hiérarchiques. Au niveau national par contre, on observe une quasi stabilité des proportions de branches ayant négocié des salaires hiérarchiques, garantis ou réels, voire une légère tendance à la diminution des salaires garantis.

Base de la durée du travail sur laquelle les barèmes de salaires ont été négociés dans les branches

La majorité des branches ont négocié des barèmes de salaires base 35 heures...

En 2003, la majorité des branches disposent désormais de barèmes établis sur la base de 35 heures (229 des 274 branches de l'échantillon, soit 84 %), que ceux-ci constituent l'unique référence salariale de la branche ou bien que leur soit associé un barème 39 heures (les barèmes pouvant être différents ou identiques pour ces deux durées).

... mais certaines branches disposent encore uniquement de barèmes base 39 heures

On trouve cependant un certain nombre de branches pour lesquelles le barème base 39 heures reste l'unique référence salariale, la majeure partie de ces branches n'ayant pas conclu d'accord de salaires récemment.

Ainsi, au 31 décembre 2003 :

Dans le secteur général, 4 branches sur 5 ont négocié des barèmes base 35 heures

- Dans le secteur général, sur les 158 branches de l'échantillon :
  - 125 branches, soit 79 % de l'ensemble, (contre 112 branches en 2002, soit 71 %) disposent d'un barème base 35 heures.

- 33 branches, soit 21 % (contre 46 en 2002, soit 29 %) n'ont pas encore conclu d'accord base 35 heures.

- La majorité d'entre elles n'ont pas conclu d'accord récemment (parfois depuis plusieurs années) et c'est donc l'ancien barème base 39 heures qui est toujours applicable ; on peut citer ainsi les *détaillants et les succursalistes de la chaussure*, l'*industrie de la chaussure*, le *commerce de détail de l'habillement*, le *commerce à succursales de l'habillement*, l'*industrie de l'habillement*, la *bonneterie*, les *jardineries - graineteries*, les *jeux et jouets*, la *maroquinerie*, la *navigation libre*, les *cabinets médicaux*, l'*optique*, les *panneaux à base de bois*, la *parfumerie*, la *photographie*, la *reprographie*, les *hôtels, cafés, restaurants*...

- Quelques autres ont conclu des accords récents mais continuent à raisonner sur une durée supérieure à 35 heures : ainsi, dans les *activités du déchet*, un accord signé en mai 2002 et un autre en janvier 2004 revalorisent la valeur du point pour 169 heures ; un accord d'octobre 2003 revalorise les appointements mensuels conventionnels pour 169 heures des *gardiens concierges* et une recommandation patronale, émise en décembre 2003 dans la *chimie*, continue de calculer les salaires minima mensuels pour 2004 sur la base de 38 heures.

- Il convient par ailleurs de signaler que quelques branches, qui négociaient jusqu'à présent sur la base de 39 heures, ont conclu fin 2003 ou début 2004 des accords base 35 heures, applicables pour 2004, comme la *blanchisserie interrégionale* et les *agences de voyages*. De même, les nouvelles conventions collectives des *architectes* (février 2003) et des *agences générales d'assurance* (juin 2003) qui prennent effet toutes les deux en 2004, fixent désormais les salaires minimaux sur la base de 35 heures.

La grande majorité des branches de la métallurgie disposent de barèmes 35 heures...

- Dans le secteur de la métallurgie, sur les 68 branches de l'échantillon, 61 branches, soit 90 % de l'ensemble (contre 54 en 2002, soit 79 %) disposent de barèmes 35 heures, les 7 autres (contre 13 en 2002) n'ayant pas conclu d'accord depuis plusieurs années.

...de même que celles du BTP

- Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, 43 (soit 90 %) des 48 branches de l'échantillon disposent d'un barème 35 heures. Les *ingénieurs et cadres du bâtiment* ont négocié encore en 2003 un accord de salaires sur la base de 39 heures ; par ailleurs, 4 régions n'ont pas encore négocié pour les *ouvriers des travaux publics* de rémunération annuelle garantie sur la base de 35 heures en application de l'accord national du 24 juillet 2002 (qui maintenait pour 35 heures les minima applicables pour 39 heures au 30 septembre 2002 mais seulement jusqu'au 31 décembre 2002) et sont donc considérées comme n'ayant plus de référence salariale.

Le montant des relèvements

Pour le bilan 2002, les salaires négociés sur la base de 35 heures ont été exploités prioritairement dans la base de données des conventions collectives (BDCC) lorsque les branches disposaient à la fois de barèmes 35 et 39 heures, mais les salaires base 39 heures étaient encore pris en compte pour les branches qui ne disposaient que de barèmes établis sur cette durée. Cette dualité des durées du travail avait contraint, pour effectuer le bilan de la négociation collective, à mettre en place une méthodologie très complexe rendant difficile la lecture des résultats.

En 2003, il est apparu nécessaire de simplifier la méthodologie et pour cela de limiter les données à prendre en compte. Ainsi, les branches qui ne disposent encore comme unique référence salariale que d'un barème 39 heures (en nombre limité cf. supra) ont été comptabilisées dans l'activité conventionnelle ci-dessus, mais ont été neutralisées en ce qui concerne le calcul des pourcentages d'augmentation. Les calculs présentés ne concernent donc que les salaires base 35 heures.

Les grilles de salaires base 35 heures ont été saisies dans la BDCC pour 2003 et rétroactivement pour 2002 afin de calculer une évolution pour 2003. Par contre, 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. C'est pourquoi les évolutions de 2003 sont présentées sans comparaison possible avec les évolutions des années antérieures.

Plus de la moitié des branches prévoient des relèvements compris entre 1 et 3 %

En 2003, la répartition des conventions collectives selon le rythme de hausse annuelle fait apparaître une tendance de la majorité des branches à accorder des augmentations comprises entre 1 et 3 % (cf. annexe 9.1.4 et 5). Ainsi, les hausses de 61 % des salaires hiérarchiques et de 53 % des salaires garantis sont comprises dans cette fourchette.

Les hausses de salaires supérieures à 3 % sont toutefois fréquentes

Toutefois, les hausses négociées supérieures à 3 % sont assez nombreuses : elles représentent 34 % des augmentations des salaires hiérarchiques (dont 14 % supérieures à 5 %) et 46 % de celles des salaires garantis (dont 17 % supérieures à 5 %). On peut supposer que ces hausses élevées s'inscrivent pour partie dans le 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. En effet, certaines branches n'ayant pas prévu d'emblée une compensation des minima lors du passage à 35 heures, mais conscientes du risque de décalage croissant entre les salaires minimaux des premiers coefficients des grilles et les salaires réels que va entraîner cette forte évolution du SMIC sur trois ans, tentent peut-être d'accompagner cette démarche triennale en relevant fortement les minima.

Les hausses de salaires inférieures à 1 % sont peu nombreuses

Par ailleurs, la part des branches ayant accordé des relèvements inférieurs à 1 % est très faible. Elle représente respectivement 5 % et 1 % des hausses des salaires hiérarchiques et garantis.

La moyenne des augmentations, pondérée par les effectifs des branches qui ont procédé à des relèvements s'élève, en 2003, à 3,4 % pour les salaires hiérarchiques et 3,0 % pour les salaires garantis (cf. annexe 9.1.6 et 7).

La valeur médiane des augmentations est légèrement moins élevée puisqu'elle indique pour 2003 une norme d'augmentation, respectivement pour les salaires hiérarchiques et garantis, de 2,8 % et 2,6 %. La plage interquartile qui permet d'apprécier la dispersion des augmentations autour de la médiane, s'étend de 2,0 à 5,1 pour les salaires hiérarchiques et de 2,2 à 3,7 pour les garantis.

Toutefois, en ce qui concerne les salaires hiérarchiques, il convient de signaler le poids très lourd dans les résultats de la branche du *particulier employeur* qui

accorde 5,1 % d'augmentation en moyenne au 1er novembre 2003 et, compte tenu de l'effectif pris en compte de 775 000 salariés, pèse à elle seule pour 0,4 % sur la moyenne pondérée et 0,3 % sur la médiane. Ainsi, si l'on exclut cette branche des calculs, la moyenne pondérée et la médiane des salaires hiérarchiques se situent respectivement à 3,0 et 2,5 %, chiffres quasiment identiques à ceux enregistrés pour les salaires garantis. De même, la plage interquartile se resserre et s'étend alors de 2,0 à 3,3.

Le calendrier des accords et des relèvements

Un étalement de la négociation salariale sur l'année

Toujours sur la base des textes couvrant plus de 5 000 salariés, on constate, en 2003, un étalement des signatures des accords sur l'année avec toutefois une période de creux en août (cf. annexe 9.1.8).

La tendance à la négociation d'un seul accord avec un unique relèvement est toujours très marquée

Une proportion de plus en plus élevée de branches (92 %) ne conclue qu'un seul accord dans l'année et la renégociation en cours d'année reste donc l'exception (cf. annexe 9.1.9). Chaque accord prévoit toujours le plus souvent un seul relèvement (89 % des accords), rarement plus de deux (1 % des accords) (cf. annexe 9.1.10).

Les revalorisations de salaires ont lieu en une seule étape dans 81 % des branches (cf. annexe 9.1.11). 18 % des branches ont appliqué deux relèvements dans l'année et seulement 1 % trois relèvements ou plus.

Les relèvements ont le plus souvent lieu en janvier surtout au niveau infranational

En ce qui concerne la répartition des relèvements selon les mois de l'année, on retrouve dans les branches nationales la prédominance traditionnelle des relèvements en janvier (33 %) ainsi que dans une moindre proportion en juillet (21 %) (cf. annexe 9.1.12). Dans les branches infranationales, on note une forte concentration des relèvements en janvier (76 %) ; ce phénomène, traditionnellement dû à l'influence des branches de la métallurgie qui négocient des rémunérations annuelles garanties prenant effet en janvier, est désormais également lié aux rémunérations annuelles garanties négociées dans les travaux publics, en application de l'accord national du 24 juillet 2002.

Les incidences de la RTT sur les rémunérations

L'analyse s'effectue plus particulièrement sur les branches ayant négocié des dispositions en lien avec les 35 heures

Une analyse spécifique, distincte de la précédente centrée sur les seuls barèmes 35 heures, a été menée sur les incidences de la RTT sur les rémunérations, définies dans l'ensemble des branches du panel (de plus de 5 000 salariés), à partir d'un examen croisé de dispositions salariales figurant dans différents types d'accords collectifs, essentiellement des accords de réduction du temps de travail et des accords de salaires en vigueur dans ces branches (cf. annexe 9.3).

Les informations chiffrées qui suivent couvrent l'ensemble des branches de l'échantillon mais avec une particularité au niveau des comptages qui tient à considérer que le secteur général représente 158 branches et que les secteurs du *bâtiment*, des *travaux publics* et de la *métallurgie* ne représentent chacun qu'une branche compte tenu de leur homogénéité et de leurs pratiques de négociations salariales.

Ainsi sur ces 161 "branches" recomposant l'échantillon de suivi, **120** branches ont conclu un accord national de RTT en vigueur au 31/12/2003, **6** branches ont prévu des dispositions salariales liées à la RTT dans le cadre d'une nouvelle convention collective, et 35 branches sans accord RTT dont **15** branches ont des accords de salaires récents comportant des dispositions salariales liées à la RTT et 20 branches dont les barèmes en vigueur restent sur 39 h (à l'exception de la *maroquinerie* dépourvue de grille de salaires minima depuis plusieurs années).

L'analyse qui suit porte sur l'ensemble de ces **141 branches prenant en compte la réduction du temps de travail, qu'elles disposent ou non d'un accord RTT à ce titre.**

Elle permet d'apprécier comment a été traitée au cours du temps dans ces branches la question de la compensation salariale de la RTT.

Existence ou non d'une compensation

85 % des accords RTT prévoient un maintien des salaires

Sur les 120 branches ayant conclu un accord de RTT, 102, soit 85 %, ont prévu explicitement dans leur accord un maintien des salaires, 10 ont incité les entreprises de la branche, par une déclaration de caractère général, à

un maintien de la rémunération ou du pouvoir d'achat, 8 n'ont rien précisé sur les salaires.

Sur les 6 conventions collectives nouvelles, signées depuis 2000 qui n'ont pas conclu d'accord RTT, trois (*édition*, *HLM*, *magasins grands et populaires*) procèdent d'une part à une compensation des minima en appliquant pour 35 h l'ancienne grille 39 h, et d'autre part la revalorise. Quant aux trois autres (*eau et assainissement*, *casinos* et *foyers de jeunes travailleurs*) l'appréciation de l'incidence de la RTT sur les rémunérations est plus difficile à établir du fait notamment du changement de structure des salaires minima de la branche créant pour la nouvelle durée de référence (35 h) une rémunération annuelle garantie (*eau et assainissement*) ou parce que la convention collective vient d'être conclue (*casinos*).

Enfin, les 15 branches sans accord RTT intègrent dans leurs négociations salariales des dispositions liées à la nouvelle durée légale en prévoyant une compensation partielle ou totale des salaires minima, voire également une revalorisation des barèmes.

Salaires minima ou réels

On ne sait pas toujours quel type de salaire est compensé : minima ou réel

Il est important de préciser que la rédaction des accords RTT, dans leur grande majorité, ne permet pas d'identifier systématiquement la nature du salaire maintenu après réduction du temps de travail. La formulation est souvent très générale "maintien du salaire brut mensuel de base" ou "maintien de la rémunération antérieure" sans savoir vraiment s'il s'agit d'un salaire minima ou d'un salaire réel. Aussi dans le doute, c'est le maintien du salaire réel qui a été retenu, et c'est seulement dans les cas où l'accord le précise clairement (ou que la déduction est possible) que le maintien des salaires minima a été reconnu comme tel.

Sur les 102 accords RTT qui prévoient explicitement un maintien des salaires, 63 le font porter sur les salaires minima (dont 27 à la fois sur les salaires minima et réels, avec le cas échéant une articulation explicite entre les deux), 39 sur les seuls salaires réels.

La compensation (totale ou partielle) des minima intervient pour l'essentiel dès la conclusion de l'accord RTT mais également à l'occasion d'un accord de salaires

Dans 21 branches dont l'accord RTT ne prévoyait pas le maintien des minima, c'est l'accord de salaires ultérieur qui marque le principe d'une compensation totale de l'ancienne grille 39 h sur 35 h (*alimentation diverses industries*, *artistiques culturelles entreprises*, *avocats*, *biscuiteries-biscotteries*, *bois industries*, *boucherie commerce*, *caoutchouc*, *carrières et matériaux*, *charcutières industries*, *cuirs et peaux industries*, *eaux boissons sans alcool production*, *fruits et légumes épiceries et produits laitiers*, …). On peut d'ailleurs remarquer que cette compensation existe, que la branche ait ou non gelé antérieurement ses valeurs de salaires. On en déduit que la branche va au-delà de ce qui était prévu, à moins que l'accord RTT n'ait déjà visé cet objectif mais dans des termes trop généraux pour qu'on ait pu à ce stade caractériser une volonté de maintien des minima (cf observation préliminaire ci-dessus).

Certaines branches qui n'avaient pas prévu de maintenir les salaires minima prévoient néanmoins une compensation progressive par un rattrapage de la grille 35 h sur la grille 39 h pour à court terme (3 ans en moyenne) aboutir à une grille unique. C'est le cas notamment des branches territoriales de la *métallurgie* où on remarque en outre, dans plusieurs branches, une anticipation sur l'échéance prévue.

Par ailleurs il faut noter que les branches qui réalisent la compensation de la RTT par la mise en place d'une indemnité compensatrice dont elles prévoient la résorption sur plusieurs années, ne précisent pas si la garantie de rémunération qu'elles mettent en place sera ou non revalorisée dans le temps. L'examen conjoint des accords de salaires postérieurs, lorsqu'ils existent, permet d'observer comment la branche gère dans le temps l'évolution de cette garantie conventionnelle. On constate que dans certains cas, l'incorporation de l'indemnité compensatrice dans le taux horaire est plus rapide que prévu initialement, ou s'effectue avec une prise en compte de l'inflation qui n'était pas explicitée dans l'accord de RTT.

La compensation salariale est souvent liée à l'annualisation du temps de travail

Par ailleurs on observe assez fréquemment un lien entre maintien des salaires réels et mise en œuvre de l'annualisation, les accords n'étant souvent alors pas explicites sur les clauses applicables en dehors de cette hypothèse.

Indemnité compensatrice ou hausse du taux horaire

La compensation s'effectue le plus souvent par la mise en place d'une indemnité compensatrice, rarement d'emblée par une augmentation du taux horaire

La modalité la plus fréquente est celle de l'indemnité compensatrice. Sur l'ensemble des 141 branches examinées, 38 accords prévoient uniquement cette modalité pour la compensation des salaires minima. D'autres branches la prévoient mais ouvrent un choix aux entreprises sur ce point. Cette indemnité s'intègre dans le taux horaire selon un échéancier précis (généralement sur 2 ou 3 ans). Dans ce cas, les nouveaux embauchés bénéficient de la revalorisation progressive du taux horaire.

Seules 9 branches compensent d'emblée par une hausse intégrale du taux horaire (*boulangerie pâtisserie artisanale*, *ciments*, *dentaires cabinets*, *jeux et jouets*, *manutention nettoyage aéroportuaire*, *poissonnerie, ports autonomes*, *prévention sécurité*, *tourismes organismes à but non lucratif*). A contrario 2 branches (*banques et industries laitières*) précisent que la compensation ne se fera pas par le taux horaire.

Par ailleurs 7 branches précisent que "l'indemnité compensatrice est possible", 4 autres (*artistiques culturelles entreprises, librairie, restauration collective, volailles*) indiquent que la compensation pourra se faire indifféremment par une indemnité ou par une augmentation du taux horaire. Enfin, une branche (*frigorifiques exploitations*) précise que la compensation des salaires réels pourra se faire par une indemnité compensatrice mais qu'elle se fera par augmentation du taux horaire pour les salaires minima, tandis qu'une autre (*manutention portuaire*) précise que l'indemnité compensatrice est possible mais que la compensation se fera par l'augmentation du taux horaire en cas de modulation du temps de travail.

Gel et modération salariale

La compensation salariale s'accompagne parfois de clauses explicites de gel ou de modération du salaire de base ou des accessoires de salaires

Le tableau de l'annexe 9.3 fait apparaître l'existence de clauses explicites de gel ou de modération du salaire de base. Ainsi, dans 33 accords, la compensation salariale s'accompagne explicitement du gel des augmentations générales pour une durée de 1 an à 4 ans, ou de clauses de modération salariale pour 2 à 3 ans, avec le cas échéant une clause de sauvegarde ou de rendez-vous liée à l'inflation ou à des paramètres conventionnels.

Le gel ou la modération peuvent parfois concerner des accessoires de salaires (gels de primes d'ancienneté par exemple).

Lien entre compensation salariale de la RTT et mode de calcul de certains avantages salariaux

La compensation de la RTT sur le salaire de base s'accompagne souvent du maintien du montant des accessoires de salaires.

La compensation s'accompagne parfois d'une modification du mode de calcul de certaines primes…

Toutefois un certain nombre d'accords modifient, directement ou en ouvrant cette possibilité à la négociation d'entreprise, le mode de calcul de certaines primes, soit parce que ce calcul n'intègre pas l'indemnité compensatrice et conduit à une baisse du montant de l'accessoire de salaire, soit parce que le mode de calcul est modifié à l'occasion de la RTT (modification de l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté, modification du champ d'application de certaines primes, qui ne sont par exemple pas applicables aux nouveaux embauchés). Il semble toutefois que cette situation soit moins fréquente dans les accords conclus depuis l'année 2000 que dans les accords de RTT qui étaient en vigueur au 31/12/1999.

…ou d'une modification de la structure de la rémunération minimale

La compensation des salaires minima au niveau de certaines branches peut entraîner des modifications de structures des salaires minima en abandonnant le barème de salaires mensuels pour instaurer sur 35 h un barème de salaires annuels (*meunerie, papiers cartons transformation et production*) ; parfois cette modification peut aussi être introduite par la mise en place d'une nouvelle classification (*menuiseries charpentes*). La modification peut également porter sur la définition de l'assiette des minima qui va se trouver élargie pour intégrer des éléments de salaires auparavant exclus, c'est le cas de la branche des industries laitières qui "pour faciliter la mise en œuvre de la RTT, accompagnée du maintien des rémunérations… a modifié la définition de la Ressource Annuelle Minimale… en y incluant la prime d'ancienneté… au plus tard jusqu'au 01/07/05".

Un manque de lisibilité des dispositions conventionnelles applicables sur 35 h

L'ambigüité de certaines clauses et un manque de cohérence nuisent à la lisibilité des accords

Un manque de lisibilité ressort très fortement du rapprochement entre les dispositions salariales des accords de RTT et les dispositions des accords de salaires qui leur sont postérieurs.

En 2000 et 2001, compte tenu de la coexistence de 2 durées légales, 35 h pour les entreprises de plus de 20 salariés et 39 h pour les autres, les branches affichaient dès lors des barèmes sur ces 2 durées. Beaucoup d'accords de salaires précisaient alors les entreprises visées par chacune des 2 grilles (plus de 20 salariés ou au plus 20 salariés).

En 2002, la durée légale devenant unique pour l'ensemble des entreprises, les branches ont adapté leur négociation des salaires minima en conséquence, pour très souvent ne présenter qu'un seul barème 35h sans plus de précision. Cette nouvelle présentation des accords pourrait être lue comme une unification des salaires minima qui vaudraient pour l'ensemble des entreprises de la branche quelle que soit leur durée collective de travail (*aéraulique, alimentation, commerce à prédominance* et *entrepôts*...) et si elles ont fixé au niveau de leur branche une durée conventionnelle à 35 h (*pharmacie d'officine*...). L'assiette des minima excluant hier comme aujourd'hui les heures supplémentaires, ce nouveau barème 35 h s'entendrait alors pour les 35 premières heures quelle que soit la durée collective effective de l'entreprise. Cette analyse est confortée, a contrario, par la pratique de plusieurs branches, comme le *bâtiment et les travaux publics*, les *industries du bois*, des *carrières et matériaux*, l'*hôtellerie de plein air*, qui ont continué à différencier les entreprises en présentant à titre transitoire deux modes de calcul des 35 premières heures selon qu'elles sont effectivement passées à 35 h ou qu'elles ont une durée collective supérieure (cf annexe 9.3).

Cette analyse conduit à une égalité de traitement au niveau des entreprises de la branche sur qui pèsent les mêmes obligations salariales ainsi qu'une égalité de traitement entre salariés en place et nouveaux embauchés quand la grille a définitivement intégré l'ensemble de l'indemnité compensatrice.

A cet égard on peut observer que peu d'accords de salaires affichent dans la grille la part de l'indemnité compensatrice restant à verser pour les salariés en place (ou les nouveaux embauchés sur postes équivalents), le barème affiché ne valant en fait que pour les nouveaux embauchés. Cette absence de précision nuit à la lisibilité des accords car un lien est à faire avec l'accord RTT ou la disposition conventionnelle précédente qui imposait la compensation, sans jamais être certain que les nouvelles dispositions ne viennent pas modifier celles contenues dans l'accord RTT dans le cadre d'un accord de révision. Le total garanti conventionnellement est donc souvent difficile à établir voire impossible tant l'articulation entre le dernier accord de salaire et cette disposition s'avère souvent impraticable. A ce stade seuls les partenaires sociaux négociateurs de l'accord sont en mesure d'apporter les éléments permettant cette articulation.

Lien entre la mise en place de la RTT et la présentation modifiée des grilles de salaires minima

Le passage à 35 h de la nouvelle durée légale a eu pour conséquence de modifier la présentation des grilles de salaires minima au niveau de leur structure et des références horaires

Le passage à 35 h de la nouvelle durée légale a eu pour conséquence de modifier la présentation des grilles de salaires minima, qu'il y ait eu ou non compensation salariale (minima ou réels), avec au niveau de chaque branche, une évolution ou non, caractérisant une volonté particulière d'appliquer une ou plusieurs grilles de salaires en fonction de la durée de travail de référence de la branche (en cas de durée conventionnelle) ou au contraire de la durée de travail des entreprises.

On peut alors distinguer deux grandes séries de situations : dans le premier cas une grille unique fixe la rémunération des 35 premières heures quelle que soit la durée collective de référence (35 h, 39 h) ; dans le second cas une multiplicité de grilles vise les cas où les entreprises ont réduit ou non la durée collective du travail, ces grilles s'appliquant ou non aux nouveaux embauchés.

Dans chacun de ces 2 cas on peut trouver des structures de grilles variées (base unique horaire, mensuelle ou annuelle voire une combinaison des bases) et des références horaires de travail également variées : uniques (35 h ou 39 h) ou multiples avec des valeurs différentes sur 35 h et 39 h (ou 35 h et durée supérieure

à 35 h) ou identiques (en cas de compensation avec augmentation d'emblée du taux horaire), voire les deux (identiques en apparence mais différentes sur une autre base car non proportionnelles).

Ce dernier cas atypique illustre la complexité de lecture des grilles introduites en 2000 et qui perdure. Il recouvre plusieurs situations très différentes dont la distinction repose sur l'existence d'une compensation des minima qui ne s'appliquera pas aux entreprises n'ayant pas réduit leur temps de travail et qui ne s'appliquera parfois pas non plus aux nouveaux embauchés des entreprises qui ont réduit.

• Il en est ainsi, tout d'abord, des accords qui précisent que la grille s'applique aux "salariés à temps complets" ou lorsque aucune référence horaire n'est indiquée (alors qu'auparavant une référence horaire existait). Lorsque les branches indiquent que les salaires affichés s'appliquent aux "salariés à temps complets", la grille des minima est mensuelle (*caoutchouc, charcutières industries, ciments industries, formation organismes pétrole industrie, volailles industries*) ou mensuelle et annuelle (*laitières industries*) et les mêmes valeurs viseront des durées de travail différentes (35 h et plus). Par contre ces valeurs ramenées à un taux horaire, selon la durée de référence visée, variera.

A l'inverse on observe que certaines branches (*boulangerie pâtisserie industrielle, charcuteries commerce de détail, miroiterie, textile…*) ont récemment changé leur base de minima pour présenter des grilles horaires (et non plus mensuelles), sans précision de durée, donnant un mensuel différent selon la durée de référence qui s'appliquera au niveau de l'entreprise.

Le souci de la branche est, dans les deux cas, de ne pas assimiler du point de vue salarial les entreprises qui ont réduit et celles qui sont toujours sur 39 h.

• On retrouve la même idée de différenciation des obligations dans une autre série de situations où la grille affichée semble viser tous les salariés pour une même durée de référence alors qu'en fait elle ne s'adresse pas à toutes les entreprises, ni à tous les salariés. Par exemple certaines branches qui ont compensé leurs salaires minima par un complément différentiel de salaire pour réduction d'horaire mais qui ne l'ont pas

totalement intégré affichent un barème 35 h qui en fait ne s'adresse qu'aux nouveaux embauchés ou aux entreprises à 35 h mais nouvellement créées (*promotion construction…*).

Analyse de la situation des minima de branche par rapport au SMIC et à la garantie mensuelle de rémunération

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.

En 2002, l'étude de la conformité des minima de branche avait consisté à comparer, d'une part le premier niveau des barèmes établis sur la base de 39 heures avec le SMIC 169 heures, d'autre part le premier niveau des barèmes 35 heures avec la garantie mensuelle de rémunération instituée par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000. A défaut d'une durée conventionnelle à 35 heures explicite dans la branche permettant de déterminer la GMR applicable, celle-ci a été appréciée sur la base de sa plus haute valeur (GMR 5 au 1er juillet 2002) afin de couvrir toutes les situations des entreprises de la branche.

Pour le bilan 2003, les branches qui ne disposent pas encore d'un barème base 35 heures, et dont l'unique référence salariale reste par conséquent une grille 39 heures, ont été neutralisées en ce qui concerne l'analyse de conformité et la comparaison avec le SMIC 169 heures n'est plus retracée. En tout état de cause, les premiers niveaux de salaires minima base 169 heures qui continuent à s'appliquer dans ces branches sont tous inférieurs au SMIC 169 heures au 1er juillet 2003 (mis à part l'accord conclu en octobre 2003 pour les *gardiens concierges* et prenant effet en janvier 2004), d'autant plus que le plus souvent elles n'ont pas conclu d'accord depuis plusieurs années.

L'analyse de conformité ci-dessous ne concerne donc que les barèmes base 35 heures.

En 2003, pour les branches dont la durée conventionnelle de travail a été fixée explicitement à 35 heures à une date antérieure au 01/07/2002, la conformité des barèmes 35 heures à la garantie a été appréciée sur la base du montant de la garantie au moment du passage de la branche à 35 heures, augmenté des revalorisations légales. A défaut, les rémunérations garanties aux salariés sont considérées comme conformes si elles sont supérieures à la GMR 5, revalorisée au 1er juillet 2003, soit 1 172,74 €.

Cette comparaison à la GMR 5 étant particulièrement exigeante, la situation des minima au 31 décembre 2003 a été complétée d'une analyse du degré de non conformité afin de préciser jusqu'à quel niveau de garantie le premier niveau de salaire de la branche est conforme. L'indication de la mention "< GMR 5" signifie que la branche est en dessous de la GMR 5 mais conforme à toutes les autres garanties ; "< GMR 1" signifie que la branche n'est conforme ni à la GMR 1 ni a fortiori à aucune des autres garanties. Enfin, à l'opposé, la mention "< SMIC 35 h" signifie que le premier niveau de salaire de la branche est inférieur au SMIC 35 heures et donc a fortiori à toutes les GMR.

En comparant les résultats au 31 décembre 2003 à ceux reconstitués pour 2002, on constate, dans le secteur général et dans la métallurgie, une dégradation de la conformité des premiers niveaux de salaires au SMIC 35 heures et aux garanties mensuelles de rémunération. Par contre, dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, les résultats font apparaître une amélioration significative.

Ainsi, la situation au 31/12/2003 se présente de la manière suivante pour chacun des trois secteurs (cf. annexe 9.1.13) :

On constate une dégradation de la conformité des barèmes 35 heures dans le secteur général...

- Dans le secteur général, sur les 158 branches de l'échantillon :

- 33, soit 21 % (contre 46, soit 29 % en 2002) ne disposent pas encore d'un barème 35 heures et ont donc été neutralisées ;

- 35, soit 22 % (contre 33, soit 21 % en 2002) ont un premier niveau de salaires supérieur à la GMR qui leur

est applicable ou à défaut à la GMR 5 et sont donc conformes ;

- 90, soit 57 % (contre 79, soit 50 % en 2002) ont un premier niveau inférieur à la GMR qui leur est applicable ou à défaut à la GMR 5 et sont donc non conformes ; la dégradation que l'on observe par rapport à l'année précédente est essentiellement liée aux branches pour lesquelles un barème 35 heures a été introduit pour la première fois en 2003 et qui étaient donc neutralisées en 2002 ; on peut citer ainsi les *commerces et services de l'audiovisuel électronique et équipement ménager*, le *bricolage*, la *navigation de plaisance*, la *sérigraphie*, les *téléphériques*, l'*industrie textile*, les *tracteurs*, le *travail temporaire* et la *vente par catalogue*.

L'analyse du degré de non conformité de chaque branche permet d'apporter les précisions suivantes concernant les 90 branches non conformes du secteur général (cf tableau en annexe 9.1.13) :

- 4 sont inférieures à la seule GMR 5, soit 4 % (contre aucune en 2002) ;

- 2 sont inférieures à la GMR 4, soit 2 % (contre 5 % en 2002) ;

- 11 sont inférieures à la GMR 3, soit 12 % (contre 23 % en 2002) ;

- 6 sont inférieures à la GMR 2 , soit 7 % (contre 11 % en 2002) ;

- 36 sont inférieures à la GMR 1, soit 40 % (contre 38 % en 2002) ;

- 31 sont inférieures au SMIC 35 heures (et donc a fortiori à toutes les GMR), soit 34 % (contre 23 % en 2002).

Toutefois, il convient de relativiser ce degré de non conformité pour les branches dont la durée conventionnelle de travail a été fixée explicitement à 35 heures à une date antérieure au 01/07/2002, car elles ne sont tenues de respecter que la GMR applicable au moment du passage à 35 heures (donc pas systématiquement la GMR 5), augmentée des revalorisations légales. Parmi les

90 branches non conformes du secteur général en 2003, 16 se trouvent dans ce cas :

- parmi les 2 branches < GMR 4, 1 devrait appliquer la GMR 4,

- parmi les 11 branches < GMR 3, 1 devrait appliquer la GMR 4,

- parmi les 6 branches < GMR 2, 1 devrait appliquer la GMR 1, 1 la GMR 2 et 1 la GMR 3,

- parmi les 36 branches < GMR 1, 4 devraient appliquer la GMR 3 et 2 la GMR 4,

- parmi les 31 branches < SMIC 35 h, 1 devrait appliquer la GMR 1, 3 la GMR 2 et 1 la GMR 4.

Par ailleurs, pour tenir compte du fait que les négociations salariales dans certaines branches se sont tenues avant l'augmentation du SMIC du 1er juillet 2003, et donc sur la base de la valeur antérieure du SMIC, la conformité a également été appréciée en comparant les premiers niveaux des grilles salariales (lorsqu'il s'agit de salaires mensuels et non de rémunérations annuelles garanties) avec le SMIC et les GMR applicables au moment de la signature de l'accord, soit au 1er juillet 2002.

Ainsi, sur les 90 branches non conformes du secteur général en 2003, 24 se rapprochent de l'objectif de la GMR 5, parmi lesquelles 8 seulement deviennent conformes, soit supérieures à la GMR 5 au 1er juillet 2002.

En 2002, en appréciant la conformité par rapport au SMIC et aux GMR applicables au moment de la signature de l'accord, sur les 79 branches non conformes du secteur général, 31 se rapprochaient de l'objectif de conformité (GMR 4) dont 13 devenaient conformes, soit supérieures à la GMR 4 au 1er juillet 2001.

Enfin, il convient de préciser qu'en ce qui concerne les salaires exprimés sous forme de rémunérations annuelles garanties (RAG), l'appréciation de la conformité a été effectuée en comparant le montant de la RAG avec le montant du SMIC ou des GMR en vigueur au 31 décembre de l'année. Toutefois, pour tenir compte du

fait que le SMIC et les GMR sont revalorisés au 1er juillet de chaque année, une deuxième comparaison a été effectuée en tenant compte du SMIC et des GMR en vigueur sur l'ensemble de la période, obtenus en additionnant les valeurs s'appliquant mensuellement pendant les six premiers mois de l'année et celles des six derniers mois.

Dans le secteur général, en 2003, huit des branches qui négociaient des RAG étaient non conformes selon la première méthode. L'utilisation de la deuxième méthode d'analyse ne change rien pour 3 d'entre elles ; 4 autres se rapprochent de l'objectif de conformité ; 1 seulement devient conforme (en 2002, sur 7 branches non conformes, pas de changement pour 5 d'entre elles et 2 se rapprochaient de l'objectif de conformité).

...ainsi que dans la métallurgie...

- Dans le secteur de la métallurgie, sur les 68 branches de l'échantillon :

- 7, soit 10 % (contre 13, soit 19 % en 2002) ne disposent pas encore d'un barème 35 heures et ont donc été neutralisées ;

- les 61 autres, soit 90 % (contre 54, soit 79 % en 2002) sont non conformes ; parmi elles :

  - aucune n'est inférieure aux seules GMR 5 ou 4 (comme en 2002) ;

  - 1 est inférieure à la GMR 3, soit 2 % (contre 0 % en 2002) ;

  - 2 sont inférieures à la GMR 2, soit 3 % (contre 0 % en 2002) ;

  - 25 sont inférieures à la GMR 1, soit 41 % (contre 57 % en 2002) ;

  - 33 sont inférieures au SMIC 35 heures (et donc a fortiori à toutes les GMR), soit 54 % (contre 43 % en 2002).

Dans le secteur de la métallurgie, toutes les branches négocient des rémunérations annuelles garanties. L'utilisation de la deuxième méthode d'analyse mentionnée précédemment, qui consiste à comparer les RAG avec le SMIC et les GMR en vigueur sur l'ensemble de la période, compte-tenu de leur revalorisation au 1er juillet, ne change rien pour 29 des 61 branches non conformes ; 32 autres se rapprochent de l'objectif de conformité (les branches < SMIC 35 h passent de 54 % à 20 %, celles < GMR 1 passant corrélativement de 41 % à 62 %...).

En 2002, sur les 54 branches non conformes selon la première méthode, on n'observait pas de changement avec la deuxième méthode pour 40 d'entre elles, et 14 se rapprochaient de l'objectif de conformité.

...et une amélioration dans le bâtiment et les travaux publics

- Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, sur les 48 branches de l'échantillon :

- 5, soit 10 % (contre 2, soit 4 % en 2002) ne disposent pas d'un barème 35 heures applicable en 2003 et ont donc été neutralisées ; le nombre de branches neutralisées supérieures en 2003 par rapport à 2002 s'explique par le fait que certaines régions des travaux publics n'ont pas encore conclu de rémunérations annuelles garanties pour 2003 en application de l'accord national du 24 juillet 2002, alors que les barèmes de salaires hiérarchiques, qui avaient été maintenus pour 35 heures jusqu'au 31 décembre 2002, ne sont plus applicables depuis cette date.

- 12, soit 25 % (contre 2, soit 4 % en 2002) ont un premier niveau de salaires supérieur à la GMR 5 et sont donc conformes ; cette amélioration est due essentiellement aux rémunérations annuelles garanties conclues dans les travaux publics pour 2003, qui sont toutes conformes à la GMR 5.

- Les 31 autres, soit 65 % (contre 44, soit 92 % en 2002) restent non conformes ; parmi elles :

  - aucune n'est inférieure aux seules GMR 5 ou 4 (contre 5 % en 2002) ;

  - 2 sont inférieures à la GMR 3, soit 6 % (contre 14 % en 2002) ;

- aucune n'est inférieure à la seule GMR 2 (contre 2 % en 2002) ;

- 7 sont inférieures à la GMR 1, soit 23 % (contre 41 % en 2002) ;

- 22 sont inférieures au SMIC 35 heures (et donc a fortiori à toutes les GMR), soit 71 % (contre 39 % en 2002).

Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, en 2003, l'appréciation de la conformité au moment de la signature de l'accord améliore le degré de non conformité pour 6 des 31 branches non conformes, dont 1 devient conforme. En 2002, 5 régions se rapprochaient de la GMR 4, et une seule devenait conforme (supérieure à la GMR 4 au 1er juillet 2001).

Par ailleurs, seul le secteur des travaux publics négocie des rémunérations annuelles garanties et il n'y a pas lieu d'appliquer la deuxième méthode d'appréciation de la conformité des RAG car toutes les RAG qui ont été négociées dans ce secteur sont conformes.

L'éventail des salaires reste globalement stable

Par ailleurs, en 2003, l'éventail de salaires est resté globalement stable par rapport à 2002 (cf. annexe 9.1.14). En effet, les éventails de salaires ouvriers se situent à 1,13 dans le secteur général (1,14 en 2002), 1,14 dans la métallurgie (1,13 en 2002) et 1,43 dans le bâtiment et les travaux publics (1,42 en 2002). En ce qui concerne les employés, les éventails de salaires se situent à 1,08 dans le secteur général (1,06 en 2002), 1,05 dans la métallurgie (1,05 en 2002) et 1,19 dans le bâtiment et les travaux publics (1,16 en 2002).

UNE OBLIGATION ANNUELLE DE NÉGOCIER DÉSORMAIS ÉLARGIE AUX QUESTIONS RELATIVES À L'ÉPARGNE SALARIALE.

Enfin, s'il ne saurait en aucun cas y avoir substitution des dispositifs d'épargne salariale au salaire, il convient de rappeler pour mémoire que l'obligation annuelle de négocier dans l'entreprise, qui portait jusqu'alors essentiellement sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail, a été étendue aux questions de l'épargne salariale par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001.

La loi sur l'épargne salariale a en effet créé de nouvelles obligations de négocier, au niveau de l'entreprise ou au niveau de la branche, mais aussi deux nouveaux dispositifs destinés à favoriser l'extension de l'épargne salariale. Ces nouveaux dispositifs sont le Plan d'épargne interentreprise (PEI), qui peut être mis en place au sein d'une branche, en prenant en compte différents niveaux de négociation, et le Plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV). Le premier propose des produits d'épargne avec une durée de blocage de cinq années minimum, le second prévoit un blocage plus long (dix ans minimum) et, comme il peut être logé dans un PEI, il peut devenir ainsi un PPESV interentreprise ; les deux dispositifs sont destinés aux salariés et aux chefs d'entreprise employant jusqu'à cent salariés. Le PEI peut également faire office d'accord de participation volontaire pour les entreprises de moins de cinquante salariés. Depuis, le PPESV a été supprimé par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites qui, dans son article 109, l'a remplacé par le Plan partenarial d'épargne salariale volontaire pour la retraite (PPESVR), rebaptisé par la loi de Finances 2004 en Plan d'épargne retraite collectif (PERCO). Il est possible de transformer un PPESV en PERCO par voie d'avenant jusqu'au 31 décembre 2004.

Les négociations de branche, n'ont à ce stade pas encore abouti sur le PERCO. Il ne sera donc question dans cette analyse que des PEI-PPESVI mis en place dans le cadre de la négociation de branche jusqu'au 31 décembre 2003 (pour le PEI) et jusqu'au 21 août 2003 (pour le PPESVI). Pour mémoire, il convient de rappeler que, après une nécessaire période d'appropriation de la loi par les partenaires sociaux, les négociations ont débuté lors du premier semestre 2002. La première branche à conclure un accord, le 27 juin 2002, a été celle des *services de l'automobile*. Elle a été rejointe le 27 novembre 2002 par l'*union nationale des professions libérales*. Ces accords disposent de la totalité des possibilités qu'un PEI peut offrir. Un dispositif à moyen terme (les cinq années de blocage minimum), un PPESV, et un accord de participation volontaire retenant la formule de droit commun pour le calcul de la réserve spéciale de participation. Il est à noter que ces deux accords sont les seuls à avoir vu leurs doubles dispositifs (PEI/PPESVI) étendus ; depuis la loi sur les retraites, plus aucune extension de PPESVI n'est possible.

En 2003, plusieurs PEI/PPESVI ont été conclus, prouvant la vitalité actuelle de la négociation de branche sur l'épargne salariale. Il s'agît respectivement (suivi de la date de l'accord), des PEI/PPESVI du *bâtiment travaux publics* (20 janvier 2003), des *industries alimentaires* (5 février 2003), du *notariat* (28 février 2003), du *commerce de détail et gros à prédominance alimentaire* (7 juillet 2003) et de la *charcuterie de détail* (7 juillet). La branche *commerce de fruits et légumes-épicerie-produits laitiers* n'a mis en place qu'un seul PPESVI (par accord du 17 février 2003) ; la *banque* et l'*industrie pharmaceutique* qu'un seul PEI (accords des 7 juillet 2003 et 15 juillet).

Depuis la loi sur les retraites et l'impossibilité de mettre en place des PPESVI, les partenaires sociaux ont ralenti leurs négociations afin de s'approprier le PERCO. Toutefois un nouveau PEI (mais sans PPESVI) a été conclu dans la *poissonnerie*, le 28 octobre 2003.

Seront examinées ci-dessous les principales caractéristiques de ces plans d'épargne, successivement : a) le champ d'application et les signataires, b) les modes d'alimentation, c) les règles d'abondement, d) les supports d'épargne proposés, e) les dispositifs de contrôle de la gestion et de suivi de l'accord.

Une ouverture à tous les salariés

a) Tous ces plans d'épargne sont ouverts à tous les salariés de la branche et aux chefs d'entreprises employant jusqu'à cent salariés. Toutefois, l'accord du *commerce de détail et gros à prédominance alimentaire* du 7 juillet 2003 réserve le PEI/PPESVI uniquement aux entreprises dépourvues de tout plan d'épargne. Cette possibilité est conforme aux intentions du législateur pour qui le PEI avait justement vocation à diffuser l'épargne salariale dans les entreprises n'ayant pas fait la démarche de mettre en place leur propre plan d'épargne. La négociation sur le PEI/PPESVI est assez consensuelle ; présentés comme un avantage supplémentaire proposé aux salariés, ces plans d'épargne recueillent un large assentiment : ainsi les accords sont toujours signés par une majorité d'organisations syndicales représentatives de salariés. Toutefois, seul l'accord de PEI du *secteur bancaire* a été ratifié par la totalité des organisations syndicales.

Des modes d'alimentation diversifiés

b) Les modes d'alimentation sont toujours diversifiés : versements volontaires du participant, primes d'intéressement des salariés, sommes issues de la participation et transferts provenant d'autres dispositifs d'épargne salariale. Malgré cette volonté d'assurer une alimentation diversifiée des PEI, tous les accords n'ont pas prévu la possibilité offerte par la loi sur l'épargne salariale d'intégrer dans le règlement du plan un accord de participation volontaire pour les entreprises de moins de cinquante salariés : trois PEI n'ont pas retenu cette option. Au titre de l'alimentation des plans, sont également prévus les versements des entreprises au titre de l'abondement. Les règles de ces abondements sont souvent assez complexes (voir ci-dessous).

Des modalités d'abondement complexes

c) 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 salarié. En pratique, les différents taux d'abondement (la fourchette est large, elle peut varier de 20 à 300 %) est toujours couplée 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. Si les principes sont identiques, la pédagogie déployée par les rédacteurs des accords pour la compréhension de mécanismes potentiellement complexes n'est pas toujours d'égale qualité. Seul le PEI *banque* stipule que l'employeur peut réserver son abondement aux seules sommes issues de l'intéressement.

Des versements exclusivement dans des FCP

d) 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 PPESVI comporte un fonds solidaire (investi à hauteur de 5 à 10 % en entreprises solidaires), ce qui est une obligation légale ; mais celui de la *charcuterie de détail* comporte aussi un fonds éthique et tous les deux sont également proposés dans le cadre du PEI. Enfin, un seul accord a choisi de communiquer sur le label décerné par le Comité intersyndical de

l'épargne salariale (CIES) : celui de l'*industrie pharmaceutique*, qui propose deux fonds labellisés sur cinq.

e) Conséquences de cette préférence unique affichée pour les fonds labellisés, les conseils de surveillance sont paritaires puisque seuls les fonds labellisés imposent une majorité de représentants des salariés dans ces instances. Toutefois, il est difficile de tirer des conclusions définitives en ce domaine, puisque certains accords se contentent de notations sibyllines telles que "la composition du conseil de surveillance est celle déjà mise en place par les gestionnaires des FCPE". Enfin, les branches prévoient d'une façon générale un comité de suivi sur l'épargne salariale. Certaines, soucieuses de développer l'information et la mise en valeur du dispositif, ont institué, par avenant à leur plan d'épargne, un organisme spécialement destiné à en faire la promotion (par exemple les *services de l'automobile*).

Un engagement fort des partenaires sociaux dans cette négociation

En conclusion, il faut souligner l'engagement des partenaires sociaux dans les négociations sur l'épargne salariale. Cet engagement constitue une nouveauté car, jusqu'à présent, seul le *BTP* avait une tradition de négociation de branche sur la participation. Grâce à son accord de PEI/PPESVI, cette branche a permis à ses 750 000 salariés de bénéficier d'un plan d'épargne. Mais il est intéressant de constater que de nombreuses autres branches se sont emparées de ce thème et ont abouti à la signature d'accords privilégiant des problématiques différentes. Ainsi certaines branches optent pour des dispositifs généralistes (PEI/PPESVI), la branche *commerce de fruits et légumes-épicerie-produits laitiers* privilégie l'épargne à moyen terme, voire l'épargne retraite, et opte pour le seul PPESVI, d'autres enfin, s'en tiennent au seul PEI. A cet égard, il conviendra de suivre à l'avenir les négociations sur le PEI. Il sera aussi riche d'enseignements d'observer la célérité avec laquelle les PPESVI se transformeront en PERCO, ou de constater au contraire le refus de tout ou partie des négociateurs ayant mis en place le Plan partenarial d'épargne salariale volontaire de le transformer en un dispositif délibérément orienté vers la retraite.

LA NÉGOCIATION DE BRANCHE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Une négociation toujours aussi dynamique...

Bien que de très nombreuses branches étaient déjà couvertes ces dernières années par un accord sur le temps de travail, l'année 2003 montre une dynamique toujours forte de ce thème. Toutefois, le contenu des accords fait apparaître des différences notables.

Au total, 78 accords portant sur le temps de travail ont été conclus en 2003 (97 en 2002) dont 74 au niveau national (82 en 2002). A l'instar des bilans 2001 et 2002, l'analyse et les pourcentages 2003 se situent sur la base des 74 textes nationaux (conventions collectives, accords professionnels, avenants), sachant qu'il peut s'agir de textes traitant exclusivement ou partiellement du temps de travail et aussi bien, d'un point de vue formel, dans le cadre d'une convention, d'un accord ou d'un avenant.

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

...qui continue à être marquée notamment par le thème du travail de nuit

En premier lieu, le thème du travail de nuit a fait l'objet de négociations intenses et les accords relatifs à ce sujet représentent une part importante des textes relatifs au temps de travail (24 textes, soit 1/3 des textes nationaux relatifs au temps de travail).

Cette négociation par les partenaires sociaux traduit un recours plus important au travail de nuit. Elle démontre, à cet égard, une volonté des branches de négocier à leur niveau des clauses relatives au travail de nuit, facilitant ainsi l'application directe des dispositions rendues obligatoires par la loi (négociation obligatoire pour la mise en place du travail de nuit, contreparties…) au niveau des entreprises. La législation relative au travail de nuit était intervenue en 2001, mais les négociateurs s'étaient peu emparés du sujet au cours de la première année d'application de la loi. En revanche, ce thème a été largement négocié en 2002, puis en 2003. Il fait l'objet d'une analyse détaillée dans cette partie du bilan.

En second lieu, il convient de souligner que la majorité des accords relatifs au temps de travail constitue des avenants à des accords plus généraux et aborde, chacun, un nombre limité de thèmes. Il est donc difficile, par thème, de mettre en avant des grandes

tendances, l'analyse de chaque sujet variant de 6 à 27 accords.

Quelques grands traits sont toutefois à relever.

• La loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi du 17 janvier 2003 a renforcé le rôle de la négociation collective en ouvrant de nouvelles possibilités à cette dernière, notamment en ce qui concerne le régime des heures supplémentaires et la définition des cadres. L'impact de la politique d'assouplissement des 35 h sur les négociations sur l'année 2003 a porté sur ces deux thèmes.

Ainsi, le thème des heures supplémentaires est assez fréquemment abordé et 22 textes sur 27 relatifs aux heures supplémentaires, soit un peu moins d'un tiers des textes conclus, l'ont été dans le cadre des mesures d'assouplissement issues de la loi du 17 janvier 2003 tant au titre du taux des heures supplémentaires que du niveau du contingent d'heures supplémentaires.

Les modalités d'aménagement du temps de travail des cadres suscitent un intérêt moindre qu'en 2002 mais insistent sur les forfaits en jours.

• Les modes d'annualisation du temps de travail (modulation, JRTT) ont fait l'objet de textes venant soit instaurer les dispositifs, soit compléter les accords de base.

• 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 apportent de manière ponctuelle des précisions ou des compléments à des accords antérieurs ou qui mettent en place la monétarisation du compte épargne temps rendue possible par la loi du 17 janvier 2003.

Le temps de travail effectif

Un quart des textes aborde le thème du temps de travail effectif

Sur 74 textes conclus au niveau national sur le temps de travail en 2003, 18 textes, soit 25 % d'entre eux, abordent la notion du temps de travail effectif. Il convient de noter que ce nombre est en augmentation par rapport aux textes conclus en 2002 qui traitaient pour 12 d'entre eux (sur 82) du temps de travail effectif.

Ces textes rappellent la définition légale du temps de travail effectif et précisent, selon le cas, si les temps de pause, de trajet, d'habillage et de déshabillage ou d'astreintes doivent être pris en considération dans le décompte du temps de travail effectif. A la différence des textes conclus en 2002 qui ne traitaient pas des régimes d'équivalence, certains des textes conclus en 2003 prévoient la mise en place de ces régimes.

La pause

Six textes évoquent le temps de pause, notamment pour les salariés travaillant en équipes successives (*plasturgie*).

Généralement ce temps de pause n'est pas assimilé à du temps de travail effectif sauf dans un texte où l'assimilation est totale (*entreprises artistiques et culturelles* pour les pauses pendant les services).

S'agissant du positionnement de la pause, deux textes prévoient une disposition plus favorable que la loi en matière de temps de repos en fixant une pause de 30 minutes au minimum au bout de 6 heures (*commerce des articles de sports et équipements de loisirs*, *plasturgie*).

Enfin, certains textes se réfèrent également au temps de repas des salariés en indiquant que ce temps n'est pas assimilé à du temps de travail effectif (*entreprises artistiques et culturelles*) sauf si les salariés restent à la disposition de l'employeur pendant leur repas ou si une rémunération est prévue conformément aux usages (*rouissage-teillage de lin*).

Le temps de trajet

Un texte évoque les temps de trajet entre le siège de l'entreprise et le lieu de travail sans les assimiler toutefois à du temps de travail effectif sauf si ce temps de trajet est une obligation imposée par l'employeur. En tout état de cause, ce texte prévoit que ce temps de trajet peut être rémunéré conformément aux usages (*rouissage-teillage de lin*).

Le temps d'habillage et de déshabillage

Trois textes évoquent le temps consacré à l'habillage et au déshabillage en indiquant que ce temps est entièrement assimilé à du temps de travail effectif (*entreprises artistiques et culturelles*) ou n'est pas assimilé à du temps de travail effectif, sauf pour les travaux salissants (*rouissage-teillage de lin*) ou est rémunéré au tarif des heures normales ou encore en prévoyant l'existence de contreparties pécuniaires (*industrie laitière*).

L'astreinte

Un texte se réfère à l'astreinte en prévoyant expressément des contreparties pour les salariés.

Ces contreparties définies dans l'accord donnent lieu à une indemnité minimale de 15 % du taux horaire de la rémunération du salarié (*rouissage-teillage de lin*).

L'équivalence

Des équivalences ont été négociées dans certains accords

Le dernier alinéa de l'article L.212-4 du Code du travail définit un régime juridique pour la mise en place des équivalences en indiquant qu'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.

Trois textes abordent le thème des équivalences (*tourisme social et familial, enseignement privé hors contrat, personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères*).

Ces heures d'équivalence s'apprécient généralement dans le cadre de la semaine (*personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères*) mais peuvent également se décompter dans le cadre de la journée (*enseignement privé hors contrat, tourisme social et familial*).

Durées maximales du travail

Quelques textes augmentent la durée maximale quotidienne de travail

Six textes se réfèrent aux durées maximales de travail en rappelant ces durées (*entreprises artistiques et culturelles, cabinets dentaires*) ou en dérogeant aux durées quotidiennes maximales de 10 heures (*cabinets ou entreprises d'expertises en automobile, commerce des articles de sports et équipements de loisirs*).

Deux textes prévoient une dérogation à la durée moyenne hebdomadaire maximale de 44 heures en portant cette durée à 46 heures (*commerce des articles de sports et équipements de loisirs, commerce de gros des tissus*).

REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE

Un repos quotidien réduit pour quelques activités et un repos hebdomadaire minimum de 35 heures dans la majorité des textes

Treize textes sur le temps de travail signés en 2003 évoquent le repos quotidien ou hebdomadaire.

Deux textes abordant le repos quotidien dérogent au principe des onze heures consécutives et réduisent sa durée à neuf heures (*enseignement privé hors contrat, personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères*).

Les raisons qui conduisent à réduire le repos quotidien sont soit liées à la spécificité de l'activité de la branche (*personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères*) soit en relation avec la fonction exercée par certaines catégories de personnel, à l'instar des surveillants d'internat.

Le repos hebdomadaire est évoqué par 10 textes sur les 13 précédemment cités.

Dans la plupart des cas, les textes précisent que le repos hebdomadaire est de 35 heures consécutives.

Certains textes prévoient que le repos hebdomadaire doit être de deux jours consécutifs (*cabinets ou entreprises d'expertises en automobile*) ou que ce repos doit comprendre un certain nombre de dimanches non travaillés par an (18 à 25 dimanches par an selon les catégories de conducteur-transports routiers) ou encore que le travail du dimanche ou d'un jour férié donne lieu à un repos d'une durée équivalente et à une majoration

de salaire de 50 % (*centres sociaux ou socioculturels*) ou de 100 % (*commerce de gros des tissus*).

Enfin un accord indique que le repos hebdomadaire doit faire partie des clauses obligatoires pour les cadres en forfait jours (*métallurgie*).

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La loi du 17 janvier 2003 a défini de nouvelles règles en matière d'heures supplémentaires et de contingent.

Un champ ouvert à la négociation tenant compte, pour environ un quart des accords, de la loi du 17 janvier 2003

S'agissant du régime des heures supplémentaires, la loi unifie 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 %. Mais il peut être dérogé à ces taux par un accord de branche étendu sous réserve qu'il ne soit pas inférieur à 10 %.

Compte tenu de leur spécificité, les entreprises de 20 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 de branche étendu et ceci jusqu'à la fin 2005.

S'agissant du contingent, la loi renvoie, dans sa totalité, la définition du niveau du contingent d'heures supplémentaires à la négociation de branche 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. Le contingent réglementaire fixé à 180 heures subsiste, mais ne trouve d'application qu'en l'absence d'accord de branche étendu relatif au contingent.

27 textes, soit plus d'un tiers des textes, contiennent des dispositions en matière d'heures supplémentaires et de contingent. 80% de ces textes ont été conclus dans le cadre des mesures d'assouplissements offertes par la loi du 17 janvier 2003.

Le maintien des majorations légales

S'agissant des heures supplémentaires, 17 textes abordent le thème des taux de majoration.

Dans environ la moitié de ces 27 textes, lors des renégociations, 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, 7 branches ont utilisé la possibilité de renégocier un taux moins élevé, soit pour les seules quatre premières heures supplémentaires, égal à 10 % pour les années 2003 – 2004 et à 15 % à compter de 2005 (*hôtellerie de plein air*), à 15 % (*pharmacie d'officine, industries et commerces de la récupération et du recyclage*) et selon l'effectif de l'entreprise (*cabinets d'avocats, commerces et services de l'audiovisuel de l'électronique et équipement ménager*), soit en fixant un taux unique dès la 36ème heure, de 10 % (*personnel navigant exploitants d'hélicoptères*) ou de 25 % (*poissonnerie*), quel que soit le nombre d'heures supplémentaires, soit un taux de 25 % pour les heures effectuées au-delà de 39 heures (*industries et commerces de la récupération et du recyclage*)

Un contingent en général de 180 heures

Les négociations portent essentiellement sur le niveau du contingent annuel d'heures supplémentaires. Elles ont permis, dans plus de la moitié des textes, de porter le niveau à 180 heures (*commerces à prédominance alimentaire, métallurgie, bâtiment*….). Néanmoins, les branches professionnelles ont peu utilisé la possibilité qui leur était offerte d'augmenter le volume d'heures disponibles au-delà du seuil réglementaire. Seules deux branches (*commerces d'articles de sport et d'équipements de loisirs, poissonnerie*) l'ont utilisée et ont négocié un niveau de contingent, hors annualisation du temps de travail, respectivement de 240 heures et 230 heures – 180 pour les cadres soumis à forfait.

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 s'ils le souhaitent.

5 textes prévoient des dispositions sur le repos compensateur.

Les branches ont prévu la possibilité de remplacer le paiement des heures supplémentaires, soit au-delà d'un seuil, soit dans le cadre d'une situation particulière.

Ainsi, le paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà de 90 heures ne peut être remplacé par un repos compensateur sans l'accord du salarié (*commerces de détail et de gros à prédominance alimentaire*), que dans la limite de 50 heures (*expertises automobiles*) ou en cas de réunion le soir, les salariés bénéficient d'un repos compensateur de remplacement au lieu du paiement majoré de ces heures (*missions locales PAIO*).

La RTT sous forme de repos : les JRTT

Une part relativement faible des textes signés en 2003 traite du thème de la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

5 textes, soit un peu moins de 7 % des 74 accords conclus en 2003, ont traité de la réduction de la durée du travail par l'attribution de jours de repos.

Ce nombre de textes est inférieur à celui de 2002 (9 textes). La poursuite de cette tendance s'explique par le fait que les partenaires sociaux avaient déjà largement négocié sur ce thème les années précédentes.

En revanche, alors qu'en 2002 une grande part des accords et avenants abordant le thème de la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos constituait des textes de mise en place du dispositif, la quasi-totalité des textes signés en 2003 n'aborde le sujet que pour tenir compte des remarques formulées par l'administration dans les arrêtés d'extension des précédents textes.

Ainsi, seul l'accord du 13 juin 2003 conclu dans la branche des *cabinets ou entreprises d'expertises en automobile* organise une véritable mise en place du dispositif en prévoyant un accès direct.

La loi du 19 janvier 2000 avait instauré deux modalités de réduction du temps de travail sous forme de jours de repos :

- l'une consistant en l'attribution des jours sur une période de quatre semaines (modalité I),

- l'autre, reposant sur le principe d'une attribution sur l'année (modalité II).

Les textes ayant abordé le dispositif des JRTT l'ont envisagé à la fois au titre des périodes de 4 semaines et sur l'année

En 2003, 3 textes sur les 5 ayant abordé le thème de la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos ont expressément indiqué le choix de l'une ou l'autre ou des deux modalités.

L'avenant du 14 avril 2003 conclu dans la branche de la *métallurgie* ainsi que l'accord signé le 13 juin 2003 dans la branche des *entreprises ou cabinets d'expertises en automobile* prévoient l'une et l'autre des deux modalités. L'avenant du 6 octobre 2003 conclu dans la branche du *rouissage-teillage de lin* opte pour l'annualisation.

La logique de forfaitisation des jours de repos conduit à un octroi substantiel de jours

Prolongeant la tendance constatée en 2002, les partenaires sociaux continuent de s'inscrire en 2003 dans une logique de forfaitisation des jours de repos.

Les partenaires sociaux de la branche des *entreprises ou cabinets d'expertises en automobile* ont mis en place une réduction de la durée du travail sous forme de jours de repos annualisée sur des bases horaires hebdomadaires différenciées donnant lieu à un nombre variable de jours de repos libérés (17 jours libérés pour une base horaire hebdomadaire de 36 heures, 12 jours pour une base de 37 heures, 6 jours pour une base de 38 heures).

Dans la branche du *rouissage-teillage de lin*, les partenaires sociaux ont opté pour une base horaire hebdomadaire de 39 heures. Le temps libéré, de 23 jours, est ainsi particulièrement important.

L'initiative du salarié dans la prise des JRTT

Les textes accordent aux salariés une marge de liberté limitée dans le choix des dates pour la prise de leurs jours de repos

Parmi les 5 textes ayant évoqué le thème de la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos en 2003, 3 textes abordent la question des jours à l'initiative du salarié.

Le choix du salarié est de plus en plus encadré

Seule la branche des *cabinets ou entreprises d'expertises en automobile* réserve au salarié le choix de la moitié des jours de repos. Les autres branches, plus restrictives, indiquent une proportion inférieure à la moitié, de 25 % dans la *métallurgie* et du tiers dans le *rouissage- teillage de lin*.

Les partenaires sociaux de ces 3 branches ont également prévu la présence de clauses restrictives encadrant le choix du salarié. Le degré d'encadrement de ce choix varie toutefois selon les branches.

Ainsi, dans la branche du *rouissage-teillage de lin*, l'employeur peut interdire la prise des jours de repos à l'initiative du salarié pendant des périodes dites "d'activité intense" qui peuvent durer jusqu'à 13 semaines par an.

L'avenant du 14 avril 2003 conclu dans la *métallurgie* prévoit la possibilité de modifier les dates choisies par le salarié si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise l'imposent.

La branche des *cabinets et entreprises d'expertises en automobile* ne prévoit en revanche qu'une contrainte limitée en responsabilisant le salarié, celui-ci devant veiller, dans la prise de ses jours, à ce que son absence ne perturbe pas le bon fonctionnement du service.

Le délai de prévenance

L'institution de délais de prévenance en cas de modification des dates de jours de repos limite les incidences contraignantes des clauses encadrant la capacité de choix du salarié

La limitation de la capacité de choix du salarié peut toutefois être compensée par l'institution de délais de prévenance en cas de modification des dates arrêtées pour la prise des jours de repos.

Dans la branche de la *métallurgie*, ce délai est au minimum de 5 jours, de 7 jours dans la branche du *rouissage-teillage de lin* ainsi que dans celle des *cabinets ou des entreprises d'expertises en automobile*.

Ces délais peuvent toutefois être réduits. Dans la branche du *rouissage-teillage de lin*, les partenaires sociaux prévoient la possibilité de réduire le délai de prévenance en cas de force majeure, en fixant le nouveau délai à au moins un jour.

Dans la branche de la *métallurgie*, la réduction du délai se justifie par l'existence de circonstances exceptionnelles sur la nature desquelles l'employeur doit avoir préalablement consulté les institutions représentatives du personnel.

LA MODULATION

Ce thème a été évoqué davantage en 2003 (18 textes) qu'en 2002 (13 textes).

Il s'agit essentiellement de textes complétant des accords précédents et concernant majoritairement les salariés du secteur tertiaire. Un texte crée deux dispositions permettant le recours à la modulation du temps de travail (*animation*). Certains de ces textes prévoient la possibilité d'appliquer la modulation aux salariés en contrat à durée déterminée (*rouissage- teillage de lin, métallurgie*) sous réserve qu'il ne s'agisse ni de salariés en contrat d'alternance (*entreprises de commerces de location et réparation de tracteurs*) ni de salariés intérimaires (*animation*) sauf si la mission est au moins égale à quatre mois (*enseignement privé hors contrat*).

Lorsqu'elle est évoquée, la période de modulation est annuelle à l'exception de deux textes (*cabinets dentaires, rouissage-teillage de lin*) qui précisent qu'elle peut s'appliquer sur tout ou partie de l'année.

S'agissant de la durée annuelle, la loi du 17 janvier 2003 a généralisé la durée de 1 600 heures. Toutefois, cette durée constitue un plafond, les partenaires sociaux pouvant, s'ils le souhaitent, fixer un plafond annuel inférieur par accord collectif. Tel est le cas de trois textes qui ont fixé une durée annuelle inférieure variant entre 1 485 heures en cas d'annualisation du temps de travail calée sur l'année civile (*animation*) à 1 587 heures (*cabinets dentaires*).

Le contingent réduit

Le décret n° 2003-258 du 20 mars 2003 a porté, en cas d'annualisation du temps de travail sous forme de modulation, le contingent d'heures supplémentaires à 130 heures au lieu de 90 heures précédemment sauf dans le cadre d'une modulation d'amplitude peu élevée, ce contingent réglementaire pouvant être adapté par la voie conventionnelle.

Une tendance à un contingent réduit supérieur au niveau réglementaire

Ainsi, les partenaires sociaux ont utilisé la possibilité de renégocier le niveau de ce contingent, soit pour le fixer à 130 heures (*entreprises de commerce, de location, réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles ; laboratoires dentaires et prothésistes*), soit pour négocier

un contingent plus élevé que le contingent réglementaire en utilisant la possibilité offerte par la loi du 17 janvier 2003. Ainsi, la moitié des 18 textes prévoit un contingent supérieur à 130 heures, variant entre 145 heures (*bâtiment*), 150 heures (*commerces d'articles de sport et équipements de loisirs, métallurgie*) et 250 heures (*rouissage-teillage de lin*).

Le programme indicatif

Lorsque le thème du programme indicatif de la période de modulation est évoqué dans les textes, les partenaires sociaux ont fixé un délai de communication de la programmation aux salariés qui peut varier de 1 mois (*cabinets dentaires*), à 15 jours avant le début de la période de modulation (*métallurgie*) ou à 7 jours avec la possibilité d'être ramené à 3 jours en cas de nécessités avérées tel qu'un afflux de clientèle ou une absence importante de personnel (*tourisme social*).

La durée maximale

La durée maximale hebdomadaire ou l'amplitude de modulation n'est évoquée que dans 4 textes. Ce faible nombre s'explique par le fait que ces textes complètent des textes antérieurs fixant des durées maximales que les partenaires sociaux n'ont pas jugé nécessaire de rappeler.

Le délai de prévenance et les contreparties au délai réduit

Lorsque le délai de prévenance est évoqué, les partenaires sociaux ont fixé un délai de 7 jours (ouvrés ou calendaires selon les textes) correspondant au délai légal. Seul est prévu par un texte un délai de 9 jours calendaires (*enseignement privé hors contrat*).

Un délai de prévenance qui peut être réduit en deçà du délai légal

Ces branches retiennent toutes le principe d'un délai qui peut être réduit, parfois sans en fixer le seuil (*métallurgie, tourisme social et familial*) soit à 3 jours (*enseignement privé hors contrat, animation*), à 2 jours (*cabinets dentaires*) ou 1 jour (*rouissage teillage de lin*). La contrepartie à ce délai réduit peut être du repos : 2 heures de récupération (*tourisme social et familial)*, une demi-journée de repos (*rouissage-teillage de lin*) ou une compensation financière telle qu'une indemnité d'incommodité proportionnelle à la contrainte imposée et au moins égale à une

heure de travail effectif au taux horaire de la rémunération de base de l'intéressé (*métallurgie*) ou équivalente à 5 % des heures effectuées, portée à 10 % si le délai a été réduit à 24 heures (*enseignement privé hors contrat*).

LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

La réduction du nombre de textes sur le travail à temps partiel constatée en 2002 se poursuit en 2003

7 textes abordent le thème du travail à temps partiel contre 12 textes en 2002.

Les durées minimales de travail garanties

Parmi ces textes, on distingue particulièrement la question des durées minimales de travail garanties. 4 d'entre eux définissent un horaire contractuel minimal : 22 heures sauf refus du salarié pour convenances personnelles ou activité complémentaire (*cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles*), 25 heures (*chaînes de cafétérias*), 22 heures par semaine sauf si le salarié refuse en raison d'un emploi chez un autre employeur sur justificatif, ou pour des raisons familiales dûment motivées (*hôtellerie de plein air*), 16 heures par semaine (*cabinets d'experts-comptables*).

Les coupures

Un texte prévoit comme contrepartie à une coupure de plus de deux heures une durée minimale hebdomadaire de 22 ou 26 heures (commerce alimentaire).

LES CADRES

En 2003, 7 textes sur 74 (soit 9 %) comportent des clauses relatives au temps de travail des cadres, soit moitié moins qu'en 2002.

Les forfaits mensuels en heures

Un texte (*rouissage-teillage de lin*) prévoit la possibilité de conclure des forfaits mensuels en heures, en limitant la durée du travail à 44 heures au maximum et en l'étendant aux itinérants non cadres.

Les forfaits annuels en heures

S'agissant des forfaits annuels en heures, 3 textes y font référence, en ouvrant cette possibilité aux itinérants non cadres.

Deux d'entre eux reprennent la nouvelle définition de la loi du 17 janvier 2003 en retenant le seul critère de l'autonomie pour qualifier le cadre.

Ainsi, les *cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes* prévoient cette possibilité pour les itinérants non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps tandis que la branche du *rouissage-teillage de lin* la prévoit pour ceux dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé. Elle précise qu'il s'agit des salariés affectés au suivi des agriculteurs ou des opérations de récolte.

Les durées maximales prévues sont en général celles du Code du travail. A noter le texte des cabinets d'*experts-comptables et de commissaires aux comptes* précisant que la durée annuelle doit être fixée de manière à permettre la prise de 10 jours ouvrés supplémentaires de repos sur l'année.

Les forfaits annuels en jours

Des forfaits annuels en jours prévus par la plupart des textes

La loi du 17 janvier 2003 a élargi la définition des cadres autonomes mentionnés à l'article L.212-15-3-III du Code du travail dans la mesure où les trois critères cumulatifs préexistants – durée du temps de travail non déterminée du fait de la nature des fonctions, responsabilités exercées, degré d'autonomie pour l'organisation de l'emploi du temps – sont remplacés par le seul critère relatif à l'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps dont doivent bénéficier les cadres concernés.

6 textes sur 7 font référence aux forfaits annuels en jours des cadres.

S'agissant de la définition des cadres, 2 textes mettent l'accent sur l'autonomie du cadre (*métallurgie, cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles*), d'autres prévoyant des éléments relatifs aux coefficients des grilles de qualification.

Exception faite de la *métallurgie*, qui fait référence au plafond de 217 jours, 3 autres textes prévoient des seuils inférieurs : 215 jours pour les *cabinets ou entreprises d'expertise en automobiles*, 212 pour l'*enseignement privé hors contrat* et le *rouissage-teillage de lin*.

Les modalités de suivi de la charge et de la durée de travail des cadres sont parfois mentionnées, les principales modalités mises en œuvre étant un entretien annuel (*métallurgie, rouissage-teillage de lin*) et/ou un document de contrôle (*métallurgie*) précisant éventuellement l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte (*enseignement privé hors contrat*), le nombre et la date des jours travaillés, des repos et des JRTT devant être visés au moins une fois par mois par l'employeur (*rouissage-teillage de lin*).

Il est intéressant de noter que la branche de l'*enseignement privé hors contrat* prévoit que le repos quotidien de ces cadres est fixé à 12 heures.

Les *cabinets ou entreprises d'expertises en automobile* précisent expressément que les jours de repos sont pris à l'initiative du salarié tandis que l'*enseignement privé hors contrat* prévoit qu'un calendrier de prise de ces jours doit être établi en début de période annuelle pour partie en fonction des souhaits des salariés et pour l'autre partie selon les nécessités de fonctionnement des entreprises.

Enfin, la branche du *rouissage-teillage* de lin prévoit la possibilité de conclure de tels forfaits pour des saisonniers dans le cadre des travaux de récolte du lin et limités aux mois de juillet et août où se déroulent ces travaux, dans la mesure où ils ne sont responsables de l'organisation de leur horaire de travail que sur cette seule période.

Congés payés

Seulement 10 accords sur les congés payés

Parmi les 74 textes portant sur le temps de travail conclus en 2003, 10 abordent le thème des congés payés.

Un texte aborde la question de la durée minimale des congés payés pour les salariés ayant différentes activités (*transports routiers et activités auxiliaires du transport*). Ce texte prévoit ainsi que les conducteurs scolaires qui occupent, en dehors des périodes d'activité scolaire, des emplois distincts de leur activité principale doivent, en tout état de cause, bénéficier de 5 semaines de congés payés annuels non travaillés.

Deux textes traitent de l'assimilation de certaines périodes de travail à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé. Un texte prévoit, à cet égard, que sont notamment assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés – outre les périodes prévues à l'article L 223-4 du Code du travail – les absences pour accident de trajet assimilé à un accident du travail par la sécurité sociale dans la limite d'une durée ininterrompue d'une année, le temps passé aux réunions des instances paritaires, les congés accordés à l'occasion de la maladie d'un enfant ou encore les absences justifiées par la maladie non professionnelle sous certaines conditions (*hospitalisation privée*).

Un texte prévoit une telle assimilation pour les absences pour maladie ou accident dans la limite de 25 jours ouvrables par période de référence (*entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances*).

Trois textes abordent la question de la fixation par l'employeur de la période des congés payés. Un texte (*HLM sociétés coopératives*) prévoit que l'ordre des départs en congés sera réglé chaque année avant le 1er mars après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise et que pour les gardiens d'immeubles, les départs en congé des conjoints seront simultanés. Un texte (*commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison*) prévoit que si, à la demande de l'employeur et avec l'accord du salarié, la totalité du congé est prise exceptionnellement en dehors de la période normale, la durée du congé sera obligatoirement prolongée de trois jours ouvrables. Une indemnité compensatrice ou l'inscription de ces journées au CET pourra être substituée à ces trois jours de congé.

Quatre textes sur les dix textes analysés traitent des congés conventionnels :

• Trois textes prévoient l'attribution de jours de congés supplémentaires pour ancienneté. Un texte (*commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison*) prévoit qu'un jour de congé supplémentaire sera accordé après dix ans d'ancienneté et deux jours après quinze années. Le salarié pourra choisir de remplacer ces jours de congé par une indemnité compensatrice.

• Deux textes instaurent des congés supplémentaires liés à la présence d'enfants à charge. Un texte instaure ainsi la possibilité, pour les salariés ayant plus de 6 mois de présence dans l'entreprise, de bénéficier d'un jour de congé supplémentaire par an en cas d'hospitalisation d'un enfant à charge (*cordonnerie*). Un texte prévoit pour les mères de famille ayant des enfants à charge, deux à quatre jours de congés payés supplémentaires par an (*cartonnage industrie*).

• Un texte évoque l'hypothèse du rappel par l'employeur d'un salarié parti en congé et prévoit, dans un tel cas, l'attribution à l'intéressé de deux jours de congés supplémentaires, auxquels s'ajouteront les délais de transport ; ses frais de voyage lui seront par ailleurs remboursés (*HLM sociétés coopératives*).

• Deux textes évoquent la question des jours de fractionnement. Un texte (*commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison*) précise que lorsque la demande de fractionnement émane du salarié et que, pour y faire droit, l'employeur exige en contrepartie la renonciation du salarié aux jours de congés supplémentaires, cette renonciation doit faire l'objet d'un écrit.

• Deux textes (*métallurgie et sucreries, sucreries-distilleries, raffineries de sucre*) autorisent l'abondement du compte épargne-temps (CET) par des jours de congés payés ou des congés conventionnels. Ainsi, un texte prévoit que le CET peut être alimenté par le report des congés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés (*métallurgie*).

Compte Épargne Temps

6 textes traitent du CET en 2003.

Ils apportent de manière ponctuelle des précisions ou des compléments à des accords antérieurs.

Toutefois, l'accord *métallurgie* aborde plus largement la question en prévoyant la gestion en argent du compte avec un taux de revalorisation annuel de 3%.

A noter par ailleurs, un texte qui stipule la possibilité d'alimenter le CET par des congés d'ancienneté (*sucre-*

ries), et un texte qui prévoit un mécanisme incitatif dans le cadre d'une utilisation du CET pour une préretraite (*industries laitières*).

Le travail de nuit

Un thème toujours au centre des négociations

24 textes ont évoqué le travail de nuit à quelque titre que ce soit en 2003, dont 60 % traitent spécifiquement de ce mode d'aménagement du temps de travail. Parmi ces textes, 20 % ont été négociés afin de prendre en compte les observations faites par l'administration sur le texte initial.

En comparaison avec l'année précédente, les négociations sur le travail de nuit diffèrent en deux points : les secteurs d'activité concernés et le contenu des accords.

En 2003 les textes visent majoritairement les salariés du secteur des services (*commerce à prédominance alimentaire ; espaces de loisirs, d'attractions et culturels ; mareyeurs-expéditeurs ; fabriques d'articles de papeterie et de bureau…*).

S'agissant du contenu, on peut noter, en 2003, dans près de la moitié des textes, l'absence de certaines clauses obligatoires et notamment celles relatives aux mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et de l'aménagement des temps de pause. Du fait de ces omissions, ces textes ne permettent pas la mise en place et le recours structurel au travail de nuit dans les entreprises des secteurs concernés mais seulement une application directe dans les entreprises qui y ont déjà recours.

S'agissant de l'organisation des temps de pause, les partenaires sociaux n'ont, dans la plupart des cas, 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 continue avant que le temps de travail quotidien ne puisse atteindre six heures.

S'agissant des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui

concerne les moyens de transport ou celles destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation, il s'agit plus, dans la plupart des textes, d'un simple rappel des dispositions législatives que de négociations sur ces thèmes.

Certaines branches se sont cependant distinguées en prévoyant des mesures particulières visant à permettre d'améliorer les conditions de travail. Il s'agit soit d'une répartition du temps de pause de telle manière que le salarié puisse bénéficier d'une pause toutes les trois heures (*mareyeurs-expéditeurs*), soit d'une mise à disposition d'une salle de repos équipée de moyens permettant de se restaurer ou se reposer (*miroiterie*).

La période légale reprise comme période de nuit et un nombre d'heures minimal qualifiant le travailleur de nuit très semblable à celui prévu par décret

Les textes conclus en 2003 ont retenu, dans une grande majorité, la période légale comme période de nuit et une définition du travailleur de nuit suivant un nombre d'heures minimal sur une période de référence très semblable à celle prévue par le décret. En effet, 3 textes sur 5 ont retenu un nombre inférieur ou égal à 300 heures.

Par ailleurs, 3 textes ont prévu des mesures encadrant le statut des salariés pouvant être qualifiés de travailleur de nuit afin qu'ils bénéficient, dans les meilleurs délais, des contreparties au titre du travail de nuit.

Il peut s'agir d'une définition spécifique pour le salarié bénéficiant d'un contrat à durée déterminée exprimée en pourcentage des heures effectuées sur la période de nuit par rapport à la durée du contrat (*prestataires de services tertiaires*).

Cela peut également se traduire, pour les salariés qui peuvent être qualifiés de travailleur de nuit selon la deuxième définition, à savoir un nombre d'heures effectuées sur la période nocturne au cours d'une année ou sur une période de douze mois consécutifs, par la vérification le mois suivant le constat du nombre d'heures que l'intéressé bénéficie des contreparties (*activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières*).

Les dérogations aux durées maximales

Les branches ayant négocié sur le travail de nuit ont prévu, pour la plupart, la possibilité de déroger à la durée maximale quotidienne de 8 heures dans les cas prévus par la réglementation. Cependant, en ce qui concerne la durée maximale hebdomadaire, moins d'un tiers d'entre elles prévoient d'y déroger et majoritairement dans la limite de 42 heures sur 12 semaines consécutives.

Les contreparties au travail de nuit

Les partenaires sociaux privilégient la compensation salariale

La législation sur le travail de nuit prévoit une contrepartie obligatoire sous forme de repos compensateur et le cas échéant une compensation salariale.

Comme l'an passé, les partenaires sociaux ont privilégié la compensation salariale, qui n'est qu'optionnelle.

La loi ne prévoit pas de seuil pour le repos. Selon les accords, cette contrepartie sous forme de repos compensateur se définit, soit selon un pourcentage du temps de travail effectué au cours de la plage horaire de nuit qui varie entre 1 % (*fabriques d'articles de papeterie de bureau)* et 8 % (*chaînes de cafétéria*) soit en fixant un nombre annuel de jours, déterminé en fonction du nombre d'heures effectuées par le salarié sur la période nocturne.

Ainsi, le repos peut être de 1 jour si le nombre d'heures est inférieur à 800 heures (*industries chimiques*) et être porté à 3 ou 4 jours si le nombre d'heures est égal à plus ou moins 1 000 heures (*commerces à prédominance alimentaire, industries chimiques, mareyeurs-expéditeurs, personnel au sol des entreprises de transports aériens*) voire 1 semaine si la totalité de la durée annuelle de travail est effectuée sur la période nocturne (*activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières*).

En revanche, s'agissant de la compensation salariale lorsqu'elle a été prévue par les partenaires sociaux, elle est au minimum égale à 10 % du taux horaire du salaire de base du salarié concerné (*mareyeurs-expéditeurs*) mais atteint parfois 25 % (*entreprises de logistiques de publicité directe, routage de journaux périodiques*). Certaines branches ont même prévu une majoration de

salaire spécifique supérieure en cas de travail de nuit occasionnel (*activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières, fabriques d'articles de papeterie et de bureau, industries chimiques, miroiterie et transformation du verre*, etc).

Certains textes prévoient une majoration salariale tout en la limitant à la période encadrant minuit (*cafétérias*) ou en faisant varier le pourcentage de majoration en fonction de la plage horaire travaillée (*commerces à prédominance alimentaire*).

Enfin, deux textes précisent que les majorations salariales au titre du travail de nuit se cumulent avec les éventuelles majorations pour heures supplémentaires (*activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières, miroiterie*).

La négociation relative au travail de nuit reste importante et représente plus du tiers des textes conclus en 2003 dans le champ de la durée et de l'aménagement du temps de travail.

Quelques accords innovateurs et protecteurs

Cependant, le contenu de ces textes est variable selon les branches. En effet, dans certains secteurs, les clauses conventionnelles ne sont qu'une reprise des dispositions législatives et réglementaires, notamment en ce qui concerne les mesures destinées à améliorer les conditions de travail ou à faciliter l'articulation entre vie familiale et sociale et activité professionnelle. Toutefois certains accords sont plus innovateurs et protecteurs en portant une attention particulière sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit (*industries chimiques, mareyeurs-expéditeurs, miroiterie*), notamment par la mise à disposition des moyens permettant de se restaurer ou de se reposer, ou en fixant un délai maximal de prise effective du repos accordé au titre du travail de nuit.

AUTRES THÈMES DE NÉGOCIATION

LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le bilan de l'année

Un niveau stable de la négociation…

Le nombre des accords traitant de la formation est comparable à celui de 2002 (83 textes) puisque 89 textes ont été signés en 2003. Son niveau reste inférieur à celui de 2001 (108 textes) et à celui de 2000 (113 textes).

… soit 89 textes et 6 nouvelles conventions

Parmi ces 89 textes ayant touché à la question de la formation professionnelle, on note que 67 d'entre eux ont été conclus dans le cadre d'une convention et 22 dans celui d'un accord professionnel. Il est important de noter que six des huit nouvelles conventions signées en 2003 ont adopté des dispositifs en la matière.

Les objectifs et les priorités de la formation

Ce sont surtout les nouvelles conventions (*centres de gestion agréés et habilités* ; *entreprises d'architecture* ; *chanson, variétés, jazz, musiques actuelles* ; *entrepreneurs de spectacles et artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, marionnettistes de variétés et musiciens* ; *personnel des agences générales d'assurance* ; *organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs*) qui définissent les objectifs et les priorités de la formation professionnelle.

S'y ajoutent notamment, deux avenants de la branche des *transports publics urbains de voyageurs* et de celle des *sociétés coopératives des HLM*.

La formation continue

Des reconductions ou des ajustements…

L'avenant des *sociétés d'assurances et inspection* reconduit le dispositif, l'accord de la *sucrerie distillerie* apporte des modifications tandis que le texte portant sur le temps de travail des *cabinets et entreprises d'expertises automobiles* traite du co-investissement et des actions de formation envisageables en dehors du temps de travail.

Les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

… 6 textes créent une CPNEFP

Si l'avenant de l'industrie hôtelière établit des changements s'agissant de la CPNEFP, les six autres textes portant sur le sujet instituent une nouvelle commission, compétente tant en matière d'emploi que de formation (*audiovisuel CPNEF/AV, boulangerie pâtisserie industrielle, experts-comptables et commissaires aux comptes, huissiers de justice, mutualité, entreprises de prévention et de sécurité*).

Le financement de la formation

Différents sujets sont traités au cours des négociations...

Plusieurs textes traitent du financement de la formation professionnelle, du versement des contributions et de la désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé, ou de sa création pour ce qui est du secteur de l'artisanat (l'accord *artisanat formation OPCA multifaf* créant, au plan multisectoriel, un OPCA).

Parmi ces textes, citons l'accord *thalassothérapie OPCA fafih*, les branches des *bureaux d'études techniques*, de la *photographie*, des *organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs* et celle du *commerce des équipements de loisirs et de sports*.

Le capital de temps de formation

Un avenant des *sociétés d'assurances et inspection* reconduit le dispositif antérieur portant sur le capital de temps de formation, celui de la *fabrication et du commerce de produits pharmaceutiques* apporte des modifications alors que ceux de l'*industrie de la chaussure* et des *industries chimiques* instaurent un nouveau dispositif.

La formation obligatoire des conducteurs routiers

Trois textes (*négoce du bois d'œuvre et produits dérivés*, *distributeurs conseils hors domicile*, *commerce et réparation des tracteurs et machines agricoles*) révisent les articles touchant à la formation des chauffeurs et des conducteurs.

L'alternance et l'apprentissage

… dont l'emploi des jeunes et l'apprentissage

L'accord *sucrerie distillerie négociation annuelle 2003* s'attache au développement de l'emploi des jeunes et à la formation en alternance tandis que deux avenants de la *coiffure* concernent les contrats en alternance.

L'accord professionnel *industrie alimentaire développement de l'apprentissage* décrit les modalités d'organisation et de fonctionnement des IFRIA, instruments de l'action en matière d'apprentissage.

Plusieurs textes traitent de l'affectation des fonds destinés aux CFA (*hôtel industrie formation jeunes, assurance assistance apprentissage, plasturgie, industries céramiques*) alors que la branche de l'*industrie du cartonnage* prévoit qu'une commission spéciale détermine dans le futur les dispositions relatives aux apprentis.

La validation et la prise de compte des acquis de formation

Les textes portant sur les CQP sont relativement nombreux

Si huit textes créent expressément des certificats de qualification professionnelle (*boucherie, boucherie-charcuterie commerce de détail* ; *bricolage vente au détail* ; *négoce de matériaux de construction* ; *charcuterie de détail* ; *restauration rapide* ; *industries et commerces de la récupération* ; *commerces de gros* ; *importation exportation commission courtage*), les branches de la *promotion construction*, des *prothésistes dentaires et personnel de laboratoires* et l'accord *sport certificats de qualification professionnelle* mettent en œuvre un dispositif général.

Le secteur de la *banque* modifie le dispositif portant sur la validation des études alors que les *centres de lutte contre le cancer* traitent du cadre complémentaire s'agissant de la validation des acquis professionnels. Par ailleurs, les *industries de biscuiteries, chocolateries* confirment le dispositif portant sur les référentiels des CQP tandis que dans le *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*, on s'engage à promouvoir l'emploi des jeunes, la validation des acquis de l'expérience et la possibilité de délivrer un CQP.

LA NÉGOCIATION SUR LES COUVERTURES SOCIALES COMPLÉMENTAIRES[1]

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.

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 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 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.

Le rôle de la branche

La négociation collective reste déterminante car les partenaires sociaux définissent la nature des garanties dont bénéficieront l'ensemble des salariés ou certaines catégories d'entre eux. Selon le cas, ils pourront fixer précisément le niveau des prestations, le taux de cotisation et sa répartition entre l'employeur et le salarié ou au contraire laisser toute latitude à l'entreprise en ce domaine. Les entreprises devront ensuite souscrire auprès d'un (ou des) organisme(s) assureurs(s) habilité(s) un contrat d'assurance collectif pour mettre en œuvre ces garanties.

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".

Lorsque l'effectif des salariés de la branche professionnelle le permet, le texte conventionnel peut organiser une mutualisation des risques entre toutes les entreprises comprise dans son champ d'application, conformément aux dispositions de l'article L 912-1 du Code de la sécurité sociale. L'accord définit à cet effet les garanties et taux de cotisation et désigne le ou les organismes assureurs chargé(s) de mettre en œuvre la couverture. Ces dispositifs doivent prévoir une clause fixant dans quelles conditions et selon quelle périodicité les modalités de la mutualisation sont réexaminées, sans que cette périodicité puisse excéder cinq années.

La tendance 2003

En 2003, la négociation collective, uniquement au niveau professionnel a abouti à la conclusion de 80 accords dans 54 branches[3], ce qui traduit une augmentation sensible de l'activité de négociation par rapport à l'année 2002 où 64 accords avaient été signés dans 50 branches.

Le contenu de la négociation

Les principales garanties mises en place concernent principalement :

- le décès, sous forme de capital ou de rentes éducation ou au profit du conjoint,
- l'incapacité de travail, sous forme d'indemnités journalières complémentaires,
- l'invalidité sous forme de capital ou de rentes complétant celles servies par les régimes de sécurité sociale,
- le versement d'une indemnité de départ en retraite supérieure aux minima légaux,
- le remboursement des frais de santé au-delà de la prise en charge par le régime obligatoire de l'assurance maladie (prestations en nature).

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

3 branches ont mis en place de nouvelles couvertures :

- *industrie de l'habillement et de la bretelle - ceinture*,
- *industries laitières*,
- *vins, cidres, jus de fruits, industrie, commerce.*

Deux de ces branches ont choisi de mettre en œuvre ces nouveaux régimes en désignant un ou plusieurs organismes assureurs chargés d'organiser la mutualisation des risques au niveau de la branche, une branche a renvoyé au niveau de chaque entreprise le choix de l'organisme assureur.

Comme les années précédentes, les autres accords ou conventions aménagent les couvertures existantes (ajustement des taux de cotisation, modification du niveau des prestations) ou les complètent par de nouvelles garanties. Lorsqu'une mutualisation des risques est organisée, la révision de l'accord peut porter sur le choix de l'organisme assureur.

Deux branches ont confirmé la désignation de l'organisme assureur chargé de mettre en œuvre la couverture prévoyance.

Des négociations dans un environnement réglementaire complexe et sensible

Maîtrise difficile de règles complexes

D'une manière générale, l'adaptation des accords à l'ensemble des obligations légales qui s'imposent en matière de protection sociale, progresse lentement, ce qui témoigne de la difficulté des partenaires sociaux à maîtriser la complexité des règles régissant la protection sociale complémentaire.

Ainsi, l'absence de clauses spécifiques organisant, en cas de changement d'organisme assureur, la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service dans la plupart des accords a conduit l'administration à différer l'extension des accords concernés.

Le même constat a été fait depuis plusieurs années pour les clauses devant organiser le maintien de la garantie décès au profit des personnes en incapacité de travail ou en invalidité ce qui a conduit à une modifica-

tion en 2001 de la loi de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 qui impose désormais à l'organisme assureur de prendre en charge cette garantie.

Comme les années précédentes, on constate que les partenaires sociaux, lorsqu'ils optent pour la mutualisation des risques, n'explicitent pas suffisamment les objectifs sociaux qui justifient le recours à cette solution.

La négociation sur les classifications professionnelles

Après avoir atteint en 2002 un niveau exceptionnel (44 avenants et accords et 9 nouvelles conventions collectives), la négociation de branche sur les classifications professionnelles retrouve en 2003 un niveau comparable à celui des années précédentes avec la conclusion de 30 avenants et accords et de 7 conventions collectives.

Un thème en repli après une forte progression

La baisse, en termes quantitatifs, du volume d'accords abordant le thème des classifications professionnelles peut s'expliquer par un essoufflement en 2003 de la dynamique observée en 2002, année au cours de laquelle les efforts des partenaires sociaux se sont concentrés sur des refontes totales des systèmes de classification sous l'influence notamment des nouvelles dispositions légales relatives à la validation des acquis de l'expérience et de la politique d'incitation et de relance de la négociation de branche sur ce thème ainsi que de la consultation des partenaires sociaux dans le cadre de la refonte du guide des classifications.

30 textes conventionnels conclus par 28 branches dont 2 infranationales

L'analyse des négociations intervenues en 2003 sur les classifications professionnelles permet de dégager certaines caractéristiques majeures : 28 branches conventionnelles (contre 34 en 2002) ont apporté des modifications à leur grille de classification par la conclusion de 30 accords ou avenants (44 en 2002). Ces négociations se situent majoritairement au niveau national, seules 2 branches infranationales sont concernées (4 en 2002). Un rééquilibrage des secteurs d'activité concernés est à relever puisque sur les 28 branches conventionnelles, 12 relèvent des services, 10 du commerce et 6 de l'industrie alors que traditionnellement le secteur des services est largement majoritaire.

La tendance

La tendance qui se dégage de la négociation de branche sur les classifications professionnelles en 2003 résulte de la conclusion de deux types de textes conventionnels :

- Les modifications ou refontes de grilles existantes par voie d'accords et d'avenants, qu'elles interviennent dans le cadre de l'obligation légale quinquennale

prévue en la matière ou spontanément par les négociateurs. 30 accords et avenants ont été conclus.

- Les constructions de nouveaux systèmes de classement des emplois, faites à l'occasion de l'élaboration d'une convention collective soit nouvellement créée, soit révisée dans son ensemble. 7 nouveaux textes de base ont été signés en 2003.

Évolution de la négociation de branche sur les classifications professionnelles depuis 1990

ANNÉES	Nombre de conventions collectives concernées		
	Nationales	Infranationales	Total
1990	46	18	**64**
1991	32	15	**47**
1992	46	6	**52**
1993	35	9	**44**
1994	34	3	**37**
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**

ANNÉES	Nombre d'avenants ou accords		
	Nationales	Infranationales	Total
1990			
1991	48	16	**64**
1992	57	6	**63**
1993	58	10	**68**
1994	45	3	**48**
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	**38**

L'analyse des accords et avenants

Deux types de textes peuvent être distingués :

- les textes de portée limitée qui complètent les grilles, certains n'ayant d'ailleurs aucune incidence réelle sur la classification à proprement parler ;

- les textes modifiant les grilles dans leur structure même, qu'il s'agisse d'aménagements substantiels apportés aux grilles ou de refontes des systèmes de classification.

Une moitié des textes a un impact structurel sur la classification, l'autre apporte des aménagements à la marge

L'année 2002 avait été marquée par une prédominance de textes ayant un impact structurel sur la classification faisant suite à une année 2001 où la part de ce type de textes était déjà en augmentation. L'année 2003 est quant à elle comparable à 2001 puisque seuls 15 accords ont procédé à une modification structurelle des classifications contre 34 en 2002 et 22 en 2001. Par voie de conséquence, la proportion des aménagements à la marge qui représentaient la majorité des accords jusqu'en 2000, 1/3 des accords en 2001 et 1/4 en 2002, en représente la moitié en 2003.

La répartition des types de textes est la suivante : 50 % des textes (contre 23 % en 2002) signés en 2003 ne modifient pas la structure des grilles de classifications existantes. Les modifications structurelles se répartissent en aménagements substantiels pour 33 % des textes (27 % en 2002), et en refontes partielles et totales pour 17 % des textes (50 % en 2002).

Les aménagements à la marge

La moitié des textes n'affecte pas la structure des grilles

15 textes apportent des précisions ou des modifications dont la portée est limitée et qui n'affectent donc pas la structure des grilles. Cette proportion est inversée par rapport à 2002 qui a connu le niveau le plus bas des aménagements à la marge. Certains n'ont, au demeurant, aucune incidence réelle sur la classification, c'est le cas de 7 textes (référence à l'accord de base précisée dans le titre de l'annexe relative aux classifications, engagements de négocier, compétence de la commission temporaire de suivi concernant la nouvelle classification transférée à la commission paritaire de conciliation, précisions apportées sur le traitement de l'ancienneté reprise pour l'intégration dans la nouvelle grille de classification mise en place).

8 textes apportent des précisions

S'agissant des 8 autres textes, ils comportent :

- Des rectifications d'erreurs matérielles (*prestataires de services du secteur tertiaire*, avenant du 04/02/03 ; *entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation*, avenant du 29/10/03).

- Des suppressions de degrés et des ajouts de définitions de postes (*bricolage*, accord du 02/01/03 ; *cabinets d'économiste de la construction et de métreurs-vérificateurs*, avenant n°7 du 02/04/03).

- L'intégration de certificats de qualification professionnelle dans les grilles, l'augmentation de coefficients ainsi que des précisions diverses (*biscotteries, biscuiteries, chocolateries*, avenant n° 2 du 20/03/03 ; *négoce de matériaux de construction*, avenant n° 3 du 10/09/03 ; *aide à domicile*, avenant n° 2 du 04/04/03 ; *cordonnerie*, avenant n° 17 du 10/06/03).

Les modifications structurelles

Les aménagements substantiels

10 avenants aménagent substantiellement les grilles

10 avenants apportent des aménagements substantiels aux grilles de classifications.

Ces aménagements procèdent de deux logiques différentes :

Certains textes actualisent leur grille en la remaniant par le biais d'un toilettage et d'une revalorisation de points (*personnel des sociétés coopératives HLM*, avenant n° 6 du 06/03/03 ; *ports de plaisance*, avenant n° 49 du 24/04/03 ; *coiffure*, avenant n° 67 du 09/09/03 ; *personnels permanents des entreprises de travail temporaire*, avenant du 22/07/03 ; *imprimerie de labeur*, avenant du 23/09/03).

D'autres textes ont pour effet d'enrichir les grilles par l'introduction de nouveaux emplois, de nouvelles missions, de la reconnaissance de nouvelles qualifications conduisant dans certains cas à créer des groupes ou des niveaux dans les grilles (*charcuterie de détail*, avenant n° 95 du 04/04/03 ; *couture parisienne*, avenant n° 2 du 06/03/03 ; *restauration rapide*, avenant n° 34 du 12/06/03 ; *industrie de la fabrication des ciments*, avenant du 25/06/03 ; *transports routiers - transport de déménagement*, avenant n° 2 du 10/04/03).

Les refontes partielles et totales des grilles de classification

Les 5 avenants qui refondent les grilles sont répartis en …

5 avenants entreprennent une refonte des grilles de classification.

…4 refontes partielles…

Les refontes partielles concernent 3 branches qui ont négocié 4 avenants. Les modifications opérées ont un impact important sur la grille et ne sont plus limitées à un thème ou à un objet.

…dont 2 issues d'un processus en cours depuis 2002…

Pour deux branches, les refontes opérées sont l'aboutissement d'un processus en cours. Les *entreprises artisanales de boulangerie-pâtisserie de la Dordogne*, avenant n° 66 du 09/01/03 intègrent au niveau local la refonte opérée au niveau national par l'avenant n° 66 du 23/12/02 en substituant aux anciennes filières ouvriers boulangers, ouvriers pâtissiers et personnel de vente, les

3 filières : personnel de fabrication, personnel de vente et personnel de services. Quant à la *charcuterie de détail*, avenant n° 99 du 02/12/03, elle met en forme sa nouvelle grille de classification dont la refonte résulte de la conclusion de récents avenants en 2002 et 2003 qui ont modifié divers aspects de la grille.

…et 2 avenants qui procèdent à un remaniement de fond de la classification 2002…

Le *commerce des articles de sports et équipements de loisirs*, par le biais de deux avenants (avenant du 21/03/03 et avenant du 22/03/03), procède à un important remaniement de sa grille par une redéfinition et modernisation des intitulés de postes, l'introduction de nouveaux emplois, des regroupements de catégories de personnel, des suppressions de coefficients et des revalorisations de coefficients.

Enfin, l'année 2003 (comme l'année 2000) ne connaît qu'une seule refonte complète d'une grille de classification alors que l'année 2002, exceptionnelle à ce titre, avait vu le nombre des refontes totales porté à 20 accords.

…et une refonte totale

L'*industrie de la sérigraphie* (avenant du 13/06/03) est la seule branche a avoir refondu totalement sa classification. Le système est entièrement nouveau et ne prévoit aucune correspondance avec l'ancienne classification. Il est souple, créé pour faciliter sa mise en œuvre par l'entreprise elle-même sans recours à un expert extérieur. Il est adaptable, c'est-à-dire qu'il peut s'ajuster à l'entreprise quelles que soient ses spécificités et lui permet d'intégrer les changements d'organisation et les modifications de postes liés à l'évolution des technologies. Il est fondé sur des critères classants. Sa date d'application est fixée au plus tard au 1er janvier 2005.

Les grilles de classifications négociées dans le cadre des nouvelles conventions collectives

Parmi les conventions collectives conclues, 7 nouveaux accords de classification ont été négociés, 6 au niveau national et 1 au niveau infranational. Il s'agit de textes de base totalement nouveaux ou de simples mises à jour de dispositifs conventionnels de branche :

- convention collective nationale régissant les rapports entre les *entrepreneurs de spectacles et les artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, marionnettistes de variétés et musiciens* du 7 février 2003 ;

- convention collective nationale des *entreprises d'architecture* du 27 février 2003 ;

- convention collective nationale des *centres de gestion agréés et habilités* du 28 février 2003 ;

- convention collective nationale de la branche *chanson, variétés, jazz, musiques actuelles* du 30 avril 2003 ;

- convention collective nationale du *personnel des agences générales d'assurance* du 2 juin 2003 ;

- convention collective nationale des *organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs* du 16 juillet 2003 ;

- convention collective des *services de l'automobile de la Guyane* du 20 novembre 2003.

La négociation sur l'emploi

La négociation sur l'emploi en 2003 a légèrement baissé par rapport à l'an dernier : 19 textes en 2003 contre 21 en 2002 abordent ce thème.

Deux thèmes restent prioritairement abordés : les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et la cessation anticipée d'activité (CAA).

Mise en avant des CPNEFP

Les dispositions relatives à la composition, l'organisation, le fonctionnement et les missions des CPNEFP ont été précisées par des avenants, certains leur étant spécialement consacrés (*huissiers de justice, cinéma exploitation*), d'autres ayant un objet plus large (*cabinets d'experts-comptables et commissaires aux comptes, cartonnage industrie*).

Les CPNEFP ont le même type de financement (cotisations), de fonctionnement (réunion annuelle au minimum en collège paritaire). Leurs missions sont très proches : étudier, informer sur la situation et l'évolution de l'emploi, examiner les cas de licenciements collectifs. La CPNEFP de la branche *huissiers de justice* peut définir les orientations de la profession en matière de formation

professionnelle continue et de formation en alternance, en partenariat avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés.

On notera plus particulièrement que les partenaires sociaux de la branche des *bureaux d'étude techniques* ont conclu un avenant relatif au financement de l'OPIIEC, outil d'observation des métiers et des compétences, destiné à formuler des propositions à la CPNE. Cet observatoire rendra compte une fois par trimestre de l'avancement de sa mission, la CPNE conservant le rôle de maître d'œuvre. L'OPIIEC fait l'objet d'un concours du fonds social européen (2000-2006) au titre de l'objectif 3.

Maintien de dispositifs visant à la cessation anticipée d'activité (CAA)

En 2003, les secteurs de la *boulangerie pâtisserie industrielle*, des *industries charcutières*, des *boissons – eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et bière (production)* ont conclu ou modifié des accords sur le thème de la cessation anticipée d'activité.

Les CATS

L'ensemble de ces textes traitent du dispositif CATS (cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés).

Pour permettre le bénéfice de la prise en charge partielle par l'État, ce dispositif de préretraite spécifique à un secteur professionnel doit être subordonné à la conclusion d'un accord de branche, à celle d'un accord d'entreprise sur ce point et d'une convention d'aide de l'État.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites apporte une modification aux conditions de mise en œuvre de ce dispositif : celui-ci est recentré sur son volet pénibilité.

Les conditions requises pour le salarié pour cesser son activité sont : avoir entre 57 et 65 ans ; avoir une ancienneté de 5 ou 10 ans dans l'entreprise et de 15 ans de travail à la chaîne ou de travail en équipes successives ou 200 nuits par an pendant 15 ans. La convention collective de la *boulangerie pâtisserie industrielle* ouvre ce droit aux salariés ayant 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise. La convention collective des *coopératives agricoles de collecte, d'approvisionnement et de transformation, de production et d'alimentation animale* limite à un an l'ancienneté requise dans l'en-

treprise. La *fédération nationale de l'aviation marchande, fédération générale des transports et de l'équipement*, assortit cette dernière condition d'un an à la présence pendant au moins trois ans du salarié dans l'entreprise.

La cessation d'activité étant considérée comme une suspension du contrat de travail, un avenant à celui-ci doit par conséquent être conclu.

Le salarié ne doit exercer en principe aucune autre activité professionnelle. A défaut, il devra en informer son employeur.

Durant la période de cessation d'activité, constitutive d'une suspension du contrat de travail, le salarié perçoit une allocation spécifique mensuelle de l'ordre de 65 % du salaire brut pour la part n'excédant pas le plafond prévu à l'article L.241-3 du Code de la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une ou deux fois ce même plafond.

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

Le contenu des textes

Davantage de textes traitent de l'égalité professionnelle et rappellent la législation en vigueur dans la plupart des cas

En 2003, 24 textes abordent l'égalité professionnelle. La tendance est sensiblement à la hausse puisque en 2002, 22 textes ont été signés. Cette année, on peut noter que tous les textes sont des avenants, aucun accord professionnel ne porte sur cette thématique.

L'année 2002 fut marquée par la conclusion d'avenants relatifs au travail de nuit posant le principe d'égalité professionnelle. Dans la continuité, cette année, 4 avenants portant sur le travail de nuit reprennent également ce principe. Il s'agit des conventions collectives des *prestataires de services du secteur tertiaire*, des *mareyeurs expéditeurs*, de la *miroiterie transformation et négoce du verre*, de la *fabrique d'articles de papeterie et de bureau*.

Il convient de noter que 11 avenants abordent l'indemnisation du congé de maternité. La particularité est que ces derniers ont été conclus dans la branche de la *métallurgie* pour les régions suivantes : *Doubs, Eure, Somme, Var, Vaucluse, Oise Beauvais-Clermont, Alpes-Maritime Haute-Savoie, Arrondissement du Havre, de Rouen et de Dieppe et de la Vallée de l'Oise*. Les dispositions contenues dans ces textes portent sur les modalités de calcul pour le versement des indemnités.

Les nouvelles conventions conclues en 2003

L'année 2003 a donné naissance à 8 nouvelles conventions collectives. Ce chiffre est à la baisse en comparaison avec 2002 puisque 11 nouveaux textes avaient vu le jour.

7 conventions affirment le principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en matière de rémunération, d'accès à l'emploi, d'accès à la formation et à la promotion professionnelle et d'exécution du contrat de travail. Seule la convention collective régionale des *ouvriers du bâtiment de la Savoie* ne contient pas de dispositions relatives à l'égalité professionnelle.

Comme en 2002, des dispositions relatives à la maternité et à la vie familiale sont mentionnées dans les nouvelles conventions.

Le congé de maternité, de paternité et le congé d'adoption

Les textes traitent notamment des différents types de congés

Toutes les conventions signées en 2003 (*entrepreneurs du spectacle et artistes dramatiques lyriques chorégraphiques marionnettistes de variétés et musiciens ; centres de gestion agrées et habilités ; chanson variété, jazz, musiques actuelles ; entreprises d'architecture ; personnels des agences générales d'assurance ; organismes gestionnaires des foyers et services de jeunes travailleurs ; services de l'automobile de la Guyane*) rappellent les dispositions légales en la matière.

2 conventions (*chanson variété jazz musiques actuelles* et *personnels des agences générales d'assurance*) garantissent le maintien intégral de salaire en fonction de l'ancienneté de la salariée.

Notons que la convention collective des *organismes gestionnaires des foyers et services de jeunes travailleurs* offre dès le 91ème jour de grossesse une réduction d'une heure de travail sur présentation d'un justificatif médical. Par ailleurs, la convention régionale des *services de l'automobile de la Guyane* accorde 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge aux parents de moins de 21 ans.

Enfin, la loi du 21 décembre 2001 relative au congé de paternité accordant 11 jours de congés consécutifs ou 18 jours en cas de naissances multiples n'a pas entraîné de grands changements. Seule 1 convention y fait référence (*centres de gestion agrées et habilités*). Le texte précise que ce congé doit être pris dans les 4 mois suivants la naissance de l'enfant et qu'il peut être cumulé avec les 3 jours de naissance.

Le congé pour soigner un enfant malade

Seule la convention régionale des *services de l'automobile de la Guyane* fait mention de ce type de congé. Ce dernier est accordé selon les dispositions réglementaires en vigueur et il n'est pas rémunéré.

Le congé pour élever un enfant ou congé parental d'éducation

3 conventions collectives intègrent les dispositions légales en matière de congé parental d'éducation.

Outre la convention du *personnel des agences générales d'assurance*, celle des *organismes gestionnaires des foyers et services de jeunes travailleurs* précise qu à l'issue de ce congé, un retour au précédent emploi ou à un emploi équivalent avec une rémunération identique est garanti. La convention des *centres de gestion agrées et habilités* offre aux salariés une réintégration prématurée vers leurs postes en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage.

La négociation sur l'emploi des travailleurs handicapés

Les dispositions légales en la matière

Tout employeur occupant au moins 20 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, dans la proportion de 6 % de l'effectif total.

Pour s'acquitter de cette obligation, les entreprises ont le choix entre l'embauche directe et d'autres solutions alternatives prévues par la loi :

- en passant des contrats de sous-traitance ou de prestations de service avec des établissements de travail protégé, sans toutefois pouvoir dépasser la limite de 50 % de l'obligation d'emploi ;

- en faisant application d'un accord de branche, ou d'entreprise, prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés ;

- en versant au fond de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph) une contribution annuelle proportionnelle au nombre de personnes qui auraient dû être employées.

La loi place la question de l'emploi des travailleurs handicapés dans le champ contractuel, avec l'ambition de susciter le développement de plans d'actions concertées innovantes en la matière.

2003, "année du handicap"…

Or, il faut bien reconnaître qu'en cette année où le handicap fait l'objet d'une attention particulière, les partenaires sociaux n'en ont pas profité pour signer de textes importants sur l'emploi et la formation des personnes handicapées.

… et pourtant, peu de textes traitent cette question

Seules les nouvelles conventions signées en 2003 abordent la question des travailleurs handicapés en renvoyant aux dispositions légales et réglementaires.

Parmi les 8 nouvelles conventions collectives, une seule n'aborde pas ce thème.

Par contre, les conventions suivantes :

- celle régissant les rapports entre les *entrepreneurs de spectacles et les artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, marionnettistes de variété et musiciens ;*

- celle de la *chanson, variétés, jazz, musiques actuelles ;*

- celle des *entreprises d'architecture ;*

- celle du *personnel des agences générales d'assurance.*

Des rappels à la législation

rappellent les obligations légales en matière d'accès à l'emploi et à la formation des travailleurs handicapés.

En plus de ces rappels, la convention des *centres de gestion agréés et habilités* évoque aussi l'indispensable non discrimination des travailleurs en raison du handicap.

La convention des o*rganismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs* s'engage à favoriser l'emploi et l'aménagement de postes pour les handicapés.

La convention des *services de l'automobile de la Guyane* pose la question de rémunérations spécifiques, en accord entre l'employeur et les intéressés.

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

DONNÉES GÉNÉRALES

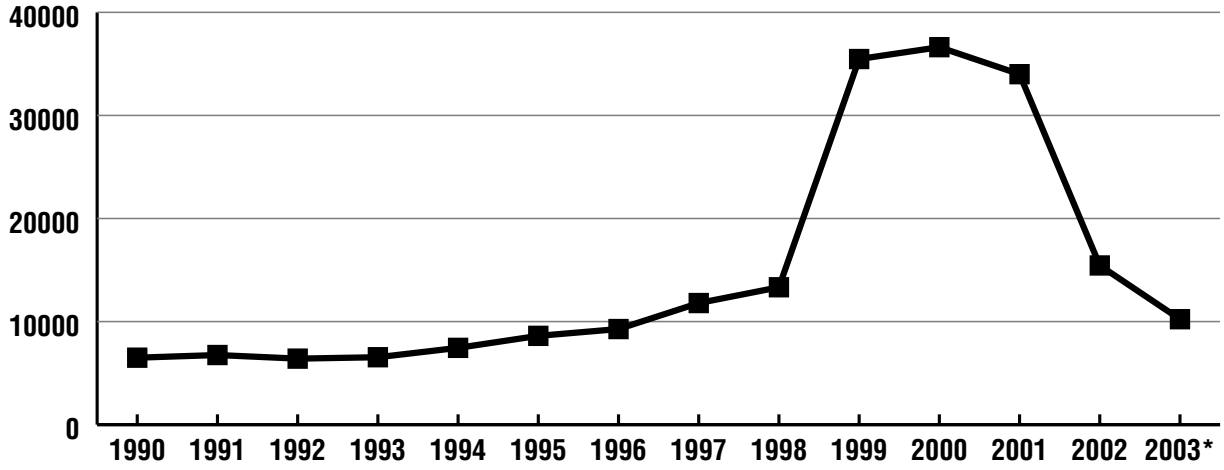
Baisse du nombre d'accords conclus dans les entreprises en 2003

En 2003, le Ministère chargé du travail a recensé près de 16 000 accords conclus dans les entreprises et déposés dans les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP). Par rapport à l'année 2002 (23 000 accords conclus), le nombre d'accords d'entreprise diminue de 15 % à 20 %[1], du fait notamment de l'aboutissement du processus de négociation sur la réduction du temps de travail. En 2003, le volume d'accords conclus dans les entreprises s'établit donc à un niveau légèrement supérieur à ce qu'il était avant la promulgation de la loi d'incitation à la réduction de la durée collective du travail de juin 1996[2].

En 2003, la négociation collective a abouti à un accord formalisé et déposé dans les DDTEFP dans moins de 10 000 entreprises[3] et a concerné environ 3,5 millions de salariés[4].

1) Les chiffres 2003 étant provisoires, il s'agit ici d'une estimation. Par ailleurs, ces données sont désormais établies selon une méthodologie différente de celle mise en œuvre en 2002 (voir Méthodologie)
2) Il s'agit de la loi dite Robien, à laquelle ont succédé les lois de juin 1998 et janvier 2000, dites Aubry 1 et Aubry 2
3) Il s'agit ici du nombre d'unités signataires, pouvant comprendre des entreprises ou des établissements
4) Chiffres provisoires (voir Méthodologie). Le chiffre définitif de salariés concernés par la négociation pourrait s'établir à environ 4 millions.

Évolution du nombre d'accords d'entreprise (hors participation, intéressement, épargne salariale)



Source : Accords d'entreprise, METCS-DARES
**Chiffres provisoires pour 2003*

Contrairement aux années précédentes, la part des accords signés dans les entreprises de moins de cinquante salariés recule : 23 % en 2003 contre 39 % en 2002. Beaucoup d'entreprises avaient en effet signé des accords pour bénéficier des aides publiques destinées à alléger le coût du passage aux trente cinq heures hebdomadaire, recourant pour cela à la procédure de mandatement d'un salarié par une organisation syndicale. La négociation d'entreprise en 2003 traduit donc le retour à une situation plus traditionnelle, marquée par la prédominance des grandes entreprises parmi les signataires. De manière générale, le volume et la structure des accords analysés sont conformes à l'image traditionnelle de la négociation annuelle antérieure aux lois d'incitation à la réduction du temps de travail.

MÉTHODOLOGIE

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.

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 leurs délivrent les DDTEFP. Il comprend donc également les textes relatifs à la participation, l'intéressement et l'épargne salariale. Or, depuis les évolutions importantes introduites par la loi de février 2001[5], des différences de pratiques d'enregistrement et de comptabilisation de ces textes sont apparues entre les différents départements. Dans de nombreux cas, les services du dépôt répugnent à enregistrer comme accord collectif une simple déclaration unilatérale de l'employeur prévoyant l'ouverture d'un Plan d'Epargne 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.

Recueil et traitement de l'information

Au cours de l'année 2003, plus de 54 000 textes ont été collectés par la DARES. Compte tenu des délais de dépôt des textes par les entreprises ainsi que du temps nécessaire à leur traitement par les services, une partie importante de ces documents relève de la négociation en 2002 : 38 000 textes ont donc été conservés au titre de la négociation en 2003.

Parmi ces derniers, environ 20 % 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

5) dite loi Fabius, diversifiant les produits d'épargne salariale et élargissant les possibilités d'adhésion à ces dispositifs pour les petites entreprises.

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 15 835 en 2003. Les textes ainsi éliminés concernent principalement les petites entreprises qui représentent au total peu de salariés, et portent pour l'essentiel sur les dispositifs d'épargne salariale.

La même méthode a été appliquée aux accords signés en 2002, afin de permettre de comparer les données d'une année à l'autre. Ainsi construites, ces données sont également cohérentes avec les séries antérieures à 2002. En revanche, elles ne peuvent être comparées avec celles publiées dans le précédent bilan de la négociation collective.

Des chiffres provisoires pour l'année 2003

Pour des raisons de calendrier, les accords conclus en 2003 mais déposés en 2004 dans les DDTEFP n'ont pu être pris en compte dans cette analyse. Les résultats de l'année 2003 doivent donc être considérés comme provisoires. Dans certains cas, signalés dans le texte, ces résultats ont été redressés afin de les comparer aux données 2002 qui, elles, ont été actualisées et sont désormais définitives.

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 outre, la mobilité du personnel au sein de ces services est assez élevée, ce qui rend plus difficile encore une homogénéité de traitement de l'information. En conséquence, environ huit accords sur dix sont identifiés par un sujet unique de négociation, alors même que cette proportion était de quatre sur dix lorsque les accords d'entreprise étaient analysés par un réseau régional de correspondants de la négociation collective.

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME

L'épargne salariale constitue le thème le plus fréquemment abordé dans les accords

Sur la base des informations disponibles en 2003, plus de quatre accords déposés sur dix ont pour objet la mise en œuvre de dispositifs de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale. Il s'agit donc de l'ensemble de sujets le plus fréquemment traité, en nombre de textes comme de salariés concernés. Les mécanismes de "partage du profit" (intéressement et participation) ainsi que ceux destinés à favoriser le développement de l'épargne salariale (Plans d'Épargne d'Entreprise notamment) bénéficient d'incitations fortes des pouvoirs publics. En effet, ils ouvrent droit à divers avantages fiscaux et sociaux, tant pour les entreprises qui les mettent en place que pour leurs salariés.

En outre, la loi du 19 février 2001 a 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). La quasi totalité de ces plans (plus de neuf sur dix) relève d'une décision unilatérale du chef d'entreprise[6] et n'est donc pas comptabilisée ici comme accord collectif (voir Méthodologie).

6) Voir Rapport annuel du Conseil Supérieur de la Participation pour 2002, La Documentation Française.

Les thèmes de négociation en 2002 et 2003*

Chiffres 2003 provisoires

THÈMES NÉGOCIÉS	Nombre d'accords 2002	%	Nombre d'accords 2003	%
Ensemble	**22 976**		**15 835**	
Temps de travail	10 501	45,7	4 595	29,0
Salaires et primes	3 904	17,0	4 264	26,9
Participation, intéressement, épargne salariale	8 327	36,2	6 727	42,5
Droit syndical, Institutions Représentatives du Personnel	643	2,8	723	4,6
Conditions de travail	385	1,7	536	3,4
Emploi	433	1,9	464	2,9
Classification	239	1,0	248	1,6
Droit d'expression	110	0,5	146	0,9
Formation professionnelle	95	0,4	73	0,5
Autres	779	3,4	939	5,9
Total textes (hors Participation, intéressement et épargne salariale)	**15 444**		**10 229**	

Source : Accords d'entreprise, METCS-DARES.
** 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 2002, 10 501 accords ont abordé le thème du temps de travail, soit 45,7 % de l'ensemble des accords conclus ; en 2003, 4 595 accords ont traité de ce même thème, soit 29 % de l'ensemble des accords

Forte baisse du nombre d'accords sur le temps de travail

Le temps de travail et les salaires constituent les thèmes traditionnels de la négociation collective dans les entreprises. En 2003, 29 % des accords ont traité du temps de travail et 27 % des salaires. En excluant du calcul les textes relatifs à la participation, l'intéressement et l'épargne salariale qui ne relèvent pas du droit commun de la négociation collective, ces accords de temps de travail et de salaires représentent respectivement 45 % et 42 % de l'ensemble (étant bien entendu qu'un accord peut traiter de plusieurs thèmes, même si l'information en la matière est loin d'être exhaustive).

La question du temps de travail est abordée sous l'angle de sa réduction, de son aménagement ou des deux à la fois. En 2003, le fait marquant est le recul de la part des accords de réduction du temps de travail : 57 % contre 80 % en 2002. Corrélativement, la part des accords relatifs au temps de travail envisageant exclusivement les différents aspects de son aménagement passe de 20 % en 2002 à 43 % en 2003. Cette évolution du contenu des accords est cohérente avec le

maintien, au cours de l'année 2003, de la durée collective hebdomadaire moyenne[7], alors qu'elle baissait régulièrement depuis 1997. En outre, la loi du 17 janvier 2003 a supprimé les incitations financières à réduire la durée collective du travail, à compter du 1er juillet 2003. La réduction de la durée du travail au sens strict n'est donc plus le pôle central de la négociation sur le temps de travail, comme c'était encore le cas en 2002. Bien que le contenu des accords ne puisse être analysé en détail, il est probable que les entreprises mettent en œuvre des dispositifs classiques de gestion du temps. Cela peut concerner des modalités d'aménagement du temps de travail (modulation des horaires, heures supplémentaires, travail de nuit, temps partiel...) comme la programmation des jours de congé pour l'année.

39 % des textes relatifs au temps de travail font suite à un accord initial, contre seulement 15 % pour les accords n'évoquant pas ce thème. Lorsque le temps de travail est abordé sous l'angle de sa réduction, la proportion d'avenants s'élève même à 55 % : il s'agit alors en majorité d'ajustements auxquels procèdent les négociateurs, afin de modifier ou de préciser des points sur lesquels ils se sont antérieurement accordés.

Dans l'ensemble, la proportion d'avenants est restée la même (22 %) entre 2002 et 2003, montrant ainsi la part non négligeable de ces ajustements dans l'activité conventionnelle des entreprises. Ces textes correctifs ou adaptatifs peuvent apporter des compléments simplement techniques et ponctuels à un accord antérieur. Ils peuvent également en modifier plus profondément le contenu. Les données disponibles ne permettent pas d'évaluer la portée de ces renégociations. Simplement, lorsqu'ils sont signés en 2003, les avenants relatifs aux accords de RTT[8] font référence à des accords plus anciens que ceux signés en 2002 : 77 % des avenants 2003 renvoient à un accord 35 heures adopté avant 2001 ; c'est seulement le cas de 67 % des avenants 2002.

Les négociations portant sur le temps de travail en 2003 sont plus souvent associées à la question de l'aménagement du temps de travail qu'à sa seule réduction, même à travers la conclusion d'un avenant. Ce faisceau d'indices semble donc caractéristique du retour à une négociation annuelle traditionnelle sur le thème du temps de travail, d'autant que 60 % des entreprises signataires d'avenants en 2003 comptent plus

7) 35,6 heures pour les salariés à temps complet, selon l'enquête ACEMO trimestrielle, voir Premières Informations N°13.2, Mars 2004, DARES
8) ayant fait l'objet d'une demande d'allègement de cotisations sociales de la part de l'entreprise

de cinquante salariés, contre 35% en 2002. Elle est logiquement conduite dans les grandes entreprises, les petites étant peu coutumières de la conclusion formelle d'un accord lorsque les circonstances réglementaires ne l'exigent pas.

Type de texte conclu en 2003, selon le thème principal abordé
Chiffres provisoires

TYPE DE TEXTE	Temps de travail	%	Hors temps de travail	%	Ensemble	%
Ensemble	**4 595**	**100,0**	**11 240**	**100,0**	**15 835**	**100,0**
Accord initial	2 614	56,9	8 908	79,3	11 522	72,8
Avenant	1 804	39,3	1 728	15,4	3 532	22,3
Dénonciation	56	1,2	63	0,6	119	0,8
Procès verbaux de désaccord	121	2,6	541	4,8	662	4,2

Source : Accords d'entreprise, METCS-DARES

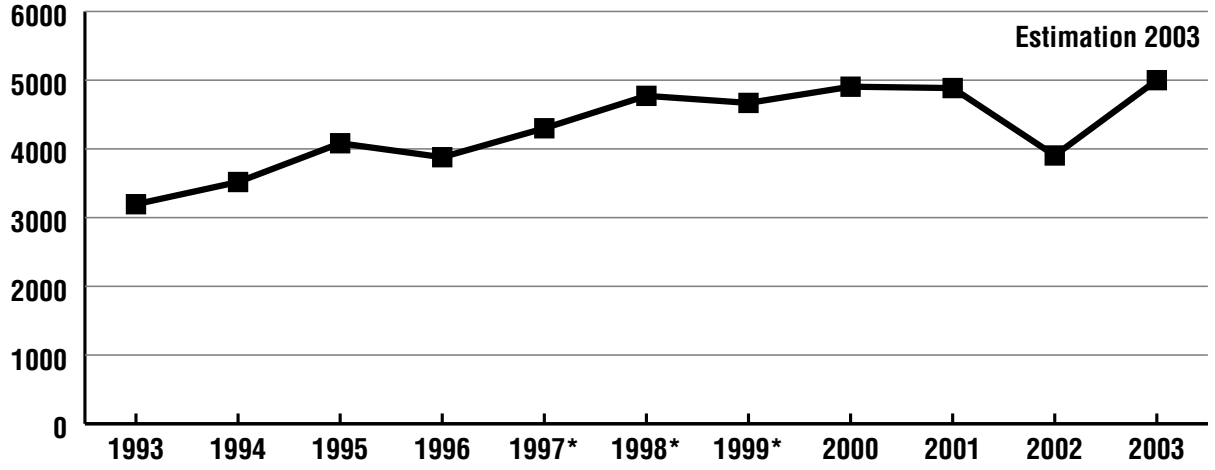
Les dénonciations et les procès verbaux de désaccords, dans une moindre mesure, apparaissent très minoritaires. Pas toujours formalisés dans les entreprises, ni a fortiori déposés, ils subissent en outre des traitements hétérogènes lorsque l'administration en est informée[9]. Lorsque les acteurs de la 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 : 70 % des désaccords sont liés à la question des salaires et 25 % à celle de l'épargne salariale en générale.

Régularité de la négociation salariale

Depuis une dizaine d'années, le nombre d'accords recensés abordant le thème des salaires oscille entre quatre et cinq mille. Ces légères fluctuations s'expliquent, au gré du temps, par les variations de la conjoncture économique, plus ou moins propice à la négociation salariale, mais aussi par des modifications en matière de collecte des informations.

9) Les désaccords, par exemple, sont enregistrés dans certaines DDTEFP et pas dans d'autres.

Évolution du nombre d'accords salariaux conclus dans les entreprises



Source : Accords d'entreprise, METCS-DARES.
** Hors accords de compensation salariale totale ou partielle liée à la baisse de la durée du travail.*

L'année 2003, marquée par une quasi stagnation de la croissance du PIB (+ 0,5 %) et une réduction du rythme de l'inflation (+ 1,6 % hors tabacs contre + 2,1 % en 2002[10]) n'a pas été particulièrement favorable à la conclusion d'accords sur les salaires. Les salaires mensuels de base de l'ensemble des salariés (SMB) ont progressé, en 2003, à un rythme similaire à celui de 2002 (+ 2,4 %)[11]. Sans qu'il soit possible de le vérifier, la forte revalorisation du SMIC (+ 5,27 %) au 1er juillet 2003, prévue dans le cadre du processus de convergence des rémunérations minimales, pourrait néanmoins expliquer que certaines entreprises aient été amenées à négocier sur ce sujet pour se mettre en conformité avec l'évolution du salaire minimum ou maintenir leur hiérarchie salariale.

L'hypothèse d'une relative stabilité de la négociation sur le thème salarial reste donc la plus vraisemblable, d'autant que le nombre d'accords salariaux conclus en 2002 a sans doute été sous-évalué. Outre les possibles erreurs de codage, il est fort probable que certains accords ou avenants portant sur la RTT, encore importants cette année là, mais concernant également la question salariale, n'aient été enregistrés que sous la rubrique temps de travail, sans autre mention (voir Méthodologie).

10) indice des prix Ensemble des ménages en glissement annuel de décembre à décembre.
11) en glissement de décembre à décembre, voir "Activité et Conditions d'Emploi de la Main d'Oeuvre au 4ème trimestre 2003", Premières Informations N° 13.2, Mars 2004, DARES.

Emploi, conditions de travail, formation ou prévoyance collective thèmes connexes des sujets principaux

Dans l'entreprise, les négociateurs privilégient donc les thèmes relatifs d'une part, à l'évolution des rémunérations, sous sa forme salariale ou périphérique, au travers notamment des différents mécanismes participatifs, et d'autre part, à la fixation de règles concernant le temps de travail en général. Le domaine de discussion des acteurs est cependant plus vaste et embrasse finalement l'ensemble des sujets qui touchent aux conditions d'emploi et de travail de la main d'œuvre, parmi lesquels, le droit syndical, les conditions de travail, l'emploi, la formation professionnelle, ou la prévoyance collective.

Hormis les accords traitant du droit syndical et des institutions représentatives du personnel qui semblent n'aborder exclusivement que cet aspect, ceux qui mentionnent d'autres thèmes le font souvent en complément du sujet principal. Parmi les accords comportant une clause relative aux conditions de travail, près d'un sur cinq traite de l'aménagement du temps de travail et plus d'un sur trois des salaires. Si le thème des conditions de travail apparaît aussi fréquemment associé à la question du temps de travail, c'est que ces deux aspects sont liés au contexte plus général de l'organisation du travail dans l'entreprise.

Mais c'est avant tout autour de la question salariale que viennent s'articuler les autres thèmes de négociation : elle est par exemple présente dans trois accords sur dix mentionnant l'emploi, sept sur dix en matière de formation professionnelle, six sur dix en cas de clause d'égalité professionnelle ou même deux sur dix lorsque la prévoyance collective est citée. Le nombre relativement faible d'accords portant sur ces autres thèmes de négociation, loin de montrer le désintérêt des acteurs de l'entreprise pour ces sujets, traduit plutôt le fait qu'ils sont évoqués comme simples clauses d'un accord, dont le thème central est bien souvent le salaire. Or, ces clauses ne font pas toujours l'objet d'un signalement de la part de l'administration : on observe que près de 80 % des accords sont référencés comme n'ayant abordé qu'un thème unique, phénomène qui relève principalement du mode de collecte des informations plutôt que du véritable contenu de la négociation (voir Méthodologie).

LES SIGNATAIRES

Le recours au mandatement devient exceptionnel

En 2003, consécutivement à la fin du processus de négociation sur la réduction du temps de travail, le recours à la procédure de validation des accords d'entreprise par voie de mandatement d'un salarié auprès d'une organisation syndicale représentative devient un phénomène exceptionnel. En effet, cette modalité permettait aux entreprises sans délégué syndical de conclure un accord en bonne et due forme et de bénéficier ainsi des allègements de cotisations sociales employeur accordés dans le cadre des lois de réduction du temps de travail de juin 1998 et janvier 2000. Un accord sur cinq était encore conclu selon cette modalité en 2002, ce qui n'est plus le cas que d'un sur vingt en 2003.

Nombre d'accords conclus en 2002 et 2003 selon les types de signataires

chiffres provisoires en 2003

SIGNATAIRES	Nombre d'accords 2002	%	Nombre d'accords 2003	%
Ensemble	**22976**	**100,0**	**15835**	**100,0**
Délégués syndicaux	17906	77,9	14631	92,4
Salariés mandatés	4556	19,8	740	4,7
Délégué du personnel désigné délégué syndical	514	2,2	464	2,9

Source : Accords d'entreprise, METCS-DARES

L'utilisation du dispositif de mandatement d'un salarié est directement corrélé à la taille des entreprises ; ce sont les plus petites, largement dépourvues de représentation syndicale, qui font appel à cette procédure. Ainsi en 2003, environ 85 % des accords signés par des salariés mandatés l'ont été dans des entreprises ou des établissements de moins de cinquante salariés. Au contraire, près de 85 % des accords signés par des délégués syndicaux le sont dans des unités de plus de cinquante salariés.

En 2003, seuls 15 % des accords de réduction du temps de travail ont été signés par des **salariés mandatés**. La CFDT et la CFTC en assurent la majorité, avec respectivement 39 % et 26 % de l'ensemble des mandats accordés. La CGT et la CGT-FO ont moins pris part à ce mode de

négociation en accordant respectivement 15 % et 18 % des mandats. La CFE-CGC[12] en a quant à elle accordés très peu, avec moins de 6 % de l'ensemble. En effet, cette organisation, dont l'implantation est liée à celle de la catégorie des cadres, est moins présente dans les petites entreprises, qui recourent principalement à cette procédure.

Lorsque les accords sont signés par des **délégués syndicaux**, la CFDT est l'organisation dont les représentants ont le plus fréquemment apposé leur paraphe aux côtés de celui de l'employeur, avec 59 % du total. Viennent ensuite les délégués de la CGT et de la CGT-FO, qui signent respectivement 50 % et 41 % des accords. La CFE-CGC et la CFTC ont, quant à elles, signé 34 % des textes pour la première et 28 % pour la seconde.

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. En règle générale, les organisations syndicales signent environ neuf des dix accords qu'elles auraient été en mesure de signer[13]. Seule exception notable, la CGT dont la propension à signer est moindre (83 %) que celle des autres organisations.

Nombre d'accords signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés et taux de signature par organisation syndicale signataire ou mandante*

Chiffres 2003 provisoires

SIGNATAIRES	Nombre de textes	CGT	CFTC	CFDT	CFE-CGC	CGT-FO	Autres syndicats
Délégués syndicaux							
2003 (provisoire)	**14 631**	50,3 %	28,1 %	58,7 %	34,3 %	41,1 %	13,4 %
2002	**17 906**	48,8 %	27,8 %	59,3 %	32,7 %	39,9 %	13,9 %
Salariés mandatés							
2003 (provisoire)	**740**	15,4 %	26,2 %	38,9 %	6,2 %	17,6 %	4,3 %
2002	**4 556**	18,0 %	23,0 %	38,8 %	5,6 %	15,1 %	1,8 %

Source : Accords d'entreprise, METCS-DARES
Un accord peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales, la somme des pourcentages est donc supérieure à 100.

12) Organisation syndicale représentative a priori pour la seule catégorie des cadres.
13) 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.

Accords signés en 2003 par des délégués syndicaux uniquement : propension* à signer par organisation syndicale

Chiffres 2003 provisoires

	NOMBRE DE TEXTES	CGT	CFTC	CFDT	CFE-CGC	CGT-FO
2003 (provisoire)	**14 631**	82,8 %	89,3 %	91,2 %	92,6 %	88,0 %
2002	**17 906**	84,4 %	91,4 %	92,4 %	92,7 %	89,0 %

Source : Accords d'entreprise, METCS-DARES
** 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.*

LA NÉGOCIATION SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Un accord sur quatre conclu dans une entreprise de moins de cinquante salariés

Au cours des quatre dernières années, la part des accords déposée par les petites entreprises a connu une progression très forte, directement liée à la nécessité de conclure des textes en bonne et due forme pour bénéficier des aides financières dans le cadre de la réduction du temps de travail ou des exonérations fiscales et sociales associées aux dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale. Ce phénomène est apparu d'autant plus marquant que la négociation ou les discussions ne sont pas systématiquement formalisées dans ces entités. En 2002, près de 40 % des accords étaient signés dans des entreprises de moins de cinquante salariés. A partir du 1er juillet 2003, les incitations financières à procéder à une réduction négociée de la durée du travail ayant été supprimées[14], cette proportion a diminué pour s'établir à 23 % dans ces petites entreprises.

Les accords déposés dans les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle revêtent donc les caractéristiques d'une forme plus traditionnelle de la négociation, à l'instar de celle qui porte plus particulièrement sur le thème salarial : seuls 16 % de ces accords sont conclus dans des entreprises de moins de cinquante salariés. Une restriction cependant, la négociation relative à la participation, l'intéressement ou l'épargne salariale pénètre également ces petites entreprises ; là encore, il faut y voir l'effet des incitations sociales et fiscales qui amènent les entreprises, même celles de taille modeste, à formaliser l'issue des négociations.

14) Selon la loi du 17 janvier 2003, dite loi Fillon ; on constate que 85 % des accords initiaux de réduction du temps de travail sont conclus au premier semestre et singulièrement au mois de juin.

Répartition des accords conclus en 2003 et des thèmes principaux selon la taille de l'unité signataire

Chiffres provisoires

TAILLE	Nombre d'accords	%	Temps de travail	%	Salaires et primes	%	Participation, intéressement, épargne salariale	%
Ensemble	**15 835**	**100,0**	**4 595**	**100,0**	**4 264**	**100,0**	**6 727**	**100,0**
10 salariés et moins	1 452	9,2	591	12,9	191	4,5	655	9,7
11 à 20 salariés	618	3,9	306	6,7	109	2,6	186	2,8
21 à moins de 50 salariés	1 609	10,2	598	13,0	394	9,2	601	8,9
50 à moins de 100 salariés	2 649	16,7	798	17,4	839	19,7	1 053	15,7
100 à moins de 200 salariés	3 170	20,0	860	18,7	1 050	24,6	1 318	19,6
200 à moins de 500 salariés	3 511	22,2	820	17,8	1 028	24,1	1 550	23,0
500 salariés et plus	2 826	17,8	622	13,5	653	15,3	1 364	20,3

Source : Accords d'entreprise, METCS-DARES
**Un accord pouvant aborder plusieurs thèmes, le nombre total d'accord est inférieur à la somme des accords par thème*

La négociation couvre avant tout les salariés des grandes entreprises

3,5 millions de salariés sont employés dans des entreprises dans lesquelles au moins un accord a été conclu en 2003[15]. Ils sont concentrés dans les grandes entreprises : lorsqu'un accord a été conclu dans leur entreprise, plus de deux salariés sur trois travaillent dans une unité dont l'effectif excède cinq cents personnes. En revanche, les textes conclus dans les petites unités concernent une part très faible d'entre eux : 31 % des unités ayant déposé un accord comptent moins de cinquante salariés ; elles ont déposé 23 % de l'ensemble des accords, mais n'emploient que 1,8 % des salariés concernés.

15) Ce chiffre provisoire est un minimum, les textes conclus en fin d'année et déposés par les entreprises début 2003 dans les DDTEFP n'ayant pu être pris en compte dans les calculs.

Répartition des accords, unités signataires et salariés concernés selon la taille de l'unité signataire

Chiffres 2003 provisoires

TAILLE	Nombre d'accords	%	% unités signataires (entreprises-établissements)	% salariés concernés
Ensemble	**15 835**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
10 salariés et moins	1452	9,2	13,1	0,2
11 à 20 salariés	618	3,9	5,4	0,3
21 à moins de 50 salariés	1609	10,2	12,6	1,4
50 à moins de 100 salariés	2649	16,7	18,7	4,1
100 à moins de 200 salariés	3170	20,0	20,7	9,2
200 à moins de 500 salariés	3511	22,2	18,3	17,3
500 salariés et plus	2826	17,8	11,2	67,6

Source : Base des accords d'entreprise, METCS-DARES

LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Plus de la moitié des accords conclus dans les services...

C'est dans le tertiaire que le plus grand nombre d'accords a été signé en 2003, avec 52 % des accords déposés. Ce sont notamment les secteurs des *services aux entreprises* et du *commerce* qui ont le plus contribué au développement de la négociation : ils ont rassemblé respectivement 14 % et 10 % des accords.

Le développement de la négociation collective dans le secteur des services a cependant marqué le pas. En 2002 la part des accords signés y représentait 57 % de l'ensemble et 66 % des salariés concernés. En 2003, parmi les salariés couverts par un accord d'entreprise, ceux qui travaillent dans le tertiaire ne représentent plus que 60 %.

Répartition des accords, unités signataires et salariés concernés selon l'activité

Chiffres provisoires en 2003

ACTIVITÉ (NES 16)	Nombre de textes	%	% unités signataires (entreprises-établissements)	% salariés concernés
Ensemble	**15 835**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Activité inconnue	66	0,4	0,4	0,4
Agriculture, sylviculture, pêche	60	0,4	0,6	0,1
Industries agricoles et alimentaires	764	4,8	4,8	3,6
Industrie des biens de consommation	1 057	6,7	6,2	5,3
Industrie automobile	400	2,5	1,9	4,2
Industries des biens d'équipement	1 382	8,7	7,9	7,0
Industries des biens intermédiaires	2 909	18,4	17,9	12,5
Energie	317	2,0	0,8	4,6
Construction	623	3,9	4,8	2,4
Commerce	1 550	9,8	11,2	11,0
Transports	1 035	6,5	6,7	8,3
Activités financières	960	6,1	4,5	11,7
Activités immobilières	301	1,9	1,9	0,9
Services aux entreprises	2 204	13,9	14,2	18,5
Services aux particuliers	563	3,6	4,0	2,7
Education, santé, action sociale	1 177	7,4	8,8	4,9
Administration et activités associatives	467	2,9	3,3	1,8

Source : Accords d'entreprise, METCS-DARES

...mais les salariés de l'industrie restent sur-représentés parmi l'ensemble des salariés concernés par un accord

43 % des accords émanent du secteur industriel, principalement de l'*industrie des biens intermédiaires* et *des biens d'équipement*, avec respectivement 18 % et 9 % des accords déposés. A eux seuls, ces deux secteurs rassemblent plus du cinquième des salariés concernés par la négociation d'entreprise en 2003. Globalement, la baisse du nombre d'accords signés entre 2003 et 2002 a concerné les entreprises des services plutôt que celles de l'industrie : 37 % des salariés concernés par un accord d'entreprise travaillent dans ce secteur en 2003, contre 33 % en 2002. En analysant ces résultats au regard de la part dans l'emploi total des différents secteurs d'activité, les salariés de l'industrie apparaissent sur-représentés parmi l'ensemble des salariés concernés par un accord d'entreprise. Ce phénomène est habituellement observé, même si le développement de la négociation dans les entreprises du tertiaire au cours des années précédentes en avait sensiblement atténué l'effet.

Dans la construction, les 4% d'accords déposés ne couvrent que 2% des salariés concernés par la négociation d'entreprise.

LE CALENDRIER DES NÉGOCIATIONS

Un calendrier influencé par la collecte et par l'intéressement

Dans les entreprises, la négociation collective s'échelonne selon un calendrier assez régulier. En début d'année le rythme est assez élevé ; il se poursuit au deuxième trimestre, ralentit nettement au troisième, durant les mois d'été, et reprend sensiblement en fin d'année. Compte tenu du caractère provisoire des données 2003, seulement 14 % des accords sont conclus au dernier trimestre, ceux signés en fin d'année et déposés début 2004 par les entreprises n'ayant pu être pris en compte dans l'analyse (voir Méthodologie).

En revanche le deuxième trimestre semble avoir été très favorable à la négociation, puisque près de quatre accords sur dix ont été signés au cours de cette période. Pour l'essentiel ce phénomène résulte d'une particularité des textes relatifs à l'intéressement. Faute d'avoir signé au premier semestre, les entreprises ne peuvent prétendre voir les primes versées au titre de ce dispositif pour l'exercice écoulé exonérées de cotisations sociales. En effet, dépassé ce délai, elles disposent d'une information susceptible de remettre en cause le caractère aléatoire de la prime d'intéressement. La réglementation les amène donc à conclure ce type d'accord au dernier moment. Ainsi, parmi l'ensemble des textes regroupés sous la rubrique **Participation, intéressement et épargne salariale**, un cinquième est conclu au cours du seul mois de juin.

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

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

LA COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La Commission nationale de la négociation collective (CNNC), instituée par la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982, est une institution tripartite réunissant les pouvoirs publics et les confédérations syndicales d'employeurs et de salariés. Elle a un rôle consultatif sur toutes les questions relatives à la négociation collective.

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.

La CNNC s'est réunie lors de deux séances le 23 juin 2003 et le 14 octobre 2003.

La séance du 23 juin 2003 a permis l'examen du bilan de la négociation collective en 2002 ainsi que de consulter les partenaires sociaux sur la fixation du SMIC au 1er juillet 2003.

Le Ministre a rappelé son attachement au développement de la concertation avec les partenaires sociaux et à celui de la négociation collective.

Il a dégagé trois enjeux majeurs pour la négociation dans les années à venir :

- premier enjeu : dynamiser le marché du travail afin de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des exclus de ce marché, en particulier les jeunes sans qualification et les salariés agés, et améliorer la participation des femmes sur le marché du travail ;

- deuxième enjeu : réduire le chômage en supprimant les obstacles à la création d'emplois ;

- troisième enjeu : accompagner les mutations économiques, la prévention des licenciements, notamment par une négociation sur l'emploi et les restructurations, par une définition négociée de nouvelles règles en matière de licenciement économique et par une refonte du système de formation professionnelle axée sur le développement de cette formation tout au long de la vie.

Après avoir fixé ces trois enjeux, le Ministre a exposé les grandes tendances de la négociation en 2003, en mentionnant la constance du niveau interprofessionnel et de celui de la branche, et le développement structurel de la négociation d'entreprise au cours des dernières années.

Il a souligné le souci croissant des partenaires sociaux de mieux prendre en compte les problématiques liées à l'égalité hommes/femmes ainsi que le thème des règlements de conflits.

Par contre, il a vivement regretté que la question du handicap ne soit pas suffisamment traitée dans les négociations.

Face à ce constat et eu égard aux enjeux, le Ministre a énoncé que le moment était venu de relancer le mouvement de la négociation collective en France sur la base de nouvelles règles renforçant le légitimité des accords et la représentativité des organisations syndicales et professionnelles. Ces nouvelles règles devraient permettre une modernisation des rapports sociaux et une plus grande prise de responsabilité par les organisations patronales et syndicales.

Cette refonte des règles de la négociation collective s'appuiera sur la position commune du 16 juillet 2001, en reprenant notamment les modalités de négociation et les règles de l'accord majoritaire ainsi que l'articulation entre les différents niveaux de négociation.

Le Ministre a terminé son allocution en promettant de soumettre aux partenaires sociaux un projet réformant le dialogue social d'ici la fin de l'année.

Enfin, les membres de la CNNC ont été consultés sur l'augmentation du SMIC au 1er juillet 2003 en application de l'article L 141-4 du Code du travail.

Comme l'avait annoncé le Ministre lors de la CNNC du mois de juin, une nouvelle consultation de cette instance a eu lieu le 14 octobre 2003 sur le projet de loi relatif au dialogue social.

A cette occasion, le Ministre est parti du constat de l'essoufflement du système de relations sociales pour indiquer qu'il était temps de rénover ce système afin de favoriser le développement de la démocratie sociale.

Le Ministre a présenté son projet adaptant les règles de la négociation collective à partir de la position commune du 16 juillet 2001.

Le projet s'articule autour de trois points clés : un engagement solennel de renvoi à la négociation collective avant toute procédure législative, une valorisation du principe majoritaire, qui devient la référence pour la validation des accords dans les branches et entreprises, et une évolution dans l'articulation des niveaux de négociation.

Le Ministre s'est engagé à remettre au bout de cinq ans au Parlement un rapport sur l'application de la loi.

Le Ministre a conclu en disant que ce projet établissant de nouvelle méthode de travail s'imposait pour aboutir à une plus grande complémentarité plus créative et constructive entre l'État, le législateur et les partenaires sociaux.

LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS

L'EXTENSION ET L'ÉLARGISSEMENT DES TEXTES CONVENTIONNELS

Au cours de l'année 2003, la sous-commission des Conventions et Accords s'est réunie six fois pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement.

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

668 demandes d'extension

Au total, 668 demandes d'extension ont été enregistrées par la direction des relations du travail au cours de l'année 2003. On observe une légère hausse du nombre de demandes par rapport à l'année précédente, notamment de celles portant sur des accords de salaires (291 en 2003 contre 252 en 2002).

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Nombre de demandes d'extention présentées	816	724	562	610	559	746	637	668

Parmi ces 668 textes reçus, 33 n'ont pu être inscrits à l'ordre du jour de la sous-commission (voir liste Tome II – annexe 10.2) pour les motifs suivants :

- retrait de la demande à l'initiative des organisations signataires,
- non extension du texte de base,
- problème de signataires ou de négociation,
- absence d'objet de la procédure d'extension.

660 textes examinés

660 conventions ou accords ont été examinés par la sous-commission au cours de l'année de référence. Les 291 avenants salariaux examinés dans le cadre de la procédure accélérée représentent 44,1 % de ces textes (40,7 % en 2002).

21 arrêts de procédure

Par ailleurs, 21 accords ont fait l'objet d'un arrêt de procédure après présentation à la sous-commission des Conventions et Accords (voir liste Tome II - Annexe 10.3).

Ces arrêts de procédure sont la conséquence du renvoi à la négociation des textes concernés, renvoi motivé par des raisons liées notamment aux conditions de négociation de ces accords ou à la non conformité des accords aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

589 textes étendus

Au cours de l'année de référence, 589 textes ont été étendus (contre 645 en 2002 et 553 en 2001) et 495 arrêtés d'extension ont été pris (contre 501 en 2002 et 475 en 2001).

On peut noter que le nombre de textes étendus en 2003, bien qu'en baisse, reste élevé.

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

Les avis de la sous-commission des conventions et accords

En 2003, 401 conventions ou accords collectifs (soit 60,8 % des textes examinés par la sous-commission) ont fait l'objet d'un avis favorable unanime.

38 textes (soit 5,8 % des textes examinés) ont, quant à eux, fait l'objet d'une opposition multiple (27 en 2002).

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Proportion d'accords examinés ayant fait l'objet d'un avis favorable unanime	62 %	56,6 %	61 %	54,39 %	61,01 %	60,8 %
Proportion d'accords examinés ayant fait l'objet d'une opposition multiple	5 %	7,6 %	7 %	5,01 %	3,88 %	5,8 %

Les oppositions multiples ont encore porté sur des accords relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail mais aussi sur des accords relatifs au travail de nuit, aux rémunérations ainsi que sur des accords portant définition ou modification de champs d'application.

Sur ce thème, on note particulièrement :

- La double opposition de la CGT et de la CGT-FO à l'extension de l'accord du 5 février 2003 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale des *commerces de détail non alimentaires*.

- La double opposition de la CGPME et de l'UPA à l'extension de l'accord du 18 décembre 2001 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les *entreprises de transport sanitaire de la Réunion*.

- La double opposition de la CGT et de la CGT-FO à l'extension de l'accord du 18 avril 2002 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail et les rémunérations des personnels des entreprises de *transport routier de voyageurs*.

- La double opposition de la CGPME et de l'UPA à l'extension de la convention collective régionale des personnels des *entreprises de transport sanitaire de la Martinique* du 11 juin 2002.

- La double opposition de la CGT et de la CGT-FO à l'extension de la convention collective nationale de l'*hospitalisation privée à but lucratif* du 18 avril 2002.

- La double opposition de la CGT et de la CGT-FO à l'extension de l'accord sur le travail de nuit des personnels des *entreprises de transport de fonds et valeurs* du 10 juillet 2002.

- La triple opposition du MEDEF, de la CGPME et de l'UNAPL à l'extension des accords relatifs d'une part, à la définition du champ d'application et d'autre part, à la négociation d'une convention collective nationale des *centres de gestion agréés et habilités*.

- La double opposition de la CGT et de la CGT-FO à l'extension de l'avenant n° 27 du 28 janvier 2003 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale des *bureaux d'études techniques*.

- La double opposition du MEDEF et de la CGPME à l'extension de l'avenant n° 17 du 19 septembre 2003 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale des *espaces de loisirs, d'attraction et culturels*.

Répartition des oppositions par organisation syndicale en 2003

	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	110	53	24	187
CFDT	0	0	0	0
CGT-FO	1	12	20	33
CFTC	0	0	1	1
CFE-CGC	0	0	4	4
MEDEF	0	1	9	10
CGPME	0	0	13	13
UPA	0	0	4	4
UNAPL	0	0	7	7
TOTAUX	**111**	**66**	**82**	**259**

Proportion d'accords examinés concernés par l'opposition de chaque organisation (sur un total de 660 textes examinés)

	2001	2002	2003
CGT	33,85 %	28,76 %	28,3 %
CFDT	0 %	0,2 %	0 %
CGT-FO	7,05 %	5,65 %	5 %
CFTC	0,63 %	0 %	0,2 %
CFE-CGC	0,63 %	0,3 %	0,6 %
MEDEF	1,25 %	1,5 %	1,5 %
CGPME	1,25 %	1,0 %	2 %
UPA	0,94 %	0 %	0,6 %
UNAPL	0,94 %	0,5 %	1,1 %

La CGT et la CGT-FO restent, comme les années passées, les organisations syndicales majoritairement opposantes eu égard à leurs positions sur les accords portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, le travail de nuit et les salaires.

Les grandes tendances des accords soumis a l'extension

La formation professionnelle et la prévoyance : thèmes dominants en 2003. L'aménagement et la réduction du temps de travail : toujours en baisse

En dehors de la négociation salariale qui représente 48 % des textes examinés, deux thèmes dominent les négociations : d'une part, la prévoyance et la retraite d'autre part, la formation professionnelle.

Le nombre d'accords relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail continue de diminuer. Les 29 textes étendus portant sur ce thème sont essentiellement des avenants qui modifient le contingent d'heures supplémentaires.

En revanche, le nombre des accords examinés relatifs à la retraite et à la prévoyance reste élevé (60 accords en 2003 soit 9,1 % des textes examinés, 74 accords en 2002 et 47 en 2001).

La formation professionnelle reste, malgré une légère baisse, un thème dominant dans les accords examinés en 2003 (6,8 % des accords examinés soit 45 textes contre 11 % en 2002).

Enfin, le nombre des accords examinés relatifs au travail de nuit et aux classifications enregistre une forte hausse. 36 accords sur les classifications (27 en 2002) et 35 sur le travail de nuit (10 en 2002) ont été examinés.

Quatre nouvelles conventions collectives nationales étendues

En 2003, quatre nouvelles conventions collectives nationales ont été étendues :

- la convention collective nationale du *personnel des agences générales d'assurances* du 2 juin 2003, étendue le 9 décembre 2003.

- la convention collective nationale des *casinos* du 29 mars 2002, étendue le 2 avril 2003.

- la convention collective nationale de l'*hospitalisation privée à but lucratif* du 18 avril 2003, étendue le 29 octobre 2003.

- la convention collective nationale des *associations agréées de surveillance de la qualité de l'air* du 3 octobre 2001, étendue le 9 décembre 2003.

Trois conventions collectives locales étendues

En outre, trois conventions collectives locales ont été étendues :

- la convention collective régionale *(région Languedoc Roussillon) des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à dix salariés* du 28 janvier 2002, étendue le 26 juin 2003.

- la convention collective des *mensuels des industries des métaux de l'Isère* du 13 septembre 2001, étendue le 8 avril 2003.

- la convention collective régionale des *taxis parisiens salariés* du 11 septembre 2001, étendue le 9 octobre 2003.

LA SOUS-COMMISSION DES SALAIRES DE LA CNNC

La sous-commission des Salaires s'est réunie le 27 mai 2003 pour examiner le bilan des négociations de branche au 31 décembre 2002, le bilan de treize ans de négociations collectives sur l'égalité professionnelle femme-homme dans les branches, ainsi que le projet de guide des classifications professionnelles à l'usage des négociateurs de branche.

LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ EN 2003

LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ EN 2003

Préambule

Les conflits collectifs faisant l'objet de la présente analyse s'entendent comme "des cessations concertées du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles déterminées auxquelles l'employeur refuse de donner satisfaction".

La direction des relations du travail (DRT), qui réalise ce bilan, l'établit exclusivement à partir des fiches qu'elle reçoit des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Ces fiches, établies par les sections d'inspection du travail, retracent de façon détaillée le début et la fin de chaque conflit, dans les entreprises du secteur privé, hors secteur public, transport et agriculture.

De son coté, la DARES publie annuellement les données relatives à l'ensemble de entreprises privées et publiques. Elles ne sont pas encore disponibles pour 2003.

Il convient de noter que les conflits d'ampleur nationale, particulièrement nombreux au second trimestre 2003, n'ont pas fait, en général, l'objet de signalement de la part des sections d'inspection. En effet, ces mouvements ont surtout affecté le secteur public qui ne relève pas de la compétence de l'inspection du travail. En outre, les inspecteurs ont tendance à privilégier les conflits locaux intervenant dans leur section au détriment des conflits nationaux.

Il importe donc de prendre en compte ces particularités méthodologiques afin d'analyser le sens des évolutions constatées, celles-ci pouvant révéler de réelles inflexions mais aussi des changements dans les pratiques de transmission de l'information.

Pour l'année 2003, 545 fiches de signalement de conflits ont été transmises (contre 616 en 2002). A partir de celles-ci, a été appréhendée l'histoire de chaque conflit, des revendications initiales et de l'origine de l'action au résultat final (sources DRT).

La baisse de la conflictualité (hors secteur public et hors conflits d'ampleur nationale), enregistrée en 2002, paraît ainsi se confirmer en 2003.

La dégradation de la conjoncture économique peut, en partie, expliquer cette baisse.

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) ;
- l'aménagement et la réduction du temps de travail ;

- 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.

Plusieurs revendications pouvant être exprimées au cours d'un même conflit, le nombre total de revendications se trouve être supérieur au nombre de conflits.

Tendances 2003

La remontée globale du chômage et la dégradation du marché du travail expliquent, en partie, la baisse des conflits ouverts. Cependant, il convient de s'interroger sur l'apparition et le développement de nouvelles formes de conflictualité autres que l'arrêt total de l'activité et qui ne sont pas répertoriées dans les "fiches conflits" établies par les sections d'inspection du travail.

Les manifestations de conflictualité au sein de l'entreprise s'écartent de plus en plus fréquemment de la notion traditionnelle du conflit du travail comme un arrêt collectif de travail, initié ou/et encadré par les délégués syndicaux dans le champ de l'entreprise.

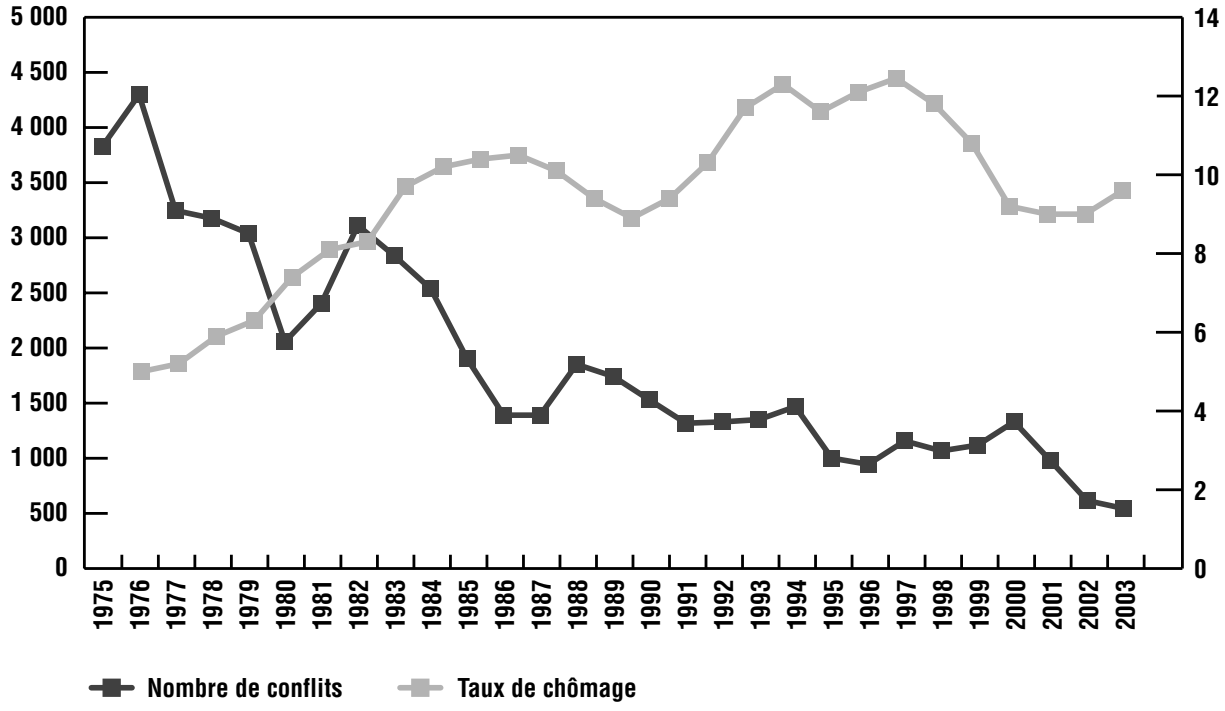
Les conflits du travail peuvent, en effet, prendre des formes multiples, de la protestation silencieuse (absentéisme, démotivation, refus d'heures supplémentaires) à la grève ouverte en passant par les pétitions, rassemblements et manifestations.

Parmi les nouvelles formes d'action collective qui se développent, il est possible également de signaler le recours systématique à la norme juridique et à l'action judiciaire. Ce phénomène de "judiciarisation" des conflits sociaux se traduit par la saisine de l'inspection du travail sur des points de droit ou par l'assignation de l'employeur devant les tribunaux pour une stricte observance des règles juridiques.

Ainsi, ce n'est pas parce que les conflits, sous leur forme classique la plus visible et radicale, d'arrêt total et collectif de travail mesurés à travers le nombre de fiches transmises par les inspecteurs du travail, paraissent en recul sensible que les relations sociales sont apaisées. Dans une majorité d'entreprises (PME, PMI, TPE), en l'absence de syndicats ou en raison d'un faible taux de syn-

dicalisation, les salariés peuvent avoir recours à d'autres formes de protestation plus individuelles qui n'apparaissent pas dans les sources à partir desquelles la DRT effectue son bilan annuel

Nombre de conflits et taux de chômage de 1975 à 2003



Source DRT - (chômage : chiffres INSEE Nov.)

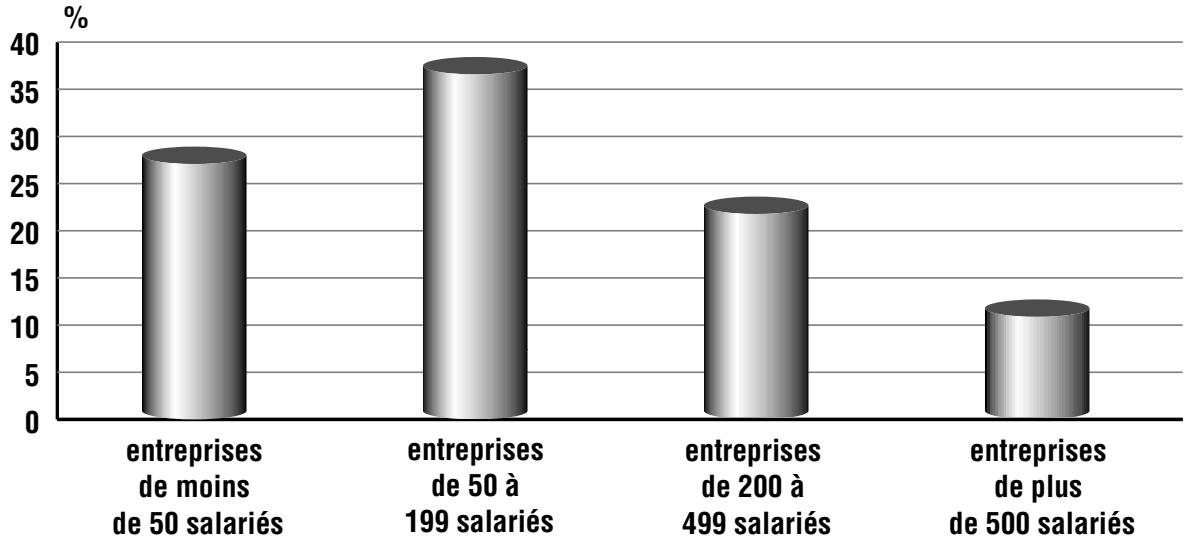
Sous cette réserve, les conflits recensés ont revêtu la forme d'arrêts continus pour 78,9 % d'entre eux et de débrayages pour les 21,1 % restants (chiffres comparables à ceux de 2001). Toutefois, seuls 0,5 % des conflits (contre 4,5 % en 2001) ont pris des formes particulières (grèves tournantes, thromboses, grève de la faim…) et dans 34 % des cas (contre 74 % en 2001) ont fait l'objet de phénomènes d'accompagnement (soit 40 % de moins que l'année précédente). Ce sont principalement les piquets de grève et les manifestations qui ont été alors les plus fréquents.

Comme l'année précédente, certains de ces conflits, parfois très médiatisés, ont connu un grand retentissement et ont pu donner l'impression erronée d'une hausse globale de la conflictualité en 2003.

Nombre de conflits selon la taille de l'entreprise

Selon les données disponibles, il apparaît que 12 % des conflits recensés interviennent dans les entreprises de plus de 500 salariés, 23 % dans celles de 200 à 499 salariés, 37 % dans celles de 50 à 199 salariés et 28 % dans celles de moins de 50 salariés.

Répartition des conflits dans l'ensemble des entreprises selon la taille des entreprises

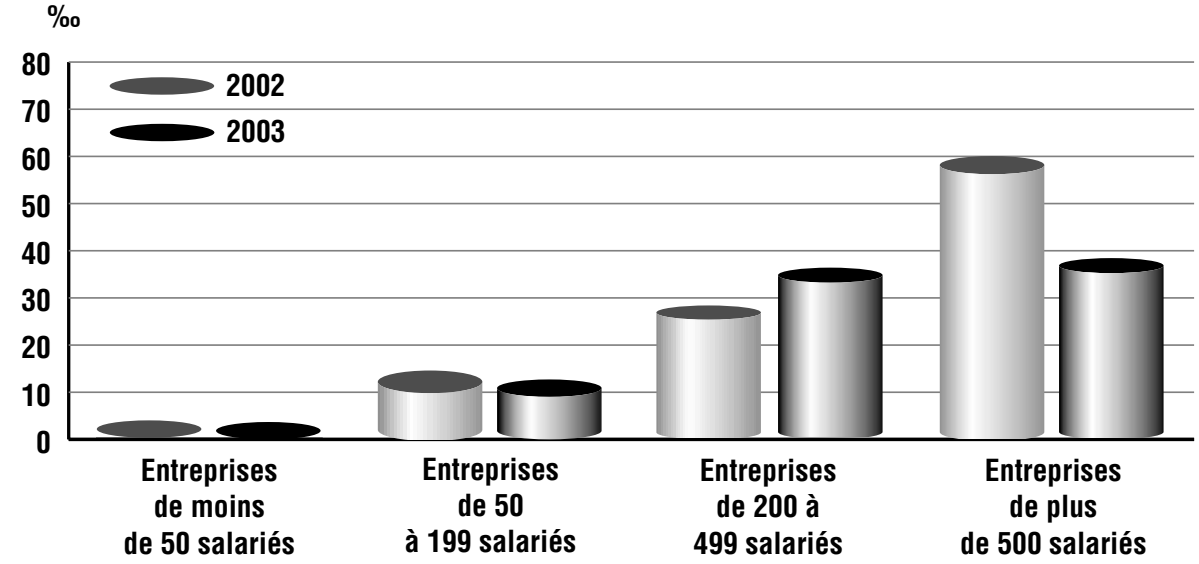


Source : MES-DRT

On constate une baisse du nombre de conflits recensés dans les entreprises de plus de 500 salariés ainsi que dans celles de 50 à 99. A l'inverse, on perçoit une hausse notable dans les entreprises de 200 à 499 salariés.

En tenant compte du poids des entreprises selon leur taille, la fréquence des conflits dans les entreprises de 200 à 499 salariés a connu une hausse et celle dans les entreprises de plus de 500 salariés a enregistré une baisse.

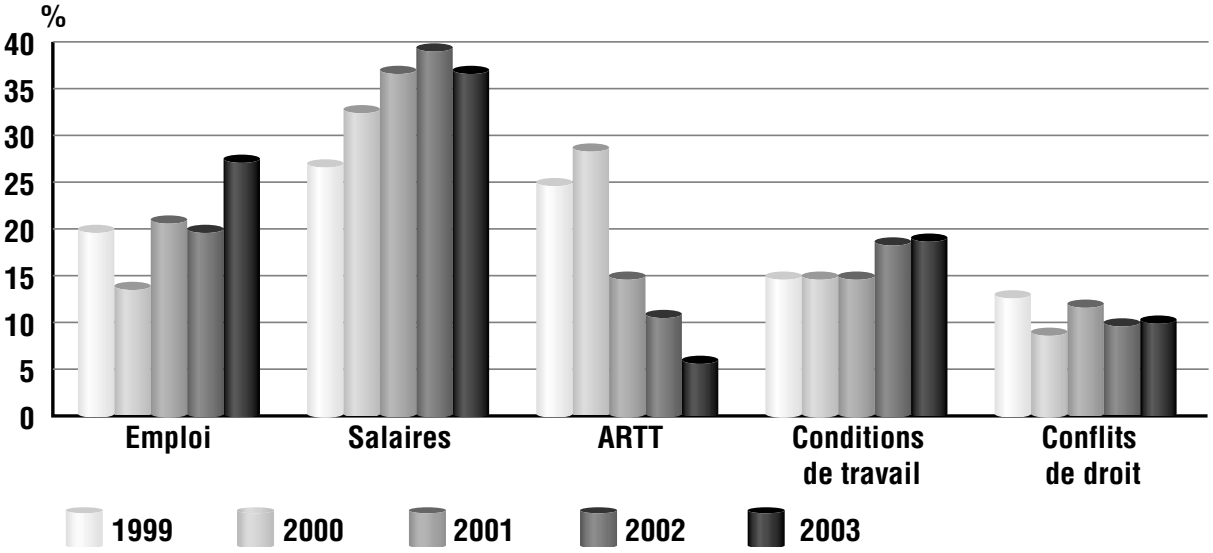
Fréquence des conflits selon la taille des entreprises



Source : DRT

ÉVOLUTION DES MOTIFS DE CONFLITS DE 1999 À 2003

Évolution des motifs de conflits 1999-2003



Source : DRT

L'analyse effectuée sur cette période fait apparaître une certaine évolution des thèmes des conflits ainsi recensés.

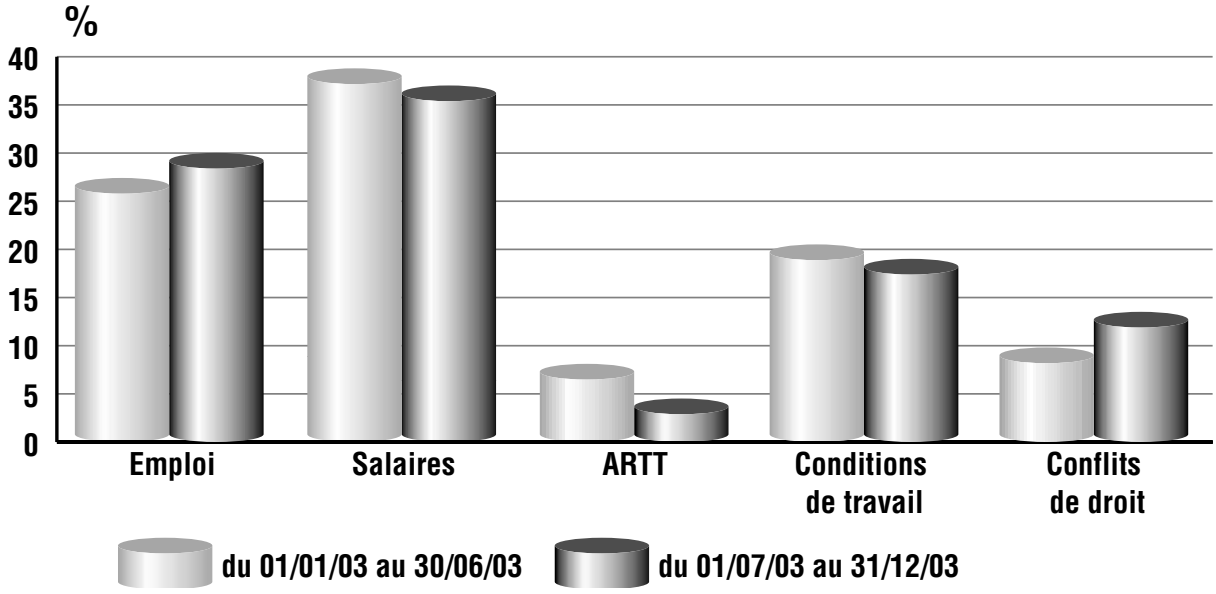
Sur l'ensemble de l'année 2003, on constate que les salaires constituent toujours le premier motif de conflit (37 %) quelle que soit la taille de l'entreprise mais

connaissent quand même une baisse par rapport à l'année 2002. Viennent ensuite l'emploi (28 %) puis les conditions de travail qui passent à 19%, suivent les conflits de droit (10 %) et l'ARTT (6 %).

Si les salaires restent le premier motif des conflits, l'ARTT connaît un net recul au profit non seulement de l'emploi mais plus largement des conditions de travail.

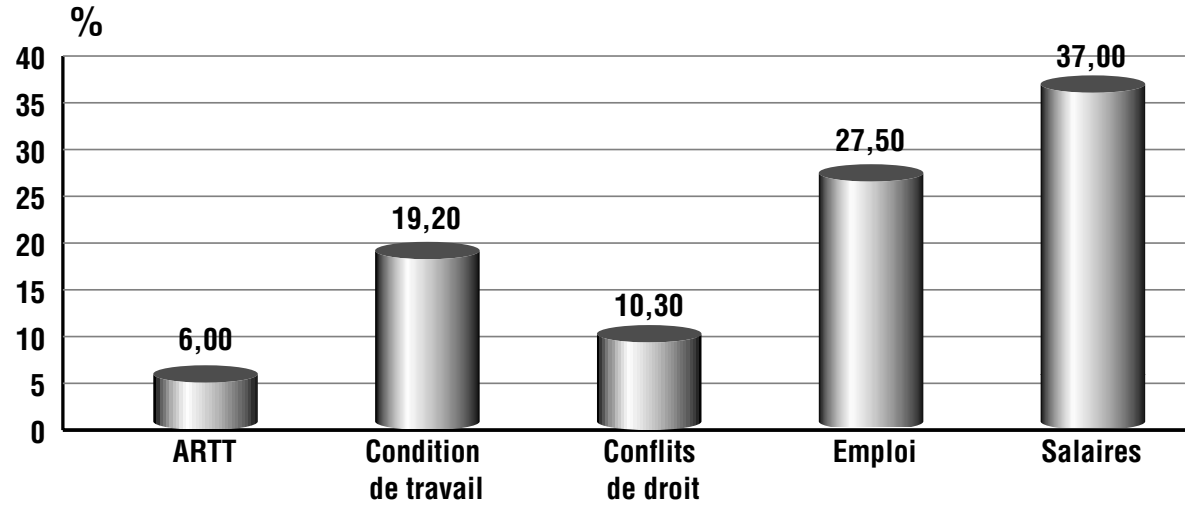
Ce recul de l'ARTT était déjà perceptible depuis le second semestre de l'année 2000. Il s'explique par le fait que bon nombre d'entreprises ayant procédé à la réduction et à l'aménagement du temps de travail, de nouveaux motifs de revendications sont depuis lors apparus.

Évolution des motifs de conflits en 2003



Source : DRT

Motifs du 1er janvier 2003 au 31 décembre 2003



Source : DRT

Motifs du 1er janvier au 30 juin 2003

Les salaires restent le premier motif de conflits (37 %) viennent ensuite l'emploi (27 %) et les conditions de travail (20 %). La réduction du temps de travail constitue le dernier motif de conflits (7 %).

La période février, mars, avril a constitué un "pic" dans la conflictualité de l'année 2003. Aux mouvements nationaux, dont très peu ont fait l'objet de signalement par les services de l'inspection du travail, se sont greffés des conflits internes aux entreprises, avec des motivations spécifiques à chaque situation, notamment sur les sujets des salaires et les problèmes d'emploi.

Motifs du 1er juillet 2003 au 31 décembre 2003

Même si les salaires restent le 1er motif des conflits recensés, durant le second semestre, ils connaissent une baisse. Les conflits liés à l'emploi ne cessent de progresser accréditant ainsi l'explication liée à la conjoncture économique nationale et internationale, source d'inquiétudes chez les salariés. Cette période a donné lieu à une multiplication d'annonces de plans sociaux. Après les nombreux mouvements de mobilisation du printemps (Éducation nationale, intermittents du spectacle, manifestations contre la réforme des retraites), de nombreux observateurs s'attendaient à une rentrée sociale particulièrement "chaude". Celle ci n'a pas eu lieu et

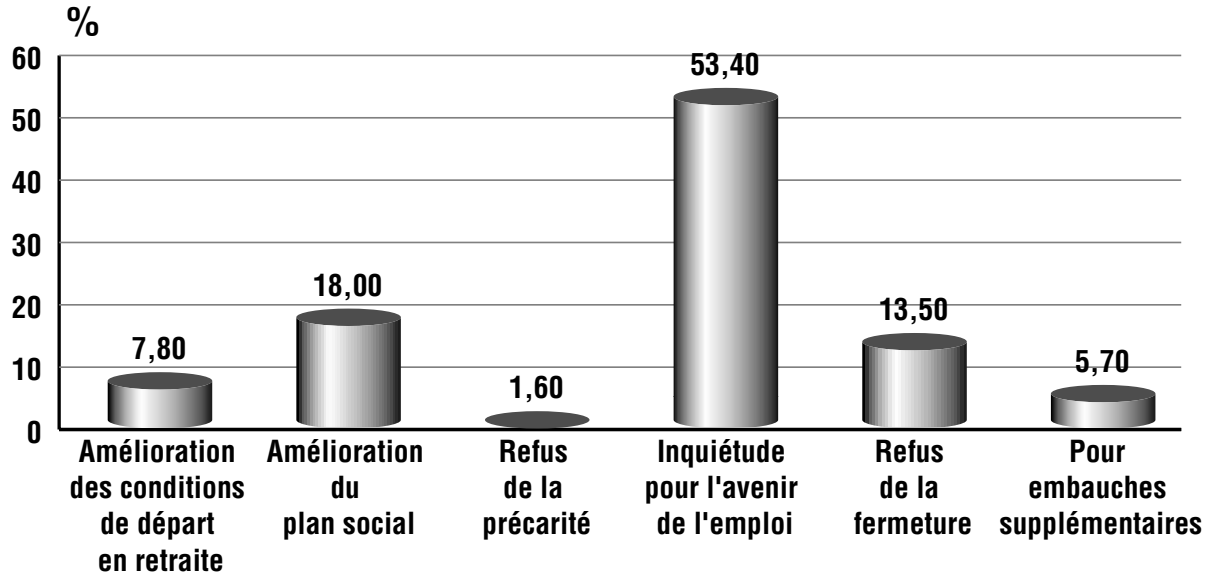
même si la situation de l'emploi représente désormais la première source d'inquiétude de l'opinion, elle n'a pas été relayée par de grandes manifestations de mécontentement.

LES CONFLITS EMPLOI

Données par thèmes : Emploi et conditions de travail

Le thème de l'emploi, quant à lui, augmente fortement en 2003. Ceci confirme la tendance amorcée en 2002 d'un renouveau de la conflictualité s'inscrivant dans la conjonction de réalités économiques nouvelles : une détérioration sensible du marché du travail suite à un ralentissement de la croissance économique et des phénomènes de mondialisation entraînant des fermetures et délocalisations d'entreprises. Dans ce climat, les salariés craignent à nouveau pour leurs emplois d'autant plus qu'à coté des secteurs "traditionnellement" atteints comme la métallurgie, l'agroalimentaire et les machines-outils, aucune sortie de crise n'est perceptible pour le textile-habillement et les télécommunications et que des menaces apparaissent dans des secteurs nouveaux (industrie pharmaceutique, industrie du tabac) et se confirment dans d'autres secteurs comme l'automobile, l'aéronautique et le spatial.

Conflits liés au thème de l'emploi en 2003



Source : DRT

CONFLITS SUR LE THÈME DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Ce thème de revendication connaît une progression notable depuis 2001. Les revendications les plus répandues sont : l'organisation du travail (forte augmentation : 51 % en 2001, 71 % en 2002 et 80 % en 2003), les relations de travail (7 %) et l'hygiène et sécurité.

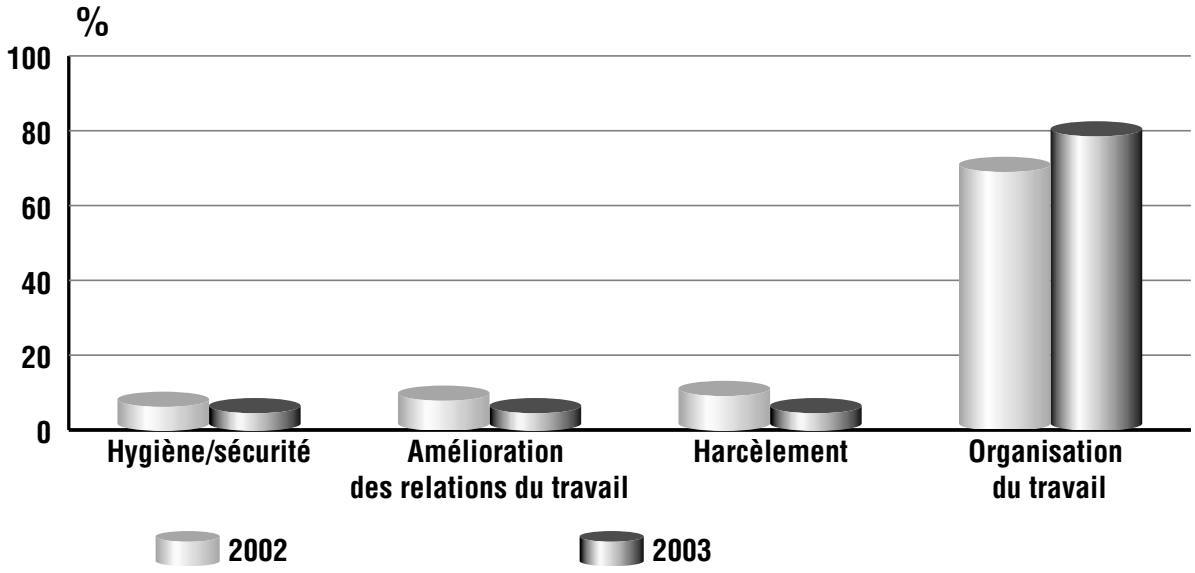
Cette augmentation des mouvements dénote un fort sentiment de malaise et de mal-être chez un grand nombre de salariés quelle que soit leur activité. En effet, dans les secteurs traditionnels, l'automatisation et le machinisme n'ont pas fait disparaître la pénibilité de certaines tâches ; le travail manuel persiste, source de nombreuses contraintes physiques : on assiste, par exemple, à une recrudescence des troubles musculo-squelettiques et des contraintes liées au bruit.

Les cadres estiment que pour eux aussi, les conditions de travail se sont dégradées. Ils se disent soumis à une forte sujétion. Il leur est demandé un investissement de plus en plus important qui conduit à de fortes pressions sur leur rythme de travail et leur prise de responsabilités ; il leur devient parfois difficile de séparer temps de travail et temps hors travail.

Cette dégradation générale des conditions de travail est également liée à des types d'organisation managériales qui ont entraîné des formes nouvelles d'intensification du travail.

Il faut noter que la multiplication des contrats à temps partiel et atypiques est souvent assortie d'une grande flexibilité à l'origine d'une dégradation des conditions de travail.

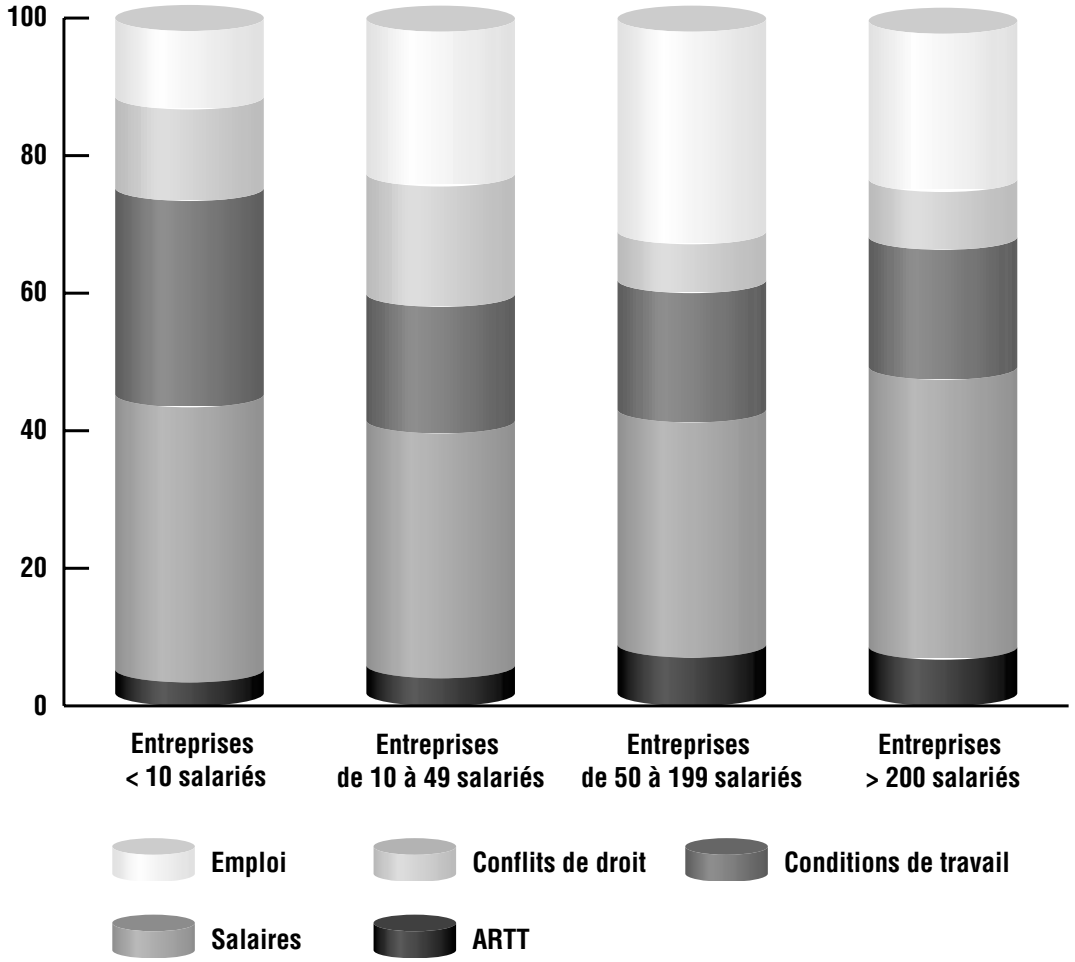
Répartition des conflits sur les conditions de travail en 2003



Source : DRT

RÉPARTITION DES MOTIFS DE CONFLITS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES

Répartition des motifs de conflits selon la taille des entreprises (en %)



Source : DRT

Des années précédentes, deux tendances se confirment : d'une part, la baisse régulière du nombre de conflits liés à la réduction du temps de travail et, d'autre part, quelle que soit la taille de l'entreprise, la dominance du motif des salaires.

Les motifs des conflits appellent certaines remarques selon la taille des entreprises concernées. En effet, les conflits liés aux salaires ont augmenté dans les entreprises de 11 à 49 salariés dans les mêmes proportions que ceux liés à des craintes pour l'emploi alors que dans les entreprises de 50 à 199 salariés les conflits liés aux salaires ont diminué par rapport à ceux liés aux problèmes d'emploi .

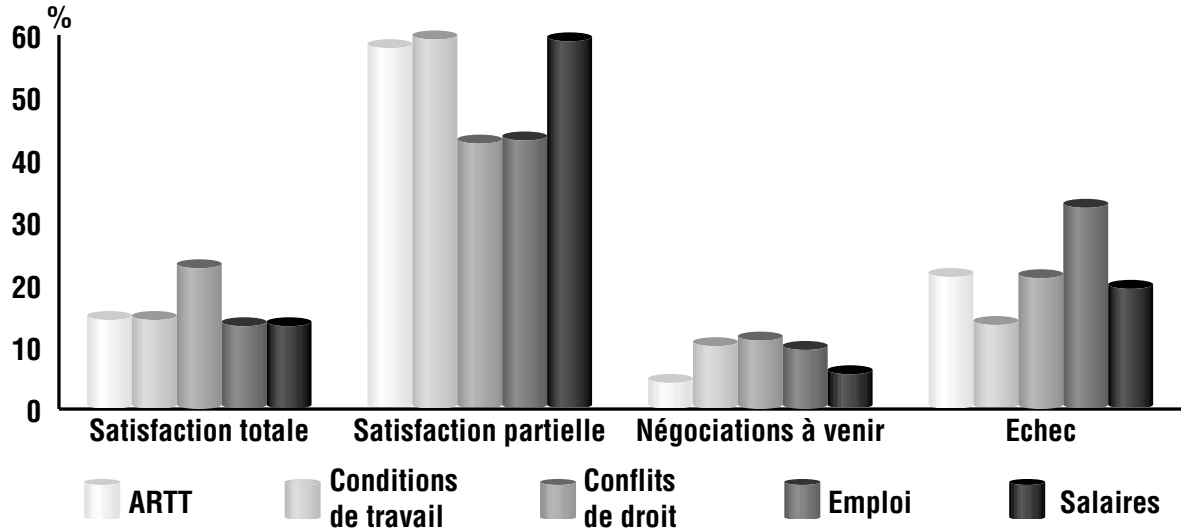
Ainsi, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les salariés n'ont pas hésité à formuler, à coté de leurs inquiétudes sur l'avenir de l'emploi, des revendications salariales. L'aggravation de la précarité, les recherches de productivité accrue dues aux compressions d'effectifs, la détérioration des conditions de travail et l'individualisation des salaires, encore mal acceptée, ont conduit à des conflits (grèves, débrayages) sur fond de négociations salariales malgré la peur du chômage.

En ce qui concerne les entreprises de 50 à 199 salariés, il semble que les craintes liées à l'emploi dans des secteurs relativement épargnés jusqu'alors aient totalement occulté toutes revendications d'ordre salarial.

Il faut noter cependant que dans les entreprises de moins de 10 salariés, le motif dominant de conflit est celui des salaires (40 %) et que vient ensuite le motif des conditions de travail (30 %).

ISSUE DES CONFLITS PAR THÈMES

Issue des conflits par thèmes



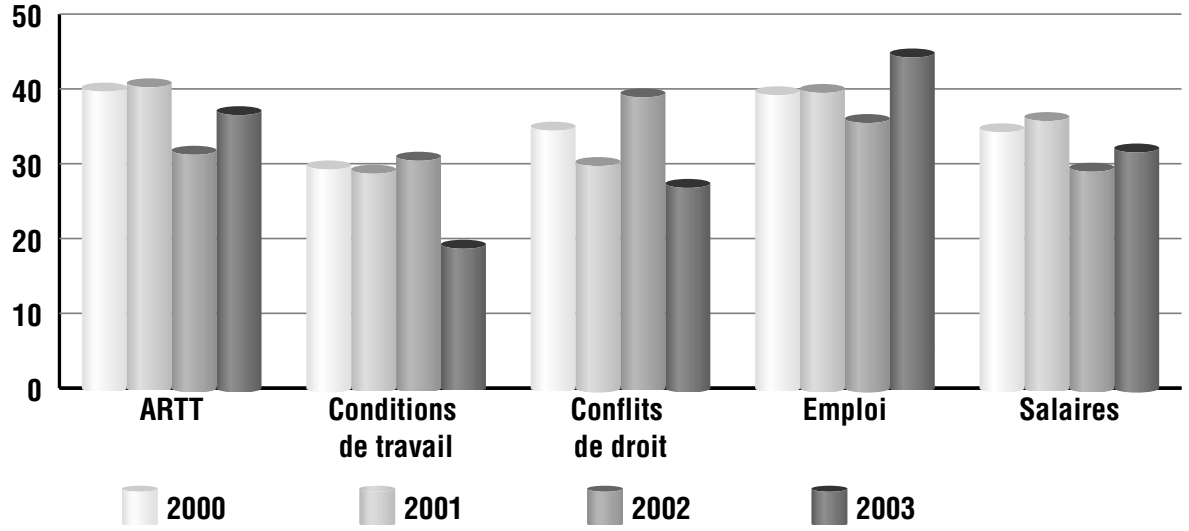
Source : DRT

La majorité des conflits, quels qu'en soient les motifs, s'achève par une satisfaction partielle.

Il convient de noter que les conflits liés aux conflits de droit connaissent proportionnellement le plus fort taux de satisfaction totale et ceux liés au motif emploi connaissent le plus fort taux d'échec total (33 %). Il importe toutefois d'analyser ces taux avec prudence au regard de la spécificité des conflits constatés en 2003. En effet, si tous les conflits relatifs aux mouvements sociaux nationaux n'ont pas fait l'objet d'un signalement de la part des services de l'inspection du travail, ceux communiqués et analysés ici se traduisent tous par un échec total.

LA PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX CONFLITS

Taux de participation des salariés aux conflits par motifs



Source : DRT

Le taux de participation des salariés aux conflits reste stable par rapport à 2002 : 31 % en 2003 contre 32 % en 2002.

Les thèmes les plus mobilisateurs sont l'emploi (45 %) et l'ARTT (38 %).

INITIATIVES SYNDICALES ET FORMES D'ACTION

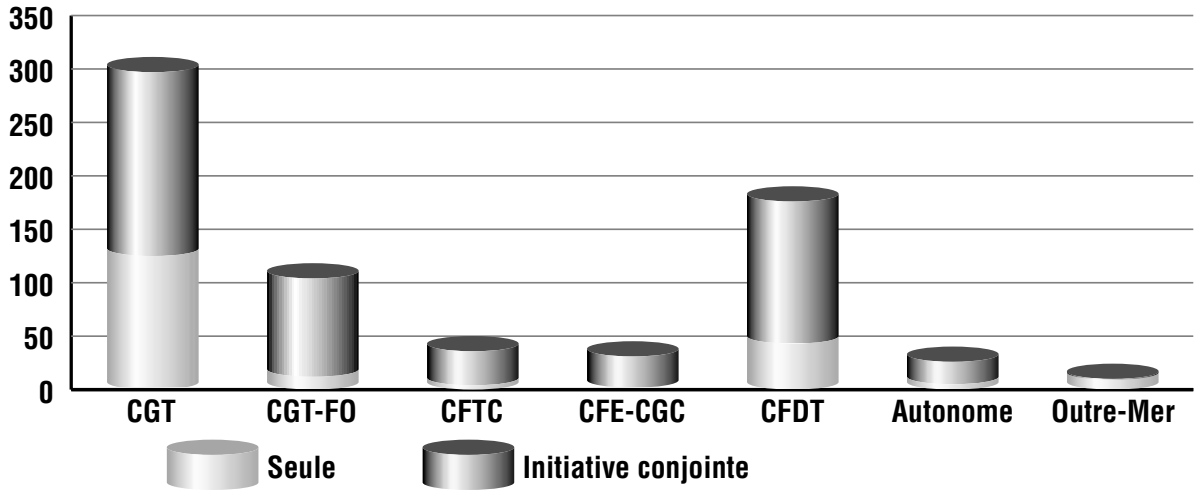
Le nombre de conflits déclenchés par plusieurs syndicats représentent 37 % des initiatives, contre 31 % en 2002.

Lorsqu'un syndicat agit seul, une nette prééminence de la CGT se confirme avec 37 % des initiatives, la CFDT est à l'initiative de 13 % des conflits et la CGT-FO 4 %.

Malgré un faible taux de syndicalisation dans les entreprises, les syndicats paraissent bénéficier de la confiance des salariés et restent leurs interlocuteurs privilégiés en cas de conflit.

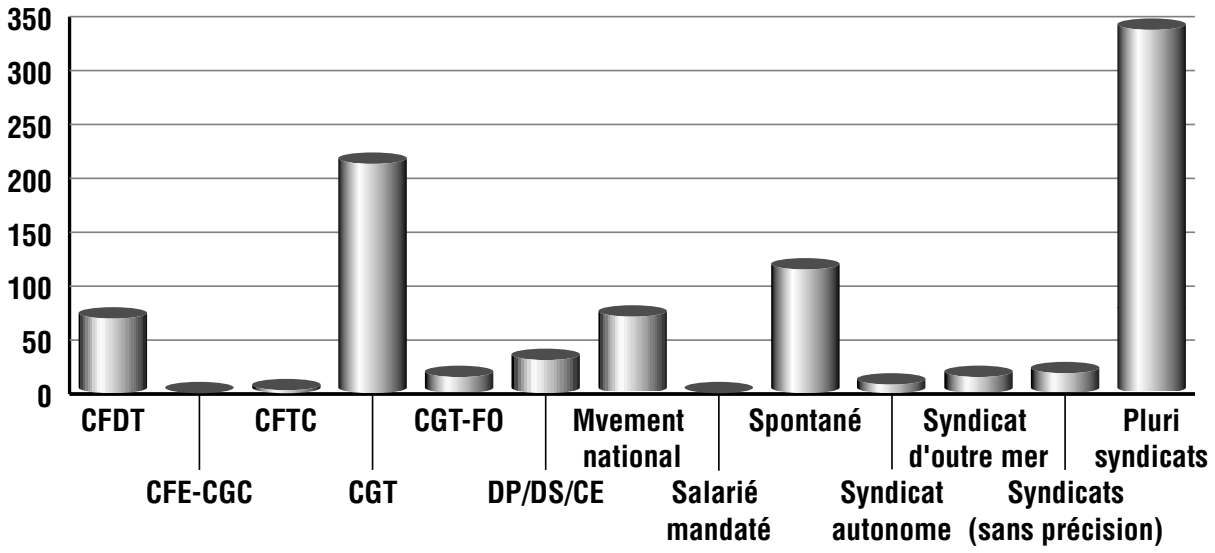
20 % des conflits sont déclenchés "spontanément" par les salariés en dehors de toute intervention syndicale et 5 % des conflits sont à l'initiative des délégués du personnel/délégués syndicaux et comité d'entreprise.

Initiatives des syndicats



Source : DRT

Origine de l'initiative



Source : DRT

Cependant, ces chiffres en hausse par rapport à ceux des années précédentes (11 % de conflits spontanés en 2002) pourraient traduire une inflexion de l'attitude des salariés dans leur façon d'envisager le déclenchement et la conduite d'un conflit sur leur lieu de travail.

Certains conflits intervenant dans des secteurs caractérisés par une grande flexibilité avec de jeunes salariés sans tradition syndicale (McDonald, Pizza Hut, Arcade) ont fait apparaître l'émergence de collectifs soutenus aussi bien par des militants associatifs que par des syndicalistes. Ces conflits ont été marqués par des grèves dures avec des actions fortes.

L'arrêt continu reste la forme d'action la plus répandue quelle que soit l'initiative du conflit. Souvent, lorsque l'action en revient aux syndicats, elle s'accompagne de piquets de grève et de manifestations. Par contre, pour les conflits initiés sans les syndicats, l'occupation et les piquets sont les phénomènes les plus largement répandus.

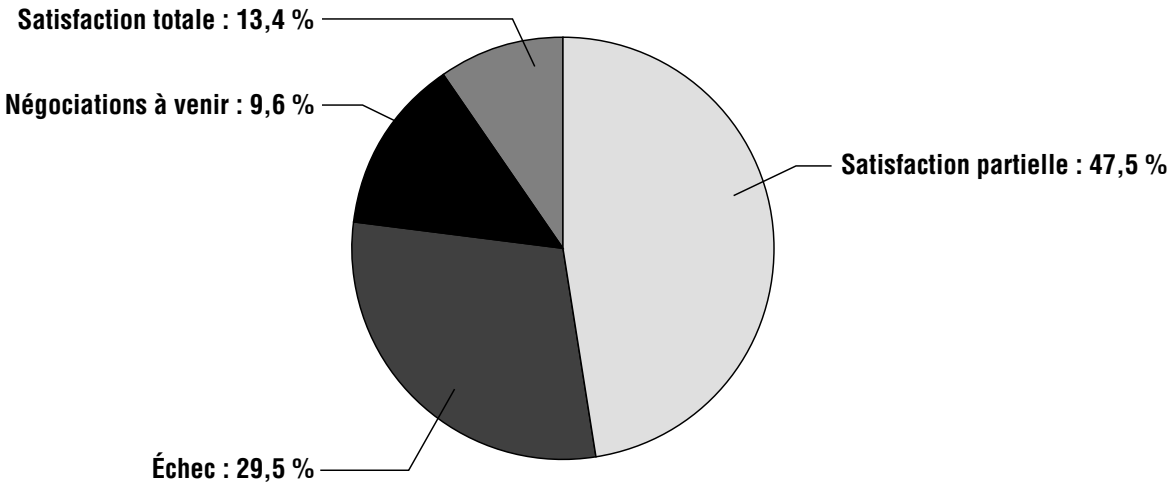
En outre, plus le conflit dure plus les salariés "diversifient" leurs moyens d'action en ayant recours à des méthodes susceptibles d'attirer l'attention des médias, comme les piquets et les occupations de locaux.

Issue des conflits

Il convient de noter en préalable que, dans 14 % des cas, l'issue du conflit n'a pas été communiquée par les services du ministère.

61 % des conflits ont abouti à une satisfaction partielle ou totale des revendications exprimées et 10 % sur l'engagement d'ouvrir des négociations.

Issue des conflits 2003



Source : DRT

Dans 3 % des cas le conflit a eu des répercussions sur l'entreprise. Il s'agit essentiellement de cas de lock-out et de référés d'expulsion.

Modes de règlement des conflits

55 % des conflits signalés par les services déconcentrés ont fait l'objet d'une intervention de la part d'un tiers (40 % en 2002). Dans 94 % des cas (86 % en 2002), 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.

On note cette année, à la différence de l'année dernière, que c'est pour les conflits relativement courts (compris entre 1 et 6 jours) que se conjuguent à la fois le plus fort taux de "satisfaction totale" et le plus fort taux d'intervention extérieure.

LES DOSSIERS

DOSSIER N° 1

LA NÉGOCIATION DANS LES PROFESSIONS AGRICOLES

LA NÉGOCIATION DANS LES PROFESSIONS AGRICOLES

Bilan pour l'année 2003

Le présent document a pour objet de présenter le bilan de la négociation collective en agriculture en examinant successivement, pour l'année 2003 :

- la tendance,
- la négociation interbranches et de branche,
- la négociation d'entreprise,
- les thèmes de la négociation,
- les signatures des organisations syndicales de salariés,
- le contenu des textes conventionnels,
- l'activité de la sous-commission agricole des Conventions et Accords,
- l'activité de l'administration.

LA TENDANCE

Une année de négociation moins active

Par rapport aux tendances relevées durant les deux années précédentes, il convient de noter un retrait certain de la négociation, particulièrement marqué aux niveaux national et régional, seul le niveau départemental demeurant stable, ce qui est dû en grande partie au maintien de la négociation sur les salaires. Mais cependant, cette baisse de la négociation s'explique également par l'épuisement de certains sujets.

En effet, si l'année 2003 est marquée par une diminution sensible du nombre de textes signés, la négociation a été aussi moins riche qu'en 2002. Les thèmes abordés l'année précédente sont moins présents, comme le travail de nuit ou la formation professionnelle, sujets sur lesquels les branches concernées ont déjà négocié. La négociation sur la durée du travail s'estompe, se composant pour l'essentiel d'avenants portant sur des points spécifiques comme le temps partiel, la modulation ou le temps de travail des jeunes. En effet, la quasi totalité des

branches disposent désormais d'un accord sur la durée du travail.

Par ailleurs, 6 conventions collectives ont révisé les clauses préexistantes relatives au travail de nuit, mais il s'agit de modifications de détail, reprise de la définition légale pour la détermination de la période de travail nocturne (21 heures – 7 heures), rappel de l'interdiction du travail de nuit pour les jeunes, instauration de majorations de salaire et/ou de repos de récupération dans l'éventualité où des heures de travail seraient accomplies pendant la période nocturne. En revanche, un seul accord de branche mettant en place le travail de nuit de façon institutionnelle a été conclu en 2003 dans le secteur de l'enseignement privé. Il est vrai que le travail de nuit n'est pas une caractéristique de l'activité agricole proprement dite.

Après 2002, qui apparaît comme une année atypique, on constate que la négociation revient à son niveau normal.

Autres thèmes de négociation

En matière de **classification des emplois, 13** accords ont révisé les classifications dont 6 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 2003 porte à 91 les classifications révisées sur les 140 conventions entrant dans le champ d'application de cet accord national. On constate néanmoins un certain fléchissement de la négociation sur ce thème par rapport à l'année 2001 au cours de laquelle 18 accords de classification avaient été conclus, mais une évolution très modeste comparativement à 2002 (12 révisions).

En outre, le **champ professionnel** de **trois** conventions collectives a été modifié, chiffre comparable à celui de 2002.

La **formation professionnelle** et sa valorisation en termes d'emploi reste en 2002 un thème de négociation avec quatre accords conclus, dont 2 dans le secteur de la production, mais en net recul comparé à 2002 (8 accords).

La **prévoyance** connaît un léger recul en 2003... Avec 14 accords ou avenants à convention collective

signés en 2003, la prévoyance est en retrait par rapport à l'année précédente (16 textes). De plus seulement deux nouveaux régimes de prévoyance sont institués, dont un au niveau national, alors que l'année précédente avait vu la mise en place de 3 nouveaux régimes, dont 2 au plan national.

LA NÉGOCIATION INTERBRANCHES ET DE BRANCHE

DONNÉES D'ENSEMBLE

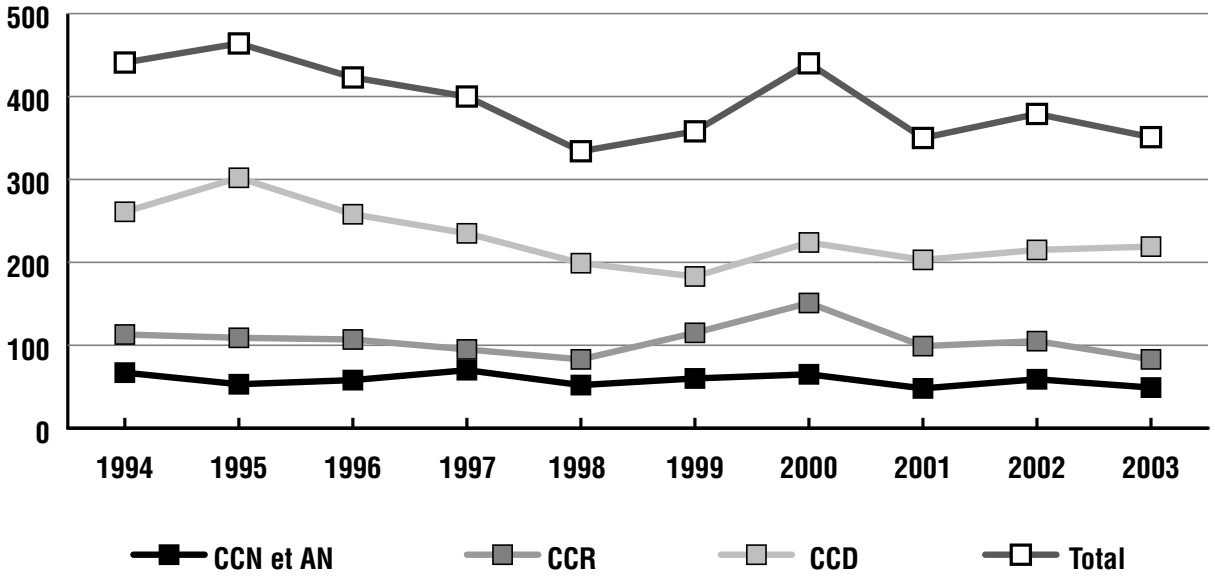
Net ralentissement de la négociation interbranche et de branche

Avec 351 textes signés (contre 379 en 2002 et 350 en 2001), on observe en 2003 un renversement de tendance par rapport à l'année précédente, pour les niveaux national et régional par rapport à 2002. Ce n'est qu'au niveau départemental que la négociation se maintient et enregistre même un très léger progrès. L'évolution positive constatée en 2002 ne s'est pas confirmée en 2003, la négociation revenant quantitativement à son niveau de 2001.

Évolution du nombre de textes conventionnels négociés de 1994 à 2003

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
CCN et AN	67	53	58	70	52	60	65	48	59	49
CCR	113	109	107	95	83	115	151	99	105	83
CCD	261	302	258	235	199	183	224	203	215	219
Total	**441**	**464**	**423**	**400**	**334**	**358**	**440**	**350**	**379**	**351**

Évolution du nombre de textes conventionnels conclus de 1994 à 2003



2003 est donc marquée par une déprime de la négociation aux niveaux national et régional. Les 351 textes conclu se répartissent de la manière suivante :

- au niveau national : 49 textes, contre 59 en 2002 (- 17 %) ;
- au niveau régional ou pluridépartemental : 83 textes, contre 105 en 2002 (- 20,95 %) ;
- au niveau départemental : 219 textes, contre 215 en 2002 (+ 1,86 %).

Le transfert progressif de la négociation au niveau régional, constaté les années précédentes, a marqué une pause, une très légère reprise s'effectuant au niveau départemental.

Les textes négociés

Comme chaque année, la très grande majorité des textes conclus sont des avenants aux conventions et accords collectifs en vigueur parmi lesquels figurent 225 conventions étendues (19 nationales, 59 régionales ou pluri-départementales et 156 départementales) et 119 accords nationaux étendus. 159 conventions ont été révisées en 2003 contre 201 en 2002, 5 nationales

(contre 23), 35 régionales (contre 53) et 109 départementales (contre 125) .

Cinq **conventions collectives** ont été conclues en 2003, dont une au niveau national, une au niveau régional et trois au niveau départementale. Treize nouveaux accords ont été conclus en 2003, dont **9 au niveau national**. En 2002, on relevait respectivement 5 conventions collectives et 22 accords signés dont 18 au niveau national. Cette année, le secteur le plus actif, toute chose étant égale par ailleurs, est celui de la coopération avec 4 accords, à égalité avec celui de la production agricole qui totalise également 4 accord, suivis de l'enseignement privé avec 3 accords.

Les conventions collectives

Conclusion de cinq conventions collectives et de vingt deux nouveaux accords

Une nouvelle convention collective nationale, une régionale et trois départementales ont été signées en 2003.

- La convention collective nationale du 16 janvier 2003 des *centres de gestion agréés et habilités agricoles.*

- La convention collective régionale des *exploitations et établissements d'arboriculture fruitières de certains département de l'ouest de la France* (Côtes-d'Armor, Ille-et-Vilaine, Deux-Sèvres, Morbihan, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée). Elle remplace sur le même territoire une convention du 28 novembre 2003.

- La convention collective départementale du 15 avril 2003 des *exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de Loire-Atlantique* qui remplace la convention précédente du 27 avril 1988.

- La convention collective départementale du 25 juin 2003 des *exploitations maraîchères de Loire-Atlantique* qui remplace celle du 3 février 1981.

- La convention collective départementale du 1er avril 2003 des *exploitations agricoles du Gard*, qui remplace une convention du 19 juillet 1978.

L'examen de ces conventions témoigne d'une poursuite de la restructuration du tissu conventionnel et

du rajeunissement du domaine conventionnel. En revanche aucun progrès n'est constaté en ce qui concerne la poursuite de la généralisation de la couverture conventionnelle. On ne constate pas non plus de regroupements géographiques comme cela avait été observé en 2002. En particulier, si les négociations ont abouti sur le principe de l'intégration des *exploitations forestières de l'Eure* dans la convention des *exploitations forestières de Seine-Maritime et de la forêt de Lyons* du 13 décembre 1951, l'opération n'est toujours pas réalisée dans la pratique faute d'une dénonciation de la convention collective du 27 septembre 1951.

Les accords interprofessionnels et professionnels.

9 nouveaux accords de branche ont été conclu

Neuf nouveaux accords ont été conclus en 2003, **au niveau national**

Parmi les accords professionnels nationaux trois concernent le travail de nuit :

- l'accord national du 29 octobre 2003 sur le travail de nuit dans les *coopératives agricoles, unions de coopératives et SICA de fleurs, de fruits, de légumes et de pommes de terre* ;

- l'accord national du 16 juillet 2003 sur le travail de nuit dans les *caves coopératives vinicoles et SICA* ;

- l'accord national du 9 octobre 2003 sur le travail de nuit dans les *établissements laïcs d'enseignement privé agricoles* relevant de l'article L. 813-8 du Code rural ;

Trois autres accords professionnels nationaux sont relatifs à la formation professionnelle :

- l'accord du 1er juillet 2003 sur la politique conventionnelle agricole en matière de formation professionnelle ;

- l'accord du 29 octobre 2003 sur la formation professionnelle en agriculture, qui est une réponse des partenaires sociaux agricoles à l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;

ces deux accords concernent les secteurs dit de la production agricole *(polyculture-élevage, cultures et élevages spécialisés, travaux agricoles ruraux et forestiers, entreprises du paysages, exploitations forestières et scieries agricoles, coopératives d'utilisation de matériels agricoles, entreprises de rouissage-teillage du lin)* ;

- l'accord-cadre national du 3 juillet 2003 sur la formation des salariés des *établissements catholiques d'enseignement privé agricole*.

Un accord national porte sur la création de certificats de qualification professionnelle, l'accord national du 20 mars 2003 créant un CQP technicien-conseil aux adhérents de *coopératives*.

Les autres accords professionnels nationaux traitent de sujets divers, notamment, du temps de travail et de la prévoyance :

- Accord du 4 septembre 2003 sur le temps partiel dans les *associations à caractère familial d'enseignement et de formation en alternance* (*Maisons familiales rurales*).

- Accord du 16 juillet 2003 relatif à la création d'un régime conventionnel de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale des *coopératives et SICA "bétail et viandes"*.

Enfin, deux textes de portée nationale relatifs à la prévoyance ont été révisés : convention collective national de prévoyance des *ingénieurs et cadres des exploitations agricoles* du 2 avril 1952 (avenant du 30/10/2003) et accord national de prévoyance des personnels des *centres d'entraînement de chevaux de courses* (avenant du 20/08/2003).

Par ailleurs, on citera également l'accord national du 10 juillet 2003 relatif à la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés relevant de la convention collective nationale des *coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux* (accord dit CATS).

Au niveau infranational, quatre accords professionnels ont été conclus :

- l'accord du 14 mars 2003 portant mise en place d'une modulation de la durée du travail dans les *entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne* ;

- l'accord également du 14 mars 2003 sur le travail de nuit dans les *entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne* ;

- l'accord collectif de prévoyance interbranche du 11 mars 2003 concernant les *exploitations de polyculture, de viticulture, d'élevage, de maraîchage, d'horticulture et de pépinières*, les *ETARF* et les *CUMA* et les *associations de remplacement de Loire-Atlantique* ;

- l'accord du 30 juin 2003 relatif au travail de nuit dans les *exploitations de polyculture*, les *ETAR et CUMA de l'Oise*.

Les avenants aux conventions et accords collectifs

Une baisse du taux de révision des conventions aux niveaux national, régional et départemental

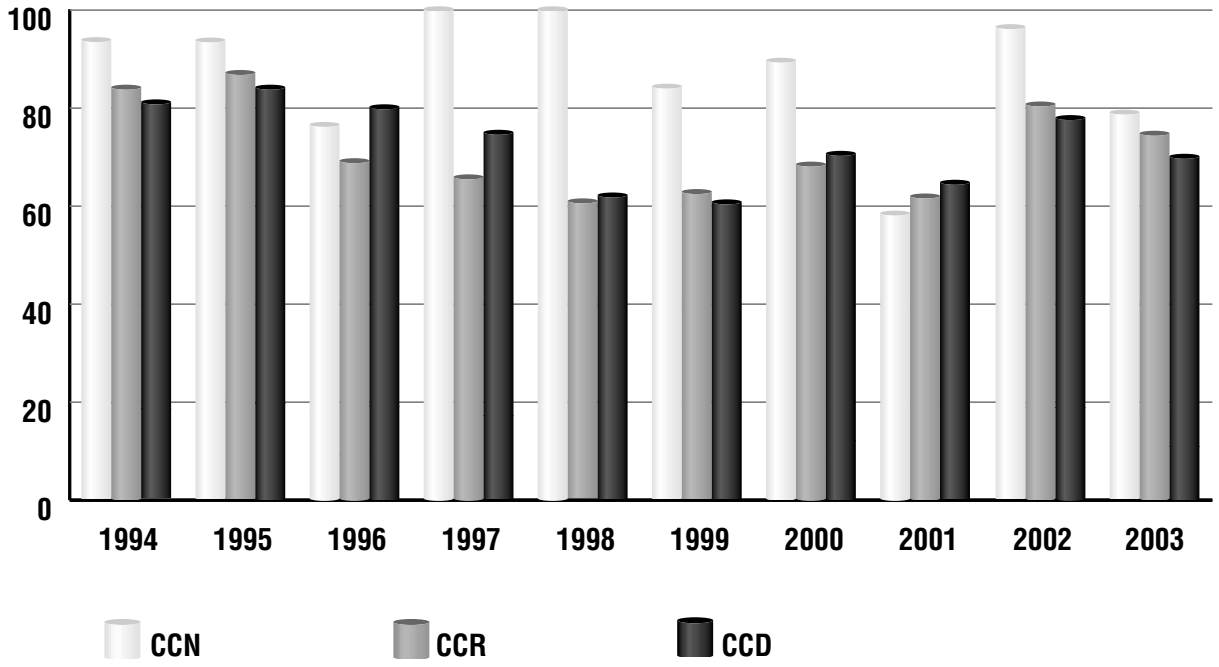
Avec 338 avenants aux conventions et accords collectifs, 2003 accuse une baisse de 8,4 % par rapport à 2002 (369 avenants), et une baisse de 0,6 % par rapport à 2001 (340 avenants).

Cette baisse du nombre des avenants conventionnels est tempérée par une légère hausse du nombre des avenants de salaires en 2003.

Le tableau ci-contre fait apparaître, de 1994 à 2003, 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 1993 à 2002 (par niveau géographique)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
CCN	93,7	93,7	76,4	100	100	84,2	89,5	58,3	95,8	78,9
CCR	84	87	69	65,7	60,8	62,7	68,3	61,8	80,3	74,6
CCD	81	84	80	74,8	62	60,6	70,5	64,6	77,6	69,9



- **Au niveau national**, les 37 avenants modifient 16 conventions et 6 accords, étendus.

- **Au niveau régional et pluridépartemental**, les 82 avenants modifient 44 conventions.

- **Au niveau départemental**, les 187 avenants modifient 109 conventions.

106 conventions étendues n'ont pas fait l'objet de révision en 2003 alors que ce chiffre était de 97 en 2002, 75 en 2001, 84 en 2000 et 67 en 1999. **Quatre conventions nationales** figurent sur la liste des conventions étendues non révisées (contre 5 en 2001 et 3 en 2000). Il s'agit des conventions concernant les *entreprises d'accouvage et de sélection avicole*, l'*aquaculture*, les *centres équestres* et les *centres d'entraînement de chevaux de courses au trot*.

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Déclin de la négociation d'entreprise

Selon les données collectées par les services régionaux, le fléchissement de la négociation d'entreprise observé en 2002 se confirme en 2003 avec 1 225 conventions et accords d'entreprise conclus contre 1 446 en 2002, 1936 en 2001, 1 538 en 2000 et 2 258 en 1999.

Les principaux thèmes de la négociation d'entreprise restent essentiellement la durée du travail, les salaires et primes, le droit syndical et la représentation du personnel, le temps partiel et la prévoyance.

LES THÈMES DE NÉGOCIATION DE BRANCHE

Repli de la négociation salariale

Dans un contexte de ralentissement confirmé de la croissance, les négociations salariales ont marqué le pas en 2003.

Globalement, le nombre d'**avenants salariaux** diminue en 2003, avec 215 avenants contre 224 en 2002 (- 4,02 %), après une légère hausse en 2001 et une évolution en dents de scie au cours des 10 dernières années. En effet, au cours de la décennie, le nombre d'avenants et accords salariaux avait d'abord progressé passant de 230 avenants en 1992 à 247 avenants en 1994 puis à 286 en 1995 (+ 19,58 %), pour ensuite décroître, revenant à seulement 173 avenants en 1999 (- 65,32 %), pour se stabiliser enfin au cours des quatre années suivantes.

En 2003 les négociations ont permis le plus souvent d'aboutir à une revalorisation des salaires ne dépassant guère le maintien du pouvoir d'achat.

En outre, l'augmentation du SMIC au 1er juillet 2003 ayant été plus élevée qu'à l'accoutumée (+ 5,27 %) en raison d'une harmonisation nécessaire consécutive à la mise en œuvre des 35 heures (payées 39 h), un certain tassement a été constaté dans les grilles de salaire. Ainsi, l'éventail entre les salaires minima et maxima conventionnels pour le personnel d'exécution dans le secteur

de la production apparaît resserré, en moyenne de 1,19 sur l'année.

Dans le secteur de la production où les négociations salariales s'effectuent au niveau infranational, on constate que les salaires minima conventionnels du début de la classification des emplois sont systématiquement fixés au niveau du SMIC. Une étude réalisée par la MSA montre d'ailleurs que la proportion des emplois payés au voisinage du SMIC dans ce secteur est très nettement supérieure à celle observée dans le reste de l'économie. Cette proportion est encore plus élevée dans les entreprises de moins de 10 salariés. 44 % des emplois des entreprises de moins de 10 salariés sont en effet au niveau du SMIC dans le secteur de la production agricole alors qu'ils ne sont que 26 % dans ce cas lorsqu'ils sont exercés dans des entreprises de même dimension économique dans un secteur de production non agricole.

Par ailleurs, on constate qu'il existe une hiérarchie des productions agricoles en matière de rémunération. Les activités de polyculture-élevage sont peu rémunératrices ; le secteur de la viticulture présente pour sa part une grande diversité en fonction des régions, surtout en ce qui concerne la fixation des salaires horaires des saisonniers. Les niveaux de rémunération dans les zones classées en AOC (Champagne, Bourgogne…) sont beaucoup plus élevés, compte tenu de la forte valeur ajoutée de la production, que dans celles sans appellation ou d'une appellation moins prestigieuse. Ainsi, par exemple, le salaire horaire pour les *coupeurs* ou *cueilleurs* a été fixé pour la campagne 2003 à 7,19 dans l'Aude, 7,20 en Savoie, 7,48 dans le Gers et 7,97 en Saône-et-Loire

Nombre d'avenants salariaux à des conventions collectives étendues de 1994 à 2003

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Nombre	247	286	260	231	206	173	221	226	224	215

L'année 2002 avait été dominée par le thème du **travail de nuit** suite à l'intervention de la loi n° 2001-937, du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui permet de mettre le droit national en conformité avec la législation européenne tout en encadrant strictement par des dispositions protectrices le recours au travail de nuit. La mise en place structurelle du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés sont désormais subordonnées à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif. Il peut s'agir soit d'un accord de branche étendu, soit d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Les partenaires sociaux agricoles ont participé à la mise en œuvre de ce dispositif en s'engageant dès la promulgation de la loi sur ce thème du travail de nuit, puis en poursuivant les négociations engagées.

En 2003, 21 textes ont évoqué le travail de nuit à quelque titre que ce soit, dont 5 traitent spécifiquement de ce mode d'aménagement du temps de travail en instituant structurellement le travail de nuit :

- 3 au plan national (*coopératives vinicoles* et *SICA* ; *coopératives, unions de coopératives et SICA de fleurs, de fruits, de légumes et de pommes de terre ; établissements laïcs d'enseignement privé agricole*).

- 2 au plan infranational (*coopératives de déshydratation de Champagne-Ardenne* et *exploitations de polyculture-élevage, CUMA et ETAR de l'Oise*).

Par ailleurs, 16 conventions collectives, dont deux nouvelles (*entreprises maraîchères de Loire-Atlantique* et *exploitations de polyculture de Loire-Atlantique*) comportent ou ont révisé des clauses relatives au travail de nuit, mais il s'agit de dispositions ou de modifications de détail visant le travail de nuit occasionnel : reprise de la définition légale de la période de travail nocturne (21heures - 7 heures), rappel de l'interdiction du travail de nuit pour les jeunes, instauration de majorations de salaire et/ou de repos compensateur dans l'éventualité ou des heures de travail seraient accomplies pendant la période nocturne. C'est le cas notamment des conventions collectives de *polyculture-élevage du Cantal, du Puy-de-Dôme, de la Somme, de l'Orne*…

Depuis l'entrée en vigueur de la loi et de son décret d'application, 13 accords fixant les conditions de recours structurel au travail de nuit ont été signés, dont 8 au niveau national (6 dans le secteur coopératif et 2 dans le secteur de l'enseignement privé) et 5 au niveau infranational, dont pour mémoire, un conclu en 2001.

Cette contribution du secteur agricole à la mise en place du travail de nuit peut apparaître a priori modeste eu égard aux objectifs de la loi, mais le travail de nuit n'est pas une caractéristique de l'activité agricole proprement dite et il reste exceptionnel et circonstanciel.

Ainsi, au niveau infranational et dans le secteur de la production, le travail de nuit n'est-il mis en place structurellement que, soit dans une branche d'activité bien spécifique (accord régional dans les *entreprises de déshydratation de Champagne-Ardenne*), soit dans les cultures spécialisées (*cultures maraîchères, pépinières et arboriculture du Nord*). L'avenant du 10 juillet 2002 qui instaure le travail de nuit dans les *exploitations de polyculture, d'élevage et de viticulture de la Sarthe* et celui du 30 juin 2003 dans les *exploitations de polyculture de l'Oise* demeurent pour l'instant des cas isolés.

L'aménagement et la réduction du temps de travail

En matière d'**aménagement du temps de travail**, seulement deux accords ont été conclus spécifiquement sur ce thème, encore ne portent-ils que sur des aménagements ponctuels :

- le temps partiel : accord du 4 septembre 2003 sur le temps partiel dans les *associations à caractère familial d'enseignement et de formation en alternance* ;

- la modulation : avenant n° 101 à la convention collective des *entreprises de déshydratation de Champagne-Ardenne*, portant mise en place d'une modulation de la durée du travail.

La majorité des accords traitant du temps de travail constituent des avenants à des conventions collectives ou accords et traitent plusieurs thèmes. La loi relatives aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi du 17 janvier 2003 a en effet ouvert de nouvelles possibilités à la négociation collective. Les partenaires sociaux s'en sont donc emparés afin

d'adapter certaines disposition, notamment celles relatives au régime et au contingent des heures supplémentaires ou à la définition des cadres.

La conclusion de l'accord national du 26 novembre 2001 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les *centres équestres*, a marqué le quasi aboutissement du processus conventionnel engagé à la suite des deux lois des 13 juin 1998 et 19 janvier 2000. À l'exception du secteur des *courses de chevaux au trot*, l'ensemble des branches d'activité agricoles ont conclu un accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. Au total 29 accords nationaux de branche ont été conclus depuis 1998, ce qui couvre 98 % de la population active salariée du secteur agricole.

4 256 entreprises agricoles sont passées conventionnellement aux 35 heures, ce qui représente 439 274 salariés sur un total de 600 000 salariés, équivalents temps plein, en agriculture.

L'ARTT a donné lieu à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise dans 2 680 entreprises tandis que 1 576 ont mis en place l'ARTT par application d'un accord de branche étendu.

La réduction de la durée du travail a permis ainsi de créer 48 907 emplois et d'en préserver 21 546.

Parmi les entreprises concernées, 1 455 relèvent du secteur "culture-élevage", soit 34 % des entreprises passées à 35 heures, et couvrant 34 465 salariés.

Dans le secteur des coopératives agricoles, la plupart des établissements sont effectivement à 35 heures. En revanche, dans la production agricole (culture-élevage, paysagistes, exploitations forestières) la diminution du temps de travail s'effectue beaucoup plus lentement. De fait, une majorité des exploitations est restée à 39 heures par semaine, des heures supplémentaires étant souvent accomplies au-delà de cette durée.

Par ailleurs, de nombreux avenants à des conventions régionales et départementales ont été conclus aux fins de mettre les clauses conventionnelles relatives à la durée du travail en conformité avec celles de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du

travail dans les exploitations et entreprises agricoles, compte tenu des modifications apportées par ses avenants n° 12, 13 et 14. On peut relever que les partenaires sociaux n'ont quasiment jamais usé de la possibilité qui leur était offerte par l'accord national d'adapter ses dispositions sur la durée du travail à leurs besoins spécifiques.

Parmi les autres thèmes de négociation, on retiendra notamment la classification des emplois, les champs conventionnels, les accessoires du salaire, la prévoyance, l'emploi et la formation professionnelle.

La refonte des classifications se poursuit

La révision des **classifications professionnelles** se poursuit dans plusieurs branche professionnelles et plus particulièrement dans les branches de la production agricole pour la mise en œuvre des dispositions contenues dans l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 relatif à la classification professionnelle des emplois non-cadres en agriculture. Le nombre d'accords mettant en œuvre cet accord s'établit en 2003 à 12 contre 9 en 2002.

Ont ainsi été substantiellement révisées les classifications des conventions suivantes : *exploitations légumières de plein champ de Seine-Maritime* (av. n° 3 du 08/04/2003) ; *exploitations agricoles de la zone céréalière de l'Aude* (av. n° 69 du 03/10/2003) ; *polyculture-élevage du Cantal* (av. n° 58 du 04/04/2003) ; *polyculture-élevage et cultures légumières des Côtes d'Armor ; exploitations horticoles et pépinières de Meurthe-et-Moselle* (av. n° 76 du 15/07/2003) ; *exploitations agricoles du Lot* (av. n° 114 du 13/03/2003) ; *exploitations horticoles, maraîchères et pépinières de la Mayenne* (av. n° 58 du 11/09/2003) ; *exploitations et entreprises agricoles de l'horticulture, des pépinières, de l'arboriculture et de la production de fruits du Calvados* (av n°. 24 du 03/12/2003).

S'y ajoutent **4 conventions nouvelles** ou révisées globalement qui ont mis en place des classifications répondant aux prescriptions de l'accord national de méthode :

- convention régionale du 8 mars 2003 des *exploitations et établissements d'arboriculture fruitière de certains départements de l'Ouest de la France*,

- convention collective départementale du 15 avril 2003 des *exploitations de polyculture de Loire-Atlantique*,

- convention départementale du 25 juin 2003 des *exploitations maraîchères de Loire-Atlantique*,

- convention départementale du 1er avril 2003 des *exploitations agricoles du Gard*.

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, 106 classifications ont été révisées sur les 140 conventions entrant dans le champ d'application de l'accord de méthode.

Quatre autres conventions collectives, 3 régionales et 1 départementale ont révisé leurs classifications en dehors de l'accord de méthode :

- *exploitations forestières de Basse-Normandie* et des *propriétaires sylviculteurs de l'Orne* (av. n° 46 du 08/07/2003, intégration du personnel cadre des exploitations sylvicoles) ;

- exploitations *forestières et scieries agricoles de la région des Pays-de-la-Loire* (av. n° 25 du 07/04/2003) ;

- *exploitations maraîchères du département d'Ille-et-Vilaine* (av. n° 21 du 09/07/2003) ;

- e*xploitations maraîchères du département de la Sarthe* (av. n° 72 du 18/11/2003).

Par ailleurs, une particularité ayant une incidence sur la classification peut être relevée : il s'agit de la prorogation pour une durée d'un an de l'application des grilles de classification de l'ancienne convention collec-

tive concernant les *exploitations de polyculture-élevage, de maraîchage, de cultures légumières de plein champs*, les *haras*, les *élevages de chevaux de pur sang*, les *CUMA*, les *élevages de petits et gros animaux*, les *activités de pêche à pied*, les *activités agro-touristiques du Calvados* (accord du 10/07/2003).

Au plan national, on note la refonte de la classification des emplois de la convention nationale des *jardiniers-gardiens de propriétés privée*.

Enfin, la convention collective nationale du 16 janvier 2003 des *centres de gestion agréés et habilités agricoles* introduit un nouveau système de classification en trois filières : "Service adhérents-clients" (lui-même divisé en 3 familles comptabilité-informatique-conseil), "Services internes" et "Service management", qui s'appuie sur des critères classants. Il comprend quatre critères :

- la dimension technique,
- la dimension conseil,
- la dimension organisationnelle,
- la dimension relationnelle et commerciale.

Chacun des quatre critères est lui-même étalonné en plusieurs emplois repères.

Le champ des conventions collectives

Le champ professionnel de 4 conventions collectives a été modifié. Il s'agit de :

- la convention portant création d'un fonds d'assurance formation des salariés des *exploitations et entreprises agricoles* (extension du champ d'intervention du FAFSEA aux entreprises de *rouissage-teillage du lin*) ;
- la convention des *exploitations forestières, scieries agricoles et propriété forestière des départements de l'Allier, du Cantal, du Gard, de la Haute-Loire, de la Loire, de la Lozère et du Puy-de-Dôme* (intégration de la sylviculture) ;
- la convention des *exploitations de polyculture et d'élevage de l'Ille-et-Vilaine* (retrait des CUMA qui relèvent désormais d'une convention régionale) ;

- la convention concernant les *exploitations forestières de la région du Nord-Pas-de-Calais* (retrait de l'ONF suite à sa dénonciation par ce dernier).

Un accord national sur la cessation d'activité anticipée d'activité

En 2003, le secteur des *coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail* a conclu un accord sur le thème de la **cessation anticipée d'activité** (avenant n° 99 du 10 juillet 2003 à la convention). Ce texte traite du dispositif CATS, cessation anticipée de certains travailleurs salariés, tel qu'il est prévu par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000 et l'arrêté du même jour.

En outre, pour les salariés ne remplissant pas les conditions pour bénéficier du dispositif CATS, l'accord met également en place pour une durée de 3 ans, un dispositif de préretraite de branche ou "CATS non aidé". Celui-ci permet aux salariés répondant à certains critères de pénibilité propre à la filière "V branches", (tels que le port de charges lourdes ou l'exposition à la poussière), et âgés d'au moins 57 ans de cesser par anticipation leur activité tout en bénéficiant d'une allocation de remplacement prise en charge par l'employeur.

Pour mémoire, trois accords "CATS" répondant aux prescriptions réglementaires précitées avaient été conclus en 2001 et 2002.

La négociation sur 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.

Pour 2003, le thème est présent dans 16 des 155 textes conventionnels comportant des clauses diverses.

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 ;

- 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 la nature et l'étendue des garanties. 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 et taux de cotisations et désigne l'organisme gestionnaire du régime auprès duquel 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.

La tendance en 2003

En 2003, la négociation collective, uniquement au niveau des branches a abouti à la conclusion de **24 accords dans 5 branches** (dont 16 textes dans la production) traitant à quelque titre que se soit des couvertures sociales complémentaires, ce qui traduit une nette augmentation de l'activité de négociation par rapport à l'année 2002 où 16 accords avaient été signés et par rapport à l'année 2001 qui n'avait vu la signature que de 7 accords seulement.

Les principales 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.

Quatre nouvelles couvertures complémentaires ont été mises en place dans les branches ou secteurs suivants :

- *exploitations forestières d'Alsac*e (avenant n° 83 du 27/05/2003 à la convention collective) ;

- *polyculture, élevage, viticulture, maraîchage, horticulture, pépinières, CUMA, ETARF* et *association de remplacement de Loire-Atlantique* (accord inter-branche du 11/03/2003) ;

- *coopératives agricoles* et *SICA bétail et viande* (accord national du 25/02/2003) ;

- *centres de gestion agréés et habilités agricoles* (convention collective nationale du 16/01/2003).

Ces quatre accords ont tous choisi de mettre en œuvre le nouveau régime en désignant un ou deux organismes assureurs chargés d'organiser la mutualisation des risques au niveau de la branche.

En l'espèce il s'agit à chaque fois d'une institution paritaire (AGRI-Prévoyance, CCPMA-Prévoyance, CRIA-Prévoyance et OCIRP).

En revanche, seule la convention des *centres de gestion agréés et habilités agricoles* institue une garantie complémentaire "frais de santé", alors que 4 textes conventionnels l'avaient prévue en 2002.

Deux accords préexistants ont été entièrement révisés :

- *exploitations forestières et scieries agricoles de Poitou-Charentes* (avenant n° 22 du 23/10/2003 à la convention) ;

- *centres d'entraînement de chevaux de courses* (avenant n° 5 du 20/08/03 à l'accord national de prévoyance).

Comme les années précédentes, les autre accords ou avenants (18) aménagent les couvertures existantes (ajustement des taux de cotisation, modification du niveau des prestations, ajout de nouvelles garanties, principalement en matière de décès).

Deux conventions collectives (*cultures spécialisées de l'Isère* et *exploitations agricoles des Alpes-Maritimes*) ont mis en place pour les personnels d'encadrement des garanties surcomplémentaires en matière de retraite et de prévoyance en négociant des clauses optionnelles dans le cadre de la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952 des *ingénieurs et cadres des exploitations agricoles*.

Enfin, dans trois branches les textes négociés se limitent à une simple incitation aux entreprises de souscrire un régime de prévoyance au profit de leurs salariés.

Des négociations sont toutefois en cours dans quelques secteurs, notamment les *coopératives fruitières fromagères de l'Ain, du Doubs et du Jura* et la *conchyliculture*. Il demeure que le secteur de la production demeure insuffisamment couvert en matière de prévoyance, du moins pour les salariés non-cadres.

Il ressort d'un bilan effectué en métropole et concernant les secteurs de la polyculture, des élevages et cultures spécialisées ou non, et de la viticulture, que :

- 63 départements sont couverts par un accord de prévoyance, soit départemental, soit régional ou pluri-régional (accord des *exploitations arboricoles de certains départements de l'ouest de la France* et accord des *exploitations agricoles de l'Ile-de-France sauf la Seine-et-Marne* par exemple) qui tous désignent un organisme gestionnaire, la CAMARCA-Prévoyance (43 fois), la CRIA-Prévoyance (9 fois) et l'AGRR-Prévoyance (12 fois).

- 27 départements renvoient simplement aux dispositions légales, le maintien du salaire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident étant à la charge des employeurs.

D'une manière générale, les partenaires sociaux éprouvent 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 de l'organisme assureur, ou encore la présence d'une clause de désignation sans qu'il y ait par ailleurs de mutualisation des risques au niveau de la branche, ont conduit l'administration à différer l'extension de ces accords.

Un thème toujours présent : les conditions de travail des bergers d'alpage

En 2002 un avenant à la convention collective des *exploitations de polyculture, d'élevage, de viticulture, d'arboriculture fruitière, entreprises de travaux agricoles et ruraux, CUMA et entreprises de distillation de la Savoie* avait intégré une annexe concernant les **salariés occupés pendant la saison d'alpage (bovin lait)**. Cette annexe prévoit des modalités particulières sur l'emploi, la rémunération, le temps de travail, les primes d'ancienneté et les jours de congé au profit de cette catégorie de salariés. Cet accord était le premier du genre et il devrait être suivi dans l'avenir d'autres accords similaires conclus dans les département de montagne, Alpes du nord et du sud, Pyrénées, Massif Central. Les partenaires sociaux agricoles sont conscients en effet que les conditions particulières d'emploi des bergers qui effectuent la transhumance d'été et les contraintes spécifiques auxquelles ces salariés sont soumis justifient que des adaptations à la réglementation soient prévues par voie conventionnelle. Ce thème est encore présent en 2003, mais à une échelle plus modeste que ce que l'on pouvait attendre, puisque 2 accords seulement traitent des conditions de travail des bergers d'alpage.

- La convention collective *polyculture, élevage de la Savoie* susmentionnée intègre une annexe qui est, cette fois-ci, consacrée aux **bergers d'alpage "ovins"** (avenant n° 68 du 26/05/2003). Elle met en place une classification des emplois comportant trois degrés hiérarchiques, accompagnée d'une grille des salaires correspondants. Elle prévoit une rémunération minimale garantie, une prime d'ancienneté et des avantages en nature, fixe le régime des heures supplé-

mentaires et de la durée du travail (44 heures maximum hebdomadaire calculée sur toute la saison d'alpage), les modalités d'indemnisation des jours fériés travaillés.

- La convention collective du 4 mars 1975 concernant les *exploitations agricoles et les CUMA des Hautes-Alpes*, tel que modifiée par l'avenant n° 50 du 27 mai 2003, donne une définition de l'emploi des bergers d'alpage s'appuyant sur trois missions (gestion des troupeaux, gestion des ressources pastorales et gestion de l'environnement). Elle précise leurs conditions d'embauche et de rémunération et prévoit la possibilité de conclure une convention de forfait sur la base de 44 heures hebdomadaires réparties sur six jours, intégrant le paiement de 35 heures normales, plus 9 heures supplémentaires.

Autres thèmes

Les autres accords (77 avenants à conventions étendues) 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.

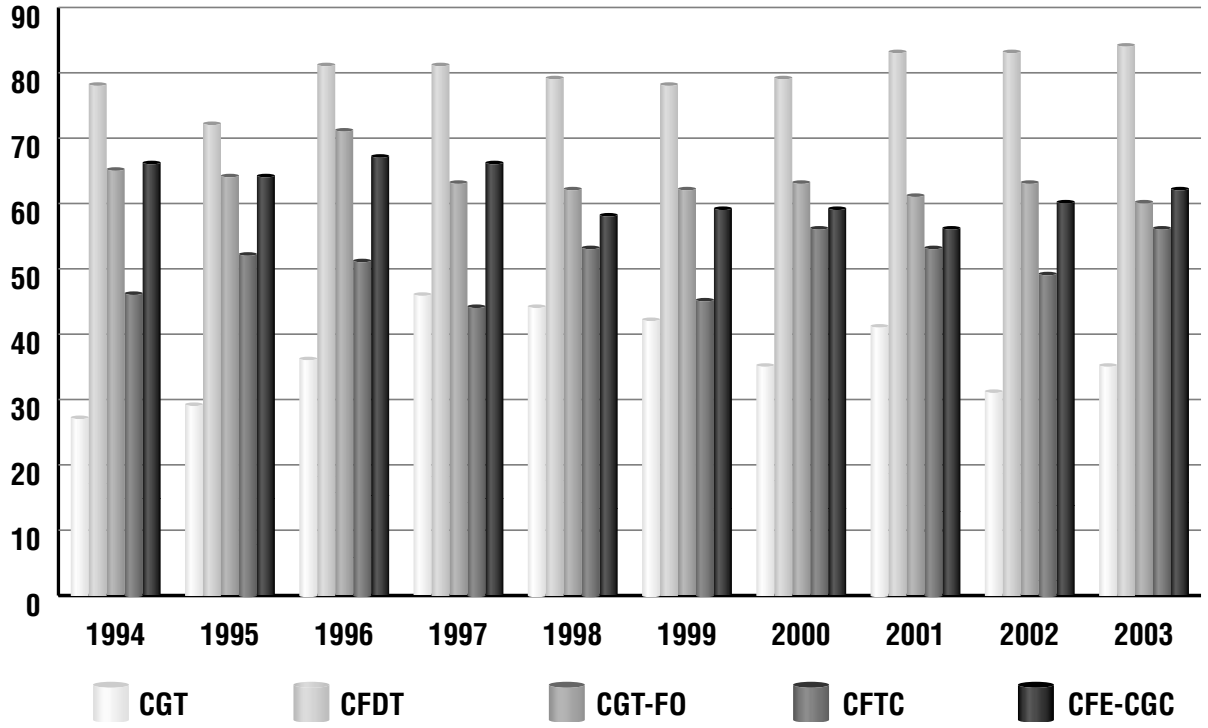
En revanche aucun accord n'a été conclu en application de l'article L. 718-1 du Code rural, issu de la loi du 9 juillet 1999 d'orientation agricole, qui prévoit la mise en place par voie conventionnelle au plan départemental de **comités des activités sociales et culturelles** dans les entreprises de moins de 50 salariés. Pour l'heure l'accord interprofessionnel du 14 mars 2001 conclu en Vendée et instituant un comité départemental des activités sociales et culturelles demeure un cas unique.

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 1994 à 2003

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
CGT	27	29	36	46	44	42	35	41	31	35
CFDT	78	72	81	81	79	78	79	83	83	84
CGT-FO	65	64	71	63	62	62	63	61	63	60
CFE-CGC	66	64	67	66	58	59	59	56	94	56
CFTC	46	52	51	44	53	45	56	53	60	62



Par rapport à 2002, le taux de signature des organisations syndicales calculé sur l'ensemble des textes progresse de 7 points pour la CFTC, de 4 points pour la

CGT, de 2 points pour la CFE-CGC et de 1 point pour la CFDT. Par contre, ce taux s'infléchit de 3 points pour la CGT-FO.

Comme les années précédentes, la CFDT reste la première organisation signataire, sauf pour les textes nationaux.

L'UNSA-AA (ex FGSOA), représentative dans les secteurs de la coopération, de la mutualité et du crédit agricoles est signataire, pour sa part, de 10 textes nationaux sur les 49 conclus en 2003. Elle est aussi signataire de 9 conventions ou accords infra nationaux.

Répartition (en %) des signatures par niveaux de négociation en 2003

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC	UNSA-AA
NATIONAL	13,95	72,09	79,07	65,12	62,79	20,93
RÉGIONAL	35,71	88,10	48,81	52,38	58,33	7,14
DÉPARTEMENTAL	40,11	87,36	55,49	54,40	62,09	3,30

L'ACTIVITÉ DE LA SOUS-COMMISSION AGRICOLE DES CONVENTIONS ET ACCORDS

349 demandes d'extension et d'élargissement

La sous-commission agricole des Conventions et Accords s'est réunie 5 fois en 2003 pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement.

La sous-commission a par ailleurs été consultée 14 fois dans le cadre de la procédure accélérée pour ce qui concerne les avenants de salaires.

Au total, 349 demandes d'extension ont été enregistrées au cours de l'année 2003 :

118 avenants à des conventions ou accords, 5 conventions collectives nouvelles (1 nationale, 1 régionale, et 3 départementales), 11 accords (9 nationaux, 1 régional et 1 départemental), soit un total de 134 textes

examinés en réunion dans le cadre de la procédure normale et 215 avenants de salaires nationaux, régionaux et départementaux soumis à la procédure d'examen accéléré prévue à l'article L. 133-10 du Code du travail.

On observe une baisse du nombre de demandes par rapport à l'année précédente (392 demandes). Cette baisse résulte essentiellement d'une diminution importante de la négociation sur la réduction du temps de travail ainsi que d'une diminution du nombre des textes négociés au plan national.

344 textes examinés

Parmi ces 349 textes reçus, 5 n'ont pu être inscrits à l'ordre du jour de la sous-commission pour les motifs suivants :

- absence de demande d'extension de la part des organisations signataires,
- problème de signataires ou de négociation.

344 conventions, accords et avenants ont été examinés par la sous-commission au cours de l'année de référence. Les avenants salariaux examinés dans le cadre de la procédure accélérée représentent 61 % de ces textes (53 % en 2002).

5 avenants de salaire ont été réexaminés en sous-commission, un à la suite d'une triple opposition et quatre sur demande d'examen.

Elle a donné un avis favorable à l'élargissement de 7 avenants de conventions élargies.

125 oppositions formulées lors de la procédure d'examen accéléré

La sous-commission a donné un avis défavorable à l'extension de 7 textes 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.

1 triple opposition a été formulée par écrit, mais a pu être levée ensuite en séance.

Par ailleurs, 125 oppositions ont été formulées par les membres de la sous-commission lors de la consultation selon la procédure d'examen accéléré dont 124 par la CGT et 1 conjointement par la FNSEA et la FNB. Par ailleurs, la CFE-CGC a demandé l'examen en sous-commission de 4 avenants de salaires.

Ces 125 oppositions représentent une baisse de 5,30 % par rapport à 2002 (132 oppositions) mais toujours en progression par rapport à 2001 (84 oppositions), à 2000 (86 oppositions), à 1999 (65 oppositions), et à 1998 (63 oppositions).

La sous-commission a examiné le bilan annuel de la négociation collective le 10 octobre 2003.

L'ACTIVITÉ DE L'ADMINISTRATION

371 commissions mixtes ont été réunies

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 371 commissions mixtes (contre 461 en 2002 et 439 en 2001), diminution à mettre en relation avec le fléchissement observé de la négociation et qui ramène au nombre de CM de 2000 (375 en 2000).

L'administration centrale a également poursuivi ses efforts pour améliorer l'accès aux textes conventionnels, notamment ceux non étendus et qui pour cette raison ne font pas l'objet d'une publication d'une brochure par les journaux officiels.

L'administration centrale a ainsi diffusé auprès des services déconcentrés les conventions collectives mises à jour concernant les établissements d'enseignement privé agricoles qui sont regroupés autour de trois organisations :

- *établissements laïcs d'enseignement privé agricole* relevant du Groupement des organismes de formation et de promotion agricoles (GOFPA) ;

- *établissements catholiques d'enseignement agricole privé* relevant du conseil national de l'enseignement agricole privé (CNEAP) ;

- *associations à caractère familial responsables d'établissements d'enseignement et de formation professionnelle assurant des formations alternées pour les jeunes ruraux (Maisons familiales rurales).*

Cette action de diffusion des conventions collectives non étendues 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 de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), a mis en place une formation spécifique aux problèmes agricoles. 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.

331 arrêtés d'extension pris

Le traitement des demandes d'extension a nécessité 5 réunions de la sous-commission et l'envoi de 14 séries salaires pour des avenants nationaux, régionaux ou départementaux a permis un traitement rapide et régulier de l'extension des avenants salaires.

Suite à ces consultations, **331** arrêtés ont été pris :

198 arrêtés ministériels (22 portant sur des textes examinés en 2002) portant extension des avenants de fonds examinés en sous-commission et des avenants de salaires nationaux ou régionaux et **133** 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.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Arrêtés ministériels	160	184	214	170	278	198
Arrêtés préfectoraux	122	127	90	221	129	133
TOTAL	**208**	**311**	**304**	**391**	**407**	**331**

En outre, le Ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales a contresigné **41 arrêtés avec le Ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité** portant extension de textes applicables à des secteurs d'activité relevant à la fois de professions non-agricoles et de professions agricoles (*conchyliculture, golf, artisanat du bâtiment, réparations de machines agricoles, rouissage teillage du lin, jardineries-graineteries...*).

DOSSIER N° 2

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS L'UNION EUROPÉENNE

Étude réalisée par :
l'Observatoire social européen
en collaboration avec l'IRES

Le dialogue social européen a connu d'importantes évolutions au cours des années récentes : adoption d'un agenda autonome des partenaires sociaux interprofessionnels, développement du dialogue social sectoriel, élargissement des thèmes abordés dans les négociations, et adoption de nouveaux instruments (cadres d'action, lignes directrices, accords volontaires…) généralement inspirés de la méthode ouverte de coordination *(MOC), méthode très souple de travail reposant sur la fixation d'objectifs minimums susceptibles de recueillir l'accord d'une majorité des acteurs*. Dans la première contribution, nous nous attacherons à évaluer la première année de mise en œuvre du programme de travail autonome des partenaires sociaux interprofessionnels. Nous présenterons ensuite les documents conjoints signés au niveau sectoriel, pour en détailler quatre, qui nous paraissent significatifs des évolutions récentes. Enfin, nous évoquerons brièvement les changements intervenus au sein des deux grandes organisations interprofessionnelles : la nouvelle équipe dirigeante de la Confédération européenne des syndicats (CES) – dans le prolongement de son Xe Congrès –, et le changement intervenu à la tête de l'UNICE.

Cette présentation générale est complétée par deux études sectorielles sur la sécurité privée et la manutention portuaire.

LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN

L'AGENDA DES PARTENAIRES SOCIAUX

En novembre 2002, les partenaires sociaux interprofessionnels européens ont adopté, pour la première fois de leur histoire, un programme de travail couvrant la période 2003-2005 (CES, UNICE/UEAPME, CEEP, 2002a). Ce programme manifeste leur volonté d'acquérir davantage d'autonomie par rapport à la Commission européenne tant dans la fixation des thèmes à aborder dans le dialogue social que dans leurs objectifs de négociation. S'agissant d'un programme de travail pluriannuel, de nombreuses actions devaient démarrer en 2003 et se poursuivre au-delà. Si l'on s'en tient au texte du programme, les domaines suivants devaient être abordés lors de (ou à partir de) cette année.

Tableau 1

Rapports sur les actions des partenaires sociaux dans les États membres pour la mise en œuvre des **lignes directrices pour l'emploi**	➠ 2004
Suivi du cadre d'action "**Éducation et formation** tout au long de la vie" (signé en 2002)	Réalisé
Séminaire en vue d'un accord volontaire sur le **stress** au travail	Réalisé
Séminaire en vue d'un cadre d'action sur l'**égalité entre les femmes et les hommes**	Réalisé
Orientations communes en ce qui concerne les **restructurations industrielles** et leurs conséquences sociales	Réalisé
Contribution commune à l'Année européenne des **personnes handicapées**	Réalisé
Déclaration commune et/ou campagne de sensibilisation en ce qui concerne l'encouragement des **jeunes** pour les sciences et les technologies	Non réalisé
Surveillance du suivi donné à l'accord-cadre sur le **télétravail**	en cours
Séminaire commun sur les **relations industrielles en lien avec l'élargissement**	Non réalisé
Réunions élargies aux pays candidats du **Comité de dialogue social**	Réalisé
Étude sur les **restructurations** dans les pays candidats	Non réalisé
Séminaire sur le plan d'action sur **les compétences et la mobilité** (notamment en ce qui concerne les retraites complémentaires).	Réalisé

Source : Degryse (2004).

Sur le plan quantitatif, le programme 2003 était extrêmement chargé. Néanmoins, chaque action envisagée n'avait pas le même degré d'ambition : déclarations communes, séminaires, études, rapports de suivi… Par ailleurs, il convient de préciser que ce programme de travail ne contient pas les contributions communes "commandées" par la Commission ou, plus simplement, par l'actualité communautaire[1]. Dans les lignes qui suivent, nous nous intéresserons uniquement aux initiatives des interlocuteurs sociaux ayant entraîné un engagement conjoint. Il s'agit de l'accord concernant les conséquences sociales des **restructurations**, les négociations relatives au **stress** au travail, le suivi de l'accord sur le télétravail, le suivi du cadre d'action **éducation et formation** tout au long de la vie, et les négociations relatives à **l'égalité hommes-femmes**.

1) À savoir : consultation sur la protection des données personnelles des travailleurs et sur la portabilité du droit à pension complémentaire, contribution commune aux travaux de la Convention européenne, contribution concernant la rationalisation des processus de méthode ouverte de coordination dans le domaine social, contribution commune adressée à la Task Force Emploi.

LES NÉGOCIATIONS INTERPROFESSIONNELLES EN 2003

Les conséquences sociales des restructurations industrielles

Le thème des restructurations d'entreprises constitue un sujet particulièrement sensible aux yeux de l'opinion publique et, plus particulièrement, des organisations syndicales européennes. Le 15 janvier 2002, la Commission avait appelé les organisations européennes d'employeurs et de travailleurs à un dialogue sur la façon d'anticiper et de gérer les conséquences sociales des restructurations d'entreprise (CCE, 2002). L'objectif était d'examiner dans quelle mesure celles-ci pouvaient s'entendre sur l'élaboration de "principes" permettant de mener des restructurations "socialement intelligentes", selon les mots de la Commission, l'idée étant notamment de définir un ensemble de bonnes pratiques : capacité d'insertion professionnelle et d'adaptation des travailleurs, simplification de la législation et des procédures, responsabilité des entreprises, et mise en œuvre de restructurations socialement responsables (informations adéquates des travailleurs, indemnités et périodes de préavis équitables, mise en place de mécanismes destinés à résoudre les conflits du travail). L'UNICE avait d'emblée rappelé qu'un cadre législatif "substantiel" existe déjà tant au niveau européen qu'au niveau national afin d'encadrer socialement les restructurations industrielles, et qu'il fallait éviter d'imposer des contraintes réglementaires supplémentaires (Degryse, 2003). De son côté, la Confédération européenne des syndicats estimait, au contraire, qu'il convenait d'adopter de nouveaux instruments législatifs et contractuels. Des "discussions exploratoires" furent entamées en avril 2002, puis des séminaires (octobre 2002, mars et mai 2003) afin d'examiner des études de cas de restructurations, et de tenter d'en tirer des leçons. De cet examen minutieux, sont issues, le 16 octobre 2003, des "orientations de référence", élaborées conjointement par les interlocuteurs sociaux. Ces orientations sont destinées à être diffusées "à tous les acteurs concernés" (CES, UNICE/UEAPME, CEEP, 2003a). Ce texte, qui a été approuvé par le comité des présidents de l'UNICE et par les deux autres organisations d'employeurs (CEEP et UEAPME), n'a pas été soumis au vote du comité exécutif de la CES ; ce dernier n'ayant fait que "prendre note" du

document. S'il n'y a pas eu de vote au comité exécutif, c'est parce qu'il n'est pas certain que ce texte y aurait obtenu une majorité jugée satisfaisante.

Les orientations de référence tiennent en cinq lignes de force : expliquer et justifier les changements, développer l'employabilité, dimension territoriale, la spécificité des PME, et la gestion des restructurations. Ce dernier grand point porte sur la gestion proprement dite des conséquences sociales des restructurations : élaboration de plans sociaux, contraintes de l'entreprise, législation nationale, conventions collectives et alternatives possibles aux licenciements (reclassement des travailleurs, formation, reconversion, etc.). Il est difficile de se faire une opinion sur ce texte dans la mesure où son statut n'est pas totalement clair. Les "orientations de référence" ne sont, à l'évidence, pas un accord-cadre, tel que défini dans le traité sur l'UE. Quelle est, dès lors, la portée exacte de ce document conjoint ? Y a-t-il un engagement des interlocuteurs sociaux, sous quelque forme que ce soit, à respecter ces orientations de référence ? S'agit-il d'un simple guide de bonnes pratiques ? Rien n'est dit à ce sujet, ce qui, pour l'instant, laisse l'observateur dans l'expectative. Il semble clair, en tout cas, que ce document a une portée essentiellement symbolique.

Le stress au travail

La Commission européenne a lancé une première phase de consultation des partenaires sociaux sur la question du stress au travail le 2 décembre 2002[2]. La Commission posait, dans cette consultation, trois questions : faut-il prendre une initiative dans ce domaine ? Si oui, doit-elle être prise au niveau communautaire ? Si oui, faut-il en un premier temps aborder la question au moyen d'un instrument non contraignant (préférence de la Commission) ou d'un instrument contraignant avec initiative conjointe des partenaires sociaux ? Les interlocuteurs sociaux ont répondu à cette première phase de consultation dans une lettre conjointe du 15 janvier 2003 (CES, UNICE/UEAPME, CEEP, 2003b). Ils y rappellent que le stress figure dans leur programme de travail pluriannuel, et informent la Commission de leur intention d'organiser les 25 et 26 février un

2) Le document de consultation soulignait notamment que plus de 40 millions de personnes sont affectées dans l'UE par le stress sur le lieu de travail et que celui-ci coûterait 20 millions d'euros chaque année aux États membres.

séminaire sur cette question. Ils demandent également à cette dernière d'attendre les résultats de ce séminaire avant toute initiative, l'objectif des interlocuteurs sociaux étant de parvenir à la signature d'un "accord volontaire" sur ce thème[3]. À l'issue du séminaire, les interlocuteurs sociaux ont décidé de lancer les discussions le 18 septembre 2003. Les principaux enjeux de ces négociations portaient sur les points suivants : parvenir à se donner une définition commune du stress au travail, reconnaître ce phénomène comme un problème collectif et non individuel (à traiter, dès lors, au niveau collectif), identifier les principales causes de stress (contenu, organisation et environnement du travail), et déterminer le champ d'application d'un accord volontaire sur ce thème. Enfin, si l'ensemble de ces questions trouve réponse, définir les instruments à utiliser pour prévenir et/ou éliminer le stress au travail. Il était attendu que ces négociations se poursuivent durant le premier semestre 2004 au rythme de deux réunions par mois pour aboutir à un texte conjoint sans doute en mai/juin 2004.

Le suivi de l'accord volontaire sur le télétravail

L'accord sur le télétravail a été signé le 16 juillet 2002 (CES, UNICE/UEAPME, CEEP, 2002b). S'agissant d'un accord volontaire, les interlocuteurs sociaux s'étaient engagés à l'appliquer au niveau national non pas via un instrument législatif communautaire, mais conformément aux procédures et aux pratiques nationales spécifiques aux partenaires sociaux dans les états membres. Le délai était de trois ans. Il est dès lors prématuré de tirer un bilan global de la mise en œuvre de cet accord. Une première étude (Clauwaert et al., 2003) a été menée à mi-parcours, du côté syndical. Il en ressortait un niveau de suivi extrêmement varié selon les états membres, allant de négociations formellement engagées sur ce thème, à de vagues discussions exploratoires, en passant par l'incorporation du thème du télétravail dans des négociations collectives en cours. Cet état provisoire de la situation a pu inspirer quelques craintes du côté syndical, en raison de certaines fédérations nationales d'employeurs qui semblaient considérer l'accord européen comme "facultatif". Si tel devait être le cas, cela pourrait fragiliser le principe même des accords

3) Il s'agirait du deuxième accord volontaire, après celui conclu sur le télétravail, en 2002 ***(cf. Degryse et al., 2003)****.*

"volontaires" européens et, notamment, celui en cours de négociation sur le stress au travail (voir ci-dessus). Néanmoins, on ne peut tirer aucune conclusion définitive avant mi-2005.

Les rapports de suivi sur le cadre d'action "compétences et qualifications"

La signature, en 2002, d'un cadre d'action pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie représente l'expérimentation, dans le dialogue social européen, de la *méthode ouverte de coordination (MOC)* appliquée aux interlocuteurs sociaux. Rappelons brièvement que ce cadre d'action identifiait quatre domaines d'actions prioritaires : l'identification et l'anticipation des besoins en compétences et en qualifications ; la reconnaissance et la validation des compétences et des qualifications ; l'information, l'accompagnement et le conseil ; la mobilisation des ressources. La signature de ce cadre d'action prévoyait l'élaboration de rapports d'évaluation annuels pouvant mener à un réajustement des objectifs définis (CES, UNICE, CEEP, 2002c). Le premier rapport de suivi a été publié le 14 mars 2003. Ce document passe en revue les actions réalisées dans chaque État membre dans le cadre des "lignes directrices" définies au niveau européen. Il manque toutefois de recul temporel pour pouvoir juger les actions de suivi entreprises aux différents niveaux nationaux. Cependant, il semble que l'introduction du cadre d'actions dans les différents contextes nationaux *"a donné une impulsion aux débats des partenaires sociaux sur les développements des compétences et des qualifications et a permis dans certains cas de mieux centrer les activités autour des quatre priorités dégagées au niveau européen*" (discussions et débats aux niveaux nationaux des priorités du cadre d'action lui-même, intégration de certaines priorités dans des conventions collectives, promotion de l'approche et des priorités du cadre d'actions au travers de la concertation tripartite, etc.). Et surtout, les interlocuteurs sociaux européens tendent à démontrer, par ce rapport, l'interaction existante entre le niveau européen et les autres niveaux (nationaux, interprofessionnels, sectoriels).

L'égalité hommes-femmes

Ce dernier point ne sera que très brièvement abordé. Il concerne la décision prise, dans le programme de travail des interlocuteurs sociaux, d'élaborer un cadre d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Des réunions préparatoires ont eu lieu en 2003 et la décision d'entamer des négociations a été prise en décembre. Le 26 janvier 2004, les partenaires sociaux ont convenu d'une méthode de travail, et des réunions ont été fixées en avril, mai, juillet, septembre et octobre. Les discussions devaient porter sur les thèmes suivants : la discrimination, les femmes en entreprise, la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, et l'égalité des salaires.

Les négociations sectorielles en 2003

Le dialogue social sectoriel a été marqué par la signature de quelque 25 accords (cf. tableau 2). Nous ne nous attacherons, dans les lignes qui suivent, qu'aux accords qui nous ont paru les plus significatifs de l'évolution du dialogue social sectoriel (en gras dans le tableau).

Tableau 2

Secteurs	Titres	Date
Mines	Position des partenaires du dialogue social dans le secteur minier concernant la valeur limite de monoxyde d'azote (NO) recommandée par le CSLEP	21/01/2003
Mines	Prise de position commune concernant le maintien de l'organe permanent pour la sécurité et la salubrité dans les mines de houille et les autres industries extractives	1/02/2003
Transports routiers	Rapport de synthèse : insécurité et sentiment d'insécurité dans les transports publics locaux	1/02/2003
Sucre	**Responsabilité sociale des entreprises dans l'industrie sucrière européenne. Code de conduite.**	**7/02/2003**
Commerce	Lignes directrices volontaires en faveur de la mixité intergénérationnelle	11/03/2003
Banques	**Déclaration commune des partenaires sociaux européens du secteur bancaire sur la formation tout au long de la vie dans le secteur bancaire**	**31/03/2003**

Secteurs	Titres	Date
Construction	Guide de bonnes pratiques de coordination de la sécurité et de la santé	1/04/2003
Mines	Prise de position des partenaires sociaux européens, comité sectoriel des mines concernant la formation initiale et continue	1/04/2003
Construction	Recommandations aux fédérations nationales pour la mise en œuvre de la directive Travail en hauteur (2001/45/EC)	2/04/2003
Aviation civile	Common letter on the establishment of Functional Blocks of Airspace	14/05/2003
Télécommunications	Joint Statement from the Seminar on European Union Enlargement : "Implementing Social Dialogue Into An Enlarged European Union To Ensure Growth And Competitiveness In The Telecommunications Industry"	19/05/2003
Électricité	Déclaration commune d'EURELECTRIC, de la FSESP et de l'EMCEF sur l'égalité des chances et la diversité (le texte français est le projet de mars 2003)	1/06/2003
Assurances	Proposition de déclaration commune des partenaires sociaux du secteur de l'assurance au niveau européen	10/06/2003
Aviation civile	Rules of Procedure	10/06/2003
Électricité	Déclaration commune d'Eurelectric, de l'EMCEF et de la FSESP et rapport final de l'étude sur l'apprentissage tout au long de la vie dans le secteur de l'électricité	12/06/2003
Bois	Une combustion de biomasse dépassant les limites raisonnables !	13/06/2003
Construction	Déclaration commune FIEC-FETBB concernant la proposition de directive COM (2001) 386 -2001/154/CNS du 11 juillet 2001 relative aux conditions d'entrée et de séjour des travailleurs ressortissants de pays tiers	24/06/2003
Sécurité privée	**Code de conduite et d'éthique pour le secteur de la sécurité privée (voir article suivant)**	**18/07/2003**
Construction navale	Objectifs et règlement intérieur	17/09/2003
Transports routiers	Déclaration commune du comité de dialogue social sectoriel "route" concernant le dialogue social sectoriel dans le secteur des transports par route et l'élargissement	17/09/2003
Transports routiers	Déclaration commune du Comité de Dialogue Social Sectoriel "Route" concernant le dialogue social sectoriel dans le secteur des transports par route et l'élargissement	17/09/2003
Transports maritimes	ILO Seafarers'Identity Documents Convention	27/10/2003
Commerce	Déclaration commune sur la responsabilité sociale des entreprises	5/11/2003
Transports routiers	Recommandations des partenaires sociaux européens aux représentants des directions et des syndicats des entreprises de transport public locales de l'Union européenne	13/11/2003
Mines	Social Dialogue Position on the proposed directive of the EP and of the Council on the management of waste from the extractive industries	15/12/2003

Source : Base de données Observatoire social européen pour la Commission européenne, 2004.

Le code de conduite dans le secteur du sucre

Le 7 février 2003, les interlocuteurs sociaux du secteur "Sucre" (CEFS, comité européen des fabricants de sucre, et EFFAT, European federation of Food Agriculture and Tourism) ont signé un code de conduite très important sur la responsabilité sociale des entreprises dans l'industrie sucrière. Affirmant d'emblée qu'*"en tant qu'industrie, nous ne sommes pas seulement responsables de nos produits, mais également des conditions dans lesquelles ils sont produits"*, le document établit, de manière volontaire, des normes minimales dans les domaines suivants :

- droits de l'homme : liberté d'association, droit à la négociation collective, exercice des droits syndicaux, lutte contre le travail forcé ou obligatoire, opposition au travail des enfants, et à toute discrimination (liée à l'origine sociale ou nationale, à la religion, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'affiliation à des organisations syndicales, à l'âge ou à la sensibilité politique) ;

- éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie : encouragement à la formation et au développement des compétences ;

- santé et sécurité : création d'un cadre de travail ne présentant pas de risque pour la santé ;

- relations entre partenaires sociaux : reconnaissance de l'importance d'un dialogue social constructif dans le secteur ;

- rémunération équitable : conformes aux minima fixés dans les conventions collectives et, en tout cas, permettant aux travailleurs d'assurer un niveau de vie décent ;

- conditions de travail : respect de la législation européenne en matière de temps de travail ;

- restructurations : dialogue ouvert entre direction et salariés, information des représentants des salariés, prise en compte de la dimension sociale des restructurations ;

- relations d'affaires et choix des fournisseurs (éthique) ; lignes directrices pour les multinationales (OCDE).

Parmi les points importants de ce code de conduite, citons les références explicites aux différentes conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), ainsi qu'une procédure de suivi, d'évaluation et de mise à jour des recommandations contenues dans ce document. Cet outil devrait en outre permettre de promouvoir, au sein de toute l'industrie sucrière européenne, un échange d'expériences et de créer une source d'inspiration en vue d'apprendre à développer les meilleures pratiques. Il contient d'ailleurs en annexes des exemples de bonnes pratiques.

Déclaration commune sur la formation tout au long de la vie dans le secteur bancaire

La déclaration commune du secteur bancaire nous paraît importante en ce qu'elle fait explicitement référence au cadre d'action signé au niveau interprofessionnel (cf. page 205), montrant par là les possibles interactions existantes entre les niveaux interprofessionnels et sectoriels à l'échelon communautaire. Ce document conjoint a été signé le 31 mars 2003. Il est le fruit d'un premier travail de recueil d'informations, auprès des partenaires sociaux de dix-huit pays, de données sur les définitions, le cadre législatif et les pratiques en matière de formation tout au long de la vie dans le secteur bancaire. À l'issue de ce travail d'inventaire, les interlocuteurs sociaux ont déterminé les facteurs contribuant le plus à développer une culture de la formation tout au long de la vie. Quatre thèmes clés en sont ressortis :

- la définition des niveaux de compétence à l'embauche, ainsi que des niveaux de qualifications et de compétences professionnelles ;

- la reconnaissance et la validation des compétences et qualifications ;

- la fourniture d'informations et d'assistance en matière de principes, droits et responsabilités ;

- la question de l'emploi et du recyclage par la mobilisation des ressources.

Ces quatre thèmes sont détaillés dans la déclaration commune. Il est intéressant de noter qu'ils rejoignent tout à fait les priorités définies dans le cadre d'action

interprofessionnel. Les interlocuteurs sociaux du secteur bancaire notent d'ailleurs que leur contribution vise à explorer plus en détail les thèmes évoqués par les organisations interprofessionnelles (CES/UNICE/CEEP), en les adaptant aux spécificités du secteur bancaire. On notera en revanche qu'aucune procédure de suivi n'est définie dans le document, ce qui aurait pourtant permis de s'assurer de la mise en œuvre concrète des recommandations contenues dans la déclaration conjointe.

Accord sur les conditions sociales cadres dans le secteur du transport ferroviaire

Le dernier accord analysé dans le cadre de cette contribution est celui du secteur ferroviaire. La Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) ont conclu, le 20 octobre 2003, un accord portant sur les conditions sociales cadre pour le marché européen du rail. L'objectif est de contribuer au développement d'un marché ferroviaire commun en Europe. Les négociations avaient débuté en février 2003 se concentrant sur :

- la licence européenne de conducteurs de train : définition de standards européens minima de santé et de compétences afin de faciliter l'interopérabilité du personnel et de développer les services internationaux, en garantissant la sécurité par la délivrance d'une licence commune de conducteur ;

- les conditions de travail du personnel mobile employé dans les services transfrontaliers de transports ferroviaires : temps de conduite et de repos. Cet aspect devrait être transformé en directive européenne sur les standards minima.

Les partenaires sociaux du secteur notent que le dumping social constitue l'un des aspects les plus négatifs du secteur routier, et espèrent, par leur accord, que la concurrence à venir ne soit pas basée sur les conditions de travail (ce qui aurait un impact négatif sur la santé et la sécurité des travailleurs). La CER et l'ETF devaient encore soumettre cet accord à leurs instances afin de pouvoir le signer officiellement. Elles ont également appelé la Commission européenne à prendre en compte cet accord lorsqu'elle présentera les propositions législatives annoncées sur la certification des conducteurs de trains.

Le Congrès de la CES et le changement de présidence à l'UNICE

Pour clore cet article, nous évoquerons rapidement le Xe Congrès de la Confédération européenne des syndicats (CES) qui s'est tenu à Prague, du 26 au 29 mai 2003. Ce congrès important a modifié les statuts de l'organisation syndicale européenne et a été l'occasion d'un renouvellement presque complet de son équipe dirigeante[4]. Cinq rapports politiques y furent adoptés, qui constituent l'ossature du programme d'action de la CES pour les prochaines années (CES, 2003). Ces rapports donnent une idée précise des priorités syndicales pour l'avenir :

- la vision syndicale de l'Europe,
- le modèle économique et social européen,
- l'élargissement et le renforcement des relations professionnelles européennes,
- l'Europe et la mondialisation,
- le renforcement de la CES et de l'identité syndicale européenne.

Il faut aussi signaler que le Congrès a été le lieu d'une controverse informelle sur le manque de cohésion interne de l'organisation, alimentée notamment par la décision de ne pas augmenter le financement de la CES, ce qui aurait, selon certains, permis de donner davantage de moyens à la capacité d'action du syndicalisme européen.

Enfin, du côté de l'UNICE, le baron Georges Jacobs, président de l'organisation des employeurs européens depuis cinq ans, a cédé sa place le 30 juin 2003 à Jürgen Strube, ex-président du directoire exécutif du groupe chimique allemand BASF, pour un premier mandat de deux ans. Jürgen Strube s'est fixé cinq priorités : la compétitivité de l'économie européenne, le commerce et

4) Fritz Verzetnitsch, le président (syndicaliste autrichien), Emilio Gabaglio, le Secrétaire général (Italien), ainsi que l'équipe qui l'entourait – deux Secrétaires généraux et quatre secrétaires Confédéraux – ont passé la main à, respectivement, l'Espagnol Cándido Méndez Rodríguez (UGT), le Britannique John Monks (TUC), ainsi que les nouveaux Secrétaires généraux Maria Helena André (UGT, Portugal) – qui est la seule qui faisait partie de l'ancienne équipe –, et Reiner Hoffmann (DGB - Allemagne). Les quatre nouveaux Secrétaires confédéraux sont Walter Cerfeda (CGIL, Italie), Joël Decaillon (CGT, France), Józef Niemiec (Solidarnosc, Pologne), Catelene Passchier (FNV, Hollande).

les relations extérieures, la politique industrielle, les législations et réglementations concernant l'entreprise ("mieux légiférer") et le dialogue social, en particulier les thèmes inscrits à l'agenda des partenaires sociaux – emploi, mobilité, élargissement –, pour lesquels l'UNICE s'attachera "à un traitement plus autonome de ces questions".

*
* *

Ce rapide survol du dialogue social européen en 2003 permet de mettre en évidence quelques évolutions significatives. Du côté de l'interprofessionnel, il faut, bien sûr, souligner la volonté de se démarquer de la Commission européenne par la mise en œuvre d'un programme de travail autonome. Néanmoins, cette autonomie pose la question de la clarification des objectifs fixés en commun. En effet, la mise en œuvre nationale de l'accord-cadre sur le télétravail pourrait rencontrer des difficultés (ce qui devra de toute façon être vérifié en 2005). Il semble qu'actuellement, les organisations d'employeurs et de travailleurs ne soient pas toujours sur la même longueur d'onde en ce qui concerne les instruments de cette mise en œuvre, ou le degré de "contrainte" qu'implique un accord "volontaire". Cette ambiguïté devra être levée rapidement étant donné la perspective d'un accord – volontaire lui aussi – sur le stress au travail. Du côté syndical, certains indiquent qu'il n'est pas question de poursuivre dans la voie des accords volontaires si celui sur le télétravail n'est pas correctement appliqué à l'échelon national.

Du côté sectoriel, les questions qui se posent portent à la fois sur l'articulation avec l'interprofessionnel (par exemple, en ce qui concerne la formation tout au long de la vie), mais également sur le suivi des accords. L'apparition d'instruments inspirés de la *méthode ouverte de coordination* rend parfois ce suivi difficilement évaluable. Certains documents conjoints prévoient explicitement des procédures de mises en œuvre, d'autres n'y font guère allusion.

Il semble donc que, tant dans l'interprofessionnel que dans le sectoriel, la clarification des textes adoptés, de leur statut, et des modes de mise en œuvre et de suivi, apparaisse comme une question importante pour les années à venir.

SÉCURITÉ PRIVÉE

On assiste depuis une vingtaine d'années à un essor particulièrement important du secteur de la sécurité privée au plan européen[5]. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce développement. D'abord, le sentiment d'insécurité a suscité et stimulé un accroissement de la demande de sécurité qui se traduit par une élévation du volume de l'offre de services. Ainsi la croissance de ces activités s'inscrit dans un vaste mouvement de besoins de la part des entreprises, des institutions publiques et des particuliers. Le développement de nouveaux espaces publics à caractère privé comme les hypermarchés témoigne suffisamment de cette demande de sécurité et on peut y ajouter d'autres lieux et espaces de concentration de population comme les aéroports, les gares, les hôpitaux, les métros et même les écoles.

Ensuite, sous la contrainte des politiques d'austérité budgétaire et des contractions du financement public, la sécurité publique a resserré ses activités autour d'objectifs prioritaires et a cédé graduellement par délégation des tâches du domaine public au domaine privé participant ainsi au déploiement et à l'expansion du secteur de la sécurité. Enfin, le recours à la sous-traitance et le mouvement d'externalisation des activités de sécurité d'un grand nombre d'entreprises, tant privées que publiques, qui auparavant les assuraient directement, a conduit à une croissance des effectifs des sociétés de sécurité privée. Dans une logique de contrôle et de minimisation des coûts et de recentrage sur les activités du cœur de l'entreprise, on assiste alors depuis une dizaine d'années à un transfert des fonctions de sécurité vers le secteur de la sécurité privée.

Cet essor du secteur s'est accompagné d'un processus rapide de professionnalisation et d'amélioration de l'image du métier. La professionnalisation du métier va de pair avec la modernisation de l'organisation du travail avec comme points focaux : l'évolution des conditions de travail, la question du temps de travail, le lien entre la formation professionnelle et la qualification, le niveau de rémunération et les difficultés de recrutement de la main d'œuvre.

*5) Une première étude, dirigée par **T. Weber (Weber T., Étude comparative des dispositions législatives réglementant le secteur de la sécurité privée dans l'Union européenne, ECOTEC, 2002)** avait mis en évidence la grande diversité et la forte disparité entre les législations notamment sur les conditions d'accès à la profession pour les entreprises et pour le personnel, le champ d'application et la définition du secteur, la formation, le port d'armes et d'uniforme.*

Le secteur de la sécurité privée a fortement évolué dans les différents états membres de l'Union européenne. Cette évolution a été marquée par une accélération de l'activité avec pour corollaire une augmentation du chiffre d'affaires et une forte croissance de l'emploi. Les activités portent principalement sur la surveillance et le gardiennage statique et mobile, suivis par le transport de fonds et les systèmes d'alarmes. Ce dernier segment connaît une croissance plus soutenue ces dernières années.

Plus étonnant, la sécurité privée a connu des développements européens considérables en matière de dialogue social sectoriel, comparés à des secteurs traditionnels (chimie, métallurgie, alimentation) ou à des secteurs pour lesquels les enjeux européens sous forme de dérégulation sont plus manifestes (télécom, poste, chemin de fer, etc.).

Nous commencerons par présenter les résultats du dialogue social sectoriel pour nous pencher ensuite sur les spécificités nationales dans quatre États membres (Belgique, Espagne, France et Royaume-Uni). En conclusion, nous mettrons en évidence les interactions (et leurs limites) entre le niveau européen et national.

Dialogue social européen

C'est en 1992 que le dialogue social a commencé au niveau européen entre l'Euro-Fiet devenue après UNI-Europa qui représente les travailleurs et la Confédération européenne des services de sécurité (CoESS) employeurs. Le secteur compte environ 10 000 entreprises et un million de travailleurs. L'emploi est en croissance tout en dépendant de la conjoncture économique générale.

Deux conférences – la première à Londres en 1996 et la seconde à Berlin en 1999 – ont permis de renforcer la structuration des travaux du dialogue social. En 1998, les partenaires sociaux du secteur ont décidé d'établir un comité sectoriel suivant la communication de la Commission (COM (98) 322) qui visait à réorganiser le dialogue social sectoriel et en 1999 se sont formellement reconnus comme partenaires. À cette occasion, ils ont souligné l'importance d'articuler les différents niveaux

d'une part et d'autre part d'encourager leurs membres à améliorer leur dialogue social national.

La CoESS et UNI-Europa ont, dans une brochure commune, défini les principaux chantiers de leur dialogue : *"la professionnalisation, la modernisation de l'organisation du travail, l'harmonisation des législations nationales, l'amélioration de l'image et de l'attractivité du secteur"*[6] Le dialogue social a donné lieu à l'adoption à ce jour de 9 documents conjoints. Ces documents sont de nature diverse comme le montre le tableau ci-après. Mais nous pouvons toutefois les classer en fonction de deux grands objectifs complémentaires poursuivis par les acteurs européens.

Le premier est à destination des autorités européennes et vise, dans des positions communes, à demander une définition européenne de certaines règles et surtout à favoriser le "mieux disant" ce qui signifie que les appels d'offre publics ne doivent pas favoriser uniquement les coûts mais aussi la qualité des prestations. Il s'agit là de tirer le secteur vers le haut en éliminant ou en tentant d'éliminer les entreprises aux pratiques douteuses.

Le second est à destination des membres et vise à améliorer la professionnalisation notamment par des outils de formation et par la modernisation de l'organisation du travail (nous aborderons ces deux thèmes dans les analyses nationales). Ces deux approches sont complémentaires dans le sens qu'elles ont toutes deux pour objectif de redresser l'image d'un secteur en passant par l'Europe plutôt que de le faire dans chaque État membre. Ceci a été surtout la résultante d'une action énergique des employeurs qui ont construit "l'enjeu européen" et qui ont donné une place stratégique à leur collaboration avec les syndicats. Ces derniers ont eu plus de difficultés à entrer dans une stratégie européenne car l'essentiel du secteur est territorialisé et, à l'exception du transport de fonds transfrontalier et de certaines activités très spécifiques, il n'y a pas de concurrence entre les différents pays (les entreprises multinationales du secteur comme Securitas ou Groupe 4 ne se font pas concurrence entre filiales).

6) ***CoEss, UNI-Europa (2002) Les enjeux et les résultats du dialogue social européen dans le secteur de la sécurité privée.***

Un code de conduite et d'éthique a été signé en juillet 2003. Celui-ci comprend 14 sections portant sur différents sujets couvrant différents aspects sociaux (formation, santé/sécurité, salaires, non-discrimination, organisation du travail…) mais aussi les relations avec les clients, la police, les autres compagnies du secteur. Les quatre premiers points couvrent le respect des législations, la transparence des procédures, les permis et autorisations, la sélection et le recrutement. Bien qu'il soit trop tôt pour en faire une évaluation précise, le responsable du dialogue social du côté employeur, nous a fait part de la difficulté de toucher l'ensemble des entreprises. Contrairement aux outils de formation ou contrat du mieux disant, les thématiques couvertes, sont, par leur généralité, plus difficiles à mettre en œuvre de manière décentralisée. Il s'agit ici d'un problème général pour l'ensemble des accords européens qui prévoient un suivi par les partenaires sociaux eux-mêmes.

L'élargissement est une question particulièrement sensible. En effet, le dialogue social européen avait pour but d'améliorer l'image du secteur. Or les entreprises de sécurité qui émergent dans les pays d'Europe centrale et orientale sont très peu contrôlées et organisées. Des efforts particulièrement importants ont été réalisés par les employeurs et les syndicats pour tenter d'organiser le secteur dans différents pays candidats. Par ailleurs, le salaire est particulièrement bas – de l'ordre de 1 à 2 euros de l'heure – ce qui fait craindre du dumping social (CoESS, Annual Report, 2003, p.20).

Une autre thématique, apparue dans l'agenda européen, est celle des transports liés à la monnaie unique. En effet, la production de billets ne se fait pas nécessairement dans chaque État membre de la zone euro. Il y a là un nouveau type de transport de fonds transfrontalier pour lequel la Commission voudrait établir des règles européennes. Les partenaires sociaux se sont emparés de ce thème et mènent actuellement une étude conjointe. La place nous manque pour développer cet aspect. Notons seulement les difficultés (règles de port d'armes différentes selon les pays pour n'en mentionner qu'une) quand on arrive à des thématiques qui pourraient déboucher sur des accords contraignants.

Les documents conjoints européens

Date	Titre	Domaine	Type	Destinataires
18/07/03	Code de conduite et d'éthique pour le secteur de la sécurité privée	Conditions de travail	Lignes directrices	Organisations nationales
13/12/01	Déclaration conjointe de la CoESS et d'UNI-Europa sur l'harmonisation européenne des législations gouvernant le secteur de la sécurité privée	Dialogue social	Position commune	Institutions européennes
11/07/00	Modernisation de l'organisation du travail dans le secteur de la sécurité privée. Déclaration conjointe de la CoESS et d'UNI-Europa	Emploi	Position commune	Institutions européennes
6/10/99	Déclaration conjointe sur la reconnaissance mutuelle entre la CoESS et l'Euro-FIET et sur le dialogue social	Dialogue social	Règlement intérieur	Partenaires sociaux européens
11/06/99	Déclaration commune de la CoESS et de l'Euro-FIET sur le futur élargissement de l'Union européenne aux pays de l'Europe centrale et orientale	Élargissement	Recom-mandation	Organisations nationales
10/06/99	Mémorandum de la CoESS et de l'Euro-FIET sur l'adjudication des contrats passés avec les entreprises de sécurité privée dans le secteur public	Politiques économiques et/ou sectorielles	Outil	Organisations nationales
15/12/98	Agreement between th CoESS and Euro-Fiet with a view to setting up a sectoral social dialogue committee for the private security sector	Dialogue social	Règlement intérieur	Partenaires sociaux européens
24/09/96	La formation professionnelle dans le secteur européen de la sécurité privé	Formation professionnelle	Recom-mandation	Partenaires sociaux nationaux
24/09/96	Avis commun des partenaires sociaux européens du secteur des services de sécurité privés sur la réglementation et l'octroi de licences	Politique sectorielle	Position commune	Institutions européennes

Évolution du secteur dans quatre pays (Belgique, Espagne, France et Royaume-Uni)

Le secteur a connu une vague de concentrations et de fusions d'entreprises. Cependant, à côté des grandes entreprises multinationales leaders du marché mondial, se sont maintenues et développées des entités de taille moyenne organisées localement et régionalement, qui dépendent le plus souvent de marchés urbains dont elles se disent plus proches. Ces entreprises occupent une niche régionale et ne souhaitent pas a priori s'étendre au-delà de ce marché, mais craignent d'être rachetées par de grandes entreprises et perdre ainsi leur indépendance et leur autonomie. L'observation du

fonctionnement du marché met en évidence des situations de forte concurrence précisément dans les grandes villes où la concentration du nombre d'entreprises est fort importante.

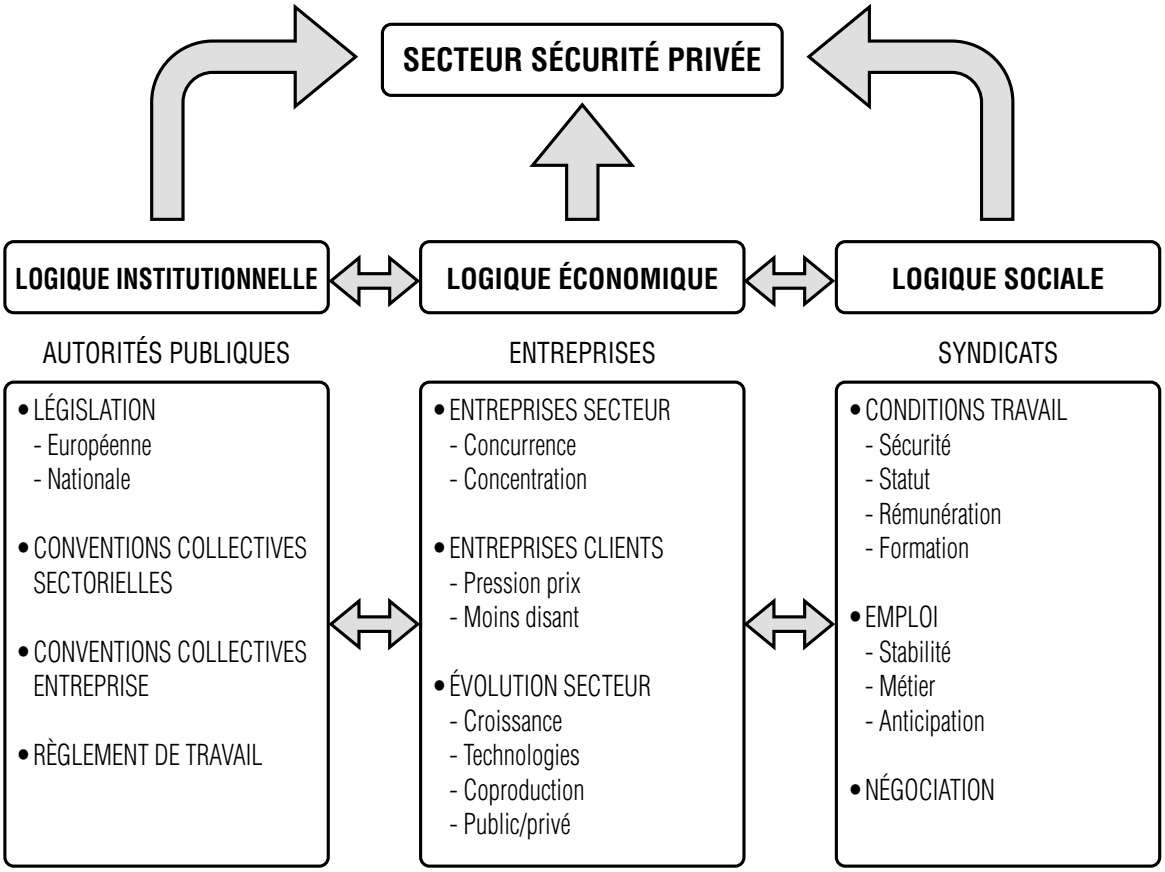
La clientèle du secteur est relativement la même dans les quatre pays : la banque, la grande distribution, l'industrie, les administrations, les aéroports, les PME et les particuliers. Les marchés privés (80 %) dominent les marchés publics (20 %) même si en raison de l'évolution conjoncturelle actuelle, ces marchés redeviennent plus attractifs. Le phénomène de pression accrue du client sur les prix de l'offre de services de sécurité revient de manière lancinante tout au long de nos travaux de recherche dans les différents pays. L'expression "le client est roi" prend ici tout son sens et le caractère triangulaire de la relation entreprise de sécurité privée – client – salarié de la sécurité privée est particulièrement prégnant. Les entreprises de taille moyenne à vocation locale et régionale semblent moins souffrir de la pression sur les prix. Elles avancent l'argument de la fidélisation du client et du climat de confiance qui s'est installé avec l'expérience des années. Par contre, la demande du client vers davantage de polyvalence des agents est bien présente. Les exemples d'élargissements progressifs des tâches à effectuer par les agents de sécurité (sans doute surtout dans la sécurité statique) sont nombreux[7]

Par ailleurs, il est un fait que dans une logique de professionnalisation, d'attractivité du secteur et de négociation sociale, les salaires ont connu une progression continue ces dernières années.

7) Parmi les cas cités : faire des photocopies, trier le courrier, distribuer du courrier ou des colis, changer une lampe, sortir les poubelles, répondre au téléphone, remplacer la personne de l'accueil pendant son absence, prodiguer les premiers soins en cas d'accident, …

Trois logiques

Dans la dynamique d'évolution, on peut distinguer la convergence de trois logiques qui sont tantôt complémentaires, tantôt antagonistes.



Ces trois logiques mettent aussi en évidence le rôle indissociable que jouent les trois acteurs associés dans la dynamique d'évolution du secteur. Chacun des acteurs est porteur en principal d'une logique sans exclusive des autres logiques. Ainsi l'entreprise soutient la logique économique, mais n'est pas déconnectée de la logique sociale. Et la logique économique est complémentaire de la logique sociale dans le cadre d'un dialogue social constructif, mais, en cas de difficulté de ce même dialogue, ces deux logiques peuvent se révéler antagonistes. Ceci incite à réunir tous les acteurs, y compris les clients de la sécurité privée, afin de mieux les informer sur le secteur et sa dynamique d'évolution et de manière à prévenir les pratiques déloyales et la conclusion de contrats à moindre prix altérant la qualité des services. À cet égard, le rôle et l'attitude des organismes publics méritent une attention particulière.

Prospective

Nous avons déjà évoqué le développement du secteur et la forte concurrence notamment dans les centres urbains où le marché est proche de la saturation. La plupart des grandes entreprises du secteur ont déjà opté pour une stratégie de diversification concrétisée par la création de filiales en dehors du secteur de la sécurité privée. Ces entités se positionnent comme sociétés multiservices et proposent des activités d'accueil (hôtesses), distribution de courrier, conduite de navettes, régie de salles, ...

Parallèlement, dans les différents pays et à des degrés divers selon les dispositions législatives, les entreprises cherchent à étendre le champ de leurs activités. Elles proposent leurs services dans la dynamique actuelle de recentrage des activités de la sécurité publique et du délestage de certaines missions sur la sécurité privée. Parmi ces nouvelles activités potentielles et à titre d'exemple, nous trouvons : la surveillance des gares, la surveillance des musées, les opérations de contrôle et de sécurité dans les aéroports, la gestion des stades de football et l'encadrement des courses cyclistes, certaines tâches administratives de la police et/ou les constats d'accidents de la circulation et le contrôle des parcmètres, le gardiennage des parkings, certaines activités liées aux prisons et à l'escorte de prisonniers.

Dans les nouveaux marchés, il faut également mentionner la part grandissante prise par les systèmes d'alarmes et la sécurité électronique. La diminution des coûts informatiques a stimulé l'offre de services et permis aux entreprises de toucher une clientèle plus large. Ce potentiel de développement impliquera davantage de nouvelles qualifications mais aussi un recul du volume des activités de surveillance humaine.

Situation du secteur dans les quatre pays

Au-delà des éléments communs que nous avons évoqués, le secteur de la sécurité privée a des caractéristiques relativement différentes dans les quatre pays que nous avons étudiés. Nous présentons ci-dessous les principales caractéristiques en termes de type d'entreprise, de secteurs d'activités et de personnel ainsi que les éléments structurels de la négociation collective.

Belgique

En 2002, 134 entreprises de gardiennage étaient agréées en Belgique (par le Ministère de l'intérieur). De ces 134 entreprises (100 %), les différences selon la taille sont les suivantes:

6 % des entreprises ont plus de 500 salariés (dont 3 avec plus de 1 000 salariés) ; 5 % des entreprises ont entre 100 et 499 salariés ; 19,8 % des entreprises ont entre 20 et 99 salariés ; 21,7 % des entreprises ont entre 5 et 19 salariés ; 13,8 % des entreprises ont entre 1 et 4 salariés ; 11,8 % des entreprises sont des indépendants.

La répartition du chiffre d'affaires en 2000 entre les différents types d'activités de gardiennage donne le résultat suivant : gardiennage statique et mobile : 70, 1 % du CA ; transport de valeurs : 17,4 % ; gestion de centraux d'alarme : 8,5 % en 2000.

La part des marchés publics dans le chiffre d'affaires des sociétés de gardiennage était de 31 %.

Structure des âges : âge moyen des hommes : 34 ans ; âge moyen des femmes : 33,5 ans. 85 % des agents sont des hommes, 15 % des femmes.

90 % des contrats dans le secteur sont à durée indéterminée, 10 % à durée déterminée.

Répartition des agents : au total, en 2002, environ 15 000 agents étaient autorisés par le Ministère de l'intérieur à effectuer des tâches de gardiennage. En 1996, le nombre d'agents était de 9 182, en 2000 de 11 038. La répartition en 2002 est la suivante : 74,7 % en gardiennage statique (surveillance et protection de biens mobiliers et immobiliers), 11,1 % en transport de valeurs, 2,2 % en gestion de centrales d'alarmes.

En Belgique, la loi du 10 avril 1990 détermine le cadre juridique et les conditions d'agrément du secteur. Par ailleurs, de nombreuses conventions collectives ont été signées et concernent plus particulièrement la formation professionnelle, les heures de travail et la classification professionnelle.

Espagne

Au 31 décembre 2001, il y avait 947 entreprises de sécurité agréées en Espagne (par le Ministère de l'intérieur), dont 535 en activité. Dans ces 947 entreprises (100 %), les différences selon la **taille** sont les suivantes : 6 % des entreprises ont plus de 100 salariés, 15 % des entreprises ont entre 20 et 99 salariés ; 15 % des entreprises ont entre 5 et 19 salariés, 64 % des entreprises ont entre 1 et 4 salariés. 255 sont des sociétés anonymes, dont : 4 % ont plus de 1 000 salariés, 13 % ont entre 200 et 1 000 salariés, 19 % ont entre 50 et 200 salariés, 41 % ont entre 5 et 50 salariés.

La répartition du **chiffre d'affaires** en 2001 entre les différents types d'activités est la suivante : surveillance statique et mobile 66,3 % du CA total, transport de fonds 17,0 %, systèmes d'alarme 15,3 % en 2001.

Effectifs (2002) : on dénombre 90 247 agents de sécurité agréés, dont 68 173 sont actifs.

Structure des âges : 30 % ont moins de 30 ans ; 62 % ont entre 30 et 45 ans ; 8 % ont plus de 45 ans. Quant à l'âge moyen des hommes il est de 34 ans. 84,9 % des agents sont des hommes, 15,1 % sont des femmes.

En Espagne, le secteur est réglementé par la loi du 30 juillet 1992 sur les activités privées de surveillance, modifiée par l'Arrêté royal-loi du 29 janvier 1999.

Par ailleurs, une convention collective nationale des entreprises de sécurité a été signée pour la période 2002-2004.

France

Structure des entreprises : 1 980 entreprises de plus de 1 salarié. S'y ajoutent 2 500 travailleurs indépendants (entreprises de 0 salarié. Entreprises de plus de 500 salariés : 1,3 % du total ; entreprises de 100 à 499 salariés : 6,8 % ; entreprises de 20 à 99 salariés : 16,2 % ; entreprises de 5 à 19 salariés : 24,2 % ; entreprises de 1 à 4 salariés : 51,5 %.

2,8 milliards d'euros de chiffre d'affaires (12 % de croissance en 2001 contre 10,5 % en 2000, 3/4 du CA réalisé par les entreprises de plus de 100 salariés).

Marchés publics : progression plus importante que les commandes émanant du secteur privé (21 % de l'activité en 2001 contre 20 % en 2000, 18 % en 1998 et 19 % en 1999).

Le nombre d'activités exercées par les entreprises du secteur de la surveillance humaine demeure globalement inchangé en 2001 : en moyenne, les sociétés proposent **deux activités**. La surveillance reste l'activité la plus rencontrée dans les entreprises du secteur. L'intervention est l'activité n° 2 (proposée par 42 % des sociétés en 2000).

Surveillance-Intervention (réalisée par des entreprises de surveillance humaine) : 78 % de l'activité globale (2,2 milliards d'euros).

Télésurveillance (réalisée par des entreprises de surveillance humaine) : 13 % de l'activité globale (0,36 milliards d'euros).

Autres activités (réalisée par des entreprises de surveillance humaine) : installation de systèmes, activité de formation, transport de fonds, autres : 10 % de l'activité globale (0,27 milliard d'euros).

Au 31 décembre 2001, la branche prévention-sécurité comptait 107 400 salariés.

Ancienneté : salariés depuis moins d'un an : 38,5 % ; de 1 à 4 ans : 29,5 % ; de 4 à 7 ans : 16 % ; + de 7 ans : 16 %.

Structure des âges : 18-26 ans : 23 % ; 26-35 ans : 39 % ; 35-49 ans : 28,5 % ; 50-55 ans : 7,5 % ; + de 55 ans : 2 %. Hommes : 88,5 % ; femmes : 11,5 %.

En France, la loi du 12 juillet 1983 réglemente les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds. La convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 constitue le document de base des relations sociales. Elle est régulièrement modifiée et complétée.

Royaume-Uni

Il n'existe aucun registre central des entreprises de sécurité et il est pratiquement impossible d'identifier le nombre d'entreprises et de travailleurs existant à un moment donné. Un employeur a estimé qu'il pourrait y avoir plus de 1 000 entreprises et jusqu'à 150 000 travailleurs. Selon une autre source, il y aurait pas moins de *"200 000 agents dits de sécurité dans la zone délimitée par l'autoroute M25 qui entoure le grand Londres et ses environs"*. Un autre représentant patronal a déclaré : *"On dit qu'il y a 1 500 entreprises dans le secteur du gardiennage mais j'aurais du mal à en citer 150"*. De nombreuses petites entreprises naissent, vivent un temps puis disparaissent.

L'Autorité de l'industrie de la sécurité (*Security Industry Authority*), créée par la Loi sur l'industrie de la sécurité (*Security Industry Act*) afin d'établir un cadre réglementaire pour ce secteur, pourrait, à terme, être à même de produire des statistiques précises par le biais de ses octrois de licences et de régime d'accréditation d'entreprises.

Dans l'industrie de la sécurité au Royaume-Uni, la relation entre employeur et employé est régie par la législation applicable à tous les travailleurs. La principale relation légale entre l'un et l'autre est le contrat d'engagement. Celui-ci tire son contenu de diverses sources telles la législation, les règles et procédures des entreprises, les conventions collectives et les us et coutumes. Il n'existe pas de convention à l'échelle nationale ou de l'entreprise. Lorsque convention il y a, c'est à l'échelle d'un site. La loi de 2001 (Private Security Act, Mai 2001) sur l'industrie de la sécurité a été introduite pour régler de nombreux problèmes du secteur. Elle n'entrera certainement pas complètement en vigueur avant 2004, mais elle a été saluée par les syndicats et les grands employeurs du secteur.

Partenaires sociaux

Quand on s'intéresse maintenant aux acteurs de la négociation collective au niveau national, on y trouve une grande diversité. Dans tous les pays, il existe des organisations non liées aux grandes confédérations qui ont ou revendiquent une place dans le dialogue social sectoriel. Toutes ne font pas partie des organisations sectorielles européennes. Cette diversité ne contribue pas à une articulation entre les niveaux européens et nationaux. Cette articulation peut par contre se réaliser autour des quelques personnes clé le plus souvent membres de grandes entreprises et PME qui siègent tant au niveau européen que national.

Belgique

Les partenaires sociaux sont représentés dans la Commission paritaire n° 317 pour les services de garde. Pour les employeurs, l'Association Professionnelle des Entreprises de Gardiennage (APEG) - Beroepsvereniging van Bewakingsondernemingen (BVBO) – est la seule organisation reconnue au sein de la Commission paritaire. L'APEG regroupe 16 entreprises, qui, en 2002, ont réalisé un chiffre d'affaires total de 500 millions d'euros, soit 95 % du chiffre d'affaires de l'ensemble du secteur. En outre, toujours selon l'APEG, elles totalisent 90 % de l'emploi salarié du secteur. En Belgique, l'APEG est membre de la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB). Sur le plan international, l'APEG est membre de la Confédération européenne des services de sécurité.

En ce qui concerne les organisations de travailleurs, pour la CSC la Centrale Chrétienne de l'Alimentation et des Services (CCAS) et pour la FGTB la Centrale Générale (CG) et le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de Belgique (SETCa) siègent dans la Commission paritaire.

La CCAS, la CG et le SETCa sont membres de l'Union Network International (UNI) et de sa branche européenne : UNI-Europa.

D'autres organisations ont introduit, ces dernières années, une demande de reconnaissance comme organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche d'activité des services de garde : la Fédération

des entreprises de gardiennage et de sécurité du côté patronal et la Confédération Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB) du côté des salariés. Ces demandes n'ont pas été acceptées, seule la CGSLB bénéficie d'un statut d'observateur.

Les négociations collectives sont plus ardues dans les entreprises qu'au niveau sectoriel, et cela malgré le sentiment des interlocuteurs sociaux d'une forte amélioration depuis plusieurs années.

Les thèmes litigieux couramment cités sont les plannings non respectés, les accidents de travail et la prise en compte de l'élargissement des tâches dans les classifications professionnelles. La question du refus de la présence syndicale par certains clients se pose aussi.

Espagne

Les organisations d'employeurs prenant part à la négociation des accords collectifs du secteur, ainsi qu'à l'Acuerdo Nacional para la Formación (19 juin 2001) sont les suivantes :

- Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad (APROSER). L'APROSER est la plus importante organisation des employeurs du secteur de la sécurité privée. Elle est membre de la CoESS ;
- Associació Catalana d'Empreses de Seguretat (ACAES) ;
- Federación Española de Seguridad (FES) ;
- Asociación de Medios, Profesionales y Empresas de Seguridad (AMPES).

Les organisations syndicales de salariés représentatives sont les suivantes :

- Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FeS-UGT) ;
- Federación Estatal de Actividades Diversas de Comisiones Obreras (FE de AA.DD-CC.OO) ;
- Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de la Unión Sindical Obrera (FTSP-USO) ;
- Confederación Intersindical Galega – Servicios (CIG-Servicios).

Leur représentativité dans les organes de négociation collective est la suivante : 7 représentants pour la FeS-UGT, 4 pour la FE de AA.DD-CC.OO, 3 pour la FTSP-USO et

1 pour la CIG-Servicios. Toutes les organisations participent à la négociation des accords collectifs mais la CIG-Services n'a pas le droit à la signature. La FeS-UGT est membre d'UNI-Europa. Il existe une cinquième organisation syndicale : la Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación de Eusko Langileen Alkartasuna (ELA-STV), implantée dans le Pays basque espagnol.

En Espagne, dans la sécurité privée, les relations collectives existent depuis 20 ans et se déroulent principalement au niveau sectoriel. Les thèmes abordés concernent les plannings, les horaires de travail et la prévention des risques.

France

L'organisation rassemblant les employeurs – l'Union fédérale des industries et services de Sécurité (UFISS) – regroupe elle-même quatre organisations :

Le syndicat national des entreprises de sécurité (SNES) ; le Syndicat des entreprises de Logistique des Valeurs (SYLOVAL), le syndicat professionnel des Entreprises exerçant des activités de Sécurité et Sûreté aérienne et aéroportuaire (SPESSAA), le Groupement professionnel des Métiers de la Sécurité électronique (GPMSE). Seules les trois premières organisations patronales prennent part au dialogue social de la branche. L'UFISS est membre de la CoESS.

Du côté syndical, les organisations participant à la concertation sociale sont les suivantes :

a) cinq Confédérations nationales : la Fédération des Commerces et Services (secteur prévention sécurité) et la Fédération des PTT (transport de fonds) (CGT) ; la Fédération des Services (prévention sécurité), et la Fédération du Transport (FGTE) et la Fédération des PTT (transport de fonds) (CFDT) ; la Fédération de l'Équipement, des Transports et des Services (prévention sécurité) et la Fédération des Transports (transport de fonds) (CGT-FO) ; la Fédération du Commerce et des Services (CFE-CGC) et enfin la Fédération des Commerces, Services et Force de Vente (CFTC).
b) d'autres organisations syndicales non affiliées à une confédération nationale : SUD, FNCR et UNSA.

Les négociations se font surtout au niveau national de branche. Certaines entreprises de taille moyenne se plaignent néanmoins d'une trop grande influence des grandes sociétés multinationales dans les organes de concertation de branche. Les organisations syndicales insistent sur les difficultés du travail syndical dans la branche : difficultés d'atteindre les travailleurs isolés sur les sites et refus de la présence syndicale par certains clients. Les organisations syndicales sont surtout présentes dans les grandes sociétés, mais leur présence semble beaucoup plus difficile dans les petites.

Royaume-Uni

La British Security Industry (BSIA), fondée en 1967, est l'association professionnelle des employeurs du secteur de la sécurité. Elle est membre de la Confederation of British Industry (CBI) et, au niveau européen, de l'UNICE et de la CoESS.

La représentation des salariés est principalement assurée par trois organisations syndicales : la General and Municipal and Boilermakers (GMB), la Public & Commercial Services union (PCS); et la Transport and General Workers' Union (T&GWU). Ces trois organisations sont affiliées à UNI-EUROPA. Le dialogue social dans la sécurité privée du Royaume-Uni est à l'image du déficit de formalisation du secteur : peu développé. Les syndicats souhaitent un dialogue social sur le modèle européen, avec une reconnaissance et une négociation nationale. Mais ils doutent que le Private Security Act de 2001 le permette. Ils rappellent aussi que certaines entreprises multinationales adoptent des normes rigoureuses sur le continent, mais ne le font pas au Royaume-Uni. Cependant des espoirs existent du fait de l'existence de la Loi de 2001, mais aussi de celle de l'Employment Relations Act (ERA) de 1999, sur les procédures de reconnaissance des syndicats, ainsi que des dispositions européennes sur les Comités européens d'Entreprise.

Problématiques transversales

Nous allons aborder ici deux thématiques qui sont centrales tant au niveau européen que national, à savoir la modernisation de l'organisation du travail et la formation.

Modernisation de l'organisation du travail

Le secteur de la sécurité privée ne connaît pas le même temps de travail dans les quatre pays considérés. Le temps de travail hebdomadaire est de 35 heures en France, 38 heures en Belgique, 40,79 heures en Espagne et 48 heures au Royaume-Uni.

Dans certains pays, il existe un maximum journalier et hebdomadaire comme en Belgique (12 heures et 60 heures) ou en Espagne (9 heures).

La prestation d'heures supplémentaires est strictement limitée dans certains pays comme l'Espagne (80 heures par an) et la France (180 heures par an). Dans ces pays, les employeurs se plaignent de la limitation des heures supplémentaires en raison des difficultés de recrutement et de remplissage des plannings. En conséquence, certains employeurs dépassent les quotas d'heures autorisées et paient des amendes. Ils dénoncent la pratique de petites entreprises qui ne déclarent tout simplement pas les heures supplémentaires et ils déplorent le faible niveau de contrôle qui ne permet pas d'endiguer cette pratique illégale.

On peut relever quatre modes de flexibilité utilisés par les employeurs dans la gestion du personnel :

- le volume des heures supplémentaires, le plus fréquemment avancé par les employeurs pour assurer la continuité de l'activité et faire face à l'absentéisme ;

- la constitution d'une réserve de main d'œuvre mobilisable selon les besoins, pour répondre à la fluctuation de la demande et aux événements imprévus ;

- la collaboration avec des sociétés d'intérim, pour disposer d'un personnel formé et opérationnel immédiatement ;

- la mise en chômage économique, en cas de baisse de la demande (uniquement en Belgique).

Le temps de travail atypique, horaires de nuit et de week-end, engendre inévitablement des difficultés à gérer et concilier vie professionnelle et vie privée et familiale. Ces conditions de travail sont régulièrement mises en avant dans les enquêtes des entreprises relatives à l'explication du taux de rotation. Elles font aussi souvent l'objet d'interventions du banc syndical lors des négociations collectives.

Le personnel du secteur de la sécurité privée semble également caractérisé par un taux important de turnover. Cependant, les informations recueillies auprès des organisations d'employeurs et auprès des entreprises des différents pays sont variables et des données fiables et précises manquent à ce sujet. Par ailleurs, il est possible d'affiner la description en considérant que le personnel peut être classé en deux catégories : une "périphérie" très mouvante, constituée par une main d'œuvre jeune, peu qualifiée, s'employant dans la sécurité privée comme dans un secteur refuge, et évaluée à 20 ou 30 % des effectifs totaux. La deuxième catégorie est constituée de personnels stabilisés (souvent à partir de 4 ou 5 ans d'ancienneté) qui regroupe de 70 à 80 % de l'effectif. C'est pourquoi certains employeurs préfèrent parler de "taux de stabilité" et d'ancienneté d'une partie du personnel plutôt que de taux de rotation, ce qui permettrait de rendre compte du noyau stable, autour duquel gravitent des occupations instables de postes.

La rotation d'une partie du personnel est en tout cas une des composantes de la gestion de la main d'œuvre par le secteur de la sécurité privée. La flexibilité induite par la variabilité de la demande du client peut ainsi être rencontrée par l'utilisation d'un volant de main d'œuvre rapidement formée, éventuellement intérimaire ou temporaire, de même que par la constitution permanente d'une réserve de recrutement, par l'utilisation des heures supplémentaires, variable selon les pays, par la sous-traitance de missions quand la demande est forte et par la mise en chômage économique en cas de baisse de la demande.

Selon P. Simula, "*les entreprises de sécurité développent à l'extrême le modèle de la flexibilité quantitative du personnel. La force de travail se gère à coup d'embauches et de licenciements. Aux fluctuations de la demande répondent en écho l'appel et le rejet d'une*

main d'œuvre sollicitée en fonction des besoins. Aux permanents se mêle un ensemble de personnes qui ne font que passer occasionnellement par le secteur. Autour des titulaires tourne une masse importante de postes pourvus sur courte ou très courte période. (…) On est en présence d'un système dual, qui conjugue un marché primaire installé dans la durée et un marché secondaire beaucoup plus volatile. La règle instituée par le turn-over concerne surtout les tâches les moins qualifiées et épargne en grande partie les autres personnels"[8].

Enfin, en termes d'analyse du fonctionnement du marché de l'emploi, le secteur de la sécurité privée se caractérise par sa fonction "refuge". Quand la conjoncture économique se dégrade et que des vagues de licenciement s'intensifient, le secteur offre des possibilités d'emploi aux travailleurs peu qualifiés ou dont le métier subit la récession. En ce sens, ces travailleurs viennent s'abriter dans le secteur de la sécurité privée. La médaille a son revers ; quand l'embellie conjoncturelle se présente, certains travailleurs quittent le secteur pour réintégrer le métier de leur qualification. Il est intéressant de relever l'incidence du facteur conjoncturel sur l'évolution et le développement du secteur. En période de croissance économique, la demande de services de sécurité augmente, mais le secteur peine à recruter le personnel et donc à répondre à la demande du marché. Ceci peut donc apparaître comme un paradoxe de la croissance du secteur.

Formation initiale et professionnelle

La formation professionnelle initiale et la formation continue sont deux éléments fondamentaux de la professionnalisation d'un métier. Leur existence, leur consistance et leur développement constituent un préalable à l'amélioration des normes de qualité de l'entreprise, à l'acquisition des qualifications et des compétences et aux possibilités de progression de carrière pour les travailleurs. Comme indiqué ci-devant, le dialogue social européen a été riche autour de cette thématique. Toutefois, les situations des pays analysés demeurent fortement contrastées.

Un pays demande des qualifications à l'embauche sous forme d'une formation accomplie et réussie avant

8) ***Simula, P. (2000), "Précarité et relation aléatoire au travail : le cas des agents de sécurité privée", Notes de travail – Génération 92, No.3, Centre d'études et de recherches sur les qualifications, Marseille, page 7.***

de signer le contrat de travail (Espagne). En Belgique et en France, l'exercice de la fonction d'agent de sécurité requiert une formation dans les premiers mois après l'embauche (66 heures en Belgique, 32 heures en France). Au Royaume-Uni, la formation n'est pas obligatoire et dans le meilleur des cas se résume à 5 jours.

En matière de formation continue, les différences entre les pays sont fort marquées : 32 heures par tranche de 5 années en Belgique, 20 heures par an en Espagne ; en France, il est mentionné qu'il s'agit d'un droit du travailleur et au Royaume-Uni que cela se pratique sur base volontaire. Nonobstant les dispositions légales, la situation est cependant variable selon les entreprises. Les grandes entreprises ont compris depuis longtemps l'intérêt de la formation continue et donc la plupart d'entre elles organisent des formations tantôt centrées sur les nouvelles technologies tantôt sur des postes spécifiques de travail.

Certains auteurs[9] ont proposé une classification des pays selon le niveau de réglementation en vigueur pour les services de sécurité privée. Les pays sont répartis en trois niveaux de réglementation :

- Les pays qui possèdent la législation la plus contraignante (Belgique et Espagne).

- Les pays qui présentent un niveau de réglementation moyen (France). Brion et Kaminski considèrent que ces pays ont un cadre juridique clair mais dont les modalités de mise en œuvre laissent à désirer.

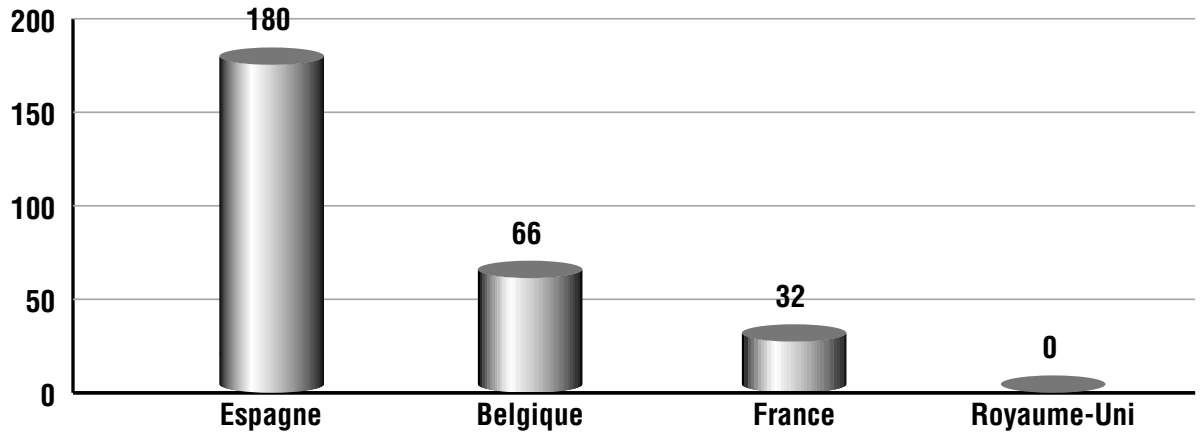
- Les pays avec un niveau de réglementation faible, c'est le cas du Royaume-Uni même si la nouvelle loi sur les services de sécurité se met en place progressivement.

Excepté le Royaume-Uni, tous ces pays ont une convention collective de secteur.

Si l'on applique à présent cette classification à deux composantes importantes de l'organisation du travail et des conditions de travail, à savoir la formation initiale dans la fonction et la rémunération, que constate-t-on ?

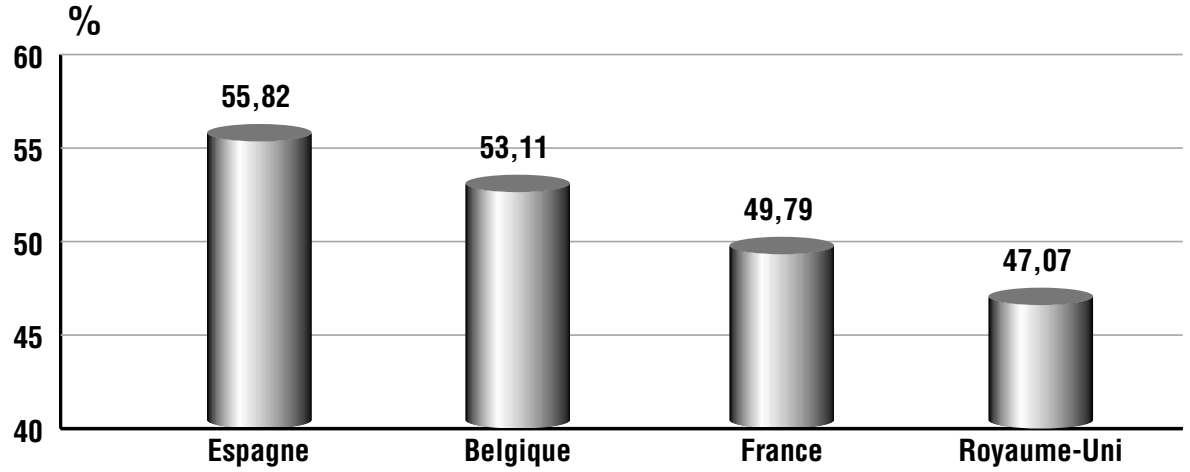
9) ***Brion, F., Kaminski, D., Carteret, M. et Smulders, P., "Étude de droit comparé sur la réglementation du secteur de la sécurité privé", Rapport final, Université Catholique de Louvain – Unité de Recherches en Criminologie, août 2001.***

Le graphique suivant représente le classement des pays selon le nombre d'heures obligatoires de formation initiale.



A la lumière de la classification sur le niveau de réglementation, on constate que les pays possédant un cadre juridique solide sont également ceux qui exigent une formation professionnelle conséquente. Le Royaume-Uni n'a pas de disposition particulière et obligatoire en matière de formation professionnelle initiale dans le secteur.

Le graphique suivant établit une comparaison entre le salaire de base de l'agent de sécurité et le salaire brut mensuel moyen de l'industrie et des services[10].



Source : Eurostat 2002 et calculs TEF.

10) Nous avons établi ces résultats à partir des données Eurostat que nous avons actualisées à l'aide des indices conventionnels d'évolution du coût de la main d'œuvre. En l'occurrence, il ne s'agit pas de comparer des salaires entre les différents pays mais de comparer la valeur relative de ces salaires entre eux.

Le graphique nous livre des pourcentages du salaire de base de l'agent de sécurité par rapport au salaire moyen de l'industrie et des services ce qui explique par exemple que le salaire de base le plus bas en valeur absolue, celui de l'agent de sécurité espagnol, arrive en première position en valeur relative. Même si les salaires ont notablement progressé ces dernières années, il n'en reste pas moins que, de manière générale, le salaire de base est assez éloigné du salaire moyen. Une nouvelle fois, en examinant ce classement, on remarque que ce sont les pays avec des législations fortes qui présentent les meilleurs scores par rapport au salaire brut moyen.

La France et le Royaume-Uni sont en dessous de la barre des 50 %.

Quelle interaction entre les niveaux national et européen ?

Indubitablement, le niveau sectoriel européen est dynamique. Toutefois comme dans d'autres secteurs, les mêmes difficultés apparaissent et peuvent se résumer en trois aspects : le niveau d'harmonisation, la mise en œuvre nationale des accords et la participation inégale des acteurs.

Si l'idée d'une certaine harmonisation des législations et/ou conventions collectives nationales n'est pas rejetée a priori, les inquiétudes portent sur le niveau. Les syndicats en Espagne, France et Belgique craignent une harmonisation vers le bas car ils ont les meilleures conditions mais ils craignent aussi une mise en concurrence qui existe déjà par exemple en Allemagne, chaque Länder étant responsable de la réglementation.

La formation constitue comme nous l'avons vu un thème commun aux quatre pays analysés. De manière logique, la professionnalisation du métier et l'organisation du travail s'inscrivent dans le cadre du dialogue social tant au niveau sectoriel que dans les entreprises. De ce point de vue, des avancées notoires ont pu être enregistrées et concrétisées tant sur le plan des réglementations que sur celui des conventions collectives. Les outils de formation européens s'ils sont appréciés en général ne comprennent aucune injonction sur la durée. Dès lors ce sont les législations et pratiques nationales qui s'appliquent et qui rendent la mise en œuvre de ce

guide à la carte car le temps de formation obligatoire est très différent selon les pays.

Concernant le Code d'éthique, signé récemment, selon nos interlocuteurs les grandes entreprises leaders essayent bien de s'y conformer mais d'autres y échappent encore largement. Si le document sur le moins disant a été un moment important du dialogue social européen et un outil pour pousser les pouvoirs publics à ne pas tenir compte uniquement du prix, son application est encore loin d'être uniforme dans les différents pays, y compris dans certains appels d'offre de la Commission.

De nos enquêtes de terrain et de notre participation au comité sectoriel nous avons aussi constaté une participation inégale. Sont assidus les partenaires sociaux des Pays Bas, de Belgique, de France, d'Espagne, du Danemark, d'Allemagne et les syndicats anglais. L'élargissement et la faiblesse des organisations dans les nouveaux pays membres laissent augurer un dialogue en deux vitesses, entre un noyau qui intègre les dimensions nationales et européenne et une périphérie qui ne se sent pas ou peu concernée. La présentation par la Commission de la directive service qui mettrait, si elle est adoptée, les services en concurrence sur base des législations du pays d'origine risque de mettre à mal la patiente construction d'un niveau européen qui malgré nos commentaires critiques est l'un des plus développés et dynamiques des dialogues sociaux européens à ce jour.

33) Eurobaromètre 56.0, "les Européens et les technologies de l'information et de la communication dans le cadre de l'emploi", rapport rédigé par Rosario Spadaro.
34) Carsten Jørgensen, Centre de recherche sur les relations collectives (FAOS) du départment de sociologie de l'Université de Copenhague : "LO and DA pleased with EU agreement on telework" (Eiro, http://eiro.eurofound.ie).

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LES NÉGOCIATIONS DANS LA MANUTENTION PORTUAIRE EN ALLEMAGNE, ITALIE, GRANDE-BRETAGNE ET FRANCE

Plus connus sous le nom de dockers, les salariés de la manutention portuaire relèvent d'une longue tradition historique qui a connu au cours des deux dernières décennies de forts bouleversements. Il s'agit de l'une des professions la plus anciennement connue, la plus internationalement répandue et la plus économiquement stratégique. Autant de spécificités qui inscrivent les dockers et les employeurs de la manutention portuaire parmi les acteurs sensibles de la vie économique et sociale des pays, malgré des effectifs de plus en plus restreints. Ils se sont montrés récemment fidèles à leur rang en la matière en manifestant leur capacité d'intervention dans le processus d'élaborations des directives européennes.

UN SECTEUR EN CROISSANCE FORTE

L'activité de manutention portuaire connaît depuis très longtemps de profondes modifications liées à deux facteurs principaux. D'une part, l'internationalisation accélérée des échanges et l'accroissement de leur volume conduisent à l'augmentation du rôle portuaire dans les flux de marchandises ; l'ouverture récente des économies chinoise et indienne illustre le rôle majeur des ports dans les échanges avec l'Europe. D'autre part, les techniques de manutention se sont complexifiées, s'intégrant dans des procédures logistiques élaborées et dans des modes de transports maritimes bouleversés par les progrès techniques ; les bateaux sont toujours plus gros, plus rapides, plus réguliers, plus spécialisés, plus chers. Le fret se diversifie et se spécialise en même temps qu'il se voit appliquer des procédures standardisées pour les routages et reroutages dont il est l'objet.

Réorganisées après la deuxième guerre mondiale, l'activité portuaire et la manutention en particulier ont connu dès ce moment une perte d'effectifs du fait des modifications techniques et non du fait de la diminution

de l'activité. Un liberty-ship d'après 1945 pouvait transporter jusqu'à 9 000 tonnes. Aujourd'hui, les post-panamax standards dépassent les 4 000 TEU[11]. La China Ocean Shipping Co a lancé en août 2003 le premier de sept bateaux de 5 400 TEU qui desserviront hebdomadairement la ligne Europe du Nord-Chine pour remplacer ses vaisseaux de 3 800 TEU. Cette compagnie dessert Felixstowe, Rotterdam, Hambourg, Anvers, Singapour, Hong-Kong, Shanghai, Qingdao.

L'activité portuaire mobilise des techniques de plus en plus complexes qui s'installent sur des sites grevés de servitudes. Les ports constituent par définition des zones frontières. Les plus importants occupent fréquemment des espaces commerciaux stratégiques voisins d'emplacements militairement et politiquement sensibles ; de plus modestes constituent des lieux vitaux pour la vie économique régionale. La gestion des ports, la qualité de leurs gestionnaires, la nature des intervenants sur ces sites et leur contrôle, l'assemblage des relations entre les intervenants constituent autant de nœuds difficiles à démêler. Les compromis trouvés à la sortie de la deuxième guerre mondiale dans les pays européens favorisaient le contrôle étatique de ces zones. Ces compromis, souvent présentés comme rigides, n'ont pas empêché que pendant plus de quarante ans les effectifs de dockers diminuent significativement. Mais durant cette période, le statut des zones d'implantation portuaire a changé et les enjeux financiers qu'elles représentent sont venus disputer la suprématie des considérations de souveraineté ou de contrôle public.

11) Le panamax est une norme de navire dont les paramètres permettent le passage par le canal de Panama : longueur maximale de 295 m, largeur hors tout maximale 32,25 m, tirant d'eau maximum 13,50 m. Les post-panamax sont les bateaux succédant à cette définition. La TEU est une unité de mesure (Twenty [Feet] Equivalent Unit) correspondant à un conteneur de 20 pieds (en français EVP). Cette unité de mesure cohabite avec la tonne pour évaluer les volumes de transport ; elle correspond à un conteneur ISO de 20 pieds de long (6,10 m), employée pour exprimer des capacités ou des flux de transport.

Quelques données comparatives entre certains ports européens en millions de tonnes

	1991	2002
Rotterdam	292	322
Anvers	101	131
Hambourg	66	97
Brême	31	47
Zeebrugge	31	33
Bilbao	27	26
Barcelone	18	33
Algesiras		55
Ports français	304	338

Source : DTMPL – Diverses ; in UNIM "Rapport sur l'environnement économique, année 2002 ", décembre 2003

Transbordement de conteneurs dans quelques ports européens, en TEU

Port	1995	2000	2003
Rotterdam	4 786 563	6 274 556	7 106 778
Hambourg	2 890 181	4 248 247	6 137 926
Anvers	2 329 135	4 082 334	5 445 437
Brême	1 518 206	2 751 793	3 190 707
Gioia Tauro	16 192	2 652 701	3 148 662
Felixstowe	1 923 936	2 793 217	2 700 000
Algesiras	1 154 714	2 009 122	2 515 908
Le Havre	970 426	1 486 108	1 977 000
Southampton	682 811	1 062 535	1 377 775
Marseille	498 041	722 445	832 986

Source : www.hafen-hamburg.de/home.htm

Des régimes d'emploi qui restent spécifiques

L'activité portuaire est difficile à saisir parce qu'elle engage des intervenants multiples. Le port se distingue plus ou moins de son *hinterland* immédiat et des multiples liens qu'il entretient avec lui et avec les zones d'attraction plus lointaines. Zone de transit, de groupage et de dégroupage, l'activité portuaire ne se réduit pas à

l'interface quai/navire qui n'occupe qu'une faible partie du personnel impliqué dans l'ensemble des activités. Le groupe des dockers se définit au contraire par son intervention dans cette interface, même si la nature des tâches est techniquement semblable à celle d'autres personnels sur le port. Elle était l'objet le plus contesté du projet de directive repoussé par les députés européens : l'interface quai/navire constitue un complexe qui se différencie de l'ensemble des autres activités portuaires.

Longtemps, le marché du travail intervenant dans cette interface a été régi par des règles spécifiques. Elles se justifiaient par la nature des tâches : l'effectif des dockers mobilisés pouvait varier instantanément selon l'arrivée des bateaux (marées, périodes et météo se combinant). Un peu partout, les régimes de travail des dockers avaient comme priorité la desserte de trafics aléatoires dans leurs rythmes et leurs natures. La force musculaire et le nombre décidaient d'un volume d'emploi assuré par une main-d'œuvre potentiellement nombreuse et indifférenciée qu'il s'agissait à ce titre de réguler, fût-ce pour la seule garantie des biens manipulés. Des structures sociales de type corporatif local, intimement liées aux populations portuaires, organisaient ces flux de travail, élément de qualité du port dans une concurrence peu exacerbée. L'accès à ce marché du travail flexible et inégalitaire, les hiérarchisations strictes qui le clivaient et le solidarisaient, les modes de rémunération des statuts différents, les régimes de protection sociale et de subsistance, la formation, etc. relevaient de pratiques *sui generis*, résultant de compromis réservés à leurs seuls acteurs : entreprises de manutention et groupements de salariés au premier chef, autorités portuaires et armateurs au deuxième rang, autorités publiques (un peu) plus en retrait[12]. Autant que les rigidités reprochées mais peu prouvées de ces régimes, l'originalité sinon l'opacité du modèle pouvaient susciter les réticences de l'extérieur. Cela explique sans doute que, s'il est une activité où, en matière de relations professionnelles comparées internationalement, les ressemblances l'emportent sur les différences, c'est bien celle des dockers. Ce secteur au centre des échanges internationaux présente des caractéristiques qui rapprochent les acteurs des différents pays

12) Cf. Hislaire pour un point de vue patronal sur la situation en France à ce sujet. Il qualifie les entreprises de manutention portuaire d'"immatérielles", tant elles reposaient sur la seule mobilisation de la force physique et du nombre, pour des périodes variables.

alors même qu'elles les distinguent des acteurs de chacun de leurs hinterland. Comme on le voit dans les quatre pays étudiés, même si des pratiques locales/nationales tempèrent les similitudes internationales, les spécificités de l'activité rapprochent les pratiques des différents pays. Partout, malgré des bouleversements substantiels, l'intervention syndicale est généralement puissante, porteuse de compromis originaux dans leurs formes et leurs portées, relativement distante des normes nationales des hinterland, mais productrices de régimes de travail assez conformes à ceux que l'on connaît dans des ports "étrangers". Dans la plupart des ports des quatre pays visités, les normes collectives comportent d'amples flexibilités de salaires comme d'horaires ; le régime professionnel unique couvre des statuts inégaux où permanences et intermittences variées sont assumées comme des éléments de solidarité professionnelle et de pertinence syndicale. Il n'est pas jusqu'à la concurrence entre sites qui ne soit assumée dans des pratiques de négociation où les niveaux les plus centralisés s'accommodent d'aménagements locaux substantiels qui ne leur sont pas toujours dévoilés. Coordination et solidarisation de pratiques inégales sinon concurrentes composent le paysage complexe d'une profession qui ne s'inscrit pas aisément dans les schémas courants de l'analyse des relations professionnelles alors même qu'elle a souvent fait l'objet de travaux fondateurs en raison même de son originalité (Pour les auteurs français, cf. Loew, Paradeise, Segrestin, Hislaire).

Aujourd'hui, quoique réduite numériquement et transformée techniquement, la figure presque mythique des dockers s'inscrit dans une situation qui, toujours modifiée, reste originale.

LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DANS LES PORTS ALLEMANDS

Des ports issus de la Hanse

Les ports maritimes allemands sont situés le long des côtes de la mer du nord et de la mer baltique. De prestigieuse filiation hanséatique, ils desservent un *hinterland* étendu. Cela les range d'emblée parmi les grands ports : Hambourg occupe en Europe la deuxième place (après Rotterdam), et le huitième rang mondial. Brême

(avec Bremerhaven) détient la quatrième place européenne, après Anvers. La réunification des deux états allemands a mis fin à la “division” des ports de la mer baltique, rapprochant Lübeck (ex-RFA) de Rostock (ex-RDA).

L’essor spectaculaire du trafic de conteneurs entamé dès la fin des années 1970 a profondément changé la physionomie des ports. Les activités intensives en main-d’œuvre – le déchargement traditionnel du fret – ont été largement évincées par les techniques de transbordement automatisé sur gros engins. Cette révolution technologique fortement destructrice en emploi a induit d’énormes gains de productivité. Entre 1980 et 2003, le port de Hambourg a vu augmenter de quelque 800 % son volume de transbordement de containers. Si cette branche – contrairement au secteur dit conventionnel – connaît encore aujourd’hui de confortables taux de croissance, la manutention portuaire de conteneurs fait aussi l’objet d’une vive concurrence. Les ports de Rotterdam et d’Anvers sont les principaux concurrents des ports allemands de la mer du Nord.

Le secteur reste dominé par des entreprises d’origine allemande. Les petites et moyennes entreprises familiales cohabitent avec quelques grands opérateurs de taille mondiale comme EuroGate, groupe leader pour les terminaux de conteneurs issu de la fusion d’entreprises centenaires de Hambourg et de Brême.

La concurrence interportuaire porte sur l’accès aux trafics mondiaux, eux-mêmes sensibles à la conjoncture politique autant qu’économique : à la suite du 11 septembre 2001, Brême a vu reculer sensiblement le trafic en provenance des Etats-Unis, alors que Hambourg bénéficie du boom de l’économie chinoise. L’élargissement de l’UE, si elle annonce l’émergence de nouveaux concurrents (les ports polonais), promet aussi, et surtout, dans l’analyse des entrepreneurs, l’accès à de nouveaux marchés.

Les dockers

Historiquement, les dockers des ports maritimes constituent – à qualification souvent égale – un groupe professionnel distinct des travailleurs des ports fluviaux *(cf. infra)*. Il n’y a pas de recensement précis des

Hafenarbeiter ; les effectifs pourraient ne pas dépasser 15 000 personnes, soit la moitié de ce qu'ils étaient à la fin des années 1970. Avec les restructurations, des milliers de postes ont été supprimés dans les ports via des plans sociaux et autres dispositifs de préretraite, sans que la profession s'oppose à cette évolution. Le processus de destruction de l'emploi n'est sans doute pas achevé dans la branche du fret traditionnel dont la situation économique reste précaire, alors que l'emploi tend à augmenter, légèrement, dans la branche conteneurs.

Sous l'effet des évolutions technologiques, les qualifications des dockers ont elles aussi profondément changé. Les conducteurs de gros engins, polyvalents et qualifiés, constituent désormais le groupe professionnel dominant. *"Cela va du cariste au conducteur de portique de conteneurs, des métiers très techniques sans lesquels la gestion d'un port serait inconcevable aujourd'hui"*, explique un responsable syndical.

Mais comme les générations qui leur ont précédé, les dockers actuels se recrutent parmi la main-d'œuvre locale et par des voies souvent familiales. Une fois embauchés, ils quittent rarement leur port d'attache. Et ils restent très fortement syndiqués. *"La syndicalisation est au top"*, commente un dirigeant syndical de Ver.di alors que le taux d'adhésion est estimé à 90 % par l'organisation patronale, pour les grandes comme pour les petites entreprises portuaires. Les deux parties se disent conscients de la capacité de pression liée à cette syndicalisation qui n'a pas besoin d'être mise à l'épreuve pour être jugée crédible.

Les dockers sont généralement recrutés après une expérience professionnelle préalable. Ils sont souvent titulaires d'un diplôme d'apprentissage ou confirmés dans une autre profession : serruriers, mécaniciens, anciens marins, camionneurs etc., reconvertis à la conduite de gros engins et formés, dans les écoles spécialisées des ports, aux conditions générales du travail portuaire (sécurité, manipulation de produits dangereux, etc.). La profession reste très masculine, même si on note la présence de quelques grutières et conductrices de portiques de conteneurs. La moyenne d'âge décroît lentement après avoir frôlé les 50 ans. Pour autant, les dockers partent généralement avant l'âge

légal de la retraite (65 ans) ; le dispositif conventionnel du "temps partiel vieillesse" *(Altersteilzeit)* aménage une sortie progressive vers la retraite. A partir de 59 ans, les dockers peuvent travailler à mi-temps, en percevant 83 % de leur salaire.

Les grands ports (Hambourg, Brême, Lübeck …) disposent d'une société appelée "établissement portuaire central" (*Gesamthafenbetrieb*, GHB). Cogéré par le syndicat et l'organisation patronale, le GHB emploie, sur une base permanente, des dockers qualifiés et fait figure de prestataire de main-d'œuvre temporaire sur le port : *"Le GBH met à la disposition des entreprises portuaires des personnels qualifiés et performants pour l'ensemble des travaux qui sont à effectuer dans le port. Selon les besoins des entreprises, les ouvriers peuvent être affectés à des travaux de courte, de moyenne ou de longue durée"*, annonce le site web du port de Hambourg. Le GHB exerce de fait un contrôle sur l'emploi portuaire. Il décide du total des cartes de travail portuaires distribuées ; en tant que grand employeur – le GHB de Hambourg emploie près de 1 000 salariés – il influe sur les standards des qualifications exigées dans les ports. Ses salariés partagent le statut et la couverture conventionnelle des autres dockers.

Les acteurs collectifs et le champ de la négociation collective

Les dockers sont syndiqués auprès de Ver.di, fédération des services du DGB, présente dans l'ensemble des ports. Ils sont 12 000 à avoir leur carte, *"alors qu'on a compté 23 800 adhérents dans les ports maritimes en 1978, pour la seule Allemagne de l'Ouest"*. Le recul est dû à la contraction des effectifs salariés et non pas à celle des taux de syndicalisation, selon le responsable du secteur chez Ver.di.

Tout comme Ver.di, l'organisation patronale ZDS (Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe) a agrandi sa zone de représentation après la réunification. Mais la représentation patronale s'est fragmentée durant la décennie 1990. Une fédération régionale des ports de l'ex-RDA créée au lendemain de la réunification s'est dissoute ; à la fin des années 90, le port de Lübeck a à son tour quitté ZDS. Pour enrayer le processus de désaffiliation, ZDS propose désormais deux types de repré-

sentation : les membres à part entière voient représentés leurs intérêts économiques et sociaux – et appliquent les conventions collectives négociées et signées par ZDS. Les membres associés se contentent d'une représentation de leurs seuls intérêts économiques et commerciaux, ce qui les laisse libres de fixer eux-mêmes les normes collectives en vigueur dans leurs entreprises. Les entreprises adhèrent à ZDS soit indirectement, via des organisations territoriales là où elles existent (*Landesverbände*), soit directement, là où de telles organisations sont absentes. Dans la pratique, l'association patronale représente dans les négociations collectives les seuls ports de la mer du Nord. Il ne lui en faut pas moins concilier les intérêts de petites entreprises (en difficultés) du secteur de fret traditionnel et ceux des grands opérateurs en pleine expansion. Les conventions collectives signées par ZDS concernent uniquement les ouvriers dockers, les employés étant, eux, couverts par des conventions signées aux niveaux régional ou d'entreprise.

A cause de la forte syndicalisation du secteur, les ports non affiliés n'ont guère les moyens d'échapper à la négociation collective. Celle-ci est menée au niveau de l'entreprise avec l'organisation syndicale territoriale. La loi allemande interdit aux directions des entreprises de négocier directement, sur les salaires et la durée du travail, avec les représentants des conseils d'établissement (*Betriebsräte*).

Les enjeux de la négociation collective

Les dockers bénéficient traditionnellement de normes collectives de bonne qualité en termes de salaires et d'horaires (la semaine de 35 heures est acquise depuis 1996). Pour autant, syndicat et patronat ont au cours des dernières années sensiblement flexibilisé les normes salariales pour tenir compte des difficultés de certaines entreprises. Les négociations intègrent l'impératif de préservation de la compétitivité des ports, en même temps qu'elles cherchent à préserver la légitimité de la norme centrale, garde-fou contre les distorsions concurrentielles. En admettant des conditions dérogatoires sur les salaires et le temps de travail, Ver.di entend sauver des emplois – et agir, de concert avec son homologue patronal, contre la désyndicalisation des employeurs.

Salaires et horaires

La convention collective fixe les standards salariaux, directement pour les entreprises affiliées aux organisations patronales, et indirectement pour les autres qui tendent à y voir une référence. Salaires conventionnels et réels coïncident de près, selon les acteurs, dans les entreprises tant ouest que est-allemandes ; les écarts tant vers le haut que vers le bas sont limités. En 2003, les salaires conventionnels ont progressé de 2,6 %, augmentation proche de la moyenne nationale.

Les dockers ayant à manipuler des conteneurs sont quasiment tous classés dans les catégories les plus hautes de la grille salariale. Cette classification présuppose un statut "d'ouvrier qualifié des ports" (*Hafenfacharbeiter*) sanctionné par une formation et une expérience professionnelle exigées pour la conduite de gros engins. Le salaire horaire de base varie en 2003 entre 14,74 euros (groupe 6) et 17,47 euros (groupe 8), selon l'expérience et les responsabilités assumées. Le salaire conventionnel minimum de 11,26 euros (groupe 1) est destiné aux débutants sans qualification professionnelle, minoritaires sur les ports. Le salaire mensuel brut est de 1 900 € pour un débutant et de 3 022 € pour un conducteur de portique de conteneurs.

Les dockers travaillent 40 heures par semaine, mais bénéficient, au titre des 35 heures hebdomadaires, de 30 journées RTT par an qui viennent s'ajouter à autant de journées de congés payés. Le travail de nuit donne lieu à des journées de congés supplémentaires.

La convention collective s'applique à des entreprises portuaires quelles que soient leur spécialisation ou leur santé économique. Cette situation n'est pas sans créer des tensions dans l'organisation patronale et joue un rôle dans le retrait de certains de ses membres. Pour autant, sa pertinence n'est pas réellement mise en cause : l'affiliation commune à ZDS de PME traditionnelles et de groupes leader dans le transbordement de conteneurs permet aux entreprises les plus prospères de freiner efficacement les attentes salariales de leurs personnels, et aux entreprises moins performantes de rester dans la compétition pour la main-d'œuvre qualifiée.

ZDS et Ver.di ont signé une convention collective autorisant des accords dérogatoires de durée déterminée en matière de salaires et d'horaires, dès lors que l'employeur s'engage à ne pas supprimer des postes de travail. Initialement destiné aux entreprises en crise du secteur conventionnel, le dispositif est désormais accessible à l'ensemble des entreprises en vue de "la stabilisation de la compétitivité". Ces accords dérogatoires toutefois sont réservés aux entreprises membres à part entière de l'organisation patronale. Si l'entreprise ne respecte pas les termes de l'accord, l'utilise pour pratiquer du dumping salarial ou quitte l'organisation patronale, les normes initiales rentrent immédiatement en vigueur. Cette convention collective dite "de sauvegarde de l'emploi" (Beschäftigungssicherungstarifvertrag) permet de réduire le salaire jusqu'à 15 % sans toutefois toucher au salaire mensuel de base – les réductions se font sur le 13ème mois ou sur les primes – et de transformer les 30 journées RTT en jours travaillés, "ce qui revient de fait à revenir à la semaine de 40 heures". Pour les responsables patronaux la flexibilisation négociée procure aux entreprises un appel d'air fortement apprécié.

Échanges inter-portuaires, nationaux et transnationaux

Tant ZDS que Ver.di veillent à limiter les effets de concurrence liés aux coûts salariaux. Les réseaux d'information susceptibles d'assurer une certaine transparence des pratiques servent cet objectif. L'organisation patronale compense par des contacts formels et informels nombreux avec les ports non affiliés ses déficiences de représentativité. *"S'ils nous ont quittés, ils doivent y trouver leur avantage quelque part. Et bien que tout le monde aime bien cacher son jeu, on se renseigne pour savoir comment ils s'y prennent. Lübeck [non affilié] a négocié la réduction des salaires d'embauche ; on s'en est inspiré. Par contre l'augmentation salariale conventionnelle, Lübeck la reprend telle quelle"*, rapporte une responsable de ZDS.

Les stratégies d'échange s'étendent aux ports étrangers et les standards sociaux des grands concurrents sont évoqués dans les négociations nationales. Du côté tant patronal que syndical, les liens avec les ports belges et néerlandais sont anciens sinon séculaires. Pour le

responsable de Ver.di, *"la concurrence entre les travailleurs ne nous préoccupe pas trop dans la mesure où on s'échange entre nous très régulièrement et où on veille à avoir des conditions de travail à peu près comparables"*. Les élus d'Anvers et de Rotterdam, de Hambourg et de Brême se rencontrent fréquemment. Par leur présence dans les conseils d'administration, les représentants de Ver.di ont une connaissance solide des structures des grands groupes ; elle permet de discuter en connaissance de cause avec les homologues étrangers afin de vérifier sinon de contrer les arguments de la partie patronale. Bien en amont de l'élargissement, des contacts sont pris avec les collègues des pays entrants. *"La concurrence, ça doit rester une affaire des entreprises. Il faut éviter qu'elle porte sur les conditions de travail"*. Cela nécessite toute la mobilisation et vigilance de groupes syndicaux forts. Actuellement, les employeurs de Bremerhaven incriminent les coûts trop élevés du transbordement de voitures, payé au tarif conventionnel en Allemagne, et hors tarif en Belgique ce qui rendrait l'opération de 20 % moins chère à Anvers. *"Cela nous pose effectivement un problème. Notre collègue belge confirme que chez eux, cette question échappe au contrôle des syndicats. Les entreprises belges vont chercher des chômeurs dans la rue qui ne sont que trop contents de se trouver au volant d'une voiture pendant quelques heures. Cela fait naître une pression, évidemment"*.

La mobilisation contre la directive européenne

Les syndicalistes allemands s'attribuent un rôle moteur dans la bataille contre la directive européenne sur le port package. La difficulté de la non affiliation à ETF des syndicats des dockers français et espagnols a été efficacement conjurée par des rencontres directes entre les syndicats. *"On a décidé de faire nous-mêmes"*. Les syndicats se sont étroitement coordonnés et ont organisé une mobilisation efficace, *via* des manifestations, grèves, débrayages selon les possibilités légales des pays. *"Cela a contribué à nous renforcer, à nous faire avancer et aussi à réduire un peu plus nos divergences"*, estime le responsable de Ver.di qui se félicite d'une *"très bonne coopération internationale"*.

ZDS est resté discret dans le conflit tout en en approuvant l'issue. *"La concurrence entre les ports est*

bien réelle, elle n'a pas besoin d'interventions externes". Sur le fond, l'organisation patronale partage les arguments des syndicats contre le principe de l'automanutention : éclatement des normes collectives, concurrence exacerbée pour les concessions portuaires de la part d'armateurs étrangers, fin du système du *Gesamthafenbetrieb* et, par là, d'un système de cogestion auquel les deux acteurs, au-delà de leurs antagonismes déclarés, se disent fermement attachés.

Ainsi, tout en se déclarant solidaire de ses homologues européens réticents au dialogue social européen qui *"vise à transformer les standards les plus élevés en normes minima"*, ZDS estime que, du point de vue allemand, le secteur ne manque pas de thèmes *"au sujet desquels il pourrait être tout à fait pertinent d'exprimer des intérêts partagés"* par les organisations syndicales et patronales.

Les ouvriers dockers et les autres

La négociation collective des dockers n'est pas sans subir l'influence des autres branches. Les accords signés dans des secteurs pilotes, tels la métallurgie ou la chimie influent sur les stratégies négociatrices des acteurs du secteur portuaire. Selon Ver.di, les résultats engrangés pour les ouvriers dockers se situent généralement dans le champ médian des résultats nationaux. Pour autant, ouvriers des ports maritimes et fluviaux ne se trouvent pas à la même enseigne, loin s'en faut, en ce qui concerne les normes salariales, bien qu'ils soient tous deux représentés par Ver.di. Les entreprises, sans rencontrer de résistance syndicale notable, se réclament de leurs spécialisations non seulement portuaires mais aussi de transport et de logistique pour appliquer les conventions nettement moins favorables, et notamment celles du transport routier[13].

13) ***Cf. "La négociation collective dans le transport routier", Bilan 2002 de la négociation collective, Paris 2003.***

LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DANS LES PORTS ITALIENS

Une réforme du système portuaire fondée sur la concertation

Les travailleurs des ports sont couverts par une convention collective unique, signée pour la première fois en 2000, après que le principe en eut été arrêté par la loi sur les activités portuaires de 1994 (nº 84/1994). Ce cadre réglementaire rénové constitue une référence majeure dans un secteur aux relations pacifiées qui estime avoir renoué avec la compétitivité sans sacrifier les normes collectives pourtant profondément remaniées.

La situation concurrentielle des ports italiens s'était dramatiquement détériorée durant les années 1980. Le système portuaire, jugé excessivement coûteux et peu performant, s'est avéré très vulnérable face à la mondialisation des trafics et devant l'expansion de la conteneurisation. Sur fond de conflits violents, un consensus avait fini par s'imposer quant à la nécessité d'une réforme. Il s'agissait non seulement de procéder à une ouverture des ports à des opérateurs privés, mais aussi de statuer sur le sort des sociétés autogérées de dockers qui, avant 1990, détenaient le monopole de l'embauche et de la fixation des normes salariales (principe du salaire garanti).

Durant la décennie 1990, propice à la concertation sociale[14], un long processus de confrontation et de négociation a été entamé et, pour l'essentiel, achevé. L'influence européenne y était fortement présente et la loi nº84 a fait l'objet de plusieurs amendements avant d'être reconnue conforme aux règles communautaires sur la concurrence[15]. Cette loi précise les compétences des acteurs autorisés à intervenir sur les ports et fixe les règles selon lesquelles les anciennes sociétés de dockers gèrent leur mutation en sociétés de prestation de main-d'œuvre temporaire.

---

14) Sous des gouvernements dits "techniques" (Ciampi, Amato, Dini) des réformes majeures sont mises en œuvre après une concertation approfondie des acteurs sociaux et, notamment, syndicaux. Portant sur la rénovation du système de la négociation salariale, des retraites, etc. elles permettent à l'Italie de rejoindre le groupe de tête des pays entrant dans l'euro. ***Cf. dans La négociation collective de 1998 : bilan et rapports, "La négociation collective en Italie à l'heure de l'Union monétaire", pp.293-308.***

15) La loi sur les activités portuaires a été définitivement adoptée en 2000 seulement (loi nº186/2000).

L'entrée de l'Italie dans la concurrence mondiale est symbolisée par l'expansion du port de Gioia Tauro créé de toutes pièces dans les années 1970 dans le Mezzogiorno italien et devenu principal *hub* pour le trafic conteneurs dans la Méditerranée vers le milieu des années 1990. Son trafic annuel atteint 3,1 millions de conteneurs TEU en 2003, contre 1,6 million pour Gènes, et 1 million pour La Spezia[16]. L'activité portuaire toutefois reste durablement handicapée par la faiblesse des infrastructures dans l'arrière-pays ainsi que par l'éclatement du système portuaire (avec 24 ports au total).

L'organisation des ports

Trois types d'entreprises cohabitent dans les ports italiens. L'autorité portuaire alloue les quais et bassins du port en concession à des opérateurs privés. Elle a un droit de regard sur l'activité de ces derniers ; ainsi est-elle habilitée à s'assurer que non seulement les équipements et les standards de sécurité mais aussi les effectifs en personnel correspondent au projet d'entreprise. Chaque port abrite enfin une société de prestation de main-d'œuvre temporaire ; elle met ses salariés à la disposition de l'ensemble des entreprises du port et ne poursuit pas d'autre activité industrielle ou commerciale.

Ces "pools de main-d'œuvre" généralement organisés sous forme de coopératives, sont issus des sociétés autogérées de dockers dont la loi n° 84 avait ordonné la transformation ou l'extinction. Pour avoir recours à du personnel d'appoint, les entreprises du port doivent obligatoirement faire appel à leurs services, sauf si ces sociétés ne peuvent elles-mêmes faire face à la demande. Des travailleurs intérimaires externes au port peuvent alors être embauchés. Les salariés de ces sociétés perçoivent des indemnités quand il n'y a pas de mission à accomplir. Les dockers de l'ancien régime bénéficient en outre de garanties de maintien de leurs acquis sociaux.

La réforme concertée avec les syndicats et les organisations patronales ouvre ainsi la voie à la restructuration et à la privatisation du secteur portuaire en même temps qu'elle vise à gérer, sans heurts sociaux majeurs, une phase de transition étalée sur une période relativement

16) En comparaison, le trafic est de 7,1 millions de TEU à Rotterdam, de 6,1 millions à Hambourg et de 1,7 million au Havre (source : http://www.hafen-hamburg.de/cgi-bin/tabelle.pl).

longue. Durant ce processus, des milliers de dockers quitteront les ports, dans le cadre de plans de retraite anticipée parfois combinés à des plans amiante.

Une nouvelle génération de dockers

Entre 12 000 ou 13 000 ouvriers et employés travaillent à l'heure actuelle dans les entreprises portuaires italiennes, selon des estimations que les acteurs qualifient d'approximatives : 10 % auprès des autorités portuaires, 60 % dans les entreprises de manutention portuaire et 30 % dans les "pools de main-d'œuvre". Avant 1990, les sociétés autogérées de dockers employaient 25 000 ouvriers. Le tissu des entreprises portuaires comprend de (très) petites entreprises familiales à côté de grands établissements appartenant à des groupes leader du trafic de conteneurs (notamment Contship, filiale d'Eurogate).

Les effectifs salariés ont rajeuni ; la moyenne d'âge est de 40 ans environ. Dans les sociétés portuaires de travail temporaire les dockers de l'ancien régime cohabitent avec des jeunes qui n'ont jamais connu ce statut. Mais quel que soit le type d'entreprise, "*ce sont souvent les fils qui succèdent aux pères*". "*Les gens restent dans le port*", explique un responsable syndical. Si ce lien d'appartenance est particulièrement fort dans les coopératives d'ex-dockers, "l'identification avec le port" est une caractéristique commune à l'ensemble de la main-d'œuvre portuaire. Cette identité va de pair avec une forte syndicalisation : 80 % environ des salariés sont membres des fédérations des transports des trois confédérations syndicales CGIL, CISL et UIL.

La convention collective unique, le socle commun

Les organisations syndicales ont joué un rôle moteur dans la négociation de la convention collective unique, face à un front patronal moins empressé mais qui, conscient de la capacité de pression syndicale, n'en comptait pas moins sur la réforme du cadre normatif pour avancer sur le chemin de la flexibilité du travail. Alors que la politique unitaire des organisations syndicales n'a jamais été prise en défaut, le paysage patronal est plus éclaté, notamment du côté de la représentation des entreprises de manutention portuaire : les entre-

prises du port de Gènes ont récemment créé leur propre association, Assoterminal qui a quitté l'Assologistica, cosignataire avec FISE/Uniport et Assoporti (représentation des autorités portuaires) de la convention collective unique. Dans l'analyse syndicale, ces organisations qui couvrent souvent un champ plus large que celui de l'activité portuaire, manquent d'une "culture associative" propre et, partant, de cohésion.

Pour les syndicats il s'agissait surtout de mettre un terme à une situation d'incertitude conventionnelle à la suite de l'abolition du régime des dockers. Dans l'intermède, les entreprises étaient libres de choisir leur convention collective, ce qui ne favorisait pas seulement le recours aux conventions les plus pauvres en acquis sociaux mais aussi l'hétérogénéité des normes à l'intérieur des ports. Trois conventions collectives portuaires coexistaient par ailleurs pour régler les conditions de travail et de salaire des salariés des autorités publiques d'un côté, et des entreprises de manutention portuaire de l'autre.

La convention collective unique en vigueur depuis juillet 2000[17] se substitue à ces textes. Elle s'applique à tous les travailleurs portuaires, y compris les membres des coopératives d'ex-dockers. Les niveaux de salaire sont relativement faibles ; les acteurs les jugent comparables à ceux versés dans des secteurs "proches" : conducteurs de camions, messageries, agents maritimes… Le salaire minimum conventionnel d'un grutier (troisième échelon de la grille) s'élève ainsi en 2003 à 1 220 euros par mois (sur quatorze mois). La convention prévoit une réduction de la durée du travail de 40 heures en 2000 à 38 heures en 2003 pour les salariés en horaire fixe et à 36 heures pour les travailleurs en équipe. La convention collective nationale laisse une importante marge de flexibilité aux entreprises. La flexibilisation porte tant sur la modulation annuelle des horaires que sur le planning des équipes : l'entreprise peut librement affecter six équipes par mois et par travailleur pour répondre aux fluctuations des trafics (le docker censé travailler en équipe de nuit peut ainsi être réquisitionné pour effectuer une (deuxième) équipe de jour s'il n'y a pas de déchargement nocturne à faire).

17) Elle sera renégociée en 2004.

La flexibilisation conjuguée à l'intensification du travail était, pour les organisations syndicales, le prix à payer pour l'institution de la convention collective unique. Les entreprises sont capables de jouer sur tous les registres de la flexibilité – celle de leurs propres effectifs, puis celle des dockers de la coopérative de travail temporaire appelés en renfort. Elles peuvent aussi puiser dans un fort contingent d'heures supplémentaires (250 heures par an) ; devant le faible niveau des salaires, les dockers sont volontaires. Les ports italiens fonctionnent ainsi avec un volume de main-d'œuvre restreint, utilisé au maximum ou presque de son potentiel ; selon les syndicats, on n'est pas loin d'une situation de sous-effectifs. Pour autant, la négociation de la convention collective s'est déroulée dans un climat de paix sociale. Huit heures de grèves ont été nécessaires aux syndicats pour en imposer le principe ; son contenu n'a donné lieu à aucune expression conflictuelle.

La négociation d'entreprise et l'ajustement par le marché

Les normes conventionnelles sur les salaires constituent le salaire de base réel des travailleurs des ports. S'y ajoutent les suppléments versés à la suite de négociations menées établissement par établissement. Les acteurs estiment à 30 % environ la majoration du salaire de base via la négociation d'entreprise. Dans le secteur portuaire, contrairement à d'autres secteurs économiques, la négociation d'entreprise est la règle : l'implantation des syndicats est suffisamment forte pour que les instances représentatives (les RSU, représentations syndicales unitaires) soient effectivement mises en place et jouent leur rôle de négociateur local. Les augmentations de salaire tiennent compte de la productivité et de la rentabilité des entreprises : *"L'entreprise d'exploitation portuaire agit sur le marché : elle va donc donner ce qu'il est possible d'accorder à partir des paramètres du marché"*, explique un responsable syndical.

Entre les ports, les écarts de salaires peuvent donc être considérables sans que les acteurs y trouvent un sujet de préoccupation. De la même façon, les accords locaux peuvent différer sensiblement pour les établissements d'une même entreprise implantée dans des ports différents ; il n'y a pas d'accord de groupe. A l'intérieur

même des ports, les normes collectives tendent par contre à converger : si les mécanismes retenus ne sont pas nécessairement les mêmes (augmentation du salaire de base, octroi de primes etc.), le résultat s'avère sensiblement identique.

Le tournant consensuel des relations professionnelles joue un rôle non mineur dans le redressement économique du secteur, comme le rappelle un responsable de la fédération syndicale majoritaire, la Filt-Cgil : *"Pendant toutes ces années de débats et de négociations, il n'y a pas eu de conflit au niveau national. Et c'était extrêmement précieux pour les performances des ports ; jamais l'arrivée des marchandises n'a été perturbée. Pour nous, c'est aussi un signe du bon enracinement et de la très bonne implantation des syndicats. Sinon, ce tournant n'aurait pas été possible"*.

Scepticisme italien devant la lutte contre la directive européenne sur le port package

Les syndicats italiens n'ont pas voulu rejoindre leurs homologues du Nord pour mener la bataille contre le projet de directive européenne sur le "paquet portuaire". D'une part, le principe même de l'autoproduzione existe d'ores et déjà en Italie. A condition de disposer de personnel spécialisé à bord, les armateurs ne sont pas obligés d'avoir recours aux dockers et aux engins du port. D'autre part, les centrales italiennes tendent à prendre leurs distances avec une mobilisation derrière laquelle elles soupçonnent aussi des réflexes protectionnistes, communs aux acteurs syndicaux et patronaux des pays du Nord.

Grande-Bretagne : rupture et continuité

La Grande-Bretagne a fait figure de provocateur plus que de précurseur en Europe lorsqu'en 1989 le gouvernement a entrepris brutalement de mettre à plat les conditions de fonctionnement des activités portuaires. Partout les changements étaient en cours, mais sur une base prudente. Là, le basculement fut volontairement brutal. L'objectif de cette rupture était multiple. Il s'agissait d'abord de mettre la Grande-Bretagne en position de compétiteur international face à un marché du transport maritime qui s'avère prometteur et dont l'île est très dépendante ; il s'agit ensuite de transférer aux marchés

les activités portuaires ; il s'agit enfin de poursuivre un travail de sape des bastions syndicaux dont les dockers sont un des témoins après les mineurs, les contrôleurs aériens et les imprimeurs. La radicalité du mouvement de mutation engagé obligera les autres pays à tenir compte de ses effets sinon à le prendre pour prétexte.

Privatisation et dérégulation

La rupture du compromis d'après-guerre ouvre la porte à la privatisation de l'ensemble des activités portuaires. Il ne s'agit pas seulement de la manutention, mais aussi de la gestion des ports, de leur accès, de leur balisage, de leur sécurité. Cette évolution conduite de façon extensive distingue encore aujourd'hui les ports britanniques de la plupart de leurs homologues continentaux, comme le montre en condensé le tableau suivant.

Les quatre modèles de base d'administration portuaire

Modèle	FONCTIONS PORTUAIRES		
	Propriété du sol	Régulation	Service aux bateaux
1 Purement privé	Privé	Privé	Privé
2 Public/privé	Privé	Public	Privé
3 Privé/public	Public	Public	Privé
4 Purement public	Public	Public	Public

Source : A Baird (1995) Privatisation of Trusts Ports in the United Kingdom : review and analysis of the first sales, Transport Policy.

La plupart des ports continentaux sont organisés sur les modèles 2 et 3. Les ports britanniques fonctionnent fréquemment sur le modèle 1.

Les conditions d'exercice de l'activité portuaire sont très majoritairement privatisées, du sol aux structures de déchargement. En 2003, environ 70 % des moyens portuaires au Royaume-Uni sont privés[18]. Cela n'est pas contradictoire avec le fait que beaucoup de ports soient propriétés publiques et conservés comme tels afin d'offrir des capacités de pêche ou des services *ad hoc* à l'arrière pays ; mais il s'agit de petits ports qui n'offrent pas d'intérêt au trafic maritime tenu par les grands groupes d'affrètement. En outre, un même port peut

18) En France, le principe de propriété du littoral empêche la privatisation absolue des ports et inscrit nécessairement l'autorité publique dans la régulation des opérations portuaires.

combiner des sites spécialisés relevant de différents modèles de gestion.

La privatisation s'est accompagnée d'une croissance de plus de 50 % du trafic portuaire au cours des dix dernières années, ce qui permet de justifier la stratégie économique qui sous-tendait la décision du gouvernement conservateur. Avec 550 millions de tonnes de transit en 2001, le Royaume-Uni se situe nettement au-dessus des Pays-Bas (420 millions) ou de la France (350 millions)[19]. Concernant les seuls conteneurs, elle opère 130 000 milliers de TEU, contre 81 000 à l'Allemagne et 30 000 à la France. Le port de Southampton, l'un des grands mais pas le plus grand, comptait 2 mouillages et 3 grues en 1972 ; en 2003, il compte 4 mouillages, 11 grues et 84 enjambeurs pour son seul port à conteneurs sans compter donc les moyens affectés aux différents transports de vrac. Le trafic de conteneurs a fait plus que doubler entre 1985 et 2000.

Ce développement s'est opéré par la vertu de la diversification des statuts et sous l'égide des initiatives locales ou internationales, privées ou publiques. Le souci de libérer les initiatives diverses aboutit à une certaine opacité de la situation.

"On ne sait pas exactement combien il y a de ports en Grande-Bretagne…mais on peut compter qu'au moins 300 offrent des moyens de trafic commercial[20]," estime le très officiel rapport de la commission des transports de la Chambre des Communes qui chiffre néanmoins à cinquante quatre le nombre de ports "principaux" (*major ports*) qui voient transiter plus d'un million de tonnes de fret par an et drainent 97 % de l'activité cargo de l'ensemble des ports.

Les intervenants sur les ports sont aussi mal connus. La dénationalisation a provoqué la création d'une multiplicité de petites entreprises dans les différents ports et a redistribué les cartes en matière de répartition des tâches. Au fil des années, sous la contrainte de la concurrence et des exigences des donneurs d'ordre, des regroupements et des spécialisations se sont dessinées et quelques grands ports donnent le la. Mais l'ignorance sur les conditions précises d'emploi comme sur les

19) Source : European Sea Ports Organisation
20) ***House of Commons, Transport Committee (2003) Ports, Ninth Report of Session 2002-03, volume I, p.5***

qualifications mises en oeuvre laisse croire à une forte dispersion des conditions d'emploi, peut-être plus supposée que réelle. La même commission qui souligne son ignorance concernant le nombre de ports constate qu' *"il y a un manque sérieux d'informations statistiques sur l'emploi dans les ports dans les différents secteurs de cette activité. Au début des années 1990 on disposait de données appropriées… Malheureusement ces données ne sont plus disponibles. On ne sait pas quels besoins il y a d'emplois permanents, semi-permanents ou occasionnels (Ibid. p. 11)*[21]." Cette ignorance, résultat de l'éclatement du régime antérieur en myriades d'arrangements locaux, n'est compensée par aucune construction normative centrale qui permettrait des comparaisons crédibles.

En matière de manutention portuaire, il existe aujourd'hui *"autant de solutions que de ports"*, dit un responsable syndical. Ainsi, à Southampton une société d'emploi de dockers a été créée sous forme de coopérative par des syndicalistes ; elle fournit de la main d'œuvre aux armateurs, et se plie aux règles de la concurrence et de la rentabilisation en se voulant proche de ses origines, celle de l'intervention forte des dockers dans la gestion de leur métier. Cela ne signifie pas que chaque situation locale soit très éloignée des autres, mais il n'existe pas de lieu de confrontation. Mais des situations très originales coexistent.

Les régulations sociales longues à reconstruire

The *National Dock Labour Scheme*, institué en 1947, avait constitué des entités nationale et locales où employeurs et dockers négociaient leurs relations. Ces derniers, organisés depuis plusieurs siècles, avaient l'exclusivité des recrutements, des sanctions et des renvois. L'objectif était d'assurer une main d'œuvre stable, formée et sûre. Ce système très critiqué était parvenu à réduire sévèrement les effectifs de dockers enregistrés dont beaucoup étaient devenus totalement inactifs : ils étaient passés de 65 000 en 1963 à 12 000 en 1985. Lorsque ce modèle fut banni, il ne concernait plus qu'un effectif estimé à 9 390 hommes en 1989, si l'on s'en tient à la définition stricte du métier de dockers, et non à l'ensemble des salariés intervenant sur les ports à

21) "It is a disgrace that there is so little statistical information on an industry so vital to the United Kingdom's economic and commercial prosperity" (Ibid p. 14)

un titre ou à un autre, qui se chiffrait à plus de quarante mille fin 1989 pour les activités portuaires directes.

Aujourd'hui, la recherche d'une cohésion reste difficile, parce que le syndicat qui pourrait en être l'un des instigateurs principaux souffre encore du traumatisme connu dans les années 1990.

Lorsque la rupture intervient, les réalités portuaires se sont beaucoup transformées, en même temps que les caractéristiques de l'insertion du pays dans les échanges commerciaux se sont modifiées. En fait, lorsque le gouvernement s'attaque au système globalement et particulièrement au *closed-shop* (embauche réservée aux salariés syndiqués), il révèle la fragilité de l'union des dockers. La lutte qui s'ouvre les voit se diviser rapidement. Le radicalisme de la lutte des dockers de Liverpool n'est pas partagé par leurs collègues des ports mieux situés, promis à des développements plus favorables par la réorganisation des trafics. Ils assimilent le jusqu'auboutisme des camarades de Liverpool au manque d'avenir de ce port vieilli. Centralement, le syndicalisme britannique se désolidarise du conflit très médiatisé mais jugé passéiste. Le syndicalisme docker éclate au niveau national sans se dissoudre localement. Et si dans certains cas les employeurs profitent de la fin officielle du *closed-shop* pour supprimer la reconnaissance de négociation du syndicat, dans d'autres, le syndicat continue localement à exercer des prérogatives assez proches de celles qu'il exerçait antérieurement. Des situations intermédiaires existent aussi où le syndicat est reconnu comme partenaire d'échanges avec la direction d'une entreprise portuaire sans se voir reconnaître de droit de négociation collective. Si dans certains ports ou pour certains métiers dans certains ports des contrats collectifs subsistent, dans d'autres, le régime du contrat individuel s'est imposé. Ici le syndicat négocie sur tout collectivement, ailleurs il est consulté sur la formation et/ou les qualifications, ailleurs encore il intervient seulement sur les changements techniques presque en tant qu'expert. Les régimes horaires semblent d'autant plus variés que le métier a toujours reconnu le droit à la flexibilité et qu'il existe en Grande-Bretagne une possibilité individuelle d'*opting-out* concernant le maximum de 48 heures hebdomadaires.

Mais il semble surtout que la gestion des groupes de salariés engagés sur les ports et la manutention soit assumée via de fortes inégalités. Dans la majorité des ports, spécialement les grands, le modèle dominant semble être celui de groupes de salariés permanents bien formés, techniquement évolutifs, bien payés, aux horaires flexibles, bénéficiant de protections sociales enviables négociées par le syndicat ou discutées avec lui par l'employeur. Certains estiment à 60 % cette main d'œuvre permanente travaillant le plus souvent à plein temps. Son recrutement se fait toujours dans les cercles proches des salariés en place, la parentèle en filiation masculine en général. Les salariés ne se déplacent pas d'un port à l'autre malgré leurs qualifications et malgré de fréquents écarts substantiels de salaires entre eux dus à la compétitivité de chaque port. Des informations parcellaires laissent penser que ces salariés permanents disposent de niveaux de salaires qui n'ont rien à envier à ceux de leurs collègues du continent inscrits dans des conventions collectives.

Ces salariés, mieux syndiqués, sont entourés de couronnes concentriques de salariés parfois plus nombreux qu'eux, aux statuts de plus en plus précaires, aux conditions de travail dégradées et aléatoires. Les performances de chaque port et localement les marchés du travail décident de niveaux de salaires qui ne peuvent se comparer à distance faute que les classifications soient structurées de façon identique[22]. *"La dépendance des grands ports envers les salariés temporaires ou occasionnels, spécialement en période de pointe, est indubitable"*, reconnaît la commission citée plus haut, qui regrette à ce moment de ne pas connaître les statistiques d'accidents du travail, *"collectées sur une base essentiellement volontaire au sein de cette activité* (p. 13)". Elle évoque un taux d'accident à plus de 3 000 pour 100 000 salariés par an, ce qui constitue le record national parmi toutes les activités économiques (le taux est de 1 290 pour la construction).

22) Selon T&G, dans son cahier de revendications, "en raison du secret actuel sur les taux de salaires (dans les ports)…avec la fragmentation produite par les contrats individuels ou" collectifs "mis en place par les compagnies, on trouve des salariés effectuant le même travail pour des taux de salaires tout à fait disparates. Il est impossible actuellement de donner un taux de salaire moyen pour une fonction donnée en raison de la structure actuelle des salaires, mais on peut trouver un taux de salaire horaire moyen de 8,31£ par heure".

Des besoins latents de régulation ?

La fédération syndicale T&G, qui regroupe l'essentiel des dockers, tente à la fois de se réimplanter là où elle a disparu et de faire preuve de réalisme. *"On est contraint d'être coopératifs si on veut réapparaître"*, commente un syndicaliste bien implanté sur son port, soucieux de réinstaller son syndicat dans les ports proches et conscient des effets encore prégnants des luttes fratricides passées. Dans certains ports le taux de syndicalisation est de plus de 80 %, avec des pointes à plus de 95 % pour certains métiers dérivés des dockers anciens. Mais ailleurs, c'est le vide.

Les employeurs ne veulent pas renouer de liens solides avec le syndicalisme pour négocier des accords centraux. Mais des questions de gestion du personnel semblent favorables à des rapprochements et prometteuses de dialogues efficaces. Le T&G veut utiliser ce créneau pour conforter sa position. La formation, la variabilité des effectifs nécessaires, la flexibilité des horaires, les accidents du travail et la sécurité sur les ports sont les thèmes qui paraissent être des points de contact porteurs pour le présent et le futur. Plus spécifiquement, les manques d'effectifs qualifiés et les risques sécuritaires en une période troublée sur des sites sensibles constituent des portes d'entrée à une nouvelle régulation potentielle. Le T&G a lancé en 2004 à destination d'une fédération économique "Associated British Ports" un cahier de revendications[23], qui n'aura pas à être négocié, mais qui désigne implicitement des normes. Ce cahier ne limite pas son champ aux seuls dockers mais concerne l'ensemble de la population active sur les ports et les transports alentour, soit plusieurs centaines de milliers de personnes, souvent non syndiquées, à la différence du noyau des dockers professionnels. Le T&G affiche comme références les salaires constatés dans le "New Earning Survey 2003" (Revue des salaires). Il engage ainsi ses troupes et les employeurs à prendre en compte ces données pour les négociations collectives ou individuelles, explicites ou implicites. Il sait que là où il est déjà bien implanté ces normes sont largement outrepassées.

23) ***T&G "Associated British Ports, Wages and Conditions Claims 2004/5"***

Salaire horaire brut sans heure supplémentaire

En £	Décile inférieur	Quartile inférieur	Médiane	Quartile supérieur	Décile supérieur
Dockers divers	6,00	7,16	8,31	10,21	11,69
Autres manutentions et stockage de marchandises	5,00	5,84	6,93	8,30	10,00
Conducteurs poids lourds	5,50	6,20	7,18	8,5	10,39

T&G revendique un taux minimum horaire de 7,5 £ par heure pour les salariés des ports ; pour ceux qui sont au-dessus, il demande un accroissement du pouvoir d'achat de 5 % en se fondant sur la rentabilité moyenne des sociétés portuaires.

T&G revendique de passer à 38 heures contre les 39 heures généralement pratiquées et insiste sur l'extension des avantages sociaux et les régimes de retraite pour des populations toujours soumises au risque et parfois vieillissantes. Pour les conducteurs, il réclame les 48 heures en moyenne sans perte de salaires.

*
* *

Il est difficile de donner une image synthétique de la situation dans la manutention portuaire au Royaume-Uni. Les acteurs eux-mêmes multiplient des références empiriques contradictoires pour décrire la situation sans disposer de données permettant de définir des moyennes et des écarts à cette dernière. Les modèles d'emploi sont diversifiés et fortement adaptés aux réalités tant économiques que sociales locales des ports. Les traditions syndicales ont inégalement résisté aux bouleversements. Les employeurs en tiennent compte pour leurs modèles de ressources humaines mais ils laissent le marché réguler des flux complexes, sans faire appel à des procédures plus explicites et collectives. Le syndicat T&G se fixe pour objectif de se réinstaller sur les ports durablement, sans cibler spécifiquement les seuls dockers : *"On doit d'abord redonner de l'espoir aux gens…les effets de la grève des mineurs sont encore sensibles…les entreprises ont beaucoup de contradictions entre elles et dans leur gestion opportuniste des*

ressources humaines… elle ont eu besoin de nous pour éviter la directive européenne, et bien que les grèves de solidarité soient interdites dans certains cas on a pu bloquer les ports pendant quelques heures avec l'appui des employeurs." (Un permanent de T&G).

Les ports britanniques sont aujourd'hui quasiment autant d'îlots socialement et économiquement concurrents.

LA SITUATION EN FRANCE

"On ne peut pas vraiment se comparer aux autres pays", estiment les responsables de la fédération des ports et docks de la CGT, qui regroupe la grande majorité des personnels de manutention sur les ports. En France, deux conventions collectives et deux statuts se partagent les métiers des personnels de manutention portuaire. D'un côté, les ports eux-mêmes (autonomes ou concédés à des chambres de commerce ou autres) emploient le personnel qui intervient en principe sur les installations en bord à quai ; grutiers et autres techniciens sont organisés dans une convention des CCI, dite "convention verte", qui les distingue à la fois des dockers au sens strict du terme et des autres personnels – administratifs ou commerciaux – employés par les autorités portuaires civiles ; ils sont syndiqués à 75 %[24]. D'un autre côté, le personnel ouvrier docker employé par des sociétés de droit privé qui effectuent la manutention portuaire à bord et autour des navires relève de la Convention collective nationale de la manutention portuaire ; ils sont syndiqués à 95 %. Les mêmes interlocuteurs syndicaux siègent dans la négociation des deux conventions, mais les interlocuteurs patronaux sont différents. Par contre, au sein de chaque port, la CGT regroupe dans un syndicat local ces différents types de personnels qui se côtoient en soignant des spécificités conventionnelles qui évoluent parallèlement[25].

24) Cette convention collective s'applique aux personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche. Conclue en juillet 1947 entre l'UPACCIM (Union des ports autonomes et des chambres de commerce et d'industrie maritime) et les organisations syndicales, la convention collective a été mise à jour en 1975 et 1989. L'effectif concerné est d'environ 6 000 agents.

25) La distinction entre ces deux conventions traduit aussi le statut spécifique des ports et de leur territorialité que la Grande-Bretagne seule en Europe ne reconnaît pas.

Une situation économique peu dynamique

La France compte, en 2002, 29 ports traitant plus d'un million de tonnes pour un total de 340 millions de tonnes, deux tiers entrant et un tiers sortant. Les six ports autonomes[26] assurent 80 % de cette activité. Le Havre approche 17 MT et en conteneurs les 1,8 million de TEU. Les principaux compétiteurs sont les ports continentaux, comme Rotterdam qui avec ses 322 MT et ses 6,5 millions de TEU reste loin devant, équivalent presqu'à lui seul à l'ensemble des ports français.

Les ports français en 1995 et 2002, activité en millions de tonnes

	1995	2002
Dunkerque	39.4	47.6
Le Havre	53.78	67.7
Rouen	19.83	19.6
Nantes/Saint-Nazaire	23.8	31.65
Bordeaux	8.91	8.61
Marseille	86.6	92.3
TOTAL PORTS FRANÇAIS	**297**	**338**

Source : DTMPL – Divers Ports in UNIM "Rapport sur l'environnement économique, année 2002" décembre 2003

Jusqu'à présent, la France reste donc à l'écart du grand développement important de l'activité portuaire et de son trafic, spécialement du trafic en conteneurs, aussi bien sur la façade atlantique que sur la façade méditerranéenne. Dans les années qui viennent, l'ouverture du nouveau port du Havre vise à permettre un accroissement de la part de marché de la France dans le traitement des conteneurs, ce qui était l'un des objectifs de la nouvelle donne sociale. Les conditions sociales régnant sur les ports n'ont pas été le dernier argument utilisé pour expliquer la médiocre performance en la matière de l'un des pays européens disposant des plus larges ouvertures maritimes parmi les pays concurrents.

26) Dunkerque, Le Havre, Rouen, Nantes/Saint-Nazaire, Bordeaux, Marseille.

Ports français et étrangers, évolution du trafic conteneurs en 1995 et 2002, en milliers de TEU

	1995	2002
Le Havre	919	1 720
Marseille	447	809
Rotterdam	3 766	6 500
Hambourg	2 099	5 400
Anvers	1 914	4 777
La Spezia	464	975
Algesiras	762	2 229
Barcelone	489	1 461
Valence	364	1 821

Source : Ibid.

Les conventions collectives, ou la sécularisation des ports

A partir de 1947 et jusqu'en 1992, les règles sociales de la manutention portuaire passaient par la gestion de l'accès à des cartes professionnelles. Elles formalisaient une situation sociale héritée d'une longue tradition, où le recrutement et l'organisation du travail relèvent de la logique du groupe docker plus que de critères économiques émis par les entreprises intervenantes. Le statut de docker consistait en une inscription individuelle sur une liste lui attribuant, sous l'autorité administrative du directeur d'un port, une carte professionnelle autorisant à travailler sur ce port. Le syndicat négociait en nom collectif et organisait avec les différents intervenants sur le port les rotations de force de travail nécessaires à l'exécution de tâches aléatoires. Les dockers étaient des intermittents, travaillant en fonction de l'arrivée des navires. Une majorité disposait de la carte G en tant que "professionnels intermittents" ; un autre contingent était constitué de "dockers occasionnels" titulaires d'une carte dite O servant au pointage. Ils se présentaient à l'embauche chaque jour et, s'ils n'étaient pas retenus, percevaient une indemnité. Il n'existait pas de contrat de travail individuel et les contrats collectifs ne répondaient que partiellement au sens classique du terme. De fortes spécificités locales marquaient une profession qui se reconnaissait dans une solidarité nationale sinon internationale.

La longue tradition qui a abouti à ces pratiques fonde la légitimité du syndicat et sert de base à une spécificité professionnelle étendue à une communauté suffisamment typée pour vouloir gérer elle-même les conditions de sa reproduction sociale[27]. La force syndicale, la dispersion des employeurs, les risques politiques d'une intervention dans ce monde original stratégiquement implanté dissuadent longtemps de toute évolution vers un statut banalisé que majoritairement les dockers et leur syndicat ne souhaitent pas, préférant garder leur caractère "d'ouvrier libre". Plusieurs tentatives de réformes prudentes sont mises en échec au long des décennies d'après-guerre, mais les effectifs sont réduits de manière drastique, passant de 14 000 en 1979 à 8 300 en 1991 (Hislaire, 1993, 116)[28]. Il faut attendre la fin de la décennie 1980, les bouleversements et la concurrence nouvelle venus de l'étranger, pour que des évolutions conventionnelles s'affirment.

En 1989, le gouvernement de Madame Cresson élabore un projet "d'évolutions radicales" porté par le ministre de la Mer J.Y. Le Drian. Il s'agit de faire passer les dockers sous le régime général du Code du travail via la mise en place d'une convention collective fondée sur le contrat de travail individuel au sein d'une entreprise portuaire donnée. Plusieurs années de tractations difficiles sur ce projet aboutissent à une loi réorganisant le travail sur les ports en 1992[29] ; elle enclenche un processus de négociation bouclé en décembre 1993, qui commande le régime de négociation collective actuel, faisant apparaître la figure du professionnel manutentionnaire en CDI.

L'écriture de cette convention collective nationale a nécessité de mettre en route l'harmonisation de situations locales disparates, relevant souvent plus de la pratique que de l'écrit. La différence de méthode avec la Grande-Bretagne consiste à ne pas supprimer toute référence collective en laissant les acteurs locaux à leur face à face, mais au contraire à tenter la recherche d'une solution collective nationale, où l'État joue de ses capacités d'intervention pour inciter au succès de la négociation collective. Plans sociaux, FNE, formation, soutiens institutionnels divers ne sont pas ménagés pour permettre une triple opération : d'abord, le bouleverse-

27) ***Loew M.R. (1945), Les dockers de Marseille, Economie et Humanisme.***
28) ***Hislaire Loïc (1993) Dockers, corporatisme et changement, Paris, CEP.***
29) Loi n° 92-496 du 9 juin 1992 modifiant le régime du travail dans les ports maritimes

ment des structures de gestion des dockers ; ensuite, la réduction drastique de leur effectif ; enfin, la mise en place de partenaires sociaux nationaux assez puissants pour encadrer durablement les originalités nationales comme les concurrences locales dans un processus d'évolutions que les changements de 1992 ne font qu'entamer.

Les nouvelles règles organisent une transition lente, dont les termes sont étalés jusqu'à 2023 pour certains ports. Il s'agit d'abord de régler la question des statuts. Si les anciens dockers conservent leur ancien statut en même temps qu'ils sont mensualisés, les nouvelles embauches se font sous le régime du Code du travail et de la mensualisation. La fluctuation d'emploi à régime dérogatoire et sa régulation, qui assuraient une partie de la capacité de frappe du syndicat, sont régies désormais par les règles communes en la matière.

Les négociations aujourd'hui

Les négociations sociales pour les personnels de la manutention portuaire sont menées par l'UNIM, (Union nationale des industries de la manutention dans les ports français), fédération des employeurs, et l'ensemble des organisations syndicales confédérées, parmi lesquelles la fédération des ports et docks de la CGT joue un rôle prépondérant, ainsi que par un syndicat autonome.

La question des classifications a constitué l'un des points nodaux des négociations à l'origine de la convention collective ; aujourd'hui, la formation, la qualification et sa reconnaissance continuent à jouer un rôle central. Il a fallu aussi adapter les systèmes de protection sociale de base et complémentaires.

Ces négociations visent à mettre à jour la convention collective, pour les salaires, pour les classifications, la durée du travail, etc. La négociation salariale fixe des minima, souvent dépassés par les pratiques locales, mais leur évolution est fréquemment utilisée par les entreprises pour faire évoluer les salaires réels. En 2002, le salaire annuel moyen des dockers mensualisés de la filière exploitation portuaire est de 35 000 € ; celui des intermittents est de 45 000 € et les occasionnels percevaient 96 € à la journée.

Tableau récapitulatif de l'évolution de l'effectif de la filière exploitation portuaire

	31 décembre 2001	31 décembre 2002
Dockers professionnels	3448 carte G 978 non G	3 297 carte G 985 non G
dont dockers mensualisés ***(dockers sous nouveau statut)******	2 865 carte G 978 non G	2 747 carte G 985 non G
dont dockers intermittents ***(dockers restés sous-statut ancien)******	583 inscrits carte G 415 actifs carte G	550 inscrits carte G 378 actifs carte G
Dockers occasionnels	2155 474 réguliers	1 965 404 réguliers

Source : UNIM "Rapport sur l'environnement économique, année 2002" décembre 2003
** Commentaire CD-AH ; les dockers non G sont les dockers embauchés après l'intervention de la C.C.*

La question des rythmes de travail reste un point sensible pour une communauté de travail qui assume une grande flexibilité comme une qualité qui lui est propre. Un accord sur les 35 heures à été conclu au niveau national, qui laisse des marges de manœuvre locales et qui a permis l'embauche de jeunes. Les dockers ont un horaire théorique de 39 heures par semaine en moyenne, et disposent de jours de RTT pour arriver à la moyenne de 35 heures. Mais les grands ports sont ouverts 7/7 jours, pendant 24/heures. Les journées de travail peuvent durer jusqu'à 10 heures, pour des semaines approchant 46 heures. La réorganisation de la pyramide des âges en même temps que la diminution des effectifs est l'un des points sensibles des négociations.

*
* *

L'évolution de la situation sociale sur les ports n'est pas terminée. Les employeurs soulignent le caractère provisoire du compromis de 1993. Ils ont pu trouver un appui à leur thèse dans le rapport récent de la Cour des Comptes sur les ports qui recommande *"d' engager une politique d'intégration entre les personnels des entreprises de manutention portuaire et ceux des ports autonomes ; [et de] mieux adapter le mode de travail des grutiers et portiqueurs des ports aux contraintes de travail des manutentionnaires"* (Cour des Comptes, Rapport sur la politique portuaire française, janvier

1999). De leur côté, les syndicats voient dans leur capacité à gérer les transformations la meilleurs garantie de la pérennité de leur rôle. La gestion d'évolutions numériques, qualificationnelles, générationnelles et statutaires des personnels est au centre des échanges sociaux qui restent marqués par de fortes particularités sociologiques (comme les conditions d'entrée dans la profession) et locales. Mais en cela la France ne se distingue pas vraiment des autres pays.

L'Europe des ports

Même si les ports peuvent offrir des avantages locaux spécifiques, la concurrence internationale porte sur les grands ports et leur lien avec leur hinterland. Gérés de façon privée ou publique, ils jouent un rôle stratégique dans le développement économique et l'insertion des places nationales dans les échanges internationaux. Les bouleversements techniques et économiques qu'ils connaissent sont communs à tous les pays, les enjeux sociaux et les conditions de leur gestion ne sont pas si éloignés que les spécificités locales le laissent croire.

Des modifications et des permanences

Les bouleversements techniques sont particulièrement marqués par la "conteneurisation" du fret maritime et par l'augmentation des charges portées par les bateaux. La première autorise l'introduction d'un machinisme puissant pour transborder des charges considérables en même temps qu'elle exige de plus en plus l'introduction de techniques sophistiquées de logistique portuaire : le chargement ou le déchargement des conteneurs s'opèrent sous contrôle informatisé en même temps qu'ils peuvent demander l'intervention de la force musculaire. La deuxième transformation, la taille des bateaux, rend leur immobilisation de plus en plus coûteuse ; mais, corrélativement, elle a entraîné la transformation de leurs rotations en services de lignes de plus en plus réguliers et prévisibles. Ces transformations conduisent au développement d'entreprises à haute capacité capitalistique, qui tendent à s'intégrer verticalement dans la chaîne du traitement des marchandises : les armateurs peuvent se faire logisticiens et viser la construction de lignes régulières compétitives du fait de leur régularité et de la qualité de leur service aux clients. Ils adressent aux entreprises de manutention portuaires

des exigences techniques accrues qui supposent des négociations régulières sur les ouvertures de lignes et leurs conditions. La qualité des différents services passe aussi bien par la technicité des intervenants que par les prix d'utilisation des matériels de bord à quai. En tout état de cause, la chaîne des intervenants supporte mal d'être troublée par des aléas à caractère social. La conteneurisation, par la standardisation qu'elle provoque, conduit aussi à l'extension des zones arrière-portuaires (*hinterlands*) et à l'exacerbation de la concurrence entre ports. La prochaine étape de ce développement pourrait être le développement de "*hubs*" susceptibles de desservir des zones de plus en plus vastes à partir de ports artificiels en haut profonde. Les questions de sécurité deviennent aussi importantes, les ports étant par essence des lieux de passage et de croisements de personnels et de biens.

Globalement, il n'est plus nécessaire de pouvoir disposer de main d'œuvre nombreuse pour effectuer des tâches essentiellement physiques. Il faut pouvoir mettre en ligne des techniciens aptes au maniement d'engins coûteux, perfectionnés et évolutifs et pouvoir mobiliser ces combinaisons socio-techniques tout au long de l'année, nuit et jour. Le personnel docker a été réduit partout de façon considérable. La place stratégique des quelque milliers de personnes engagées dans ce travail dans chaque pays n'en est que plus sensible. Il n'est pas étonnant dans ces conditions que les bouleversements enregistrés partout ne se traduisent pas par une disparition des caractéristiques antérieures d'une profession renouvelée. C'est sans doute dans cette logique qu'il faut analyser l'épisode récent du projet de directive européenne sur "l'auto-assistance" dans les ports.

Le rappel à l'ordre social stratégique

Connue sous la dénomination anglophone de "ports package" une directive européenne a été mise en débat en 2001. Elle visait en particulier à autoriser les navires accostant dans les ports européens à procéder eux-mêmes aux manoeuvres de manutention de leurs marchandises (procédure dite d'auto-assistance). La libéralisation du pilotage faisait aussi partie du projet de directive.

Ce projet de directive, initié par le commissaire espagnol de Palacio, a effectué la quasi totalité de son parcours administrativo-politique, subissant de nombreuses modifications. Mais même amodié[30], il s'est heurté *in fine* à la résistance conjointe sinon coalisée des dockers et des entreprises de manutention. Les uns et les autres sont parvenus à convaincre suffisamment de députés européens pour que la directive soit repoussée en troisième lecture au parlement le 20 novembre 2003. Des raisons de sécurité dans les ports et sur les quais justifient en particulier cette résistance commune. Mais des craintes sur l'emploi, sur les salaires et sur la rentabilité des entreprises de manutention étaient aussi manifestes. Cette coalition l'a emporté sur les intérêts des armateurs qui peuvent dans certains cas souhaiter ne pas dépendre des entreprises de manutention installées sur les ports. Il est donc prévisible que de nouvelles offensives dans ce sens se développent.

Les dockers ont fait preuve à cette occasion de leur capacité à se mobiliser internationalement.

Une grève a été lancée en janvier 2003. Un rassemblement des dockers européens a été organisé à Strasbourg en mars 2003, puis à Barcelone et à Rotterdam en septembre, avant une nouvelle grève en novembre.

Ce mouvement ne s'est pas produit dans l'unité. ITF, la structure syndicale mondiale et ETF, la fédération des transports européenne rattachée à la CES, se sont vu concurrencer par une coordination née dans la mobilisation autour du conflit britannique de Liverpool. IDC (*International Dockworkers Council*), d'abord repoussée par les structures syndicales internationales existantes a finalement été acceptée par elles sinon reconnue. L'histoire complexe de la relation entre ces organisations montre à sa manière que les spécificités politiques et les particularismes portuaires continuent à se combiner pour donner des alliances entre dockers qui assurent une sorte de continuité avec leur histoire internationale déjà longue.

30) ***Pour un suivi de ces modifications, Cf. www.db.europarl.eu.int/œil/œil.***

Références

CES (2003a). Programme d'action adopté au Xe Congrès statutaire de la CES, Prague, 26-29 mai 2003.

CES, UNICE/UEAPME et CEEP (2002a). Programme de travail des partenaires sociaux européens 2003-2005, Bruxelles, 28 novembre 2002.

CES, UNICE/UEAPME et CEEP (2002b). Accord-cadre sur le télétravail, Bruxelles, 16 juillet 2002.

CES, UNICE et CEEP (2002c). Cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie, Bruxelles, 28 février 2002.

CES, UNICE/UEAPME, CEEP (2003a). Orientations de référence pour gérer le changement et ses conséquences sociales, 16 octobre 2003.

CES, UNICE/UEAPME, CEEP (2003b). Lettre commune à Mme Odile Quintin, Directeur général DG Emploi Commission européenne, le 15 janvier 2003.

CES, UNICE/UEAPME, CEEP (2003c). "Cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie", Premier rapport de suivi, 14 mars 2003.

Clauwaert S., Düvel W., Schömann I. (2003). "Report on the implementation of the ETUC/UNICE-UEAPME/CEEP agreement on Telework", Interim version, 15 novembre 2003, ETUI, Brussel.

Degryse, C. (2003). "Le dialogue social interprofessionnel en 2002 : une année test", in Degryse, C. et Pochet, P. (eds.), Bilan social de l'Union européenne 2002, Institut syndical européen et Observatoire social européen, Bruxelles, pp. 185-216.

DOSSIER N° 3

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES EN 2002 ET 2003

Dossier réalisé par :
la Direction des relations du travail et, pour la partie relative à l'évolution des rémunérations dans les entreprises publiques, le secrétariat de la Commission interministérielle de coordination des salaires (Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie – Contrôle d'État).

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES EN 2002 ET 2003

Le présent dossier présente les tendances de la négociation collective et les évolutions salariales dans les entreprises publiques en 2002 et 2003.

L'étude des tendances de la négociation collective porte sur 81 entreprises, dont la liste figure à l'annexe 1. Le nombre est pratiquement le même que celui de l'année dernière, qui portait sur 82 entreprises (l'EPAD n'est plus comptabilisée cette année) témoignant ainsi d'une certaine stabilité, puisqu'on comptabilisait 83 entreprises en 2002 et 84 en 2001. Il convient également de rappeler que les entreprises ou entités couvertes par la présente étude sont traitées comme des entreprises uniques même lorsqu'elles sont plutôt assimilables à des groupes : il en va ainsi des "entreprises" du secteur social, d'EDF-GDF, ou du comité des SEMCA.

Les informations portant sur les salaires, l'intéressement et la participation, sont issues des travaux de la Commission Interministérielle de Coordination des Salaires (C.I.C.S.).

LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DANS LE SECTEUR PUBLIC EN 2003

Les derniers rapports avaient souligné la volonté de certaines grandes entreprises publiques de se renforcer en prévision d'une mise en concurrence dans leurs secteurs d'activité. Ce renforcement passait par une politique d'acquisitions à l'étranger. Conséquence de cette politique qui a conduit certaines entreprises à s'endetter quelquefois lourdement, l'année 2003 a été celle de la consolidation des acquisitions mais aussi du désendettement. En outre, un nouveau mouvement de privatisation des entreprises publiques a été amorcé, touchant notamment les transports, en particulier Air France.

LE SECTEUR PUBLIC EN 2003

Les statuts et la composition du capital de certaines grandes entreprises publiques sont à nouveau appelés à évoluer, ...

2001 avait vu de grandes entreprises publiques investir afin de renforcer leur dimension européenne. 2002 n'a pas amplifié la tendance, notamment à cause de certaines difficultés financières, mais aussi parce que quelques investissements se sont révélés incertains. Par ailleurs certaines entreprises se sont recentrées sur leurs problèmes internes. En conséquence, si 2003 a été placée sous le signe d'une stabilité générale des investissements extérieurs, le débat a changé de nature, et a essentiellement porté sur les changements de statut et de composition de capital envisagés pour certaines entreprises publiques.

... pour tenir compte de l'ouverture à la concurrence des monopoles publics ou des secteurs protégés comme la Défense.

En effet, dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des monopoles publics voulue par l'Union européenne, illustrée ces dernières années par une série de directives européennes venues modifier les règles de fonctionnement des monopoles publics (les services postaux et téléphoniques, la distribution de gaz et d'électricité), un changement de statut et/ou une ouverture de capital ont été envisagés en 2003 pour un certain nombre d'entreprises publiques.

Certaines entreprises publiques sont confrontées depuis longtemps à une vive concurrence étrangère. Face à ce defi, mais aussi au contexte déprimé du transport aérien international depuis le 11 septembre 2001,

Air France a choisi dans un premier temps une stratégie d'alliance internationale dans le domaine des réservations, combinée à une ouverture du capital qui lui avait permis de sortir d'un conflit salarial avec les pilotes. Depuis, l'entreprise a consolidé sa position, jusqu'à devenir une des rares entreprises de transport aérien rentables. Certes, elle a du gérer des revendications catégorielles, renforcées par les inquiétudes liées au devenir de l'entreprise, mais sans cesser ses négociations avec des partenaires potentiels. Cette stratégie a débouché l'année dernière sur un vaste projet de fusion avec le transporteur néérlandais KLM.

Ce rapprochement doit donner naissance au numéro un mondial du transport aérien pour le chiffre d'affaires, et au numéro trois pour le nombre de passagers transportés. Il doit prendre la forme d'une offre publique d'échange, à raison de 11 actions et 10 bons de souscription d'actions Air France proposés contre 10 actions KLM. Le rapprochement Air France/KLM passe par la création d'une holding coiffant les deux compagnies, KLM restant une entreprise juridiquement distincte de droit néérlandais dont le gouvernement des Pays-Bas ainsi que d'autres investisseurs néérlandais garderont 51 % des droits de vote pendant trois ans. Quant à la part de l'État français dans le nouveau groupe, elle passera, suite à autorisation législative, par dilution, au terme de l'OPE, de 54 % à 44 % (une autorisation législative a été nécessaire), 37 % allant à d'autres actionnaires du groupe français, le solde des parts restant détenu par les actionnaires actuels de KLM. Cette dilution n'a pas pesé sur le climat social au sein de l'entreprise, alors même que la part de l'État français pourrait descendre jusqu'à 20 % du capital lorsque les conditions de marché le permettront. Effet d'une stratégie d'alliance claire et lisible pour les salariés ? Non seulement aucun mouvement social n'a affecté Air France sur ce thème, mais la négociation collective a été active dans l'entreprise où plusieurs accords ont été signés, dont un accord de salaires.

La démarche est plus conflictuelle dans le cas d'**EDF-GDF**. Cette entreprise s'est engagée ces dernières années – voir rapport 2002 – dans une stratégie d'acquisitions à l'étranger, dont l'ampleur et les méthodes (OPA inamicale sur Montedison en Italie) étaient inédites pour une entreprise publique française. Il s'agissait de se renforcer avant la disparition programmée du monopole de la distribution

de l'électricité, le marché des entreprises devant être totalement ouvert à la concurrence en 2004 ; puis, en 2007, le marché des clients particuliers. Mais cette stratégie d'acquisition a eu des conséquences financières pour l'entreprise publique. En France, où le groupe réalise encore 57,5 % de son chiffre d'affaires global, EDF affichait en 2002 481 millions d'euros de bénéfice net. Un résultat en baisse de 42,8 % par rapport à l'année 2001, lui-même déjà en baisse de 26,3 % par rapport à l'année 2000. Et après retraitement des comptes selon les normes comptables utilisées en 2003, le résultat 2002 était abaissé à 231 millions d'euros seulement. Dans ces conditions, le résultat 2003 apporte une incontestable amélioration, puisque EDF affiche un profit net de 857 millions d'euros, malgré un événement aussi imprévisible que la canicule qui a généré 355 millions d'euros de perte, EDF ayant été obligé de s'approvisionner sur le marché libre de l'électricité pour assurer la continuité du service. Il est vrai que la prolongation de 10 ans de l'amortissement des centrales a contribué à ce bénéfice.

Cette stratégie de l'entreprise a toutefois affecté les négociations sociales, comme l'avait illustré le rapport 2001. La réforme des retraites d'EDF a dominé l'année 2002. Cette réforme, après des négociations serrées, a donné lieu à un référendum demandé par le syndicat majoritaire d'EDF, la CGT. Le texte de l'accord, prévoyant un adossement du régime de retraites des électriciens sur celui du régime général, a été repoussé par une majorité de salariés. L'année 2003 a été marquée par le débat sur le changement de statut d'EDF et de GDF, destinées à devenir deux sociétés anonymes. Ce changement est refusé par une majorité d'organisations syndicales et de salariés qui y voient les prémisses d'une privatisation.

Une autre entreprise publique a suscitée de nombreux débats ces dernières années suite à ses investissements importants : **France Télécom**, dont l'endettement atteignait 68 milliards d'euros début 2002. Après une augmentation de capital de 15 milliards d'euros, des cessions d'actifs et un ambitieux programme de réduction de coûts, l'endettement a été ramené à la fin 2003 à 48 milliards d'euros. France Télécom, tout en maintenant son ambition d'être un opérateur global, présent aussi bien dans le fixe que dans le mobile et l'internet, ne proposera cette conjonction que dans trois pays : la France, la Grande-Bretagne et la Pologne. Dans les autres

pays, l'entreprise française s'alliera avec des opérateurs locaux, sans nécessairement proposer toute sa plate-forme de services.

Une des raisons ayant conduit France Télécom a s'endetter lourdement était l'impossibilité d'acquérir des entreprises étrangères par échanges d'actions, stratégie de son grand rival européen dans le mobile, le britannique Vodafone. En effet, de telles OPE n'étaient pas possibles sans dilution de la part de l'État dans son capital. Or la loi qui dorénavant autorise l'État à détenir moins de 50 % du capital de l'opérateur (comme dans le cas d'Air France) a été publiée le 1er janvier au journal officiel. Mais ce texte met également fin au monopole sur l'ensemble des missions de service public et prévoit l'ouverture à la concurrence des services de téléphonie fixe à un prix abordable, ainsi que des services de renseignement ou des cabines téléphoniques publiques. Cette mise en concurrence intégrale de l'entreprise suscite la crainte des salariés de l'entreprise qui redoutent que France Télécom ne devienne qu'un opérateur parmi d'autres, crainte renforcée par l'annonce de la suppression de 14 500 emplois dans le monde, dont 8 800 en France.

Le rapport 2002 soulignait la dégradation continue des comptes de la **SNCF** malgré une timide reconquête de sa clientèle (passagers). L'année 2003 n'a pas changé les données du problème, surtout en ce qui concerne la branche fret dont les pertes correspondent à peu près à celles de la SNCF, et représentent le quart du chiffre d'affaires de cette activité. Or la branche fret va se trouver face à un nouveau défi, imposé par la législation européenne. Ainsi le fret ferroviaire sera libéralisé en totalité à partir du 1er janvier 2007, mais l'ouverture à la concurrence, pour les lignes de fret internationales, est programmée, dès le 1er janvier 2006.

Pour la commission européenne, il importe avant tout de dynamiser un secteur en perte de vitesse ces dernières années, le rail ne représentant plus que 8,1 % du transport de marchandises en Europe en 2000 contre plus de 21 % en 1970. Se profile également à l'horizon 2010 la libéralisation du trafic passager international. L'entreprise devra relever ce défi alors que la négociation sociale est toujours difficile (comme le prouve le rejet unanime du projet de budget 2004 par l'ensemble des organisations syndicales), et que la question de la pérennité du régime

spécial de retraite des cheminots (au même titre que pour EDF-GDF) risque de focaliser l'attention des partenaires sociaux ces prochaines années.

Pour autant, la SNCF a prouvé qu'elle pouvait se diversifier en faisant appel aux nouvelles technologies, comme le prouve son site voyage-SNCF.com devenu en peu d'années le leader sur le marche internet des agences de voyages.

La Poste n'échappe pas aux interrogations des autres entreprises publiques. L'arrivée de la concurrence (10 % de volume en moins d'ici à 2007) et la perte de parts de marché liée à Internet sont des données structurelles qui inquiètent les salariés et pèsent sur les négociations sociales (les 7 administrateurs salariés se sont prononcés contre le contrat de plan 2003-2007 –voir ci-dessous). Pour y répondre, l'entreprise s'est elle aussi lancée dans une stratégie de croissance externe, contestée par les organisations syndicales majoritaires. Ainsi, dans le cadre de la course à la taille que se sont livrés les grands opérateurs postaux européens, sa branche colis Géopost a multiplié les acquisitions, dont le réseau de monocolis allemand DPD, triplant en cinq ans son chiffre d'affaires.

Pour autant, les moyens financiers réduits de La Poste ne lui permettent pas de persévérer dans cette voie. Le nouveau contrat de plan 2003-2007 met à sa charge l'investissement de 3,4 milliards d'euros nécessaires à la modernisation de l'entreprise, qui devra s'endetter. Par ailleurs, si La Poste a été autorisée à créer dès 2005 un établissement de crédit de droit commun, celui-ci ne pourra pas, dans l'immédiat, proposer à ses clients le crédit à la consommation, essentiel pour endiguer le départ de ses (jeunes) clients vers les banques traditionnelles. Par ailleurs le problème des retraites reste posé. L'entreprise (et non l'État) verse directement leur pension aux retraités. Une charge représentant 2 milliards d'euros par an actuellement, et qui va s'accroître sensiblement (140 000 départs à la retraite d'ici 2010). Une charge à financer avec un résultat d'exploitation en baisse de 31 % au premier semestre 2003.

Les conditions dans lesquelles les entreprises publiques affrontent la concurrence paraissent donc très contrastées. Leurs stratégies et les réactions de leurs salariés aussi.

Ainsi, le motoriste **SNECMA** s'est-il vu promettre l'ouverture de son capital par son actionnaire. Cette demande ne s'est pas accompagnée d'un regain de contestation sociale dans l'entreprise mais, au contraire, d'un accord sur la représentation syndicale et les moyens dont elle dispose. **AREVA/COGEMA** a déposé une offre de reprise de l'activité transmission et distribution d'Alstom ; déjà présente sur l'ensemble du cycle permettant de produire de l'électricité d'origine nucléaire, l'entreprise pourrait également la transporter et la distribuer. Conséquence de l'union monétaire, la **Banque de France** a décidé de fermer près de la moitié de ses succursales et de supprimer plus de 2000 emplois. Cette annonce est intervenue au terme d'une année de négociation délicate et de mouvements sociaux, sans que la direction ait pu obtenir l'accord des syndicats sur le volet économique du plan. Un sixième plan social a été présenté au sein de **GIAT**, tout juste tempéré par un accord de méthode sur les restructurations (voir ci-dessous les autres domaines de négociation) et par l'engagement par l'État de passer 2,265 milliards d'euros de commandes dans le cadre du contrat d'entreprises 2003-2008.

LA TENDANCE DE LA NÉGOCIATION

L'ÉVOLUTION QUANTITATIVE DE LA NÉGOCIATION

Remarques méthodologiques

La vitalité de la négociation collective en 2003 est mesurée par le nombre d'accords signés dans les 81 entreprises ou groupes d'entreprises qui sont étudiés cette année. L'annexe 2 donne par thème le nombre d'accords (de groupe, d'entreprise ou d'établissement) conclus dans chaque secteur. Il faut noter cependant que les chiffres relatifs au nombre d'accords conclus recouvrent une grande hétérogénéité.

Les résultats dépendent en effet de la manière dont les entreprises ont négocié (certaines signent un accord par thème, d'autres un seul accord sur plusieurs sujets) ou comptabilisé les accords (certains groupes ignorent les accords signés aux niveaux inférieurs). Il faut noter également que, comme dans le bilan des années précédentes, les protocoles préélectoraux, qui ne sont pas réellement représentatifs de la vitalité de la négociation collective, ne sont pas pris en compte.

La tendance d'ensemble de la négociation

Baisse sensible du nombre d'accords conclus

La tendance de la négociation, en termes quantitatifs, par rapport aux années précédentes, est difficile à appréhender en raison d'une rupture de série. Ainsi au titre de l'année 2003, 236 accords ont été recensés contre 249 en 2002 et 287 en 2001.

Le thème du salaire reste majeur dans la négociation, en progression sensible en 2003 par rapport à 2002

En ce qui concerne les thèmes de négociation, le thème **salaires**, n'avait donné lieu qu'à 79 accords en 2002. En baisse sensible et régulière ces dernières années, il avait toutefois repris la première place parmi les thèmes de négociations depuis 2001 (qui avait vu la conclusion de 90 accords salariaux) après l'avoir cédée en 2000 au thème aménagement et réduction du temps de travail, alors qu'il était traditionnellement le thème majeur de négociation. Mais les négociations sont d'un dynamisme relatif puisque seuls 85 accords ont été signés en 2003, témoignant toutefois d'une hausse sensible par rapport à 2002. 17 accords ont été signés dans le secteur de la Culture, 14 dans celui des Ports et 12 dans celui de l'Audiovisuel.

Le thème "durée et aménagement du temps de travail" vient ensuite si l'on exclut la rubrique "autres" (37 accords)

Le thème **durée et aménagement du temps de travail**, grâce à l'actualité législative, était celui qui avait généré le plus grand nombre d'accords en 2000 : 109 (soit près de 40 % du total des accords). Il ne représentait plus que 70 accords en 2001, et seulement 35 en 2002 (15 % du total des accords). Il est stable en 2003 avec également 35 accords Le secteur des Ports y est toujours prépondérant (avec 11 accords, soit 30 % du total).

La **participation financière** (intéressement, participation et plan d'épargne d'entreprise) est le troisième thème dominant en 2002. Le rapport 2000 laissait prévoir que la loi sur l'épargne salariale du 19 février 2001 pourrait générer un nombre d'accords plus important dans les prochaines années. Hypothèse qui s'est confirmée puisque ce thème est en progression constante : en 2003, 30 accords ont été signés contre 29 accords en 2002 et 24 accords en 2001 (seulement 17 en 2000), avec une place prépondérante pour le secteur de l'équipement : 6 accords.

Les autres accords se situent à un niveau très inférieur. Ainsi à la quatrième place et à la cinquième place parmi les thèmes abordés, se trouvent le droit syndical et les conditions de travail. Le droit **syndical et les institutions représentatives du personnel** est un thème qui fluctue beaucoup d'une année sur l'autre. Il avait connu en 2002 la baisse la plus importante (50 %), après une hausse équivalente en 2001 : 12 accord signés contre 24 accords en 2001 (et 12 pendant l'année 2000 - hors accords pré-électoraux). Il se stabilise en 2003, mais à un niveau bien faible avec 12 accords.

Le thème des **conditions de travail** est lui plus nettement en baisse par rapport à l'année précédente avec 11 accords contre 17 en 2002 et 15 en 2001.

En ce qui concerne le domaine des **classifications**, une hausse significative était à remarquer en 2002 : 23 accords contre 16 en 2001. Cette hausse en faisait le quatrième thème de négociation. Elle n'a pas été confirmée en 2003 puisque seulement 9 accords ont été signés

Le thème **retraite et prévoyance** est traditionnellement, depuis la privatisation du secteur bancaire, un des

moins prisés : il a généré 9 accords en 2003 contre 11 accords en 2002 et 9 accords en 2001.

Le rapport 2002 soulignait fortement à quel point la **formation professionnelle et l'emploi**, était un thème délaissé par les partenaires sociaux. Après la très forte régression de 2002 par rapport à l'année précédente (seuls 3 accords avait été signés en 2002 à comparer aux 22 accords en 2001), les statistiques 2003 confirment sa dernière place parmi les sujets faisant l'objet de négociation : seulement 7 accords ont été signés, dont trois dans les Transports.

En ce qui concerne la vitalité de la négociation selon les secteurs, on peut observer que cinq des treize secteurs étudiés (transports, ports, équipements, audio-visuels, énergie-mines et culture-éducation) ont signé plus de 60 % des accords, tous thèmes confondus.

L'évolution des rémunérations dans les entreprises publiques soumises à la CICS en 2003

La Commission Interministérielle de Coordination des Salaires 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, comme cela a été le cas, en 2003, pour la réforme de classification du CEA et pour les conventions collectives de France Télévisions et de l'Odéon.

En outre, conformément aux décrets du 26 novembre 1987 relatifs à l'intéressement et à la participation dans les entreprises publiques, la CICS examine également les projets d'accord d'intéressement de ces entreprises et les projets d'accords de participation dérogatoires.

Observations de méthode

La CICS 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 d'État), mais seulement 87 organismes de plus de 100 salariés. En 2003 six organismes sont entrés dans le champ de la CICS (EFS, IRSN, ACOFA, CNASEA, GET, DCN) soit 25 269 salariés supplémentaires.

Sur ces 87 organismes, 4 seulement - La Poste, la SNCF, le régime général de sécurité sociale et EDF-GDF – représentent plus de 75 % de l'effectif total (743 602 salariés sur un total de 991 470 en 2002). L'évolution moyenne des rémunérations que calcule la CICS 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 2003, 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.

Les résultats

La CICS 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 2003 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 2002 la prévision était de 2,82 % pour une réalisation de 3,30 %. Pour 2003, la prévision s'établit à une progression de 2,64 %.

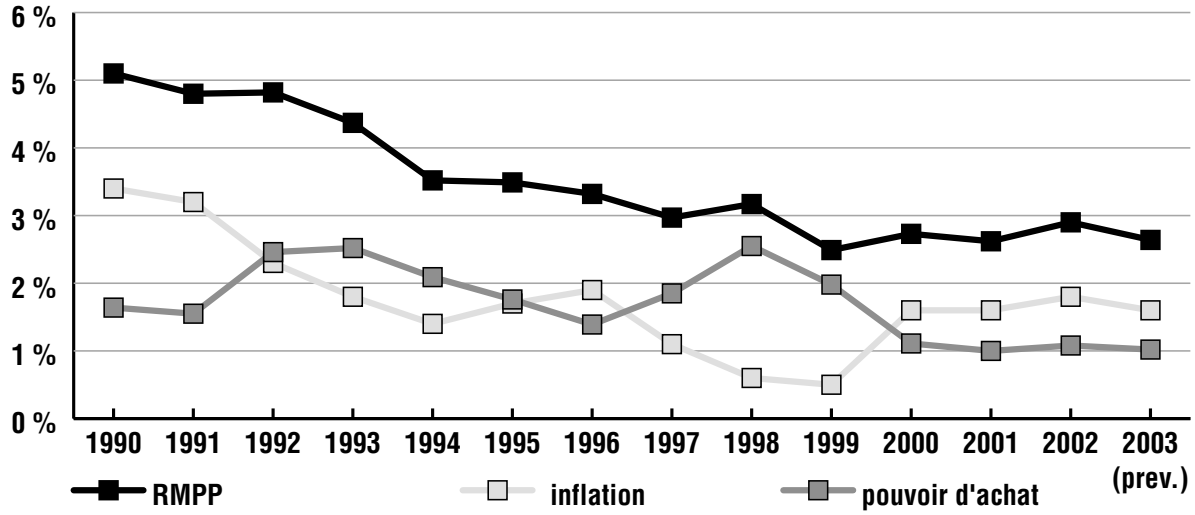
En 2003, comme depuis plusieurs années, on constate que la progression des mesures individuelles automatiques et non automatiques (1,04 % en masse) est plus importante que celle des mesures générales (0,53 % en masse). Le report important de l'année 2002 sur 2003 (0,96 % en pondéré) et les mesures individuelles souvent inéluctables ont obéré de manière significative les marges de manœuvre des entreprises.

ANNÉE	Augmentations générales et mesures catégorielles (niveau)	Mesures individuelles (niveau)	Rémunération moyenne du personnel en place (masse)	Indice des prix à la consommation (moyenne annuelle)	Gains de pouvoir d'achat du personnel en place
1990	2,62	2,16	5,10	3,4	1,70
1991	2,27	2,09	4,80	3,2	1,60
1992	2,21	2,11	4,82	2,4	2,52
1993	1,39	1,82	4,37	2,1	2,57
1994	1,46	1,98	3,52	1,9	2,12
1995	1,57	1,81	3,49	1,7	1,79
1996	0,92	1,98	3,32	2,0	1,42
1997	1,08	1,98	2,97	1,2	1,87
1998	1,00	20,4	3,17	0,6	2,57
1999	0,60	1,81	2,49	0,5	1,99
2000	0,33	1,71	2,35	1,6	0,75
2001	1,25	1,68	2,66	1,6	1,06
2002	1,02	1,59	2,90	1,8	1,08
2003*	0,83	1,55	2,64	1,6	1,02

*Champ : secteur public relevant de la CICS - * prévision*

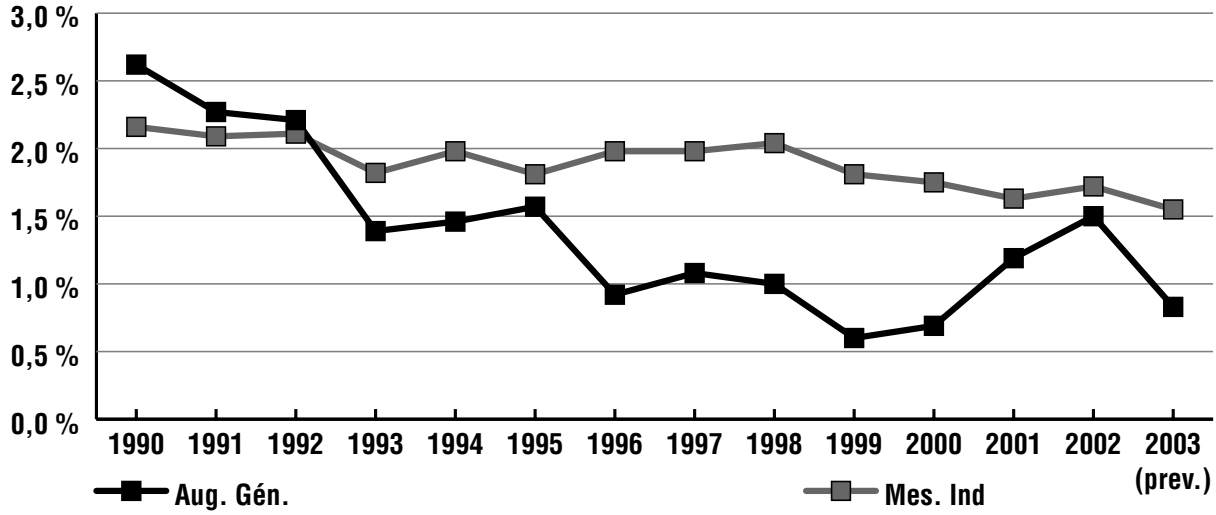
En termes de pouvoir d'achat, la hausse moyenne des prix (seule l'inflation en moyenne annuelle peut être valablement comparée à l'évolution des salaires en masse, report inclus) ayant été de 1,6 % hors tabac, la progression prévisionnelle du pouvoir d'achat, telle qu'elle ressortait des réunions de la CICS, s'établissait à 1,02 %.

Évolution salariale dans le champ de la CICS



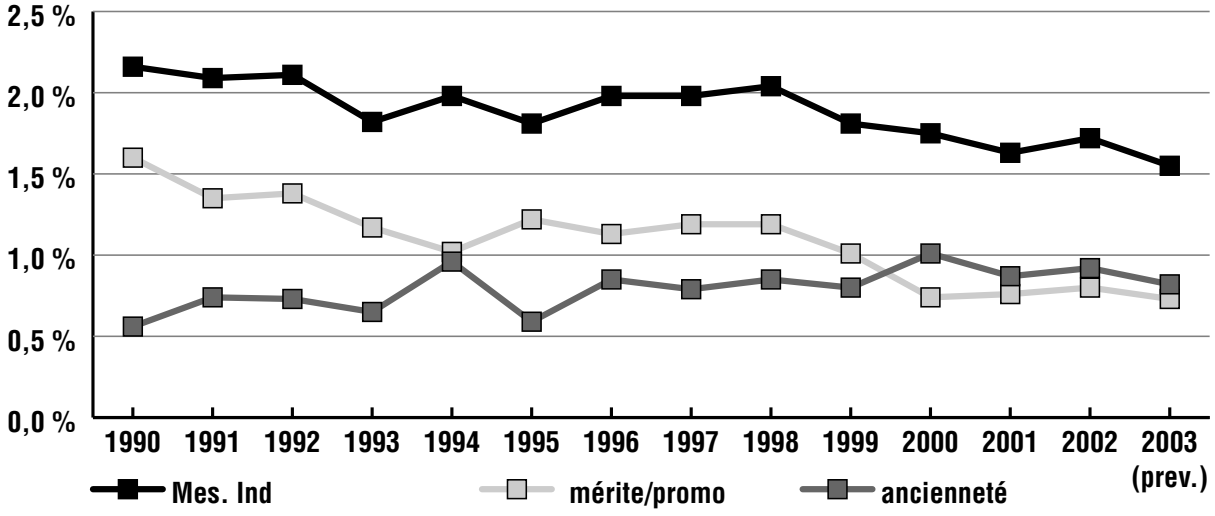
Le graphique ci-dessous fait clairement apparaître que la croissance des augmentations générales après un contrecoup correspondant à la sortie du gel des mesures générales suite aux accords d'ARTT revient à un niveau voisin de 1 %.

Évolutions des mesures générales et des mesures individuelles



Dans les mesures individuelles, le poids des automatismes liés à l'ancienneté tend à décroître légèrement car un certain nombre d'entreprises s'efforcent d'associer la refonte des classifications avec une meilleure prise en compte du mérite individuel. Cependant 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



L'intéressement et la participation dans les entreprises publiques : accords en vigueur et résultats financiers dégagés en 2003 au titre de 2002. L'épargne salariale : les versements 2002.

Avertissement

L'enquête annuelle sur l'intéressement, la participation et l'épargne salariale dans les entreprises publiques, traditionnellement réalisée par la CICS sur les entreprises soumises à son contrôle, a été élargie depuis 2002 à l'ensemble des entreprises publiques de plus de 100 salariés relevant à la fois du contrôle d'État et de la direction du trésor.

Pour cette deuxième édition de l'enquête, la collecte des données s'est nettement améliorée puisqu'en 2003, 150 entreprises du champ considéré (1 289 844 salariés, soit près de 99 % de l'échantillon considéré) sur 169 ont répondu à l'enquête, contre 98 en 2002[1]. Quelques difficultés d'exploitation des réponses subsistent, mais leur incidence est mineure.

Bien qu'il ne soit pas possible d'établir de comparaison avec les années précédentes en raison de l'évolution du champ, les principaux résultats confirment que l'intéressement et l'épargne salariale restent des outils largement utilisés par les entreprises du secteur public. Leur diffusion progresse en effet régulièrement. En revanche, la mise en œuvre de la participation reste limitée, la majorité des entreprises publiques étant écartées du champ de ce dispositif.

PRINCIPAUX RÉSULTATS 2003	Intéressement	Participation	Plan épargne entreprise
Produit global / épargne annuelle	404 M€	130 M€	713 M€
% de la masse salariale des entreprises concernées	2,15 %	2,44 %	3,25 %
Somme moyenne par salarié bénéficiaire	654 €	681 €	1 546 €
Entreprises concernées taux de couverture	71 42 %	26 17 %	59 39 %
Effectif concerné taux de couverture	951 121 74 %	218 493 17 %	614 982 44 %

L'intéressement

Le taux de couverture

En 2003, 71 entreprises sur 150, soit près d'une sur deux, ont mis en œuvre un accord d'intéressement. Près d'un million de salariés du secteur public bénéficient ainsi de ce dispositif, soit un taux de couverture de 74 %.

L'extension de l'intéressement dans le secteur public se poursuit avec la signature de nombreux accords, dont plusieurs dans des organismes à fort effectif. Après ceux signés en 2001 à La Poste, à la RATP et au BRGM (325 600 salariés au total), de nouveaux accords ont été

1) Les données relatives à Air France, les filiales de France Télécom, l'Économat de l'armée et l'Imprimerie nationale (soit environ 65 000 salariés au total) n'ont pas été communiquées.

conclus en 2002 dans les caisses nationales du régime général de la sécurité sociale et à France 3 (167 200 salariés), qui produisent leurs premiers effets en 2003. Ainsi en deux ans, 500 000 salariés du secteur public sont entrés dans le dispositif de l'intéressement. Aucune entreprise n'en est sortie, tous les accords parvenus à échéance ayant été renouvelés.

Les accords signés en 2003 par l'INERIS, les ports autonomes de Dunkerque et de Marseille et la SNCM (5 100 agents) ne produiront de versements qu'en 2004.

Soixante-dix-neuf entreprises, totalisant 339 000 salariés soit 26 % de l'effectif, n'ont pas signé d'accord d'intéressement. Le statut de l'entreprise n'est pas un facteur déterminant de mise en œuvre d'un accord d'intéressement. En effet, les entreprises relevant de l'enquête se répartissent ainsi :

Statut des entreprises publiques	**Sans accord d'intéressement**		**Avec accord d'intéressement**	
	nombre	%	nombre	%
EPA	13	16 %	0	0 %
EPIC et centres techniques	38	43 %	23	33 %
Associations	6	8 %	3	4 %
SA	11	14 %	22	31 %
SAEM	1	1 %	11	16 %
Organismes sociaux	3	4 %	8	11 %
Divers (SOPU, UES, GIE, GIP, sui generis …)	7	9 %	4	6 %
Total	79	100 %	71	100 %

Sur les 71 accords en cours, 7 prévoient une répartition hiérarchisée en fonction du salaire, 25 une répartition uniforme et 38 une répartition mixte utilisant conjointement ces deux critères.

Les résultats financiers

Sur les 71 entreprises couvertes, 63 employant 616 906 salariés ont distribué de l'intéressement en 2003 pour un montant de 403,514 millions d'€. Le taux de déclenchement des accords est ainsi de 90 %, mais 35 % des salariés n'ont touché aucune prime, dont ceux de La Poste.

La prime moyenne par salarié bénéficiaire s'élève à 654 €. Elle correspond à 2,15 % de la masse salariale. Dans la majorité des entreprises publiques, l'intéressement est plafonné à 2 ou à 4 % de la masse salariale[2] : c'est le cas de deux entreprises sur trois (50 sur 71) et de 96 % des salariés couverts. Les entreprises publiques du secteur concurrentiel appliquent le droit commun et peuvent être autorisées à distribuer jusqu'à 20 % de la masse salariale[3]. Elles sont 21 mais n'emploient que 31 100 salariés au total, soit à peine 4 % des salariés couverts.

Dans l'ensemble de l'économie, 3,7 % des entreprises disposent d'un accord d'intéressement et 28 % des salariés sont couverts (chiffres 2001). Près de 85 % des entreprises dotées d'un accord ont pu distribuer des primes et 86 % des salariés en ont bénéficié. Ainsi, 4,1 milliards d'€ (contre 3,5 milliards d'€ l'année précédente) ont été distribués à 3,5 millions de salariés, ce qui représente une prime moyenne de 1 147 € (contre 990 € l'année précédente, soit une augmentation de 16 %).

Ainsi, l'intéressement continue de se diffuser dans le secteur public, où la proportion des salariés couverts est plus de deux fois et demi supérieure à celle de l'ensemble de l'économie (74 % contre 28 %). Cependant, les résultats financiers sont nettement plus élevés dans l'ensemble de l'économie (1 147 € contre 626 € dans le secteur public pour la prime moyenne en 2001). Le taux de déclenchement des accords est identique dans les deux catégories.

La participation

Le taux de couverture

En 2003, 26 entreprises appliquent un accord de participation. Les quatre nouveaux accords signés en 2002 (SNI, France Télévisions Publicité, CTBA, Institut de Soudure, soit 2 447 salariés au total) produisent leurs premiers versements en 2003.

218 493 salariés sont couverts, soit 17 % de l'effectif du secteur public. Les salariés de France Télécom (près

2) Circulaire du premier ministre du 7 décembre 1989 relative à la mise en œuvre de l'intéressement dans les entreprises publiques à statut.
3) Circulaire du premier ministre du 7 décembre 1989 relative à la mise en œuvre de l'intéressement dans les entreprises publiques du secteur concurrentiel.

de 152 000 agents) en représentent 70 %. Cette faiblesse de la participation dans le secteur public s'explique par le fait que la majorité des entreprises sont écartées du champ d'application[3], la notion de bénéfice net ne pouvant avoir le même sens que dans une entreprise concurrentielle.

La quasi-totalité des salariés couverts par la participation dispose également d'un accord d'intéressement.

Les résultats financiers

Dix-sept entreprises ont versé de la participation en 2003 . La réserve spéciale de participation (RSP) totale s'établit à 129,867 millions d'€, soit 2,44 % de la masse salariale et la prime moyenne est de 681 € par bénéficiaire.

Dans l'ensemble de l'économie, 2,5 % des entreprises appliquent un accord de participation et 40 % des salariés sont couverts (chiffres 2001). Soixante-huit pour cent des entreprises dotées d'un accord ont pu attribuer une prime. Elles ont dégagé une RSP totale de 4,6 milliards d'€ (+ 11,3 % par rapport à l'année précédente) qui représente 13 % des bénéfices et 4,4 % de la masse salariale. La prime moyenne par bénéficiaire est de 1 079 €, en augmentation de 10 %.

L'épargne salariale

Les plans d'épargne salariale peuvent recevoir des fonds provenant de l'intéressement, de la participation et des versements volontaires. L'entreprise peut encourager l'épargne en abondant les sommes versées volontairement. Les fonds issus de la participation, obligatoirement bloqués pendant 5 ans, ne peuvent être abondés.

PEE PRINCIPAUX RÉSULTATS 2002	Millions d'€	%
Total des sommes versées	**713,2**	**100**
dont intéressement	129,8	18,2
dont participation	141,0	19,0
dont versements volontaires	284,0	39,8
dont abondement de l'entreprise	158,4	22,2

4) 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

Le taux de couverture

Cinquante-neuf entreprises publiques, soit 4 sur 10, disposent d'un PEE ; 614 982 salariés, soit 44 % y ont ainsi accès. Le champ de l'intéressement et de la participation ne recouvre pas celui des PEE : environ un tiers des salariés couverts par un PEE (215 000) ne bénéficient ni de l'intéressement ni de la participation[5]. A l'inverse, 592 300 salariés bénéficient de l'intéressement ou de la participation, mais ne disposent pas d'un PEE[6].

Trois salariés sur quatre ont choisi d'adhérer au PEE mis en place dans leur entreprise. Sur les 59 PEE existants, 52 résultent d'un accord et 7 ont été créés à l'initiative de l'employeur. Onze PEE seulement ne prévoient pas d'abondement.

En application de la loi du 19 février 2001, qui ouvre le champ de l'épargne salariale en créant deux nouvelles catégories de plans d'épargne[7], le Port autonome de Paris et deux sociétés d'autoroutes (ESCOTA et ASF) ont créé des PPESV. Dans ces entreprises, 5 300 salariés sur 8 400 (soit 64 %) ont choisi d'adhérer à ces nouveaux plans. Charbonnages de France, le CETIOM et ESCOTA ont créé des PEI.

Les sommes déposées

En 2002, les sommes déposées sur les plans d'épargne, toutes catégories confondues, atteignent 713,177 millions d'€, soit 3,25 % de la masse salariale. Elles proviennent environ à 40 % des versements volontaires et à 60 % des trois autres sources de versement à parts à peu près égales (intéressement, abondement par les entreprises et participation). Les plans d'épargne salariale ont collecté 45 % du produit de l'intéressement et 84 % du produit de la participation. L'abondement moyen se situe à 38 % des sommes déposées délibérément par les salariés (intéressement et versements volontaires).

La somme moyenne par épargnant versée en 2002 est de 1 546 €.

5) 10 entreprises concernées: EPAMARNE, ANFA, CEA, groupe CDF, IRSN, ONERA, CTIF, ports autonomes Havre et Bordeaux,SNCF.
6) 10 entreprises concernées: SNPE SONACOTRA, SIDR, Cité des sciences, RMN, CFCE, La Poste, BRGM, groupe AFNOR, cinq organismes du régime général de sécurité sociale, ANCV.
7) PPESV : plan partenarial d'épargne d'entreprise volontaire, sur lequel les sommes sont investies pour une durée minimum de 10 ans ; PEI : plan d'épargne inter-entreprises, pour les groupements d'entreprise.

La valeur totale des sommes déposées sur les PEE au 31 décembre 2002 atteignait 6,7 milliards d'€, ce qui représente une moyenne de 9,4 années d'épargne. Le placement moyen par épargnant était de 14 596 €.

Dans l'ensemble de l'économie, 3 % des entreprises disposent d'un plan d'épargne salariale et 30 % des salariés ont ainsi la possibilité d'épargner sur de tels plans. Comme dans les entreprises publiques, les fonds proviennent majoritairement d'une démarche délibérée du salarié : intéressement (36 %), versements volontaires (24 %), abondement (22 %) et participation (19 %).

Les autres domaines de négociation

De nombreux accords relatifs à l'ARTT ont été signés en 1999, 2000 et 2001. Les derniers accords notables ont été signés en 2002 et sont rappelés pour mémoire.

Le protocole d'accord sur la RTT des praticiens conseils du régime d'assurance maladie-maternité des non salariés non agricoles a été signé le 26 juin 2002 entre la **CANAM** et la CFE-CGC, puis agréé. La RTT des praticiens conseils à temps plein est réalisée sans diminution de rémunération avec un recours au forfait en jours (210).

Les partenaires sociaux ont signé à l'unanimité, le 30 novembre 2001, un avenant à la convention collective du personnel de direction de l'**ORGANIC** (assurance vieillesse des non salariés non agricoles), relatif à la durée du travail et à l'épargne-temps. Cet avenant permettra aux agents de direction qui sont assimilés à des cadres dirigeants, de bénéficier de dix jours de congés supplémentaires chaque année et d'un compte épargne-temps (CET). Cet accord a été modifié le 11 septembre 2002 par les partenaires sociaux de l'ORGANIC. L'avenant vise à aligner l'ARTT des personnels de direction du régime d'assurance vieillesse des non salariés non agricoles sur celle en vigueur pour leurs homologues du régime général de la Sécurité sociale.

Un accord du 14 avril 2003 signé par les partenaires sociaux de l'**ORGANIC** a complété la loi du 20 décembre

2001. Celle-ci, qui a créé le congé de paternité, a prévu l'indemnisation du congé sous forme d'indemnités journalières. L'accord reconnaît aux agents de l'ORGANIC, à compter du 1er juin 2003, un droit au maintien de leur salaire, sous réserve qu'ils comptent au moins six mois de présence au début du congé de paternité. Le salaire est également maintenu en ces d'adoption d'un enfant, sous déduction des prestations en espèces versées par la Sécurité sociale.

Un accord d'entreprise sur l'accompagnement des départs en cessation d'activité des travailleurs de l'amiante a été signé le 26 juillet 2002 par la direction de **SNECMA Propulsion Solide** et les syndicats CFE-CGC, CGT-FO et CFDT. Par rapport au droit commun, l'accord, qui propose des stages de préparation à la cessation d'activité, apporte aux partants des garanties supplémentaires. L'indemnité de départ est calculée selon les règles de l'indemnité de départ des ingénieurs et cadres de la métallurgie. La couverture soins de santé est maintenue aux salariés en cessation d'activité. Une pension de réversion est créée en cas du décès du bénéficiaire. Le financement des points de retraite complémentaire est assuré par la SNECMA.

Dans le même domaine, **SNECMA Moteurs** a signé, le 24 avril 2003, un accord relatif à la préretraite Casa-Cats (cessation d'activité des salariés agés, cessation d'activité de certains travailleurs salariés) permettant un départ en retraite anticipée à partir de 55 ou 57 ans. Cet accord, signé par les syndicats CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT-FO permettra aux personnes volontaires de continuer à bénéficier du régime de protection sociale de SNECMA Moteurs. L'accord prévoit 300 entrées pour un départ prévisionnel de 750 personnes. Un autre accord du 24 avril sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a également été signé. Il permettra d'anticiper les conséquences des évolutions des métiers et du nécessaire renouvellement des compétences. Il renforcera également la politique de mobilité interne et de formation.

Enfin, il convient de signaler un accord conclu entre la direction du groupe et l'ensemble des organisations syndicales, portant sur le droit syndical et le développement du dialogue social. Négocié en 2003, mais paraphé le 16 janvier 2004, il confirme la vitalité de la négociation

de l'entreprise en particulier, mais aussi, en général, la vitalité de la négociation du groupe.

Les **Charbonnages de France** ont quant à eux signé le 11 février 2003 avec l'intersyndicale (CGT-FO, CFTC, CFE-CGC, SIIEL-ingénieurs- et SAHBL –autonomes) un accord destiné à accompagner la fin d'activité du groupe programmée en 2007. Cet accord porte sur les garanties statutaires avant la fin de l'activité, des garanties de fin de carrière, la dispense d'activité, la fin de carrière des agents et la reprise d'activité. Concernant la dispense d'activité, les salariés agés d'au moins 45 ans et ayant 25 ans d'ancienneté pourront bénéficier d'un congé charbonnier de fin de carrière (CCFC) leur assurant 85 % de leur salaire jusqu'à 50 ans, âge de départ à la retraite pour les mineurs.

France Télécom a signé le 13 février 2003, avec la seule CFDT, un accord d'entreprise sur la mise en place de la convention collective de branche pour ses salariés de droit privé (17 500 contractuels) Ce texte apporte des garanties sur l'augmentation des salaires minima de branche de 20 % sur 20 ans, la promotion professionnelle ou l'autorisation d'absence pour maladie des enfants.

Plus consensuelle, en revanche, a été la signature d'un accord sur l'emploi. Ce texte, approuvé par quatre syndicats (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO) a fixé les modalités d'une politique axée prioritairement sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ce texte fixe un cadre pour la gestion de la mobilité à la fois dans le groupe France Télécom et vers les fonctions publiques. Produisant ses effets jusqu'en 2005, il concerne ainsi tous les personnels quel que soit leur statut, sans remettre en cause les dispositions conventionnelles ni les droits et obligations des fonctionnaires. L'accord organise une gestion prévisionnelle des emplois en recourant à trois dispositifs : mesure d'anticipation, déploiement au sein de l'entreprise, reclassement interne et externe.

Suite à la loi du 3 janvier 2003 portant modification de la loi de modernisation sociale, la direction de **GIAT Industries** et les organisations syndicales CFDT, CFTC, CFE-CGC et CGT ont signé le 12 mai 2003 un accord de méthode pour la mise en œuvre du plan de restructura-

tion annoncé en avril 2003 prévoyant la suppression de 4 000 emplois d'ici à 2006. Le premier volet de cet accord de méthode vise à accroître le champ de compétences des experts. Ainsi les signataires sont convenus de faire appel à un expert-comptable pour le projet de restructuration. Le second volet a pour objet de permettre au Comité d'entreprise de se déterminer de façon avertie et d'étayer des propositions alternatives. A cet effet deux commissions sont prévues : la commission industrielle spécifique, composée des membres de la commission économique du CCE et des délégués centraux syndicaux, qui pourra proposer des mesures économiques alternatives ; et la commission sociale spécifique, formée de deux représentants de chaque syndicat, qui aura à connaître du plan de sauvegarde de l'emploi. Chaque commission pourra se faire aider par deux cabinets d'experts-comptables.

Les entreprises publiques intègrent de plus en plus la dimension européenne dans leurs accords. Ainsi le groupe **AREVA** (dont la **COGEMA** est la principale filiale) a mis en place le 3 décembre 2003, après EDF-GDF en 2001, un comité de groupe européen pour couvrir les 35 800 salariés travaillant dans l'union européenne élargie. L'accord a été conclu entre la direction et 18 des 20 membres du groupe spécial de négociation, composé de représentants des organisations syndicales françaises et européennes du groupe. Outres les prérogatives légales du CE européen, en terme d'information-consultation, le comité sera informé des sujets transnationaux (politique d'hygiène et de sécurité, environnement et développement durable, etc…). Le comité, qui peut se faire assister d'un expert, se réunira deux fois par an et aura un bureau composé de sept membres représentant au moins trois états.

Au delà du cadre européen, certaines entreprises, dont les activités ne dépassent pas le cadre hexagonal, intègrent dans leurs accords une volonté de lutter contres les discriminations à l'embauche. Ainsi, en 2002, la **RATP** qui a décidé d'ouvrir l'accès à l'emploi statutaire à toutes les nationalités, dans le cadre de la lutte contre les discriminations en France. Par ailleurs, 8 accords d'entreprise ont été signés dans cette entreprise. L'accord sur le prévention des conflits semble avoir permis aux partenaires sociaux d'améliorer le climat social et d'investir d'autres domaines de négociation.

* *

*

Au total, le bilan de la négociation collective dans le secteur public se situe, en 2003, à un niveau assez semblable à celui de l'année précédente. Les données de l'enquête annuelle sur la négociation dans les entreprises publiques traduisent le manque de dynamisme de la négociation en général depuis que se sont achevées les grandes négociations sur la réduction du temps de travail. Les accords de participation financière, qui continuent de progresser, et qui sont dorénavant explicitement abordés par certaines entreprises sous l'angle de l'épargne retraite, constituent à ce titre une exception intéressante.

ANNEXE 1 • *LISTE DES ENTREPRISES ANALYSÉES DANS LE PRÉSENT RAPPORT*

ENTREPRISES	STATUT
1. Secteur "Énergie-mines"	
ANDRA (Agence Nationale pour la gestion des Déchets Radioactifs)	EPIC
EDF-GDF	EPIC
Charbonnages de France	EPIC
COGEMA	SA
MDPA (Mines de Potasse d'Alsace)	SA
CEA (Commissariat à l'Énergie Atomique)	EPIC
2. Secteur "Industrie"	
GIAT-Industries	EPIC
SNECMA	SA
SNPE (Sté Nationale des Poudres et Explosifs)	SA
3. Secteur "Transports"	
Aéroports de Paris	EPIC
Air France	SA
RATP	EPIC
SNCF	EPIC
SNCM (Sté Nationale Maritime Corse Méditerranée)	SA
4. Secteur "Assurances"	
CCR (Caisse Centrale de Réassurance)	SA
CNP (Caisse Nationale de Prévoyance)	SA
5. Secteur "Banques"	
Banque de France	SG
Caisse française de développement	EPIC
Crédit d'équipement des PME	SA
6. Secteur "Recherche"	
ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie)	EPIC
ANVAR (Agence Nationale pour la Valorisation de la Recherche)	EPIC
BRGM (Bureau de Recherches Géologiques et Minières)	EPIC
CIRAD (Centre de Coopération Internationale de Recherche Agronomique pour le Développement)	EPIC
CNES (Centre National d'Études Spatiales)	EPIC
CSTB (Centre Scientifique et Technique du Bâtiment)	EPIC
IFREMER (Institut Français de Recherche pour l'Exploitation de la Mer)	EPIC
INERIS (Institut National de l'Environnement Industriel et des Risques)	EPIC
LNE (Laboratoire National d'Essais)	EPIC
ONERA (Office National d'Étude et de Recherches Aérospatiales)	EPIC

ENTREPRISES	STATUT
7. Secteur "Social"	
CANAM (Caisse National d'Assurance Maladie et Maternité des travailleurs non salariés des professions non-agricoles)	ONPP
CANCAVA (Caisse Autonome Nationale de compensation de l'Assurance Vieillesse Artisanale)	ONPP
MSA (Mutualité Sociale Agricole)	MUT
ORGANIC (Caisse Nationale de l'Organisation Autonome d'Assurance Vieillesse de l'Industrie et du Commerce)	ONPP
UCANSS (Régime Général de Sécurité Sociale, branches maladie, vieillesse, famille)	ONPP
8. Secteur "Audiovisuel"	
France 2	SA
France 3	SA
INA (Institut National de l'Audiovisuel)	SA
La Cinquième	SA
Radio France (Société Nationale de Radio-Diffusion Radio-France)	SA
RFI (Radio France Internationale)	SA
RFO (Société Nationale de Radiodiffusion et Télévision d'Outre-Mer)	SA
La Sept - Arte	SA
TDF (Télédiffusion de France)	SA
9. Secteur "Équipement"	
Caisse des Dépôts-Développement	SA
SEMCA (Sociétés d'Économie Mixte Concessionnaires d'Autoroutes)	ASS
10. Secteur "Ports"	
Port autonome de Paris	EPIC
Port fluvial de Strasbourg	EPIC
Port autonome de Bordeaux	EPIC
Port autonome de Dunkerque	EPIC
Port autonome de Guadeloupe	EPIC
Port autonome "Le Havre"	EPIC
Port autonome de Marseille	EPIC
Port autonome de Nantes et Saint-Nazaire	EPIC
Port autonome de Rouen	EPIC
Voies navigables de France	EPIC

ENTREPRISES	STATUT
11. Secteur "Culture, Éducation"	
Cité de la Musique	EPIC
Cité des Sciences et de l'Industrie	EPIC
Comédie Française	EPIC
ENSCI (École Nationale Supérieure de Création Industrielle)	EPIC
La Villette (Établissement Public du Parc et de la Grande Halle de la Villette)	EPIC
Réunion des Musées Nationaux	EPIC
Théâtre National de Chaillot	EPIC
Théâtre National de la Colline	EPIC
Théâtre National de l'Odéon	EPIC
TNOP (Théâtre National de l'Opéra de Paris)	EPIC
Théâtre National de Strasbourg	EPIC
12. Secteur "Poste, Télécom"	
La Poste	EP aut.
France Télécom	EP aut.
13. Secteur "Divers"	
CFME-ACTIM (Agence pour la Promotion Internationale des Technologies et Entreprises Françaises)	ASS
AFPA (Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes)	ASS
ANT (Agence Nationale pour l'Insertion et la Promotion des Travailleurs d'Outre-Mer)	SA
DCN International	SA
CFCE (Centre Français du Commerce Extérieur)	EPIC
Économat de l'Armée	EPIC
Française des Jeux	EPIC
Imprimerie Nationale	SA
Institut National de la Consommation	EPIC
SEMMARIS (Société d'Économie Mixte d'Aménagement et de Gestion du Marché d'Intérêt National de la Région Parisienne)	SA
SNI (Sté Nationale Immobilière)	SA
SONACOTRA (Sté Nationale de Construction de Logements pour les Travailleurs)	SA
UGAP (Union des Groupements d'Achats Publics)	EPIC

Statut :

- ASS : Association régie par la loi de 1901
- EP aut. : Établissement Public Autonome
- EPIC : Établissement Public à Caractère Industriel et Commercial
- MUT : Mutuelle
- ONPP : Organisme National Privé chargé d'un Service Public
- SG : Organisme Sui Generis
- SA : Société Anonyme

ANNEXE 2 • ACCORDS CONCLUS EN 2003

SECTEURS	Énergie mines	Industrie	Transports	Assurances	Banques	Recherche	Social	Audio-visuel	Équi-pement	Ports	Culture Éducation	Poste et Télécom	Divers	TOTAL
Nb d'entreprises analysées	6	3	5	2	3	10	5	9	2	10	11	2	13	**81**
OBJET DES ACCORDS Salaires	8	1	6	2	0	8	6	12	5	14	17	1	5	**85**
Classification	0	0	1	0	0	0	1	2	0	2	1	0	2	**9**
Durée et aménagement du temps de travail	5	0	4	2	3	1	1	2	2	11	4	0	0	**35**
Formation professionnelle et emploi	0	2	3	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	**7**
Intéressement, participation et plans d'épargne	6	0	3	3	2	2	3	1	8	0	0	0	2	**30**
Retraite et prévoyance	0	0	5	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	**9**
Conditions de travail	0	0	7	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	**11**
Droit syndical et IRP (sauf accords pré-électoraux)	3	2	1	0	1	0	1	0	4	0	0	0	0	**12**
Autres thèmes	4	1	8	1	1	2	5	1	6	6	0	0	3	**38**
NB D'ACCORDS TOTAL	**26**	**6**	**38**	**8**	**7**	**13**	**18**	**19**	**27**	**34**	**25**	**2**	**13**	**236**

Source : réponses des entreprises à l'enquête DRT.

CHIFFRES ET DOCUMENTS

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE

ANNEXE N° 1

LES RÉSULTATS DÉFINITIFS 2002

ANNEXE 1.1 • TEXTES SIGNÉS EN 2002* RÉSULTATS DÉFINITIFS

	Nombre de textes provisoires		Nombre de textes définitifs	
PLAN NATIONAL				
Accords interprofessionnels	1		3	
Avenants		40		43
Accords professionnels	26		35	
Avenants		50		58
Conventions collectives	8		9	
Avenants		534		567
TOTAUX	**35**	**624**	**47**	**668**
PLAN INFRANATIONAL				
RÉGIONAL				
Accords interprofessionnels	0		0	
Avenants		0		0
Accords professionnels	3		2	
Avenants		0		0
Conventions collectives	1		2	
Avenants		163		173
DÉPARTEMENTAL ET LOCAL				
Accords interprofessionnels	2		2	
Avenants		0		0
Accords professionnels	1		1	
Avenants		0		0
Conventions collectives	2		3	
Avenants		78		85
TOTAUX	**9**	**241**	**10**	**258**
ENSEMBLE				
Accords conventions	**44**		**57**	
Avenants		**865**		**926**
TOTAUX	**909**		**983**	

Base de données conventions collectives

ANNEXE N° 2

TENDANCE GÉNÉRALE DE LA NÉGOCIATION EN 2003

ANNEXE 2.1 • TEXTES SIGNÉS EN 2003*

Type de texte	Nombre de textes signés		
TEXTES NATIONAUX	**642**		
TEXTES DE BASE		30	
AVENANTS		612	
Accords interprofessionnels			3
Avenants			61
Accords professionnels			21
Avenants			60
Conventions collectives			6
Avenants			491
TEXTES RÉGIONAUX	**167**		
TEXTES DE BASE		2	
AVENANTS (dont à textes nationaux)		165 (128)	
Accords interprofessionnels			1
Avenants (dont à textes nationaux)			0
Accords professionnels			0
Avenants (dont à textes nationaux)			1 (1)
Conventions collectives			1
Avenants (dont à textes nationaux)			164 (127)
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX	**141**		
TEXTES DE BASE		3	
AVENANTS (dont à textes nationaux)		138 (33)	
Accords interprofessionnels			1
Avenants (dont à textes nationaux)			0
Accords professionnels			1
Avenants (dont à textes nationaux)			0
Conventions collectives			1
Avenants (dont à textes nationaux)			138 (33)
TOTAL	**950**		
TEXTES DE BASE		35 (161)	
AVENANTS		915	

**** Base de données conventions collectives.***
( ) : avenants régionaux ou départementaux rattachés à un texte de base national

ANNEXE 2.2 • LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS SIGNÉS EN 2003

		Publication	Date signature	Date extension
TEXTES NATIONAUX / IDCC (*)				
AI	Accès à la formation professionnelle (ANI) (**2375**)	*B.O. Hebd 2004/13*	*05/12/2003*	
AI	Accès à la formation professionnelle (ANI) (**2347**)	*B.O. Hebd 2003/42*	*20/09/2003*	
AI	Artisanat service et production dialogue social (**2331**)	*B.O. Hebd 2003/26*	*24/04/2003*	
AP	Alimentaire industrie développement apprentissage (**2337**)	*B.O. Hebd 2003/34* Brochure 3128	*28/04/2003*	
AP	Alimentaires industries épargne salariale (**2320**)	*B.O. Hebd 2003/14* Brochure 3270	*05/02/2003*	
AP	Audiovisuel commission paritaire emploi formation professionnelle (**2369**)	*B.O. Hebd 2004/7*	*15/12/2003*	
AP	**Bâtiment travaux publics épargne salariale (**2341**)	*B.O. Hebd 2003/37* Brochure 3107	*20/01/2003*	
AP	**Bâtiment travaux publics participation salariés (**2361**) Remplace : Bâtiment travaux publics participation des salariés	*B.O. Hebd 2004/4* Brochure 3107	*09/12/2003*	
AP	**Boulangerie pâtisserie industrie cessation anticipée activité (**2311**)	*B.O. Hebd 2003/12* Brochure 3102	*24/02/2003*	
AP	Commissaires priseurs valeur du point 01/07/2003 (**2346**)	*B.O. Hebd 2003/30* Brochure 3222	*01/07/2003*	*21/10/2003*
AP	Edition phonographique champ d'application (**2352**)	*B.O. Hebd 2003/48*	*29/09/2003*	*20/02/2004*
AP	Electriques gazières industries retraite algériens (**2326**)	*B.O. Hebd 2003/21*	*24/04/2003*	
AP	**Electriques gazières industries primes indemnités (**2368**)	*B.O. Hebd 2004/7*	*24/12/2003*	
AP	Electriques gazières industries régime retraite (**2319**)	*B.O. Hebd 2003/14*	*12/03/2003*	

(*) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention ou de l'accord

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

		Publication	Date signature	Date extension
AP	**Electriques gazières industries avancements 2004 (**2353**)	*B.O. Hebd 2003/51*	*03/12/2003*	
AP	*Electriques gazières industries primes indemnités (**2327**)	*B.O. Hebd 2003/21*	*24/04/2003*	
AP	Habillement ceinture-bretelle régime prévoyance (**2339**)	*B.O. Hebd 2003/35* Brochure 3098	*01/07/2003*	
AP	Métallurgie formation professionnelle (**2308**)	*B.O. Hebd 2003/11* Brochure 3109	*25/02/2003*	*12/06/2003*
AP	Métallurgie sécurité et santé au travail (**2318**)	*B.O. Hebd 2003/13* Brochure 3109	*26/02/2003*	
AP	Sport certificats de qualification professionnelle (**2315**)	*B.O. Hebd 2003/13*	*06/03/2003*	*04/03/2004*
AP	Sport plan de formation (**2317**)	*B.O. Hebd 2003/13*	*06/03/2003*	
AP	Sucrerie distillerie négociation annuelle 2003 (**2338**)	*B.O. Hebd 2003/34* Brochure 3026	*30/05/2003*	*17/02/2004*
AP	Thalassothérapie industrie hôtelière OPCA FAFIH (**2362**)	*B.O. Hebd 2004/4* Brochure 3003	*11/12/2003*	
AP	Travaux publics formation tutorat (**2349**) Remplace : Travaux publics formation tutorat	*B.O. Hebd 2003/45* Brochure 3005	*23/09/2003*	
CC	Architecture entreprises (**2332**) Remplace : Architectes cabinets	B.O. Bis 2003/9	*27/02/2003*	*16/01/2004*
CC	Assurances agences générales personnel (**2335**) Remplace : Assurances agences générales personnel	B.O. Bis 2003/10 Brochure 3115	*02/06/2003*	*18/12/2003*
CC	Centres de gestion agréés et habilités (**2316**)	B.O. Bis 2003/4	*28/02/2003*	
CC	Chanson variétés jazz musiques actuelles (**2322**)	B.O. Bis 2003/5	*30/04/2003*	
CC	Foyers et services pour jeunes travailleurs organismes (**2336**) Remplace : Foyers et services pour jeunes travailleurs	B.O. Bis 2003/11	*16/07/2003*	*18/02/2004*
CC	Spectacles entrepreneurs artistes de variété (**2310**) Remplace : Spectacles entrepreneurs artistes	B.O. Bis 2003/3	*07/02/2003*	

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

		Publication	Date signature	Date extension
TEXTES RÉGIONAUX / IDCC				
AI	Chèques-vacances Champagne-Ardennes moins de 50 salariés (**2350**)	*B.O. Hebd 2003/47*	*07/10/2003*	
CC	Automobiles services Guyane (**2360**)	B.O. Bis 2004/1	*20/11/2003*	
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX/IDCC				
AI	Arrêts d'activité inondations Sud de la France (**2356**)	*B.O. Hebd 2004/2*	*09/12/2003*	
CC	Bâtiment ouvriers Savoie (**2354**)	B.O. Bis 2003/13	*01/12/2003*	
AP	**Commerces non alimentaires Saint-Malo dimanche (**2355**)	*B.O. Hebd 2003/52*	*10/12/2003*	

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

ANNEXE 2.3 • NOMBRE DE CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS EN VIGUEUR AU 31 DÉCEMBRE 2003 ET TEXTES AYANT ENREGISTRÉ AU MOINS UN AVENANT*

Textes	En vigueur	Ayant enregistré au moins un avenant en 2003
TEXTES NATIONAUX	**797**	**226**
Conventions collectives étendues	213	153
Conventions collectives non étendues	95	33
Accords professionnels étendus	268	25
Accords professionnels non étendus	181	11
Accords interprofessionnels étendus	13	2
Accords interprofessionnels non étendus	27	2
TEXTES RÉGIONAUX	**122**	**32**
Conventions collectives étendues	56	28
Conventions collectives non étendues	43	3
Accords professionnels étendus	3	1
Accords professionnels non étendus	13	0
Accords interprofessionnels étendus	1	0
Accords interprofessionnels non étendus	6	0
TEXTES DÉPARTEMENTAUX	**324**	**68**
Conventions collectives étendues	121	62
Conventions collectives non étendues	152	6
Accords professionnels étendus	6	0
Accords professionnels non étendus	33	0
Accords interprofessionnels étendus	1	0
Accords interprofessionnels non étendus	11	0
TOTAL DES TEXTES	**1243**	**326**

**** Base de données des conventions collectives***

ANNEXE 2.4 • SYNDICATS SIGNATAIRES DES TEXTES CONVENTIONNELS EN 2003*

	Textes nationaux				Textes infranationaux				Ensemble des textes signés en 2003	
	Conventions et accords		Avenants		Conventions et accords		Avenants			
	30		612		5		303		950	
CGT	16	53,3 %	204	33,3 %	3	60 %	51	16,8 %	274	28,8 %
CFDT	26	86,6 %	458	74,8 %	4	80 %	184	60,7 %	672	70,7 %
CGT - FO	26	86,6 %	391	63,8 %	4	80 %	187	61,7 %	608	64,0 %
CFE - CGC	26	86,6 %	446	72,8 %	4	80 %	149	49,2 %	625	65,7 %
CFTC	26	86,6 %	436	71,2 %	3	60 %	164	54,1 %	629	66,1 %
Divers autonomes	5	16,6 %	65	10,6 %	0	0 %	11	3,60 %	81	8,50 %

Base de données conventions collectives.

ANNEXE 2.5 • LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2003

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC			
AIN ***Chômage assurance 2001-2003 (retour emploi) (2182)**			
n° 1 aux accords d'application n° 10 et n° 11	*21/05/2003*		
annexes VIII et X	*26/06/2003*		
annexes VIII et X	*13/11/2003*		
n° 7 employeurs et salariés intermittents	*26/06/2003*		
n° 8 employeurs et salariés intermittents	*13/11/2003*		
n° 1 à l'accord d'application n° 4 chômage saisonnier	*26/06/2003*		
n° 2 à l'accord d'application n° 4 chômage saisonnier	*08/07/2003*		
n° 3 à l'accord d'application n° 4 chômage saisonnier	*13/11/2003*		
n° 1 à l'annexe VIII	*08/07/2003*		
n° 1 à l'annexe X	*08/07/2003*		
n° 1 à l'accord d'application n° 1	*26/06/2003*		
n° 2 à l'accord d'application n° 1	*08/07/2003*		
n° 3 à l'accord d'application n° 1	*13/11/2003*		
AIN ****Retraite AGIRC/ARRCO règles de gestion (1917)**			
prorogation accord 10/02/2001 et annexes du 26/03/2001	*20/06/2003*		*BOH 2003/36*
prorogation accord 10/02/2001	*13/11/2003*		*BOH 2004/7*

(*) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention ou de l'accord

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)		Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)				
AIN	****Aide au retour à l'emploi (2004-2005) chômage (2342)**			
	extension champ application monégasque	*25/02/2003*		
	n° 1 à l'accord d'application n° 10	*21/05/2003*		
	n° 1 à l'accord d'application n° 11	*21/05/2003*		
	n° 2 employeurs et salariés intermittents	*13/11/2003*		
	annexes VIII et X	*26/06/2003*		
	annexes VIII et X	*13/11/2003*		
	n° 1 référence taux des contributions	*26/06/2003*		
	n° 1 à l'annexe X	*08/07/2003*		
	n° 1 annexe VIII	*08/07/2003*		
	n° 1 à l'accord d'application n° 1	*26/06/2003*		
	n° 2 à l'accord d'application n° 1	*08/07/2003*		
	n° 3 à l'accord d'application n° 1	*13/11/2003*		
	n° 1 à l'accord d'application n° 4 chômage saisonnier	*26/06/2003*		
	n° 2 à l'accord d'application n° 4 chômage saisonnier	*08/07/2003*		
	n° 3 à l'accord d'application n° 4 chômage saisonnier	*13/11/2003*		
	accords d'application n° 13 à 25	*13/11/2003*		
	avenant n° 1 au règlement annexé	*13/11/2003*		
	bénéficiaires allocation en cours de formation	*13/11/2003*		
	n° 1 à l'accord d'application n° 11	*13/11/2003*		
	n° 1 à l'avenant extension champ monégasque	*13/11/2003*		
	n° 1 annexes I, II, III, IV, V et IX	*13/11/2003*		
	n° 3 insertion article 10-1	*13/11/2003*		
	régime assurance chômage apprentis secteur public	*13/11/2003*		
	réinsertion en faveur des travailleurs étrangers	*13/11/2003*		
AIN	**Fonds d'assurance formation des salariés des PME (1793)**			
	n° 1 à l'annexe 1 statuts nationaux	*13/02/2003*		
	n° 1 à l'annexe II statuts-types régionaux	*13/02/2003*		
AINE	**Retraite non cadres accord du 08/12/1961 ARRCO (1500)**		**B.O bis 1988/11**	
	modification délibération 21 b	*21/01/2003*		*BOH 2003/7*
	n° 71 modifications de l'article 27 de l'annexe a	*21/01/2003*		*BOH 2003/7*
	n° 72 bénéficiaires allocation équivalent retraite	*21/01/2003*		*BOH 2003/7*
	délibération 25 b date d'effet de l'allocation	*25/02/2003*		*BOH 2003/12*
	modification de la délibération 20 b	*25/02/2003*		*BOH 2003/12*
	n° 73 modification date d'effet de l'allocation	*25/02/2003*		*BOH 2003/12*
	n° 74 modification de l'annexe e	*25/06/2003*		*BOH 2003/30*
	n° 75 article 32 annexe a, paiement des allocations	*30/09/2003*		*BOH 2003/43*
	n° 76 modifications des annexes a et e	*03/12/2003*		*BOH 2004/2*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)		Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)				
AINE	**Retraite cadres accord du 14/03/1947 AGIRC (1265)**			
	a-215 allocation conversion et équivalent retraite	*21/01/2003*		*BOH 2003/7*
	a-216 modification d'articles	*25/02/2003*		*BOH 2003/12*
	a-217 modification d'articles	*25/02/2003*		*BOH 2003/12*
	modification de la délibération d 21	*25/02/2003*		*BOH 2003/12*
	modification délibérations d 13, d 30, d 38, d 56	*25/02/2003*		*BOH 2003/12*
	a-218 modification annexe V	*25/06/2003*		*BOH 2003/30*
	a 220 modifications article 8 annexe 1	*30/09/2003*		*BOH 2003/43*
	a-219 modification article 10 annexe 1	*30/09/2003*		*BOH 2003/43*
	limite supérieure tranche b des rémunérations 2004	*14/11/2003*		*BOH 2003/49*
	modification de la délibération d 54	*14/11/2003*		*BOH 2003/49*
	a-221 modification annexes I, IV et V à la CC	*03/12/2003*		*BOH 2004/3*
APN	**Bâtiment travaux publics salaires ingénieurs et cadres (26)**		**3005**	
	n° 56 salaires au 01/02/2003	*21/01/2003*		*BOH 2003/12*
	n° 57 salaires (appointements minimaux)	*17/12/2003*		*BOH 2004/4*
APN	**Travaux publics opération qualification jeunes (2303)**		**3005**	
	n° 1 modifications diverses de l'accord du 20/12/2002	*31/12/2003*		*BOH 2004/4*
APN	**Cinéma salaires artistes interprètes (1670)**		**3048**	
	rémunération par cachet	*27/06/2003*		*BOH 2003/31*
APN	**Habillement ceinture-bretelle régime prévoyance (2339)**		**3098**	
	annexe	*01/07/2003*		*BOH 2003/36*
APN	****Bâtiment travaux publics épargne salariale (2341)**		**3107**	
	réglement du plan d'épargne à 5 ans (PEI-BTP)	*20/01/2003*		*BOH 2003/37*
	réglement du PPESVI à 10 ans (PEV-BTP)	*20/01/2003*		*BOH 2003/37*
APN	****Métallurgie cessation anticipée d'activité (2092)**		**3109**	
	rectification d'erreurs publiées dans l'annexe IV	*25/02/2003*		*BOH 2003/11*
	modification articles et annexe V	*19/12/2003*		*BOH 2004/7*
APN	**Métallurgie ADTT 35 heures (2024)**		**3109**	
	modifications diverses	*14/04/2003*		*BOH 2003/20*
APN	**Assurances assistance apprentissage (1933)**		**3110**	
	affectation de fonds aux CFA pour 2003	*25/06/2003*		*BOH 2003/34*
APN	**Aide à domicile emplois et rémunérations (2253)**		**3217**	
	n° 2 modifications	*04/04/2003*		*BOH 2003/40*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
APN Assurances sociétés retraite prévoyance (315)			
à l'annexe II à l'accord du 28/12/1995 (RRP consolidé)	*14/01/2003*		*BOH 2003/20*
protocole d'accord régime professionnel prévoyance	*14/01/2003*		*BOH 2003/23*
régime de prévoyance	*10/02/2003*		*BOH 2003/23*
régime retraite professionnelle annexe 2 accord 28/12/1995	*22/12/2003*		*BOH 2004/12*
APN Education populaire prévoyance (1221)			
n° 27 augmentation de la cotisation frais de santé	*01/07/2003*		
APN Centres de gestion agréés et habilités (2227)			
modification du champ d'application de la CC	*31/01/2003*		*BOH 2003/9*
APN Centres gestion agréés habilités dialogue social (2293)			
modification champ d'application accord dialogue social	*31/01/2003*		*BOH 2003/9*
modification d'articles (contribution, collecte)	*28/02/2003*		*BOH 2003/12*
APN Sport plan de formation (2317)			
alignement contribution entreprises moins de 10 salariés	*06/03/2003*		*BOH 2003/13*
deux modifications apportées	*03/12/2003*		*BOH 2004/6*
APNE Bâtiment durée travail, congés payés (moins 10) (1174)		**3002**	
n° 1 heures supplémentaires	*17/12/2003*		*BOH 2004/5*
APNE Hôtel industrie formation jeunes (1357)		**3003**	
affectation des fonds versés au CFA pour 2003	*30/06/2003*		*BOH 2003/31*
n° 2 modification accord-cadre affectation fonds	*30/06/2003*		*BOH 2003/33*
APNE Hôtel industrie commission nationale paritaire emploi (2084)		**3003**	
n° 1 diverses dispositions	*25/09/2003*		*BOH 2004/4*
APNE Bois emballage industrie classification salaires (1020)		**3041**	
additif n° 11 salaires minima pour 2003	*21/01/2003*		*BOH 2003/11*
additif n° 12 salaires et point d'ancienneté 2004	*16/12/2003*		*BOH 2004/8*
APNE Bois industrie classification salaires ouvriers (1477)		**3041**	
n° 14 salaires minima et valeur du point	*21/01/2003*		*BOH 2003/11*
n° 15 salaires et point d'ancienneté 2004	*16/12/2003*		*BOH 2004/8*
APNE Bois industrie classifications salaires ETAM cadre (1550)		**3041**	
n° 12 sur le champ d'application et salaires	*21/01/2003*		*BOH 2003/11*
n° 13 champ application, salaires au 01/07/2004	*16/12/2003*		*BOH 2004/8*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
APNE Bâtiment travaux publics ouvriers régime de prévoyance (471)		**3107**	
n° 31 modifications sur le régime de prévoyance	*23/06/2003*		*BOH 2003/47*
n° 32 règlement de frais médicaux individuels	*23/06/2003*		*BOH 2003/47*
n° 33 régime collectif supplémentaire	*18/12/2003*		*BOH 2004/7*
APNE Bâtiment plus de 10 salariés formation professionnelle (1890)		**3107**	
n° 3 composition du conseil d'administration	*12/02/2003*		*BOH 2003/10*
APNE Bâtiment travaux publics financement de la formation (2097)		**3107**	
cotisation formation continue	*21/05/2003*		*BOH 2003/23*
statuts de l'OPCA GFC-BTP	*21/05/2003*		*BOH 2003/26*
APNE Bâtiment travaux publics régime de prévoyance ouvriers ETAM (2288)		**3107**	
n° 1 à l'accord du 01/10/2001 réglement frais médicaux	*23/06/2003*		*BOH 2003/47*
APNE Métallurgie mensualisation (579)		**3109**	
sur les indemnités de départ à la retraite	*19/12/2003*		*BOH 2004/4*
APNE Assurances réassurances courtage ARTT (2321)		**3110**	
à l'accord RTT 12/05/1999 commission de suivi	*06/03/2003*		*BOH 2003/13*
numérotation de l'annexe 1 à l'accord ARTT (erratum)	*18/04/2003*		*BOH 2003/21*
APNE Casinos répartition des pourboires (1948)		**3167**	
n° 6 salaires au 01/11/2003	*28/11/2003*		*BOH 2004/2*
APNE Bâtiment (jusqu'à 10 salariés) ARTT 35 heures (2026)		**3193**	
astreintes en Ile-de-France	*15/07/2003*		*BOH 2003/33*
APNE Bâtiment moins de 10 salariés protection mandatés sociaux (1782)		**3193**	
n° 3 organisation négociation collective	*20/10/2003*		*BOH 2003/47*
APNE Bâtiment (jusqu'à 10 salariés) ARTT 35 heures (2026)		**3193**	
n° 2 heures supplémentaires	*17/12/2003*		*BOH 2004/5*
APNE **Travail temporaire droit individuel à la formation (2181)		**3212**	
prorogation de l'accord du 20/10/2000	*26/09/2003*		*BOH 2004/2*
APNE Travail temporaire permanents (1413)		**3212**	
salaires minima	*29/01/2003*		*BOH 2003/14*
méthode et classification du personnel permanent	*22/07/2003*		*BOH 2003/42*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
APNE Commissaires priseurs régime de prévoyance (2333)		**3222**	
n° 3 modifications diverses	*28/01/2003*		*BOH 2003/9*
APNE Dentaires cabinets prévoyance (1463)		**3255**	
n° 1 modifications à l'accord sur la prévoyance	*05/12/2003*		*BOH 2004/2*
APNE Biscuiteries chocolateries industrie classification (1687)		**3270**	
n° 2 critère n° 1 connaissances ou expérience	*20/03/2003*		*BOH 2003/22*
APNE Artisanat formation OPCA Multifaf (1832)			
n° 3 modification des articles 15 et 19	*20/10/2003*		*BOH 2003/52*
APNE Photographie formation professionnelle et CPNEFP (2367)			
nouvel article 3	*22/08/2003*		*BOH 2003/43*
APNE Enseignement privé hors contrat ARTT (2203)			
indemnisation des salariés absents pour maladie	*01/04/2003*		*BOH 2003/18*
n° 6 à l'accord ARTT modifications diverses	*01/07/2003*		*BOH 2003/32*
n° 7 modification sur la contribution à l'OPCA	*01/07/2003*		*BOH 2003/34*
n° 8 modifications diverses régime prévoyance	*05/11/2003*		*BOH 2003/51*
n° 9 modifications diverses de l'avenant n° 6	*05/11/2003*		*BOH 2004/4*
APNE Menuiseries charpentes classifications et salaires (2273)			
n° 1 salaires (RAG) et prime d'ancienneté	*16/01/2003*		*BOH 2003/14*
APNE Enseignement privé hors contrat travail de nuit (2302)			
modification article 2 relatif à la compensation	*10/12/2003*		*BOH 2004/4*
CCN Navigation de plaisance (2217)		**B.O bis 2001/7**	
n° 1 à l'annexe VI sur les salaires (2 CC)	*08/01/2003*		*BOH 2003/9*
travail de nuit	*08/01/2003*		
CCN Sidérurgie (2344)		**B.O bis 2003/12**	
salaires et indemnités	*21/05/2003*		*BOH 2003/38*
CCN Spectacles entrepreneurs artistes de variété (2310)		**B.O bis 2003/3**	
salaires du 1er mars au 30 septembre 2003	*18/02/2003*		*BOH 2003/12*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
CCN Bâtiment ETAM (255)		**3002**	
salaires minimaux au 01/01/2003 Rhône-Alpes	*08/01/2003*		*BOH 2003/6*
salaires au 01/03/2003 et au 01/09/2003 (3 CC) Limousin	*31/01/2003*		*BOH 2003/11*
salaires au 01/04/2003	*19/03/2003*		*BOH 2003/17*
sur la valeur du point au 01/04/2003 Lorraine	*09/04/2003*		*BOH 2003/26*
valeur du point au 01/05/2003 Midi-Pyrénées	*19/05/2003*		*BOH 2003/38*
sur les salaires au 07/2003 et 01/2004 Aquitaine	*25/06/2003*		*BOH 2003/29*
salaires à compter du 1er juillet 2003	*09/07/2003*		*BOH 2003/44*
appointements minimaux au 01/10/2003	*18/09/2003*		*BOH 2003/44*
appointements minimaux au 01/10/2003 Loire-Atlantique	*18/09/2003*		*BOH 2003/44*
appointements minimaux au 01/10/2003 Maine-et-Loire	*18/09/2003*		*BOH 2003/44*
appointements minimaux au 01/01/2004 et 01/07/2004 Nord-Pas-de-Calais	*10/12/2003*		*BOH 2004/12*
salaires (valeur du point) au 01/01/2004 Champagne-Ardennes	*16/12/2003*		*BOH 2004/8*
CCN Bâtiment ETAM (255)		**3002**	
n° 18 temps de travail (article 29b de la CC)	*17/12/2003*		*BOH 2004/4*
CCN Travaux publics ETAM (403)		**3005**	
indemnités petits déplacements non sédentaire (2 CC) Limousin	*27/01/2003*		*BOH 2003/11*
salaires minima au 01/01/2003 Limousin	*27/01/2003*		*BOH 2003/11*
salaires 2003 Rhône-Alpes	*29/01/2003*		*BOH 2003/9*
salaires 2003 Pays-de-la-Loire	*04/02/2003*		*BOH 2003/13*
indemnités petits déplacements non sédentaire (2 CC) Bourgogne	*11/03/2003*		*BOH 2003/25*
salaires (barème annuel des minima) Bourgogne	*11/03/2003*		*BOH 2003/25*
salaires 2004 Ile-de-France	*27/11/2003*		*BOH 2004/2*
indemnités petits déplacements non sédentaires 2004 Nord-Pas-de-Calais	*02/12/2003*		*BOH 2004/12*
appointements minima 2004 Nord-Pas-de-Calais	*09/12/2003*		*BOH 2004/12*
CCN Travaux publics ingénieurs et cadres (144)		**3005**	
n° 17 salaires (modifications art. 4.3 annexe II)	*14/10/2003*		*BOH 2003/47*
CCN Cinéma production techniciens (14)		**3048**	
barème hebdo 35 heures au 01/07/2003 et primes	*27/06/2003*		*BOH 2003/31*
barème hebdo 39 heures au 01/07/2003 et primes	*27/06/2003*		*BOH 2003/31*
barème hebdo 35 heures au 01/01/2004 et primes	*23/12/2003*		*BOH 2004/3*
barème hebdo 39 heures au 01/01/2004 et primes	*23/12/2003*		*BOH 2004/3*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
CCN Cinéma production ouvriers, agents de maîtrise, indépendants (294)		**3048**	
salaires et primes équipe de tournage 35 h	*27/06/2003*		*BOH 2003/31*
salaires et primes équipe de tournage 39 h	*27/06/2003*		*BOH 2003/31*
salaires 2004 35-39 heures équipe de tournage	*23/12/2003*		*BOH 2004/3*
CCN Cinéma production acteurs (435)		**3048**	
salaires au 01/07/2003 (acteurs)	*27/06/2003*		*BOH 2003/31*
salaires et primes (acteurs de complément)	*27/06/2003*		*BOH 2003/31*
annexe "salaires" barème au 01/01/2004	*23/12/2003*		*BOH 2004/3*
rémunération au cachet au 01/01/2004	*23/12/2003*		*BOH 2004/3*
salaires et primes (acteurs de complément)	*23/12/2003*		*BOH 2004/3*
CCN Sociétés financières (478)		**3059**	
édition au 01/01/2003 de la convention	*03/07/2003*		*BOH 2003/41*
CCN Alimentaires diverses industries (504)		**3092**	
n° 48 sur les salaires (RMG)	*24/02/2003*		*BOH 2003/12*
n° 49 primes et ressources garanties au 01/01/2004	*18/12/2003*		*BOH 2004/7*
CCN Presse quotidienne départementale employés (693)		**3140**	
salaires 2003 (4 CC)	*27/03/2003*		*BOH 2003/25*
CCN Presse quotidienne départementale ouvriers (1083)		**3140**	
salaires 2003 (4 CC)	*27/03/2003*		*BOH 2003/25*
CCN Presse quotidienne départementale cadres administratifs (781)		**3141**	
salaires 2003 (4 CC)	*27/03/2003*		*BOH 2003/25*
CCN Presse quotidienne départementale cadres techniques (1018)		**3141**	
salaires 2003 (4 CC)	*27/03/2003*		*BOH 2003/25*
CCN Banque (2120)		**3161**	
mise en œuvre du code ISIN	*05/02/2003*		*BOH 2003/9*
modifications à l'accord sur la formation professionnelle du 05/07/2000	*30/06/2003*		*BOH 2003/33*
plan épargne interentreprises (PEI de branche)	*07/07/2003*		*BOH 2003/45*
nouvelles annexes VI et VII salaires au 01/01/2004	*20/10/2003*		*BOH 2003/49*
CCN Crédit immobilier (1511)		**3188**	
n° 20 salaires minima au 01/01/2004	*20/11/2003*		*BOH 2003/51*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
CCN HLM sociétés coopératives (1588)		**3191**	
n° 6 réactualisation de la convention	*26/03/2003*		*BOH 2003/16*
salaires (valeur du point)	*03/12/2003*		*BOH 2004/2*
CCN Hospitalisation à but non lucratif FEHAP (29)		**3198**	
n° 2003-02 indemnité forfaitaire	*28/03/2003*		*BOH 2003/46*
CCN Cancer centres de lutte (2046)		**3201**	
mesures de la fonction publique hospitalière	*24/11/2003*		*BOH 2004/3*
CCN Centres de gestion agréés (1237)		**3220**	
n° 03.1 sur les salaires 2003	*13/02/2003*		*BOH 2003/11*
CCN Charbon importation combustibles en gros cadres (1591)		**3263**	
n° 71 valeur du point annuel au 01/04/2003	*29/04/2003*		*BOH 2003/21*
n° 72 valeur du point au 01/10/2003	*05/11/2003*		*BOH 2003/51*
CCN Charbon importation commerce gros ETAM (1622)		**3263**	
n° 72 salaires et valeur du point au 01/04/2003	*29/04/2003*		*BOH 2003/21*
n° 73 salaires au 01/10/2003	*05/11/2003*		*BOH 2003/51*
CCN Presse information spécialisée employés (1871)		**3289**	
salaires pour 2003	*14/02/2003*		*BOH 2003/12*
CCN Presse information spécialisée cadres ETAM (1874)		**3290**	
négociation annuelle sur les salaires 2003	*14/02/2003*		*BOH 2003/12*
CCN Ports autonomes (11)			
n° 1 à l'accord retraite complémentaire du 02/12/1992	*08/01/2003*		
salaires à compter du 1er juin 2003	*12/06/2003*		
prolongation travaux retraite accord du 08/01/2003	*03/12/2003*		
CCN Menuiseries charpentes (83)			
période essai, préavis, indemnités de licenciement	*29/10/2003*		
CCN Sécurité sociale organismes (218)			
avenant à l'avenant du 07/01/1998 régime de prévoyance	*15/09/2003*		
CCN Tribunaux de commerce greffes (240)			
n° 60 valeur du point au 01/07/2003	*01/07/2003*		
CCN Avoués (277)			
salaires pour l'année 2003	*30/01/2003*		*BOH 2003/7*
avis d'interprétation	*03/07/2003*		*BOH 2003/30*
CCN Exotiques produits industries (506)			
n° 48 RMGH primes à compter du 1er février 2003	*24/02/2003*		
n° 49 RMGH et primes au 1er janvier 2003	*18/12/2003*		*BOH 2004/7*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
CCN Audiovisuel communication production public (1297)			
financement restauration CIRAP	*31/03/2003*		
CCN Unedic Assedic institutions assurance-chômage (1420)			
CPN utilisation des outils informatiques	*14/05/2003*		
n° XII sur les salaires au 01/05/2003	*04/06/2003*		
CCN Crédit mutuel (1468)			
salaires à compter du 1er avril 2003	*13/03/2003*		*BOH 2003/16*
CCN Enseignement écoles supérieures ingénieurs (FESIC) (2163)			
n° 3 portant modifications	*15/09/2003*		
CCNE Foyers et services pour jeunes travailleurs organismes (2336)		**B.O bis 2003/11**	
annexe 3 organisme au fonds d'aide au paritarisme	*14/11/2003*		*BOH 2003/49*
n° 1 valeur du point au 01/01/2004	*14/11/2003*		*BOH 2003/49*
n° 2 organisme gestionnaire régime prévoyance	*14/11/2003*		*BOH 2003/49*
n° 3 régime de prévoyance frais de santé	*14/11/2003*		*BOH 2003/49*
n° 4 organisme paritaire collecteur agrée (OPCA)	*14/11/2003*		*BOH 2003/49*
CCNE Architecture entreprises (2332)		**B.O bis 2003/9**	
prévoyance	*24/07/2003*		*BOH 2003/36*
CCNE Pétrole industrie (1388)		**3001**	
accord salarial pour l'année 2004	*26/11/2003*		*BOH 2003/51*
avenant à l'avenant du 19/06/1995 sur la sécurité	*18/12/2003*		*BOH 2004/2*
CCNE Combustibles solides liquides gazeux négoce (1408)		**3004**	
sur les bas salaires	*05/05/2003*		*BOH 2003/23*
sur les salaires au 01/05/2003	*05/05/2003*		*BOH 2003/23*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
CCNE Travaux publics ouvriers (1702)		**3005**	
indemnités de petits déplacements (2 CC) Limousin	*27/01/2003*		*BOH 2003/11*
salaires minima pour 2003 Limousin	*27/01/2003*		*BOH 2003/11*
salaires 2003 Pays-de-la-Loire	*04/02/2003*		*BOH 2003/13*
indemnités petits déplacements au 01/02/2003 Rhône	*21/02/2003*		*BOH 2003/14*
indemnités de petits déplacements Ain	*27/02/2003*		*BOH 2003/41*
indemnités petits déplacements au 01/03/2003 (2 CC) Bourgogne	*11/03/2003*		*BOH 2003/25*
salaires au 1er janvier 2003 Bourgogne	*11/03/2003*		*BOH 2003/25*
indemnités de petits déplacements au 01/04/2003 Ile-de-France	*26/03/2003*		*BOH 2003/16*
indemnités de petits déplacements au 01/01/2004	*25/09/2003*		*BOH 2003/51*
barèmes minimaux 2003 (travaux de voies ferrées)	*25/11/2003*		*BOH 2004/2*
indexation indemnité salissure prime éloignement	*25/11/2003*		*BOH 2004/5*
salaires pour 2004 Ile-de-France	*27/11/2003*		*BOH 2004/2*
barèmes salaires minima 2004 Nord-Pas-de-Calais	*02/12/2003*		*BOH 2004/12*
indemnités de petits déplacements 01/01/2004 Nord-Pas-de-Calais	*02/12/2003*		*BOH 2004/12*
indemnités de petits déplacements 2004	*03/12/2003*		*BOH 2004/7*
salaires pour l'année 2004	*03/12/2003*		*BOH 2004/4*
salaires pour l'année 2004 (2 CC)	*03/12/2003*		*BOH 2004/12*
salaires pour l'année 2004 (2 CC)	*03/12/2003*		*BOH 2004/12*
indemnités petits déplacements au 01/01/2004 Auvergne	*08/12/2003*		*BOH 2004/4*
salaires à compter du 1er janvier 2004 Auvergne	*08/12/2003*		*BOH 2004/4*
salaires minima pour l'année 2004 Poitou-Charentes	*10/12/2003*		*BOH 2004/5*
salaires annuels minima au 01/01/2004 Alsace	*22/12/2003*		*BOH 2004/9*
CCNE Alimentation gérant succursales (1314)		**3007**	
n° 42 salaires minima et régime de prévoyance	*13/01/2003*		*BOH 2003/12*
CCNE Fleuristes animaux familiers (1978)		**3010**	
commission paritaire santé sécurité au travail	*10/06/2003*		*BOH 2003/32*
n° 3 à l'accord prévoyance nouvelles dispositions	*10/06/2003*		*BOH 2003/31*
n° 4 à l'accord prévoyance rente éducation	*22/10/2003*		*BOH 2003/50*
CCNE Cordonnerie (1561)		**3015**	
n° 17 modification et actualisation d'articles	*10/06/2003*		*BOH 2003/29*
n° 18 modification et actualisation d'articles	*09/07/2003*		*BOH 2003/34*
CCNE Bureaux d'études techniques (1486)		**3018**	
n° 27 champ d'application	*28/01/2003*		*BOH 2003/12*
financement de l'OPIIEC	*28/07/2003*		*BOH 2003/40*
n° 2 à l'accord du 27/05/2002 cessation activité	*11/09/2003*		*BOH 2004/3*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
CCNE Papeterie et bureau fabrique d'articles (1689)		**3019**	
cessation anticipée d'activité	*24/04/2003*		*BOH 2003/19*
procès-verbal de négociation relatif au CATS	*24/04/2003*		*BOH 2003/20*
travail de nuit et égalité professionnelle	*24/04/2003*		*BOH 2003/19*
CCNE Experts-comptables et commissaires aux comptes (787)		**3020**	
n° 26 emploi, formation et durée du travail	*22/04/2003*		*BOH 2003/20*
n° 31 salaires (rémunérations minimales annuelles)	*22/04/2003*		*BOH 2003/19*
n° 27 loyauté et respect de la clientèle	*23/10/2003*		*BOH 2004/2*
départ volontaire retraite commission interprétation	*04/12/2003*		*BOH 2004/2*
CCNE Aéraulique installation entretien réparation (1412)		**3023**	
n° 32 salaires minima et primes	*18/06/2003*		*BOH 2003/32*
CCNE Métallurgie ingénieurs et cadres (650)		**3025**	
barème des appointements minimaux à partir de 2003	*14/04/2003*		*BOH 2003/20*
barème appointements minimaux garantis 01/01/2004	*19/12/2003*		*BOH 2004/4*
sur la retraite	*19/12/2003*		*BOH 2004/8*
CCNE Vins cidres jus de fruits spiritueux (493)		**3029**	
régime de prévoyance applicable aux non cadres	*14/02/2003*		*BOH 2003/12*
n° 7 à l'annexe IV salaires au 1er juin 2003	*04/06/2003*		*BOH 2003/27*
CCNE Glaces sorbets crèmes glacées industrie (1941)		**3030**	
n° 12 salaires au 01/01/2003 et 01/02/2003	*17/02/2003*		*BOH 2003/12*
CCNE Médecine du travail services interentreprises (897)		**3031**	
procès verbal rémunérations minimales mensuelles	*29/01/2003*		*BOH 2003/12*
CCNE Automobile services (1090)		**3034**	
n° 1 à l'accord CQP du 27/10/1999	*23/04/2003*		*BOH 2003/24*
n° 36 garanties supplémentaires prévoyance	*26/06/2003*		*BOH 2003/42*
n° 6 à l'avenant du 16/11/2000 prévoyance	*26/06/2003*		*BOH 2003/34*
modification règlement inter-auto-plan	*24/09/2003*		*BOH 2003/43*
n° 34 bis épargne salariale	*24/09/2003*		*BOH 2003/43*
modification statuts du CESA (paritarisme)	*29/10/2003*		*BOH 2003/52*
n° 3 à l'avenant du 16/11/2000 fonctionnement paritarisme	*29/10/2003*		*BOH 2003/52*
formation prévention risques liés à l'amiante	*19/11/2003*		*BOH 2003/52*
CCNE Huissiers de justice (1921)		**3037**	
n° 14 salaires et prévoyance	*14/03/2003*		*BOH 2003/16*
n° 15 sur la CPNEFP	*29/04/2003*		*BOH 2003/34*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
CCNE Bois scieries travail mécanique (158)		**3041**	
n° 8 salaires à l'accord du 10/02/1992 (salaires)	*21/01/2003*		*BOH 2003/12*
n° 9 salaires au 01/07/2004 (à l'avenant du 10/02/1992)	*16/12/2003*		*BOH 2004/8*
CCNE Commerces de gros (573)		**3044**	
financement participation délégués étude formation	*05/05/2003*		*BOH 2003/34*
CQP technico-commercial en thermique du bâtiment	*27/10/2003*		*BOH 2003/50*
CCNE Caoutchouc industrie (45)		**3046**	
salaires minima au 01/07/2003	*07/07/2003*		*BOH 2003/31*
CCNE Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761)		**3047**	
mise à jour de la convention	*19/05/2003*		*BOH 2003/36*
salaires conventionnels au 01/07/2003	*19/05/2003*		*BOH 2003/35*
CCNE Sports équipements de loisirs commerce (1557)		**3049**	
n° 2 prévoyance (modification avenant du 28/01/1994)	*21/03/2003*		*BOH 2003/34*
nouvelle annexe 1 classification	*21/03/2003*		*BOH 2003/34*
complément caravane	*22/03/2003*		*BOH 2003/34*
modification de la CPNEFP	*11/06/2003*		*BOH 2003/34*
modifications accord formation professionnelle du 27/06/2001	*12/11/2003*		*BOH 2004/4*
révision de l'accord 27/06/2001 sur la formation professionnelle	*12/11/2003*		*BOH 2004/2*
salaires minima conventionnels au 01/01/2004	*02/12/2003*		*BOH 2004/2*
temps de travail et logement entreprises saisonnier	*02/12/2003*		*BOH 2004/2*
CCNE Miroiterie transformation négoce du verre (1499)		**3050**	
salaires minimaux professionnels au 01/01/2003	*18/03/2003*		*BOH 2003/26*
sur le travail de nuit	*18/03/2003*		*BOH 2003/26*
CCNE Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567)		**3051**	
augmentation du contingent heures supplémentaires	*26/03/2003*		*BOH 2003/18*
modifications sur les dispositifs d'ARTT	*06/06/2003*		*BOH 2003/33*
n° 1 à l'accord prévoyance du 22/05/2001	*16/12/2003*		*BOH 2004/7*
n° 1 au contrat de garanties collectives	*16/12/2003*		*BOH 2004/8*
n° 1 au protocole d'accord technique du 22/05/2001	*16/12/2003*		*BOH 2004/8*
CCNE Pharmacie d'officine (1996)		**3052**	
sur les congés payés annuels (article 25)	*03/02/2003*		*BOH 2003/10*
temps de travail (heures supplémentaires) salaires	*03/02/2003*		*BOH 2003/12*
modifications diverses	*07/07/2003*		*BOH 2003/32*
salaires aux 01/07/2003	*07/07/2003*		*BOH 2003/31*
frais d'équipement pour l'année 2004	*15/12/2003*		*BOH 2004/2*
salaires à compter du 1er janvier 2004	*15/12/2003*		*BOH 2004/2*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
CCNE Cuirs et peaux industrie (207)		**3058**	
03 a contenu du code de conduite	*08/07/2003*		*BOH 2003/41*
n° 51 s salaires au 1er juillet 2003	*08/07/2003*		*BOH 2003/40*
CCNE Meunerie (1930)		**3060**	
n° 19 création article 47.1 loyauté, secret professionnel	*02/07/2003*		*BOH 2004/2*
CCNE *Architectes cabinets (316)		**3062**	
PV commission régionale valeur du point 01/03/2003 Pays-de-la-Loire	*22/01/2003*		*BOH 2003/10*
salaires au 1er janvier 2003	*23/01/2003*		*BOH 2003/13*
valeur du point au 1er janvier 2003 Lorraine	*28/01/2003*		*BOH 2003/12*
salaires au 1er janvier 2003	*05/02/2003*		*BOH 2003/14*
salaires (valeur du point) au 01/01/2003 Franche-Comté	*10/02/2003*		*BOH 2003/31*
valeur du point au 1er janvier 2003 (2 CC) Région parisienne	*25/02/2003*		*BOH 2003/16*
valeur du point au 1er janvier 2003 (2 CC) Région parisienne	*25/02/2003*		*BOH 2003/16*
salaires au 1er avril 2003 Nord-pas-de-calais	*10/03/2003*		*BOH 2003/40*
salaires au 01/01/2003 Rhône-Alpes Nord	*11/03/2003*		*BOH 2003/20*
valeur du point au 01/04/2003 Limousin	*22/04/2003*		*BOH 2003/50*
salaires (valeur du point) au 01/01/2003 Centre	*15/05/2003*		*BOH 2003/31*
salaires à compter du 1er janvier 2003	*15/05/2003*		*BOH 2003/45*
salaires au 01/01/2003	*15/05/2003*		*BOH 2003/33*
salaires au 01/01/2003	*15/05/2003*		*BOH 2003/42*
salaires au 01/01/2003 Somme	*15/05/2003*		*BOH 2003/33*
sur les salaires au 01/01/2003 Aquitaine	*15/05/2003*		*BOH 2003/25*
valeur du point au 01/01/2003	*15/05/2003*		*BOH 2003/23*
valeur du point au 01/01/2003	*15/05/2003*		*BOH 2003/30*
valeur du point au 01/01/2003	*15/05/2003*		*BOH 2003/46*
valeur du point au 01/01/2003	*15/05/2003*		*BOH 2003/46*
valeur du point au 01/01/2003 Auvergne	*15/05/2003*		*BOH 2003/30*
valeur du point au 01/01/2003 Languedoc-Roussillon	*15/05/2003*		*BOH 2003/46*
valeur du point au 1er janvier 2003	*15/05/2003*		*BOH 2003/30*
CCNE *Architectes cabinets (316)		**3062**	
prorogation de la convention jusqu'au 30/09/2003	*27/02/2003*		*BOH 2003/19*
prorogation de l'accord sur la prévoyance du 29/10/1998	*27/02/2003*		*BOH 2003/19*
prorogation CCN et avenant prévoyance du 29/10/1998	*08/09/2003*		*BOH 2003/39*
CCNE Pharmaceutique fabrication commerce produits (1555)		**3063**	
cessation anticipée d'activité (CATS)	*28/02/2003*		*BOH 2003/16*
capital temps formation	*23/04/2003*		*BOH 2003/37*
CCNE Chaux industrie encadrement (1119)		**3064**	
salaires et primes (2 CC)	*25/03/2003*		*BOH 2003/22*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
CCNE Chaux industrie ETDAM (1178)		**3064**	
salaires et primes (2 CC)	*25/03/2003*		*BOH 2003/22*
CCNE Chaux industrie ouvriers (1177)		**3064**	
salaires et primes	*25/03/2003*		*BOH 2003/22*
CCNE Plasturgie (292)		**3066**	
travail posté (avis commission d'interprétation)	*03/02/2003*		*BOH 2003/20*
fonds versés aux centres de formation d'apprentis	*20/06/2003*		*BOH 2003/30*
n° 1 à l'accord capital temps formation (prorogation)	*10/12/2003*		*BOH 2004/2*
CCNE Fourrure industrie (673)		**3067**	
n° 57 salaires minima au 01/01/2004 Paris Ile-de-France	*15/12/2003*		*BOH 2004/12*
n° 56 salaires minima au 01/01/2004	*15/12/2003*		*BOH 2004/12*
CCNE Audiovisuel électronique équipement ménager commerce (1686)		**3076**	
n° 26 salaires au 1er novembre 2003	*24/09/2003*		*BOH 2003/44*
CCNE Avocats personnel salarié (1000)		**3078**	
n° 71 prévoyance	*24/07/2003*		*BOH 2003/34*
n° 72 salaires au 01/10/2003	*08/09/2003*		*BOH 2003/40*
n° 73 heures supplémentaires	*08/09/2003*		*BOH 2003/40*
n° 74 salaires au 01/01/2004	*21/11/2003*		*BOH 2003/51*
CCNE Carrières matériaux industrie ouvriers (87)		**3081**	
salaires minimaux au 01/05/2003 Basse-Normandie	*12/05/2003*		*BOH 2003/34*
n° 25 salaires au 01/09/2003 Bourgogne	*27/06/2003*		*BOH 2003/40*
n° 44 sur les salaires Lorraine	*10/07/2003*		*BOH 2004/4*
salaires minimaux à compter du 1er octobre 2003 Centre	*29/09/2003*		*BOH 2003/49*
salaires 2004 Auvergne	*25/11/2003*		*BOH 2004/6*
salaires minimaux à compter du 1er janvier 2004 Poitou-Charentes	*19/12/2003*		*BOH 2004/6*
salaires minimaux au 01/01/2004 Aquitaine	*23/12/2003*		*BOH 2004/5*
CCNE Transports routiers (16)		**3085**	
rémunérations conventionnelles 2003 (déménagement)	*01/02/2003*		*BOH 2003/9*
n° 2 conditions d'emploi (transport de déménagement)	*10/04/2003*		*BOH 2003/34*
n° 1 accord ARTT du 18/04/2002 (transport de voyageurs)	*28/04/2003*		*BOH 2003/26*
n° 4 congé fin activité (déménagement-marchand.)	*20/10/2003*		*BOH 2003/48*
CCNE Tuiles et briques industrie (1170)		**3086**	
modifications de l'accord égalité professionnelle	*28/04/2003*		*BOH 2003/21*
CCNE Immobilier (1527)		**3090**	
n° 25 salaires (annexe 2 de la CCN)	*14/11/2003*		*BOH 2003/50*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
CCNE Cinéma exploitation (1307)		**3097**	
n° 29 prime de panier et remboursement nettoyage	*11/03/2003*		*BOH 2004/7*
n° 30 salaires, primes et indemnités au 01/05/2003	*06/05/2003*		*BOH 2004/7*
n° 31 commission paritaire nationale de l'emploi	*10/06/2003*		*BOH 2004/7*
CCNE Transports publics urbains de voyageurs (1424)		**3099**	
Objectifs, priorités, moyens formation professionnelle	*20/05/2003*		*BOH 2003/35*
CCNE Importation exportation commission courtage (43)		**3100**	
relatif à la clause de non concurrence	*18/03/2003*		*BOH 2003/29*
appointements mensuels minima au 1er novembre 2003	*29/10/2003*		*BOH 2003/51*
création du CQP inspecteur pièce de rechange	*29/10/2003*		*BOH 2003/51*
modification classification des employés	*29/10/2003*		*BOH 2003/51*
CCNE Boucherie boucherie-charcuterie commerce de détail (992)		**3101**	
n° 91 modification des avenants 57, 70 et 82 (CQP)	*06/03/2003*		*BOH 2003/18*
n° 92 salaires conventionnels au 01/09/2003	*10/07/2003*		*BOH 2003/31*
CCNE Boulangerie pâtisserie industrielle (1747)		**3102**	
création d'une CPNEFP	*10/10/2003*		*BOH 2004/2*
n° 14 salaires minimaux au 01/01/2004	*14/11/2003*		*BOH 2004/1*
CCNE Pharmaceutique industrie (176)		**3104**	
à l'accord sur l'apprentissage du 19/03/1996	*03/03/2003*		*BOH 2003/12*
frais logement nourriture des visiteurs médicaux	*03/03/2003*		*BOH 2003/12*
mise en place d'un plan d'épargne interentreprise	*15/07/2003*		*BOH 2003/44*
taux d'appel de cotisation - prévoyance	*10/12/2003*		*BOH 2004/2*
CCNE Textiles artificiels et synthétiques industries (1942)		**3106**	
contreparties liées à la mise à la retraite	*19/12/2003*		*BOH 2004/6*
salaires au 01/01/2003 + indemnité de panier	*19/12/2003*		*BOH 2004/7*
CCNE Textile industrie (18)		**3106**	
n° 39 à l'annexe 4 salaires	*06/10/2003*		*BOH 2003/46*
n° 39 à l'annexe 5 salaires	*06/10/2003*		*BOH 2003/46*
n° 39 à l'annexe salaires au 01/11/2003	*06/10/2003*		*BOH 2003/46*
contreparties liées à la mise à la retraite	*04/11/2003*		*BOH 2003/48*
CCNE Chimie industrie (44)		**3108**	
mise en œuvre capital temps de formation	*27/01/2003*		*BOH 2003/11*
relatif à la santé au travail	*16/09/2003*		*BOH 2003/41*
sur le travail de nuit	*16/09/2003*		*BOH 2003/41*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
CCNE Assurances réassurances courtage entreprises (2247)		**3110**	
période légale des congés payés et frais médicaux	*06/03/2003*		*BOH 2003/18*
salaires à compter du 1er juillet 2003	*30/06/2003*		*BOH 2003/30*
CCNE Panneaux à base de bois industrie (2089)		**3113**	
n° 1 à l'accord cessation anticipée activité 09/07/2002	*20/02/2003*		*BOH 2003/13*
PV commission interprétation congé pour décès	*16/04/2003*		*BOH 2004/7*
CCNE Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959)		**3114**	
salaires minima au 1er janvier 2003	*30/01/2003*		*BOH 2003/29*
CCNE *Assurances agences générales personnel (1796)		**3115**	
n° 22 prime formation qualification	*04/09/2003*		*BOH 2003/40*
CCNE Assurances agences générales personnel (2335)		**3115**	
n° 1 date d'effet de la convention	*10/07/2003*		
CCNE Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843)		**3117**	
n° 66 classifications au 1er janvier 2003 Dordogne	*09/01/2003*		*BOH 2003/21*
salaires et prime d'ancienneté au 01/01/2003	*14/01/2003*		*BOH 2003/36*
n° 39 revalorisation des salaires au 01/01/2003	*16/01/2003*		*BOH 2003/22*
Région parisienne			
salaires au 01/07/2003 Maine-et-Loire	*07/07/2003*		*BOH 2003/40*
salaires au 01/07/2003	*21/08/2003*		*BOH 2003/49*
CCNE Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843)		**3117**	
n° 67 indemnités de licenciement	*22/05/2003*		*BOH 2003/25*
n° 68 fonds de péréquation	*22/05/2003*		*BOH 2003/25*
n° 69 sur la retraite	*22/05/2003*		*BOH 2003/25*
n° 70 sur les salaires au 01/07/2003	*03/07/2003*		*BOH 2003/43*
CCNE Distributeurs conseils hors domicile (1536)		**3121**	
capital de temps de formation (modifications)	*03/04/2003*		*BOH 2003/36*
création et reconnaissance des CQP	*03/04/2003*		*BOH 2003/36*
n° 4 à l'avenant du 16/02/2000 FIMO chauffeurs	*03/04/2003*		*BOH 2003/36*
n° 03-1 salaires minima conventionnels	*13/06/2003*		*BOH 2003/36*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
CCNE Téléphériques et engins de remontées mécaniques (454)		**3122**	
n° 56 annexe n° 4 salaires au 01/06/2003	*12/06/2003*		*BOH 2003/44*
n° 60 annexe n° 3 salaires au 01/06/2003	*12/06/2003*		*BOH 2003/44*
n° 62 annexe n° 1 salaires au 01/06/2003	*12/06/2003*		*BOH 2003/44*
n° 62 annexe n° 2 salaires au 01/06/2003	*12/06/2003*		*BOH 2003/44*
n° 57 annexe 4 salaires au 1er décembre 2003	*14/11/2003*		*BOH 2004/3*
n° 61 annexe 1 salaires au 1er décembre 2003	*14/11/2003*		*BOH 2004/3*
n° 63 annexe 1 salaires au 1er décembre 2003	*14/11/2003*		*BOH 2004/3*
n° 63 annexe 2 salaires au 1er décembre 2003	*14/11/2003*		*BOH 2004/3*
CCNE Parfumerie esthétique (972)		**3123**	
amélioration négociation et information collective	*04/03/2003*		*BOH 2003/36*
CCNE Laitière industrie (112)		**3124**	
n° 22 annexe I bis au 1er novembre 2003	*26/09/2003*		*BOH 2003/49*
n° 34 annexe I au 1er novembre 2003	*26/09/2003*		*BOH 2003/49*
n° 7 à l'annexe I ter prime d' ancienneté	*26/09/2003*		*BOH 2003/49*
rémunérations, primes et congé fin carrière	*26/09/2003*		*BOH 2003/49*
sur la prévoyance	*26/11/2003*		*BOH 2004/4*
CCNE Charcutières industries (1586)		**3125**	
augmentation des salaires réels	*31/01/2003*		*BOH 2003/10*
n° 1 à l'accord cessation anticipée du 29/04/2002	*31/01/2003*		*BOH 2003/10*
salaires minima au 01/04/2003	*31/01/2003*		*BOH 2003/10*
n° 1 à l'accord sur les CQP du 15/06/1995	*26/05/2003*		*BOH 2003/31*
sur l'évolution des salaires	*03/12/2003*		*BOH 2004/9*
CCNE Produits alimentaires élaborés industries (1396)		**3127**	
n° 65 régime de prévoyance	*26/02/2003*		*BOH 2003/14*
n° 66 salaires au 1er mai 2003	*19/03/2003*		*BOH 2003/16*
n° 67 régime de prévoyance	*04/12/2003*		*BOH 2004/7*
CCNE Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404)		**3131**	
n° 4 modification ARTT du 22/01/1999	*25/09/2003*		*BOH 2003/47*
n° 73 salaires minima au 01/09/2003	*25/09/2003*		*BOH 2003/47*
n° 70 ter formation des chauffeurs et conducteurs	*18/11/2003*		*BOH 2004/2*
prévention des risques liés à l'amiante	*18/11/2003*		*BOH 2004/7*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
CCNE Charcuterie de détail (953)		**3133**	
n° 95 grille des qualifications (modification avenant n° 92)	*04/04/2003*		*BOH 2003/23*
annexe 1 à l'avenant n° 97 règlement du PEI	*07/07/2003*		*BOH 2003/43*
annexe 2 à l'avenant n° 97 règlement PPESVI fixe	*07/07/2003*		*BOH 2003/43*
annexe 3 à l'avenant n° 97 règlement PPESVI glissant	*07/07/2003*		*BOH 2003/43*
n° 96 CQP traiteur organisateur de réceptions	*07/07/2003*		*BOH 2003/37*
n° 97 sur l'épargne salariale	*07/07/2003*		*BOH 2003/43*
n° 98 salaires au 1er juillet 2003	*07/07/2003*		*BOH 2003/37*
n° 99 grille des qualifications (modification avenant n° 92)	*02/12/2003*		*BOH 2004/6*
versements destinés aux CFA	*02/12/2003*		*BOH 2004/6*
CCNE Notariat (2205)		**3134**	
n° 3 salaires minima et valeur du point	*07/02/2003*		*BOH 2003/9*
mise en place d'un plan d'épargne interentreprises	*28/02/2003*		*BOH 2003/46*
complément sur l'épargne salariale du 28/02/2003	*22/07/2003*		*BOH 2003/46*
CCNE Cartonnage industrie (489)		**3135**	
n° 128 réactualisation de la CC (parties 1 à 5)	*23/04/2003*		*BOH 2003/23*
n° 129 salaires au 1er octobre 2003	*16/09/2003*		*BOH 2003/43*
n° 1 à l'avenant n° 128	*15/12/2003*		*BOH 2004/2*
CCNE Journalistes (1480)		**3136**	
n° 8 formation professionnelle	*24/03/2003*		*BOH 2004/12*
salaires 2003 presse quotidienne départementale	*27/03/2003*		*BOH 2003/25*
salaires 2003 journalistes presse information spécialisée	*04/04/2003*		*BOH 2003/21*
n° 4 salaires journalistes radiodiffusion (2 CC)	*02/07/2003*		*BOH 2003/34*
formation professionnelle continue (2 CC)	*31/12/2003*		*BOH 2004/12*
CCNE Sérigraphie industrie (614)		**3137**	
classifications professionnelles	*13/06/2003*		*BOH 2003/27*
CCNE Imprimerie de labeur et industries graphiques (184)		**3138**	
postes nouvelle classification reliure-brochure-dorure	*23/09/2003*		*BOH 2003/42*
salaires au 01/01/2004 (reliure-brochure-dorure)	*04/12/2003*		*BOH 2003/51*
article 203 bis participation réunions paritaires	*16/12/2003*		*BOH 2004/7*
CCNE Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043)		**3144**	
n° 56 exercice du droit syndical	*28/01/2003*		*BOH 2003/48*
n° 57 salaires annexe II au 1er janvier 2004	*10/10/2003*		*BOH 2003/48*
CCNE Expertises évaluations industrielles entreprises (915)		**3145**	
n° 42 valeur du point au 01/01/2003 (annexe I)	*07/04/2003*		*BOH 2003/25*
n° 43 valeur du point au 01/01/2003 (annexe II-III)	*07/04/2003*		*BOH 2003/25*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
CCNE Tourisme social et familial organismes (1316)		**3151**	
n° 40 modification avenant n°37 sur l'ARTT	*12/02/2003*		*BOH 2003/18*
n° 41 paritarisme et exercice du syndicalisme	*15/05/2003*		*BOH 2004/2*
CCNE Matériaux construction négoce ouvriers (398)		**3154**	
création de 3 CQP (3 CC)	*18/06/2003*		*BOH 2003/50*
n° 3 à l'accord classification du 19/02/1997 (3 CC)	*10/09/2003*		*BOH 2003/42*
n° 3 salaires à l'accord du 17/02/1997 (2 CC)	*22/10/2003*		*BOH 2003/51*
CCNE Matériaux construction négoce ETAM (533)		**3154**	
création de 3 CQP (3 CC)	*18/06/2003*		*BOH 2003/50*
n° 3 à l'accord classification du 19/02/1997 (3 CC)	*10/09/2003*		*BOH 2003/42*
n° 3 salaires à l'accord du 17/02/1997 (2 CC)	*22/10/2003*		*BOH 2003/51*
CCNE Matériaux construction négoce cadres (652)		**3154**	
création de 3 CQP (3 CC)	*18/06/2003*		*BOH 2003/50*
n° 3 à l'accord classification du 19/02/1997 (3 CC)	*10/09/2003*		*BOH 2003/42*
n° 3 à l'accord sur les salaires du 17/02/1997	*22/10/2003*		*BOH 2004/6*
CCNE Ameublement fabrication (1411)		**3155**	
développement de l'apprentissage	*23/04/2003*		*BOH 2003/22*
salaires au 01/06/2003	*23/04/2003*		*BOH 2003/22*
n° 5 à l'accord prévoyance du 10/07/1996	*12/12/2003*		*BOH 2004/2*
CCNE Déchet activités (2149)		**3156**	
n° 4 conditions de reprise personnels ouvriers	*23/01/2003*		*BOH 2003/10*
CCNE Coiffure (1078)		**3159**	
avis interprétatif de l'avenant n° 64	*23/04/2003*		*BOH 2003/21*
n° 65 taux cotisation contrats en alternance	*23/04/2003*		*BOH 2003/21*
n° 66 portant amélioration du régime INPCA	*03/07/2003*		*BOH 2003/33*
n° 67 salaires et classifications	*09/09/2003*		*BOH 2003/41*
n° 68 mutualisation des fonds collectés	*09/09/2003*		*BOH 2003/41*
CCNE Chaussure industrie (1580)		**3163**	
salaires ouvriers et employés en 2003 Pays-de-la-Loire	*24/01/2003*		*BOH 2003/8*
salaires personnel d'encadrement pour 2003 Pays-de-la-Loire	*24/01/2003*		*BOH 2003/8*
CCNE Chaussure industrie (1580)		**3163**	
capital de temps de formation	*05/03/2003*		*BOH 2003/16*
CCNE Sol produits engrais négoce et industrie (1077)		**3165**	
n° 51 salaires au 01/07/2003	*11/06/2003*		*BOH 2003/44*
CCNE Casinos (2257)		**3167**	
commission paritaire santé au travail	*03/04/2003*		*BOH 2003/21*
n° 1 salaires (rémunérations minimales mensuelles)	*27/06/2003*		*BOH 2003/32*
n° 2 salaires (rémunérations minimales mensuelles)	*28/11/2003*		*BOH 2004/2*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
CCNE Métreurs vérificateurs (1726)		**3169**	
n° 54 sur les salaires (valeur du point)	*08/01/2003*		*BOH 2003/5*
n° 54 sur les salaires (valeur du point) Région parisienne	*08/01/2003*		*BOH 2003/5*
n° 2 de l'avenant n° 4 du 28/04/1998 prévoyance	*02/04/2003*		*BOH 2003/18*
n° 7 nouvelles définitions de postes (annexe 1)	*02/04/2003*		*BOH 2003/18*
n° 55 salaires au 1er juillet 2003 Région parisienne	*02/07/2003*		*BOH 2003/30*
n° 55 valeur du point au 01/07/2003	*02/07/2003*		*BOH 2003/30*
CCNE Manutention ferroviaire et travaux connexes (538)		**3170**	
n° 83 salaires 01/2001 et 01/07/2003 (annexe IV)	*31/01/2003*		*BOH 2003/20*
n° 83 salaires au 01/2001 et 01/07/2003 (annexe II)	*31/01/2003*		*BOH 2003/20*
n° 83 salaires au 01/2001 et 01/07/2003 (annexe III)	*31/01/2003*		*BOH 2003/20*
n° 86 salaires au 01/2001 et 01/07/2003 (annexe I)	*31/01/2003*		*BOH 2003/20*
CCNE Ecrire instruments (715)		**3171**	
n° 32 modifications diverses	*13/01/2003*		*BOH 2003/5*
CCNE Propreté entreprises (1810)		**3173**	
n° 1 salaires à l'accord classification du 25/06/2002	*21/01/2003*		*BOH 2003/7*
n° 1 au régime de prévoyance non cadre du 04/02/1999	*18/02/2003*		*BOH 2003/13*
n° 2 salaires à l'accord classification du 25/06/2002	*04/12/2003*		*BOH 2003/51*
commission interprétation avenant n° 1 à l'avenant du 29/03/1990	*18/12/2003*		*BOH 2004/13*
CCNE Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise (892)		**3174**	
salaires depuis le 1er novembre 2003	*08/12/2003*		*BOH 2004/2*
CCNE Tourisme organismes (1909)		**3175**	
valeur du point au 01/11/2003	*12/03/2003*		*BOH 2003/14*
CCNE Transports aériens personnel au sol (275)		**3177**	
sur le travail de nuit	*14/01/2003*		*BOH 2003/10*
n° 69 favoriser participation commission mixte	*01/07/2003*		*BOH 2003/33*
n° 70 modification avenant n° 66	*01/07/2003*		*BOH 2003/34*
cessation d'activité de certains travailleurs salariés	*16/07/2003*		*BOH 2003/34*
n° 71 relatif aux rémunérations au 01/01/2004	*09/12/2003*		*BOH 2004/2*
CCNE Frigorifiques exploitations (200)		**3178**	
n° 64 contingent d'heures supplémentaires	*31/05/2003*		*BOH 2003/34*
n° 65 salaires au 1er juin 2003 et primes diverses	*31/05/2003*		*BOH 2003/34*
travail de nuit	*31/05/2003*		*BOH 2003/34*
CCNE Viandes industries et commerces en gros (1534)		**3179**	
n° 59 salaires (rémunérations annuelles garanties)	*14/05/2003*		*BOH 2003/31*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
CCNE Particulier employeur salariés (2111)		**3180**	
n° s 32 sur les salaires	*03/07/2003*		*BOH 2003/31*
CCNE Edition de musique cadre agent de maîtrise (1016)		**3181**	
n° 36 salaires et valeur du point au 01/03/2003	*07/02/2003*		*BOH 2003/14*
CCNE Edition de musique employés (1194)		**3181**	
n° 23 salaires au 01/03/2003 et au 01/09/2003	*07/02/2003*		*BOH 2003/14*
CCNE Ports de plaisance (1182)		**3183**	
n° 46 salaires (valeur du point)	*24/04/2003*		*BOH 2003/32*
n° 48 allocation de départ en retraite	*24/04/2003*		*BOH 2003/34*
n° 49 classifications et grille indiciaire	*24/04/2003*		*BOH 2003/34*
n° 50 déroulements de carrière	*24/04/2003*		*BOH 2003/34*
n° 51 valeur du point au 01/10/2003	*23/09/2003*		*BOH 2004/12*
CCNE Oeufs conditionnement commercialisation transformation (2075)		**3184**	
salaires au 01/11/2003	*17/11/2003*		*BOH 2004/2*
CCNE Navigation de plaisance (1423)		**3187**	
n° 32 à l'annexe VI sur les salaires (2 CC)	*08/01/2003*		*BOH 2003/9*
travail de nuit	*08/01/2003*		*BOH 2003/10*
CCNE Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) (1596)		**3193**	
indemnités de petits déplacements (2 CC) Lorraine	*08/01/2003*		*BOH 2003/11*
salaires à compter du 1er janvier 2003 Rhône-Alpes	*20/01/2003*		*BOH 2003/12*
indemnités petits déplacement au 01/04/2003 (2 CC) Limousin	*31/01/2003*		*BOH 2003/11*
primes convention, d'outillage au 01/04/2003 (2 CC) Limousin	*31/01/2003*		*BOH 2003/11*
salaires au 01/03/2003 et au 01/09/2003 (3 CC) Limousin	*31/01/2003*		*BOH 2003/11*
indemnités de petits déplacements au 01/02/2003 Rhône	*21/02/2003*		*BOH 2003/14*
indemnités petits déplacements au 01/04/2003 (2 CC) Ain	*27/02/2003*		*BOH 2003/28*
indemnités de petits déplacements Bretagne	*19/03/2003*		*BOH 2003/17*
salaires du 1er avril 2003 au 31 mars 2004 Bretagne	*19/03/2003*		*BOH 2003/17*
sur les salaires minimaux au 01/04/2003 (2 CC) Lorraine	*09/04/2003*		*BOH 2003/26*
indemnités de petits déplacements Centre	*07/05/2003*		*BOH 2003/31*
indemnités petits déplacements au 01/04/2003 (2 CC) Picardie	*14/05/2003*		*BOH 2003/28*
indemnités petits déplacements Midi-Pyrénées	*19/05/2003*		*BOH 2003/40*
salaires minimaux au 01/05/2003 Midi-Pyrénées	*19/05/2003*		*BOH 2003/40*
indemnités petits déplacements au 01/07/2003 (2 CC) Vendée	*30/06/2003*		*BOH 2003/30*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
indemnités de petits déplacements au 01/07/2003 Poitou-Charentes	*09/07/2003*		*BOH 2003/35*
salaires minimaux au 1er juillet 2003 Poitou-Charentes	*09/07/2003*		*BOH 2003/35*
indemnisation des repas (2 CC)	*18/09/2003*		*BOH 2003/44*
indemnisation des repas (2 CC) Loire-Atlantique	*18/09/2003*		*BOH 2003/44*
rémunération apprentis au 01/10/2003 (2 CC)	*18/09/2003*		*BOH 2003/44*
rémunération apprentis au 01/10/2003 (2 CC) Loire-Atlantique	*18/09/2003*		*BOH 2003/44*
rémunération apprentis au 01/10/2003 (2 CC) Maine-et-Loire	*18/09/2003*		*BOH 2003/44*
salaires minimaux au 01/10/20003 (2 CC) Loire-Atlantique	*18/09/2003*		*BOH 2003/44*
salaires minimaux au 01/10/2003 (2 CC)	*18/09/2003*		*BOH 2003/44*
salaires minimaux au 01/10/2003 (2 CC) Maine-et-Loire	*18/09/2003*		*BOH 2003/44*
rémunération apprentis préparation 2ème diplôme (2 CC) Rhône-Alpes	*23/09/2003*		*BOH 2003/47*
indemnités petits déplacements au 01/01/2004 (2 CC)	*25/09/2003*		*BOH 2003/51*
indemnités repas et petits déplacement 01/10/2003 Auvergne	*26/09/2003*		*BOH 2004/13*
salaires minima au 1er octobre 2003 Auvergne	*26/09/2003*		*BOH 2004/13*
n° 18 indemnités de petits déplacements 01/01/2004 Bourgogne	*09/10/2003*		*BOH 2004/12*
n° 8 salaires minimaux au 01/01 et au 01/07/2004 Bourgogne	*09/10/2003*		*BOH 2004/12*
prime d'outillage (2 CC) Picardie	*24/10/2003*		*BOH 2004/4*
salaires à compter du 1er octobre 2003 (2 CC) Picardie	*24/10/2003*		*BOH 2004/4*
salaires artisanat à compter du 1er octobre 2003 Picardie	*24/10/2003*		*BOH 2003/52*
salaires au 01/01/2004 Nord-Pas-de-Calais	*15/12/2003*		*BOH 2004/6*
frais déplacements (négociations paritaires) Champagne-Ardennes	*16/12/2003*		*BOH 2004/8*
salaires au 1er avril 2004 (2 CC) Champagne-Ardennes	*16/12/2003*		*BOH 2004/8*
n° 3 heures supplémentaires (article III-13 et 17)	*17/12/2003*		*BOH 2004/5*
indemnités petits déplacements 2004 (2 CC) Franche-Comté	*18/12/2003*		*BOH 2004/5*
salaires minimaux au 01/01 et 01/06/2004 (2 CC) Franche-Comté	*18/12/2003*		*BOH 2004/5*
CCNE Prévention sécurité entreprises (1351)		**3196**	
création d'une CPNEFP	*30/04/2003*		*BOH 2003/23*
modalités de rémunération travail du dimanche	*29/10/2003*		*BOH 2003/48*
salaires au 01/04/2004	*29/10/2003*		*BOH 2003/48*
CCNE Pâtisserie (1267)		**3215**	
n° 46 barème de la grille nationale des salaires	*10/04/2003*		*BOH 2003/23*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
CCNE Sociaux centres socio-culturels (1261)		**3218**	
à l'accord ARTT sur les dimanches et jours fériés	*27/03/2003*		*BOH 2003/19*
sur les indemnités kilométriques au 01/03/2003	*27/03/2003*		*BOH 2003/19*
à l'accord ARTT sur le travail des femmes enceinte	*05/06/2003*		*BOH 2003/30*
procès-verbal n° 39 commission paritaire	*25/09/2003*		
CCNE Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286)		**3224**	
n° 3 à l'annexe II classification	*19/11/2003*		*BOH 2003/50*
n° 22 annexe 3 salaires à compter du 01/01/2004	*25/11/2003*		*BOH 2004/3*
CCNE Restauration de collectivités (1266)		**3225**	
avenant n° 2 à l'avenant n° 3 sur les contrats de travail	*24/01/2003*		*BOH 2003/12*
n° 31 relatif minima conventionnels	*27/06/2003*		*BOH 2003/31*
CCNE Artistiques culturelles entreprises (1285)		**3226**	
artistes-interprètes centres dramatiques nationaux	*05/11/2003*		*BOH 2004/4*
artistes interprètes des chœurs (annexe à la CC)	*16/12/2003*		*BOH 2004/9*
CCNE Récupération industries et commerces (637)		**3228**	
n° 3 à l'accord ARTT modifications du préambule	*19/03/2003*		*BOH 2003/41*
CQP opérateur polyvalent en recyclage industriel	*06/05/2003*		*BOH 2003/39*
modifications de l'accord ARTT (heures supplémentaires, prime ancienneté)	*11/06/2003*		*BOH 2003/39*
modifications du champ d'application	*11/06/2003*		*BOH 2003/41*
salaires minima au 01/07/2003	*11/06/2003*		*BOH 2003/39*
CCNE Bricolage vente au détail en libre-service (1606)		**3232**	
sur les salaires minimaux "cadres"	*02/01/2003*		*BOH 2003/7*
CQP vendeur qualifié dans le bricolage	*22/01/2003*		*BOH 2003/30*
CCNE Fruits légumes expédition exportation (1405)		**3233**	
n° 3 annexe "légumes frais" salaires et 13ème mois	*25/03/2003*		*BOH 2003/34*
garantie décès (annexes 3 et 4)	*03/07/2003*		*BOH 2003/48*
n° 8 grille des salaires conventionnels	*10/09/2003*		*BOH 2003/48*
CCNE Enseignement privé à distance (2101)		**3235**	
n° 6 salaires (valeur du point) au 01/07/2003	*07/07/2003*		*BOH 2003/31*
CCNE Céramiques industries (1558)		**3238**	
commission paritaire budget 2003 du CFA	*29/04/2003*		*BOH 2003/34*
financement CFA (formation alternance)	*29/04/2003*		*BOH 2003/34*
n° 37 salaires minima au 01/01/2003	*20/11/2003*		*BOH 2003/50*
CCNE Habillement articles textiles commerce de détail (1483)		**3241**	
annexe à l'accord régime de prévoyance	*19/03/2003*		*BOH 2003/17*
régime de prévoyance	*19/03/2003*		*BOH 2003/16*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
CCNE Papiers cartons production OEDTAM (1492)		**3242**	
n° 21 indemnité de panier de nuit	*09/04/2003*		*BOH 2003/41*
CCNE Poissonnerie (1504)		**3243**	
n° 36 surveillance médicale travailleurs de nuit	*08/04/2003*		*BOH 2003/18*
n° 37 contingent d'heures supplémentaires	*08/04/2003*		*BOH 2003/18*
n° 38 sur le rapport de branche	*08/04/2003*		*BOH 2003/18*
n° 39 travail de nuit (complément de l'avenant 35)	*03/10/2003*		*BOH 2003/44*
n° 41 régime de prévoyance	*20/10/2003*		*BOH 2004/9*
n° 39 bis épargne salariale	*28/10/2003*		*BOH 2004/9*
n° 39 épargne salariale et plan d'épargne interentreprises	*28/10/2003*		*BOH 2004/4*
n° 40 salaires au 01/11/2003	*28/10/2003*		*BOH 2003/50*
CCNE Fruits légumes épicerie produits laitiers commerce (1505)		**3244**	
n° 50 contingent d'heures supplémentaires	*17/02/2003*		*BOH 2003/14*
n° 51 accord cadre portant sur l'épargne salariale	*17/02/2003*		*BOH 2003/16*
n° 52 plan d'épargne interentreprises	*17/02/2003*		*BOH 2003/16*
n° 53 plan partenarial épargne salariale volontaire	*17/02/2003*		*BOH 2003/16*
n° 54 salaires	*09/07/2003*		*BOH 2003/40*
n° 55 certificats de qualification professionnelle	*09/07/2003*		*BOH 2003/40*
n° 56 plan de formation	*29/10/2003*		*BOH 2004/2*
CCNE Restauration rapide (1501)		**3245**	
n° 34 salaires et classifications	*12/06/2003*		*BOH 2003/32*
n° 35 création CQP de responsable opérationnel	*26/09/2003*		*BOH 2003/48*
CCNE Animation (1518)		**3246**	
n° 68 sur la prévoyance	*18/02/2003*		*BOH 2003/11*
n° 69 ajout article 1.4.3 de l'annexe I	*18/02/2003*		*BOH 2003/11*
n° 70 sur la modulation	*16/04/2003*		*BOH 2003/22*
n° 71 sur les frais professionnels	*16/04/2003*		*BOH 2003/22*
CCNE Eaux boissons sans alcool production (1513)		**3247**	
salaires minima au 01/01/2003 et au 01/05/2003	*29/04/2003*		*BOH 2003/33*
sur le travail de nuit	*29/04/2003*		*BOH 2003/33*
salaires minima au 01/05/2003 et 01/11/2003	*30/10/2003*		*BOH 2003/49*
avenant à l'avenant cessation anticipée d'activité	*17/12/2003*		*BOH 2004/2*
CCNE Promotion construction (1512)		**3248**	
n° 15 fin contrat commercialisation programme immobilier	*05/02/2003*		*BOH 2003/12*
n° 16 extension champ d'application aux DOM	*05/02/2003*		*BOH 2003/10*
n° 17 valeur du point et salaires	*05/02/2003*		*BOH 2003/10*
n° 14 bis compte épargne temps	*10/07/2003*		*BOH 2003/46*
création certificats qualification professionnelle	*11/12/2003*		*BOH 2004/2*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
CCNE Formation organismes (1516)		**3249**	
prévoyance (modifications accord du 03/07/1992)	*03/07/2003*		*BOH 2003/40*
CCNE Papiers cartons transformation OEDTAM (1495)		**3250**	
n° 20 indemnité de panier de nuit	*09/04/2003*		*BOH 2003/41*
CCNE Commerces de détail non alimentaires (1517)		**3251**	
accord ARTT	*05/02/2003*		*BOH 2003/14*
ARTT	*05/09/2003*		*BOH 2003/43*
CCNE Dentaire laboratoires prothèses (993)		**3254**	
salaires	*18/04/2003*		*BOH 2003/21*
contingent d'heures supplémentaires	*19/12/2003*		*BOH 2004/1*
création et reconnaissance de CQP	*19/12/2003*		*BOH 2004/1*
revalorisation salaires 35 heures au 01/04/2004	*19/12/2003*		*BOH 2004/3*
salaires	*19/12/2003*		*BOH 2004/1*
CCNE Dentaires cabinets (1619)		**3255**	
sur la durée du travail (article 6.1 de la CC)	*28/03/2003*		*BOH 2003/19*
modification du champ d'application	*27/06/2003*		*BOH 2003/30*
modulation du temps de travail	*05/12/2003*		*BOH 2004/6*
nouvelle rédaction du champ d'application	*05/12/2003*		*BOH 2004/1*
réunion commission mixte sur les salaires 2003	*05/12/2003*		*BOH 2004/6*
CCNE Mareyeurs-expéditeurs (1589)		**3256**	
n° 15 à l'annexe 2 salaires au 01/07/2003	*11/07/2003*		*BOH 2003/31*
n° 15 bis à l'annexe II salaires au 01/07/2003	*11/07/2003*		*BOH 2003/33*
sur le travail de nuit	*31/12/2003*		*BOH 2004/4*
CCNE Bourse (1601)		**3257**	
revalorisation salaires minima au 01/01/2004	*17/12/2003*		*BOH 2004/13*
CCNE Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) (1597)		**3258**	
indemnités de petits déplacements (2 CC) Lorraine	*08/01/2003*		*BOH 2003/11*
salaires minimaux au 01/01/2003 Rhône-Alpes	*08/01/2003*		*BOH 2003/6*
indemnités petits déplacement au 01/04/2003 (2 CC) Limousin	*31/01/2003*		*BOH 2003/11*
primes convention., outillage au 01/04/2003 (2 CC) Limousin	*31/01/2003*		*BOH 2003/11*
salaires au 01/03/2003 et au 01/09/2003 (3 CC) Limousin	*31/01/2003*		*BOH 2003/11*
indemnités de petits déplacements au 01/02/2003 Rhône	*21/02/2003*		*BOH 2003/14*
indemnités petits déplacements au 01/04/2003 (2 CC) Ain	*27/02/2003*		*BOH 2003/28*
indemnité petits déplacements 01/04/2003 au 31/03/2004 Bretagne	*19/03/2003*		*BOH 2003/21*
salaires du 1er avril 2003 au 31 mars 2004 Bretagne	*19/03/2003*		*BOH 2003/21*
indemnités petits déplacements au 01/04/2003 Nord-Pas-de-Calais	*24/03/2003*		*BOH 2003/27*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
salaires au 01/04/2003 et 01/10/2003 Nord-Pas-de-Calais	*24/03/2003*		*BOH 2003/24*
sur les salaires minimaux au 01/04/2003 (2 CC) Lorraine	*09/04/2003*		*BOH 2003/26*
indemnités petits déplacements au 01/04/2003 (2 CC) Picardie	*14/05/2003*		*BOH 2003/28*
indemnités petits déplacements au 01/05/2003 Midi-Pyrénées	*19/05/2003*		*BOH 2003/38*
salaires minimaux au 01/05/2003 Midi-Pyrénées	*19/05/2003*		*BOH 2003/39*
indemnités de petits déplacements au 01/06/2003 Centre	*26/05/2003*		*BOH 2003/41*
indemnités petits déplacements au 01/07/2003 (2 CC) Vendée	*30/06/2003*		*BOH 2003/30*
indemnités de petits déplacements au 01/07/2003 Poitou-Charentes	*09/07/2003*		*BOH 2003/35*
salaires au 01/07/2003 Poitou-Charentes	*09/07/2003*		*BOH 2003/35*
indemnisation des repas (2 CC)	*18/09/2003*		*BOH 2003/44*
indemnisation des repas (2 CC) Loire-Atlantique	*18/09/2003*		*BOH 2003/44*
rémunération apprentis au 01/10/2003 (2 CC)	*18/09/2003*		*BOH 2003/44*
rémunération apprentis au 01/10/2003 (2 CC) Loire-Atlantique	*18/09/2003*		*BOH 2003/44*
rémunération apprentis au 01/10/2003 (2 CC) Maine-et-Loire	*18/09/2003*		*BOH 2003/44*
salaires minimaux au 01/10/2003 (2 CC)	*18/09/2003*		*BOH 2003/44*
salaires minimaux au 01/10/2003 (2 CC) Loire-Atlantique	*18/09/2003*		*BOH 2003/44*
salaires minimaux au 01/10/2003 (2 CC) Maine-et-Loire	*18/09/2003*		*BOH 2003/44*
rémunération apprentis préparation 2ème diplôme (2 CC) Rhône-Alpes	*23/09/2003*		*BOH 2003/47*
indemnités petits déplacements au 01/01/2004 (2 CC)	*25/09/2003*		*BOH 2003/51*
indemnités de repas et de petits déplacements Auvergne	*26/09/2003*		*BOH 2003/47*
salaires minima au 01/10/2003 Auvergne	*26/09/2003*		*BOH 2003/47*
n° 18 bis indemnités petits déplacements Bourgogne	*09/10/2003*		*BOH 2004/12*
n° 8 bis salaires minimaux au 01/01 et 01/07/2004 Bourgogne	*09/10/2003*		*BOH 2004/12*
prime d'outillage (2 CC) Picardie	*24/10/2003*		*BOH 2004/4*
salaires à compter du 1er octobre 2003 (2 CC) Picardie	*24/10/2003*		*BOH 2004/4*
salaires minimaux au 01/01/2004 Centre	*04/11/2003*		*BOH 2004/1*
frais déplacements (négociations paritaires) Champagne-Ardennes	*16/12/2003*		*BOH 2004/8*
salaires au 1er avril 2004 (2 CC) Champagne-Ardennes	*16/12/2003*		*BOH 2004/8*
indemnités petits déplacements 2004 (2 CC) Franche-Comté	*18/12/2003*		*BOH 2004/5*
salaires minimaux au 01/01 et 01/06/2004 (2CC) Franche-Comté	*18/12/2003*		*BOH 2004/5*
CCNE Publicité directe entreprises de logistique (1611)		**3261**	
n° 10 modifications sur le travail de nuit	*08/12/2003*		*BOH 2004/4*
revalorisation minima mensuels au 01/01/2004	*08/12/2003*		*BOH 2004/4*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
CCNE Pharmaceutique répartition (1621)		**3262**	
indemnité départ à la retraite avant 60 ans	*15/12/2003*		*BOH 2004/8*
salaires (RMG) au 01/02/2004 et 01/07/2004	*15/12/2003*		*BOH 2004/13*
CCNE Charbon importation commerce gros ouvriers (1816)		**3263**	
n° 7 salaires et valeur du point au 01/04/2003	*29/04/2003*		*BOH 2003/21*
n° 8 salaires au 01/10/2003	*05/11/2003*		*BOH 2003/51*
CCNE Rouissage teillage de lin (1659)		**3264**	
n° 12 annexes salaires au 1er juillet 2003	*23/04/2003*		*BOH 2003/21*
n° 13 modification de la convention	*23/04/2003*		*BOH 2003/21*
n° 13 aux annexes relatives aux salaires	*24/09/2003*		*BOH 2003/44*
n° 14 modifiant les avenants n° 12 et n° 13	*06/10/2003*		*BOH 2003/44*
CCNE Assurances sociétés (1672)		**3265**	
rémunérations minimales pour 2003	*19/05/2003*		*BOH 2003/33*
accès aux formations diplômantes	*26/09/2003*		*BOH 2003/47*
capital de temps formation (reconduction)	*26/09/2003*		*BOH 2003/47*
contribution financement formation professionnelle continue (2 CC)	*26/09/2003*		*BOH 2003/47*
évolution négociée formation professionnelle (2 CC)	*26/09/2003*		*BOH 2003/47*
financement école nationale assurance (2CC)	*26/09/2003*		*BOH 2003/47*
action sociale des institutions de retraite	*12/11/2003*		*BOH 2004/12*
financement des activités sociales et culturelles	*12/12/2003*		*BOH 2004/12*
vie contractuelle moyens pour les syndicats	*12/12/2003*		*BOH 2004/12*
CCNE Maisons d'étudiants (1671)		**3266**	
n° 28 sur les congés	*20/02/2003*		*BOH 2003/11*
n° 29 valeur du point, modification coefficients	*20/02/2003*		*BOH 2003/11*
n° 30 modifiant l'accord prévoyance du 21/01/1993	*23/06/2003*		*BOH 2003/30*
CCNE Assurances sociétés inspection (1679)		**3267**	
indemnisation salariés participant réunions paritaires	*10/03/2003*		*BOH 2003/35*
rémunérations minimales pour l'année 2003	*11/06/2003*		*BOH 2003/33*
contribution financement formation professionnelle continue 2CC)	*26/09/2003*		*BOH 2003/47*
évolution négociée formation professionnelle (2 CC)	*26/09/2003*		*BOH 2003/47*
financement école nationale assurance (2CC)	*26/09/2003*		*BOH 2003/47*
CCNE Théâtres privés (951)		**3268**	
salaires minima au 1er avril 2003 et indemnités	*18/04/2003*		*BOH 2003/19*
salaires minima au 1er octobre 2003 et indemnités	*14/10/2003*		*BOH 2003/46*
CCNE Pompes funèbres (759)		**3269**	
salaires au 01/01/2004	*18/09/2003*		*BOH 2003/40*
modalités de révision de la convention	*17/12/2003*		*BOH 2004/7*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
CCNE Biscuiteries chocolateries industries (1736)		**3270**	
n° 13 salaires au 01/01/2003 et 01/02/2003 (annexe IV)	*17/02/2003*		*BOH 2003/12*
n° 1 à l'accord sur les CQP	*20/03/2003*		*BOH 2003/22*
CCNE Hôtellerie de plein air (1631)		**3271**	
n° 4 à l'accord ARTT (modifications diverses)	*15/04/2003*		*BOH 2003/26*
CCNE Jardineries graineteries (1760)		**3272**	
annexe 3 à l'accord prévoyance du 28/04/1997	*03/07/2003*		*BOH 2003/33*
annexe 4 avenant prévoyance du 28/04/1997	*18/12/2003*		*BOH 2004/2*
CCNE Manutention portuaire (1763)		**3273**	
n° 19 salaires minimaux garantis au 01/01/2003	*30/01/2003*		*BOH 2003/10*
n° 20 régime de prévoyance	*22/04/2003*		*BOH 2003/22*
n° 21 participation commission paritaire emploi	*22/04/2003*		*BOH 2003/22*
n° 22 relatif à l' indemnité de licenciement	*08/09/2003*		*BOH 2003/51*
CCNE Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790)		**3275**	
n° 17 modification du champ d'application de la CC	*19/09/2003*		*BOH 2003/40*
n° 18 amélioration conditions travail de nuit	*26/09/2003*		*BOH 2004/2*
n° 19 extension du champ d'application	*17/12/2003*		*BOH 2004/2*
CCNE Retraites complémentaires institutions (1794)		**3276**	
salaires au 1er février 2003	*31/01/2003*		*BOH 2003/9*
CCNE Ciments industries ETAM (833)		**3280**	
avenant à l'accord classification des emplois (2 CC)	*25/06/2003*		*BOH 2003/33*
CCNE Ciments industries ouvriers (832)		**3280**	
avenant à l'accord classification des emplois (2 CC)	*25/06/2003*		*BOH 2003/33*
CCNE Vétérinaires cabinets et cliniques (1875)		**3282**	
modifications de l'accord prévoyance du 15/12/2000	*12/06/2003*		*BOH 2003/27*
CCNE Golf (2021)		**3283**	
n° 23 salaires au 1er janvier 2003	*28/01/2003*		*BOH 2003/15*
n° 24 relatif aux congés payés	*14/10/2003*		*BOH 2003/49*
n° 25 salaires au 01/01/2004	*14/10/2003*		*BOH 2003/49*
n° 26 sur la prévoyance	*12/12/2003*		*BOH 2004/8*
CCNE Radiodiffusion (1922)		**3285**	
n° 4 salaires journalistes radiodiffusion (2 CC)	*02/07/2003*		*BOH 2003/34*
formation professionnelle continue (2 CC)	*31/12/2003*		*BOH 2004/12*
CCNE Bois d'œuvre et produits dérivés négoce (1947)		**3287**	
modifications accord formation chauffeur FIMO/FCOS	*16/06/2003*		*BOH 2003/37*
n° 4 salaires au 1er décembre 2003	*01/12/2003*		*BOH 2004/2*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
CCNE Hélicoptères personnel navigant technique (1944)		**3288**	
annexe 2 conditions d'emploi	*18/07/2003*		*BOH 2003/35*
n° 5 salaires au 1er mars 2003	*15/10/2003*		*BOH 2003/45*
CCNE Pâtes alimentaires sèches couscous industrie (1987)		**3294**	
n° 2003-01 salaires minima au 01/11/2003	*02/10/2003*		*BOH 2003/46*
CCNE Automobiles cabinets entreprises d'expertises (1951)		**3295**	
commission paritaire temps de travail	*13/06/2003*		*BOH 2003/34*
n° 12 sur la rédaction d'articles	*13/06/2003*		*BOH 2003/33*
n° 14 grille des minima conventionnels au 01/06/2003	*13/06/2003*		*BOH 2003/36*
sur le temps de travail	*13/06/2003*		*BOH 2003/33*
CCNE Cafétérias et assimilés chaînes (2060)		**3297**	
n° 1 salaires, temps partiel et travail de nuit	*02/12/2003*		*BOH 2004/2*
CCNE Thermalisme (2104)		**3298**	
n° 10 frais d'hébergement	*08/01/2003*		*BOH 2003/7*
CCNE Mutualité (2128)		**3300**	
modification article 8 annexe classifications	*27/01/2003*		*BOH 2003/7*
modification annexe 5 cotisation régime prévoyance	*24/10/2003*		*BOH 2003/51*
n° 1 indemnités journalières (taux de cotisation)	*24/10/2003*		*BOH 2003/51*
création d'une CPNEFP	*17/12/2003*		*BOH 2004/6*
n° 7 modifications de la convention	*17/12/2003*		*BOH 2004/6*
CCNE Prestataires de services secteur tertiaire (2098)		**3301**	
classification salariés des centres d'appels	*04/02/2003*		*BOH 2003/9*
salaires	*04/02/2003*		*BOH 2003/9*
travail de nuit téléservices et services d'accueil	*04/02/2003*		*BOH 2003/11*
constitution fonds commun d'aide au paritarisme	*28/10/2003*		*BOH 2003/51*
CCNE Eau et assainissement (entreprises des services) (2147)		**3302**	
n° 2 salaires minimaux	*12/02/2003*		*BOH 2003/11*
CCNE Télécommunications (2148)		**3303**	
travail de nuit	*14/03/2003*		*BOH 2003/23*
santé au travail et prévention des risques professionnel	*14/11/2003*		*BOH 2004/2*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)			
CCNE Missions locales et PAIO (2190)		**3304**	
n° 12 valeur du point au 1er juillet 2003	*11/04/2003*		*BOH 2003/23*
n° 13 réserves, manques, exclusions extension	*03/06/2003*		*BOH 2003/43*
n° 14 modifications de l'adhésion à l'OPCA	*03/06/2003*		*BOH 2003/43*
n° 15 reprise d'ancienneté (modifications)	*11/07/2003*		*BOH 2003/43*
n° 16 progression de l'ancienneté	*11/07/2003*		*BOH 2003/43*
CCNE Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216)		**3305**	
n° 2 temps de travail et travail partiel	*10/04/2003*		*BOH 2003/22*
n° 3 hygiène santé et sécurité au travail	*10/04/2003*		*BOH 2003/23*
accompagnement des contrats jeunes	*07/07/2003*		*BOH 2003/34*
n° 4 épargne salariale et plan d'épargne salariale	*07/07/2003*		*BOH 2003/33*
n° 5 travail de nuit	*26/11/2003*		*BOH 2003/51*
CCNE Hospitalisation privée (2264)		**3307**	
n° 6-2003 avantages en nature	*29/01/2003*		*BOH 2003/11*
n° 10-2003 rémunération des absences	*24/04/2003*		*BOH 2003/22*
n° 11-2003 détermination du travail effectif	*24/04/2003*		*BOH 2003/22*
n° 5-2003 incapacité temporaire totale de travail	*24/04/2003*		*BOH 2003/22*
n° 7-2003 recrutement (affichage)	*24/04/2003*		*BOH 2003/22*
n° 8-2003 indemnités pour le travail de nuit	*24/04/2003*		*BOH 2003/22*
n° 9-2003 indemnités pour sujétion spéciale	*24/04/2003*		*BOH 2003/22*
avis n° 03-2003 traitement de l'ancienneté	*30/10/2003*		*BOH 2004/6*
n° 12-2003 modifications diverses	*02/12/2003*		*BOH 2004/6*
n° 13-2003 mandat syndical	*02/12/2003*		*BOH 2004/6*
n° 1 à l'annexe du 10/12/2002 de la CC (indemnités)	*09/12/2003*		*BOH 2004/12*
CCNE *Bretelle et ceinture industrie (273)			
n° 48 prime d'ancienneté forfaitisée au 01/4/2003	*25/03/2003*		*BOH 2003/18*
CCNE Routage abonnements périodiques (1976)			
salaires au 01/05/2003	*29/04/2003*		*BOH 2003/22*
n° 2 sur le travail de nuit	*11/12/2003*		*BOH 2004/4*
salaires au 01/12/2003	*11/12/2003*		*BOH 2004/4*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES RÉGIONAUX / IDCC			
CCR Blanchisserie Nord et Pas-de-Calais (528)			
modifications CC champ d'application et salaires	*16/12/2003*		*BOH 2004/12*
CCR Transport sanitaire en Martinique (2345)			
erratum numérotation d'articles	*26/02/2003*		*BOH 2003/41*
CCRE Métallurgie Hérault Aude Pyrénées-Orientales (1577)		**B.O bis 1990/11**	
RMH 2004 - RAG 2003 et prime de panier de nuit	*17/06/2003*		*BOH 2003/34*
CCRE Métallurgie Loire et arrondissement d'Yssingeaux (1578)		**B.O bis 1990/9**	
n° 1 ter salaires (REGA) au 01/01/2003	*01/10/2003*		*BOH 2003/45*
REGA et indemnité de panier de nuit 2003	*01/10/2003*		*BOH 2004/1*
CCRE Métallurgie Gironde Landes (1635)		**B.O bis 1991/4**	
congé maladie et congé maternité (modifications)	*17/10/2003*		*BOH 2004/5*
REG pour l'année 2003	*16/12/2003*		*BOH 2004/5*
CCRE Métallurgie Bouches-du-Rhône, Alpes Haute-Provence (1625)		**B.O bis 1991/8**	
taux garantis annuels 2003 et RMH au 01/01/2004	*15/12/2003*		*BOH 2004/3*
CCRE Métallurgie Drôme-Ardèche (1867)		**B.O bis 1995/1**	
n° 43 fixation TEGA et RMH 2003-2004	*22/12/2003*		*BOH 2004/7*
CCRE Commissionnaires en douane Martinique (1980)		**B.O bis 1997/12**	
n° 3 salaires et prime de transport	*26/05/2003*		*BOH 2003/28*
CCRE Commerces détail non alimentaires Haut et Bas Rhin (1970)		**B.O bis 1997/8**	
salaires minima au 1er janvier 2004	*02/12/2003*		*BOH 2004/12*
CCRE Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10) Aquitaine (2194)		**B.O bis 2001/2**	
indemnité de petits déplacements au 01/07/2003	*25/06/2003*		*BOH 2003/29*
primes pour travaux occasionnels (2 CC)	*25/06/2003*		*BOH 2003/29*
salaires minimaux au 01/07/2003	*25/06/2003*		*BOH 2003/29*
CCRE Bâtiment ouvriers (plus de 10) Aquitaine (2195)		**B.O bis 2001/3**	
indemnités petits déplacements	*25/06/2003*		*BOH 2003/29*
primes pour travaux occasionnels (2CC)	*25/06/2003*		*BOH 2003/29*
salaires minimaux au 1er juillet 2003	*25/06/2003*		*BOH 2003/29*
CCRE Bâtiment ouvriers Languedoc-Roussillon (2267)		**B.O bis 2002/7**	
indemnités de petits déplacements au 01/01/2004	*26/11/2003*		*BOH 2004/12*
salaires minimaux 01/03/2004 et 01/07/2004	*26/11/2003*		*BOH 2004/9*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES RÉGIONAUX / IDCC (SUITE)			
CCRE Métallurgie Région parisienne OETAM (54)		**3126**	
modification article 24 avenant "mensuels"	*26/06/2003*		*BOH 2003/29*
salaires et indemnités pour l'année 2003	*28/10/2003*		*BOH 2003/45*
CCRE Couture parisienne (303)		**3185**	
n° 2 à l'accord sur les classifications	*06/03/2003*		*BOH 2003/29*
CCRE Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391)		**3234**	
n° 33 primes (annexes I, II et III)	*14/02/2003*		*BOH 2003/20*
CCRE Bois pin maritime Gascogne (172)			
sur la politique salariale	*26/02/2003*		*BOH 2003/13*
CCRE Bâtiment travaux publics Réunion ouvriers (623)			
salaires au 1er mars 2003 (3 CC)	*13/03/2003*		*BOH 2003/15*
CCRE Métallurgie Morbihan Ille-et-Vilaine (863)			
RMH et RAG pour l'année 2003	*10/06/2003*		*BOH 2003/30*
CCRE Métallurgie Midi-Pyrénées (1059)			
barèmes des taux effectifs garantis	*10/03/2003*		*BOH 2003/24*
modifications article 6.1 b sur les TEG	*10/03/2003*		*BOH 2003/24*
salaires (RMH) et prime de panier	*10/03/2003*		*BOH 2003/24*
salaires (RMH) et prime de panier	*17/11/2003*		*BOH 2003/52*
salaires (taux effectifs garantis)	*17/11/2003*		*BOH 2003/52*
CCRE Métallurgie Haute-Marne et Meuse (1315)			
REGA à partir de l'année 2003	*05/12/2003*		*BOH 2004/5*
valeur du point au 1er janvier 2004	*05/12/2003*		*BOH 2004/5*
CCRE Vins de champagne (1384)			
valeur du point au 01/01/2003 et 01/04/2003	*12/02/2003*		*BOH 2003/15*
allocation départ retraite ou préretraite	*18/12/2003*		*BOH 2004/8*
horaires de travail heures supplémentaires	*18/12/2003*		*BOH 2004/8*
travail de nuit	*18/12/2003*		*BOH 2004/8*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX / LOCAUX / IDCC			
CCD Métallurgie Loiret (1966)		**B.O bis 1997/7**	
RMH, valeur du point au 01/08/2003 et RAG 2003	*28/07/2003*		*BOH 2003/39*
CCD Métallurgie Nîmes (Gard) (2126)		**B.O bis 2000/4**	
accord de méthode des négociations (2 CC)	*24/11/2003*		*BOH 2004/2*
CCD Bâtiment travaux publics ouvriers Guadeloupe (2328)		**B.O bis 2003/7**	
primes au 01/01/2003	*12/06/2003*		*BOH 2004/7*
salaires au 1er janvier 2003	*12/06/2003*		*BOH 2004/7*
CCD Métallurgie territoire de Belfort (82)			
salaires (RMH et RMA) et primes	*12/09/2003*		*BOH 2004/12*
CCDE Métallurgie var (965)		**B.O bis 1987/7**	
indemnisation absence maladie accident /congé maternité	*23/09/2003*		*BOH 2003/46*
salaires au 1er octobre 2003	*30/09/2003*		*BOH 2003/46*
CCDE Métallurgie Indre-et-Loire (1470)		**B.O bis 1988/7**	
salaires 2003	*30/04/2003*		*BOH 2003/26*
CCDE Métallurgie Pas-de-Calais (1472)		**B.O bis 1988/8**	
montant prime spéciale au 1er septembre 2003	*15/07/2003*		*BOH 2003/42*
REMA 2003	*15/07/2003*		*BOH 2003/42*
RMH au 1er septembre 2003	*15/07/2003*		*BOH 2003/42*
CCDE Métallurgie Alpes-Maritimes (1560)		**B.O bis 1990/2**	
RMH au 1er novembre 2003 et TGA 2003	*28/10/2003*		*BOH 2003/47*
indemnisation congés maladie et maternité	*27/11/2003*		*BOH 2004/13*
CCDE Métallurgie Charente (1572)		**B.O bis 1990/6**	
salaires 2003 (TEG)	*21/10/2003*		*BOH 2003/51*
CCDE Métallurgie Cher (1576)		**B.O bis 1990/7**	
garantie annuelle rémunération effective 01/01/2003	*09/12/2003*		*BOH 2004/12*
salaires (RMH) et primes	*09/12/2003*		*BOH 2004/3*
CCDE Métallurgie Deux-Sèvres (1628)		**B.O bis 1992/10**	
indemnisation en cas de maladie	*08/07/2003*		*BOH 2003/39*
mise à la retraite avant 65 ans	*08/07/2003*		*BOH 2003/39*
TEGA et valeur du point 2003	*08/07/2003*		*BOH 2003/39*
CCDE Métallurgie Puy-de-Dôme Clermont-Ferrand (1627)		**B.O bis 1992/11**	
salaires minimaux hiérarchiques au 01/11/2003	*03/11/2003*		*BOH 2003/49*
taux effectifs garantis à compter du 01/01/2003	*03/11/2003*		*BOH 2003/49*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX / LOCAUX / IDCC (SUITE)			
CCDE Métallurgie Hautes-Pyrénées (1626)		**B.O bis 1992/12**	
salaires (rémunérations minimales hiérarchiques)	*06/06/2003*		*BOH 2003/31*
salaires taux effectifs garantis	*06/06/2003*		*BOH 2003/31*
CCDE Métallurgie Yonne (1732)		**B.O bis 1993/18**	
congé de maternité et maladie-accident	*15/12/2003*		*BOH 2004/12*
salaires (TEGA) et primes	*15/12/2003*		*BOH 2004/13*
CCDE Métallurgie Somme (1797)		**B.O bis 1994/10**	
n° 8 salaires (REGA et valeur du point) et prime	*03/06/2003*		*BOH 2003/30*
n° 9 maladie et maternité	*03/06/2003*		*BOH 2003/30*
CCDE Métallurgie Jura (1809)		**B.O bis 1994/17**	
salaires (REG) et valeur du point	*01/12/2003*		*BOH 2004/1*
CCDE Métallurgie Nord Maubeuge ouvriers ETAM (1813)		**B.O bis 1994/4**	
prime de vacances	*18/04/2003*		*BOH 2003/22*
RMH, REAG et prime de panier au 1er novembre 2003	*30/10/2003*		*BOH 2003/49*
CCDE Métallurgie Finistère (860)		**B.O bis 1994/6**	
n° 30 salaires (TEGA) pour 2003	*30/10/2003*		*BOH 2003/50*
CCDE Bâtiment Loire ouvriers (1886)		**B.O bis 1995/7**	
n° 5 indemnités petits déplacements au 01/01/2003	*28/01/2003*		*BOH 2003/13*
CCDE Métallurgie Côte-d'Or (1885)		**B.O bis 1996/2**	
2003-01 salaires et primes 2003	*26/03/2003*		*BOH 2003/40*
CCDE Métallurgie Maine-et-Loire (1902)		**B.O bis 1996/3**	
salaires 2003 et 2004	*05/12/2003*		*BOH 2003/51*
CCDE Métallurgie Haut-Rhin (1912)		**B.O bis 1996/6**	
salaires et primes	*05/07/2003*		*BOH 2003/31*
sur la retraite (article 29 avenant "mensuels" non cadres)	*27/10/2003*		*BOH 2003/50*
CCDE Métallurgie Bas-Rhin (1967)		**B.O bis 1997/4**	
départ et mise à la retraite	*28/04/2003*		*BOH 2003/29*
salaires (RMH RAEG) et primes	*01/07/2003*		*BOH 2003/31*
CCDE Métallurgie Vosges (2003)		**B.O bis 1998/1**	
rémunérations et primes 2003	*22/05/2003*		*BOH 2003/28*
sécurité et santé au travail	*30/06/2003*		*BOH 2003/43*
CCDE Vente par catalogue (Nord et Est) (2198)		**B.O bis 2001/4**	
salaires au 1er juillet 2003	*01/10/2003*		*BOH 2003/48*
CCDE Mensuels industries métaux Isère Hautes-Alpes (2221)		**B.O bis 2002/2**	
salaires (TEGA 2003 et RMH) et primes	*01/04/2003*		*BOH 2003/26*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX / LOCAUX / IDCC (SUITE)			
CCDE Bâtiment travaux publics ETAM Réunion (627)			
salaires au 1er mars 2003 (3 CC)	*13/03/2003*		*BOH 2003/15*
CCDE Bâtiment travaux publics Guyane ouvriers (686)			
n° 25 salaires au 1er juillet 2003	*14/08/2003*		*BOH 2003/42*
CCDE Métallurgie Moselle (714)			
sur les rémunérations et primes au 01/06/2003	*09/05/2003*		*BOH 2003/29*
à l'accord du 09/05/2003 prime d'ancienneté	*30/06/2003*		*BOH 2003/39*
CCDE Bâtiment travaux publics Martinique ouvriers (749)			
salaires au 1er août 2003	*31/07/2003*		*BOH 2003/43*
CCDE Bâtiment travaux publics la Réunion ingénieurs et cadres (771)			
salaires au 1er mars 2003 (3 CC)	*13/03/2003*		*BOH 2003/15*
CCDE Métallurgie Savoie (822)			
salaires (REGA pour 2002) et RMH	*09/01/2003*		*BOH 2003/22*
sur les barèmes : REGA 2003 et RMH	*24/06/2003*		*BOH 2003/29*
sur l'indemnisation maternité-maladie et accident	*24/11/2003*		*BOH 2003/51*
CCDE Métallurgie Manche (828)			
n° 25 annexe III salaires 2003 (RMH et TEGA)	*06/06/2003*		*BOH 2003/34*
n° 26 TEGA à compter du 1er janvier 2004	*12/11/2003*		*BOH 2003/50*
CCDE Métallurgie Vaucluse (829)			
n° 48 valeur du point au 01/04/2003 et TGA 2002	*08/04/2003*		*BOH 2003/21*
n° 49 valeur du point et TGA année 2003	*18/07/2003*		*BOH 2003/34*
n° 50 indemnisation maladie accident et autres	*18/07/2003*		*BOH 2003/34*
CCDE Métallurgie Meurthe-et-Moselle (1365)			
salaires (RMH et GRE) et primes	*20/05/2003*		*BOH 2003/28*
CCDE Métallurgie Haute-Savoie (836)			
salaires (REGA et RMH) et primes	*22/07/2003*		*BOH 2003/39*
indemnisation congés maladie et maternité	*13/11/2003*		*BOH 2004/13*
CCDE Métallurgie Vendée (853)			
salaires (TEG et RMH) et primes	*03/10/2003*		*BOH 2004/12*
CCDE Métallurgie Rhône (878)			
annexe II sur RMH au 01/05/2003 et RAG au 01/01/2002	*23/04/2003*		*BOH 2003/22*
modification articles 40, 38 indemnisation maladie et maternité	*23/04/2003*		*BOH 2003/22*
annexe II sur les salaires et primes	*15/12/2003*		*BOH 2004/3*
CCDE Métallurgie Eure (887)			
s/article 23 congés maternité et article 29 maladie-accident.	*03/10/2003*		*BOH 2003/48*
RMH à compter du 1er janvier 2004 et indemnités	*19/12/2003*		*BOH 2004/4*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX / LOCAUX / IDCC (SUITE)			
CCDE Métallurgie Allier (898)			
salaires (TEGA RMH) pour 2003 et primes	*03/11/2003*		*BOH 2003/48*
CCDE Métallurgie Marne (899)			
salaires (RAG et RMH)	*09/10/2003*		*BOH 2003/46*
CCDE Métallurgie Seine-et-Marne (911)			
taux effectifs garantis et valeur du point 2003	*16/12/2003*		*BOH 2004/7*
CCDE Métallurgie Ain (914)			
salaires (TEGA, RMH) et primes (annexe 2)	*11/04/2003*		*BOH 2003/44*
CCDE Métallurgie Charente-Maritime (923)			
salaires (TGA pour 2003, RMH)	*10/12/2003*		*BOH 2004/5*
CCDE Métallurgie Sarthe (930)			
indemnisation absences maladies - maternité	*04/11/2003*		*BOH 2003/52*
salaires au 01/01/2003	*13/11/2003*		*BOH 2003/52*
valeur du point au 01/07/2004	*13/11/2003*		*BOH 2003/52*
CCDE Métallurgie Indre (934)			
salaires (TEGA) pour l'année 2003	*02/12/2003*		*BOH 2004/4*
valeur du point au 01/12/2003	*02/12/2003*		*BOH 2004/4*
CCDE Métallurgie Eure-et-Loir (984)			
salaires (RAG) pour l'année 2003	*04/12/2003*		*BOH 2004/3*
salaires et valeur du point	*04/12/2003*		*BOH 2004/3*
CCDE Métallurgie Nièvre (1159)			
rémunérations au 01/10/2003 + prime panier de nuit	*01/10/2003*		*BOH 2003/51*
CCDE Métallurgie Corrèze (1274)			
n° 63 salaires et primes au 01/07/2003	*01/07/2003*		*BOH 2003/34*
CCDE Métallurgie Dordogne (1353)			
taux effectifs garantis annuels 2002	*01/04/2003*		*BOH 2003/22*
valeur du point au 01/04/2003	*01/04/2003*		*BOH 2003/22*
CCDE Métallurgie Loire-Atlantique (1369)			
TEG annuels et RMH pour l'année 2003	*16/09/2003*		*BOH 2003/43*
CCDE Métallurgie Doubs (1375)			
sur les salaires année 2003	*15/07/2003*		*BOH 2003/34*
Indemnisation congé maladie et congé maternité	*23/09/2003*		*BOH 2003/47*
CCDE Métallurgie Aisne (1479)			
prime de vacances 2003	*31/03/2003*		*BOH 2003/22*
RMH au 1er avril 2003	*31/03/2003*		*BOH 2003/22*
salaires (GRE 2003)	*31/03/2003*		*BOH 2003/22*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX / LOCAUX / IDCC (SUITE)			
CCDE Métallurgie Saône-et-Loire (1564)			
salaires (RAG) à compter de l'année 2003	*08/09/2003*		*BOH 2003/52*
CCA Métallurgie vallée de l'Oise (2054)		**B.O bis 1999/8**	
garanties de rémunération effective année 2003	*26/06/2003*		*BOH 2003/34*
rémunérations minimales hiérarchiques 01/07/2003	*26/06/2003*		*BOH 2003/34*
sur les congés et l'indemnisation des absences	*26/06/2003*		*BOH 2003/34*
CCAE Métallurgie Nord-Valenciennois Cambrésis (1592)		**B.O bis 1990/17**	
RAHG pour l'année 2003	*24/07/2003*		*BOH 2003/39*
Valeur du point et prime de panier au 01/07/2003	*24/07/2003*		*BOH 2003/39*
CCAE Métallurgie Seine Maritime Rouen Dieppe (1604)		**B.O bis 1991/6**	
REAG, indemnité de panier et de transport 2003	*19/05/2003*		*BOH 2003/43*
Indemnisation congé maladie et congé maternité	*12/09/2003*		*BOH 2003/49*
CCAE **Métallurgie Alès (Gard) (576)			
accord de méthode des négociations (2 CC)	*24/11/2003*		*BOH 2004/2*
CCAE Métallurgie Seine Maritime Havre (979)			
modalités indemnisation (maladie et accident)	*03/07/2003*		*BOH 2003/34*
salaires (RHM et RAG) et primes	*03/07/2003*		*BOH 2003/31*
Indemnisation congé maternité	*29/10/2003*		*BOH 2003/48*
CCAE Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme) (1007)			
n° 39 taux effectifs garantis annuels 2003	*22/04/2003*		*BOH 2003/25*
n° 40 barème rémunérations minimales hiérarchiques	*22/04/2003*		*BOH 2003/25*
n° 41 salaire de base horaire travailleur à domicile	*22/04/2003*		*BOH 2003/25*
CCAE Métallurgie Nord Dunkerque (1525)			
salaires à compter du 1er octobre 2003	*14/10/2003*		*BOH 2003/48*
CCAE Métallurgie Oise Beauvais-Clermont (1573)			
indemnisation maladie et maternité	*13/06/2003*		*BOH 2003/30*
rémunérations minimales au 1er juillet 2003	*13/06/2003*		*BOH 2003/29*

** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

ANNEXE 2.6 • LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES POUR LESQUELLES AUCUN AVENANT NI ACCORD N'EST INTERVENU DU 1ER JANVIER 1998 AU 31 DÉCEMBRE 2003

Textes		Signature	Dernier avenant
CCN	Assurances sociétés échelons intermédiaires (**438**)	13/11/67	*06/04/81*
CCN	Assurances sociétés producteurs salariés (**653**)	27/03/72	*06/04/81*
CCN	Cinéma doublage post synchronisation techniciens (**10**)	14/05/46	*30/12/91*
CCN	Renseignements commerce agences cadres (**201**)	12/07/56	
CCN	Semences graines et plants (**1911**)	30/06/68	*23/11/95*
CCN	Télégraphiques agences internationales ouvriers transmission (**1675**)	14/06/73	*14/05/92*
CCN	Transports aériens régionaux (**964**)	11/01/78	*20/01/88*
CCNE	Bonneterie lingerie confection commerce de gros (**500**)	13/03/69	*19/09/96*
CCNE	Boyauderie (**1543**)	16/02/89	*04/07/97*
CCNE	Désinfection, désinsectisation, dératisation (**1605**)	05/06/91	*11/03/97*
CCNE	Jouet bimbeloterie commerce de gros (**450**)	01/05/68	*16/12/96*
CCNE	Maroquinerie industries (**1805**)	18/05/94	*03/11/97*
CCNE	Mode chapellerie industrie (**350**)	05/07/62	*08/07/80*
CCNE	Navigation intérieure passagers ETAM, cadre (**1974**)	23/04/97	*23/04/97*
CCNE	Restauration ferroviaire (**1311**)	04/09/84	*26/06/90*
CCNE	Voies ferrées d'intérêt local (**779**)	26/09/74	*04/02/85*

ANNEXE 2.7 • RÉPARTITION DES AVENANTS ET ACCORDS PROFESSIONNELS SELON LE THÈME DOMINANT (ORDRE DÉCROISSANT)

Rang 2003	Thèmes	Avenants 2003	Avenants 2002	Rang 2002
1	Relèvement des salaires	403	366	1
2	Relèvement des primes	135	122	2
3	Formation professionnelle/apprentissage	100	86	4
4	ADTT	72	98	3
5	Retraite prévoyance	59	79	5
6	Classifications	32	44	6
7	Retraite	29	29	7
8	Contrat de travail	22	15	13
8	Égalité homme/femme	22	22	8
10	Conditions d'application	21	12	16
11	Maladie	20	9	18
12	Emploi	19	21	9
13	Clauses contractuelles	15	14	14
13	Droit syndical	15	12	16
15	Conditions de travail	14	13	15
16	Congés	13	17	11
16	Licenciement démission	13	8	19
18	Règlement des conflits	9	18	10
18	Système des primes	9	17	11
20	Comité d'entreprise	7	3	21
21	Délégué du personnel	4	5	20
22	Système de salaires	2	2	22

ANNEXE N° 3

LA DURÉE ET L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

ANNEXE 3.1 • LISTE DES TEXTES RELATIFS À LA DURÉE ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL EN 2003

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3246	**Animation (1518)** *n° 70 sur la modulation*	28/06/1988	*16/04/2003*	*2003/22*
CCNE	3226	**Artistiques culturelles entreprises (1285)** *artistes interprètes des chœurs (annexe à la CC)*	01/01/1984	*16/12/2003*	*2004/9*
APNE	3110	**Assurances réassurances courtage ARTT (2321)** *numérotation de l'annexe 1 à l'accord ARTT (erratum)*	12/05/1999	*18/04/2003*	1999/17 *2003/21*
CCNE	3110	**Assurances réassurances courtage entreprises (2247)** *période légale des congés payés et frais médicaux*	18/01/2002	*06/03/2003*	*2003/18*
CCNE	3295	**Automobiles cabinets entreprises d'expertises (1951)** *commission paritaire temps de travail* *n° 12 sur la rédaction d'articles sur le temps de travail*	20/11/1996	*13/06/2003* *13/06/2003* *13/06/2003*	*2003/34* *2003/33* *2003/33*
CCNE	3078	**Avocats personnel salarié (1000)** *n° 73 heures supplémentaires*	20/02/1979	*08/09/2003*	*2003/40*
APNE	3193	**Bâtiment (jusqu'à 10 salariés) ARTT 35 heures (2026)** *n° 2 heures supplémentaires*	09/09/1998	*17/12/2003*	1998/38 *2004/5*
APNE	3002	**Bâtiment durée travail, congés payés (moins de 10 salariés) (1174)** *n° 1 heures supplémentaires*	25/02/1982	*17/12/2003*	*2004/5*
CCN	3002	**Bâtiment ETAM (255)** *n° 18 temps de travail (art 29b de la CC)*	29/05/1958	*17/12/2003*	*2004/4*
CCNE	3193	**Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) (1596)** *n° 3 heures supplémentaires (art. III-13 et 17)*	08/10/1990	*17/12/2003*	*2004/5*

(*) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention ou de l'accord"

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3051	**Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567)** *augmentation du contingent* *heures supplémentaires* *modifications sur les dispositifs d'ARTT*	05/06/1970	 *26/03/2003* *06/06/2003*	 *2003/18* *2003/33*
CCNE	3297	**Cafétérias et assimilés chaînes (2060)** *n° 1 salaires, temps partiel et travail de nuit*	28/08/1998	 *02/12/2003*	 *2004/2*
CCNE	3135	**Cartonnage industrie (489)** *n° 128 réactualisation de la CC (parties 1 à 5)*	09/01/1969	 *23/04/2003*	 *2003/23*
CCNE	3108	**Chimie industrie (44)** *sur le travail de nuit*	30/12/1952	 *16/09/2003*	 *2003/41*
CCN	3048	**Cinéma production techniciens (14)** *barème hebdo 35 heures au 01/01/04* *et primes* *barème hebdo 39 heures au 01/01/04* *et primes*	30/04/1950	 *23/12/2003* *23/12/2003*	 *2004/3* *2004/3*
CCNE	3159	**Coiffure (1078)** *n° 67 salaires et classifications*	03/07/1980	 *09/09/2003*	 *2003/41*
CCNE	3305	**Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216)** *n° 2 temps de travail et travail partiel* *n° 5 travail de nuit*	12/07/2001	 *10/04/2003* *26/11/2003*	 *2003/22* *2003/51*
CCNE	3251	**Commerces de détail non alimentaires (1517)** *accord ARTT* *ARTT*	14/06/1988	 *05/02/2003* *05/09/2003*	 *2003/14* *2003/43*
CCNE	3015	**Cordonnerie (1561)** *n° 17 modification et actualisation d'articles*	07/08/1989	 *10/06/2003*	 *2003/29*
CCNE	3254	**Dentaire laboratoires prothèses (993)** *contingent d'heures supplémentaires*	18/12/1978	 *19/12/2003*	 *2004/1*
CCNE	3255	**Dentaires cabinets (1619)** *sur la durée du travail (art 6.1 de la CC)* *modulation du temps de travail*	17/01/1992	 *28/03/2003* *05/12/2003*	 *2003/19* *2004/6*
CCNE	3247	**Eaux boissons sans alcool production (1513)** *sur le travail de nuit*	24/05/1988	 *29/04/2003*	 *2003/33*
CCN		**Enseignement écoles supérieures ingénieurs (FESIC) (2163)** *n° 3 portant modifications*	13/12/1999	 *15/09/2003*	

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
APNE		**Enseignement privé hors contrat ARTT (2203)** *n° 6 à l'accord ARTT modifications diverses* *n° 9 modifications diverses de l'avenant n° 6*	03/04/2001	 *01/07/2003* *05/11/2003*	2001/24 *2003/32* *2004/4*
APNE		**Enseignement privé hors contrat travail de nuit (2302)** *modification article 2 relatif à la compensation*	20/11/2002	 *10/12/2003*	2003/1 *2004/4*
CCNE	3275	**Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790)** *n° 18 amélioration conditions travail de nuit*	05/01/1994	 *26/09/2003*	 *2004/2*
CCNE	3020	**Experts-comptables et commissaires aux comptes (787)** *n° 26 emploi, formation et durée du travail*	09/12/1974	 *22/04/2003*	 *2003/20*
CCNE	3178	**Frigorifiques exploitations (200)** *n° 64 contingent d'heures supplémentaires* *travail de nuit*	10/07/1956	 *31/05/2003* *31/05/2003*	 *2003/34* *2003/34*
CCNE	3244	**Fruits légumes épicerie produits laitiers commerce (1505)** *n° 50 contingent d'heures supplémentaires*	15/04/1988	 *17/02/2003*	 *2003/14*
CCNE	3288	**Hélicoptères personnel navigant technique (1944)** *annexe 2 conditions d'emploi*	13/11/1996	 *18/07/2003*	 *2003/35*
CCN	3191	**Hlm sociétés coopératives (1588)** *n° 6 réactualisation de la convention*	15/05/1990	 *26/03/2003*	 *2003/16*
CCNE	3307	**Hospitalisation privée (2264)** *n° 11-2003 détermination du travail effectif* *n° 8-2003 indemnités pour le travail de nuit*	18/04/2002	 *24/04/2003* *24/04/2003*	 *2003/22* *2003/22*
CCNE	3271	**Hôtellerie de plein air (1631)** *n° 4 à l'accord ARTT (modifications diverses)*	05/07/1991	 *15/04/2003*	 *2003/26*
CCNE	3124	**Laitière industrie (112)** *rémunérations, primes et congé fin carrière*	20/05/1955	 *26/09/2003*	 *2003/49*
CCNE	3256	**Mareyeurs-expéditeurs (1589)** *sur le travail de nuit*	15/05/1990	 *31/12/2003*	 *2004/4*
APN	3109	**Métallurgie ADTT 35 heures (2024)** *modifications diverses*	28/07/1998	 *14/04/2003*	1998/39 *2003/20*
CCNE	3050	**Miroiterie transformation négoce du verre (1499)** *sur le travail de nuit*	09/03/1988	 *18/03/2003*	 *2003/26*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3304	**Missions locales et PAIO (2190)** *n° 13 réserves, manques, exclusions extension*	21/02/2001	*03/06/2003*	*2003/43*
CCN		**Navigation de plaisance (2217)** *travail de nuit*	20/12/2000	*08/01/2003*	
CCNE	3187	**Navigation de plaisance (1423)** *travail de nuit*	01/04/1986	*08/01/2003*	*2003/10*
CCNE	3019	**Papeterie et bureau fabrique d'articles (1689)** *travail de nuit et égalité professionnelle*	24/11/1992	*24/04/2003*	*2003/19*
CCNE	3052	**Pharmacie d'officine (1996)** *temps de travail (heures supplémentaires) salaires*	03/12/1997	*03/02/2003*	*2003/12*
CCNE	3066	**Plasturgie (292)** *travail posté (avis commission d'interprétation)*	01/07/1960	*03/02/2003*	*2003/20*
CCNE	3243	**Poissonnerie (1504)** *n° 36 surveillance médicale travailleurs de nuit* *n° 37 contingent d'heures supplémentaires* *n° 39 travail de nuit (complément de l'avenant 35)*	12/04/1988	*08/04/2003* *08/04/2003* *03/10/2003*	*2003/18* *2003/18* *2003/44*
CCNE	3301	**Prestataires de services secteur tertiaire (2098)** *travail de nuit téléservices et services d'accueil*	13/08/1999	*04/02/2003*	*2003/11*
CCNE	3248	**Promotion construction (1512)** *n° 14 bis compte épargne temps*	18/05/1988	*10/07/2003*	*2003/46*
CCNE	3261	**Publicité directe entreprises de logistique (1611)** *n° 10 modifications sur le travail de nuit*	19/11/1991	*08/12/2003*	*2004/4*
CCNE	3228	**Récupération industries et commerces (637)** *n° 3 à l'accord ARTT modifications du préambule* *modifications de l'accord ARTT (heures supplémentaires, prime ancienneté)*	06/12/1971	*19/03/2003* *11/06/2003*	*2003/41* *2003/39*
CCNE	3264	**Rouissage teillage de lin (1659)** *n° 13 modification de la convention* *n° 14 modifiant les avenants n° 12 et n° 13*	28/01/1992	*23/04/2003* *06/10/2003*	*2003/21* *2003/44*
CCNE		**Routage abonnements périodiques (1976)** *n° 2 sur le travail de nuit*	08/04/1997	*11/12/2003*	*2004/4*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3218	**Sociaux centres socio-culturels (1261)** *à l'accord ARTT sur les dimanches et jours fériés*	04/06/1983	*27/03/2003*	*2003/19*
CCNE	3049	**Sports équipements de loisirs commerce (1557)** *temps de travail et logement entreprises saisonnier*	26/06/1989	*02/12/2003*	*2004/2*
APNE	3026	**Sucrerie distillerie négociation annuelle 2003 (2338)**	30/05/2003		2003/34
CCNE	3303	**Télécommunications (2148)** *travail de nuit*	26/04/2000	*14/03/2003*	*2003/23*
CCNE	3047	**Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761)** *mise à jour de la convention*	15/12/1993	*19/05/2003*	*2003/36*
CCNE	3151	**Tourisme social et familial organismes (1316)** *n° 40 modification avenant n° 37 sur l'ARTT*	10/10/1984	*12/02/2003*	*2003/18*
CCNE	3131	**Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404)** *n° 4 modification ARTT du 22/01/99*	10/12/1985	*25/09/2003*	*2003/47*
CCNE	3177	**Transports aériens personnel au sol (275)** *sur le travail de nuit*	22/05/1959	*14/01/2003*	*2003/10*
CCNE	3085	**Transports routiers (16)** *n° 1 accord ARTT du 18/04/02 (transport de voyageurs)*	21/12/1950	*28/04/2003*	*2003/26*
CCNE	3086	**Tuiles et briques industrie (1170)** *modifications de l'accord égalité professionnelle*	17/02/1982	*28/04/2003*	*2003/21*
NIVEAU RÉGIONAL					
AIFR		**Bâtiment Ile de France (moins de 10 salariés) astreintes (2026)** *astreintes en Ile-de-France*		*15/07/2003*	*2003/33*
CCRE		**Vins de Champagne (1384)** *horaires de travail heures supplémentaires* *travail de nuit*	09/07/1985	*18/12/2003* *18/12/2003*	*2004/8* *2004/8*
NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL					
APC		**Commerces non alimentaires Saint-Malo dimanche (2355)**	10/12/2003		2003/52

ANNEXE N° 4

L'EMPLOI

ANNEXE 4.1 • LISTE DES TEXTES RELATIFS À L'EMPLOI EN 2003

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3226	**Artistiques culturelles entreprises (1285)** *artistes interprètes des chœurs (annexe à la CC)*	01/01/1984	*16/12/2003*	*2004/9*
APN	3102	**Boulangerie pâtisserie industrie cessation anticipée activité (2311)**	24/02/2003		2003/12
CCNE	3018	**Bureaux d'études techniques (1486)** *financement de l'OPIIEC*	15/12/1987	*28/07/2003*	*2003/40*
CCNE	3135	**Cartonnage industrie (489)** *n° 128 réactualisation de la CC (parties 1 à 5)*	09/01/1969	*23/04/2003*	*2003/23*
CCNE	3125	**Charcutières industries (1586)** *n° 1 à l'accord cessation anticipée du 29/04/02*	09/04/1990	*31/01/2003*	*2003/10*
CCNE	3097	**Cinéma exploitation (1307)** *n° 31 commission paritaire nationale de l'emploi*	19/07/1984	*10/06/2003*	*2004/7*
CCNE	3015	**Cordonnerie (1561)** *n° 17 modification et actualisation d'articles*	07/08/1989	*10/06/2003*	*2003/29*
CCNE	3247	**Eaux boissons sans alcool production (1513)** *avenant à l'avenant cessation anticipée d'activité*	24/05/1988	*17/12/2003*	*2004/2*
CCNE	3020	**Experts-comptables et commissaires aux comptes (787)** *n° 26 emploi, formation et durée du travail*	09/12/1974	*22/04/2003*	*2003/20*
CCN	3191	**Hlm sociétés coopératives (1588)** *n° 6 réactualisation de la convention*	15/05/1990	*26/03/2003*	*2003/16*
APNE	3003	**Hôtel industrie commission nationale paritaire emploi (2084)** *n° 1 diverses dispositions*	05/05/1999	*25/09/2003*	1999/28 *2004/4*
CCNE	3037	**Huissiers de justice (1921)** *n° 15 sur la CPNEFP*	11/04/1996	*29/04/2003*	*2003/34*

(*) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention ou de l'accord"

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3019	**Papeterie et bureau fabrique d'articles (1689)** *cessation anticipée d'activité* *procès-verbal de négociation relatif au CATS*	24/11/1992	 *24/04/2003* *24/04/2003*	 *2003/19* *2003/20*
CCNE	3063	**Pharmaceutique fabrication commerce produits (1555)** *cessation anticipée d'activité (CATS)*	01/06/1989	 *28/02/2003*	 *2003/16*
CCNE	3052	**Pharmacie d'officine (1996)** *modifications diverses*	03/12/1997	 *07/07/2003*	 *2003/32*
APNE	3026	**Sucrerie distillerie négociation annuelle 2003 (2338)**	30/05/2003		2003/34
CCNE	3177	**Transports aériens personnel au sol (275)** *n° 70 modification avenant n° 66* *cessation d'activité de certains travailleurs salariés*	22/05/1959	 *01/07/2003* *16/07/2003*	 *2003/34* *2003/34*

ANNEXE N° 5

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ANNEXE 5.1 • LISTES DES TEXTES RELATIFS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2003

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		NIVEAU NATIONAL			
APN	3128	**Alimentaire industrie développement apprentissage (2337)**	28/04/2003		2003/34
CCNE	3155	**Ameublement fabrication (1411)** *développement de l'apprentissage*	14/01/1986	 *23/04/2003*	 *2003/22*
APNE		**Artisanat formation OPCA Multifaf (1832)** *n° 3 modification des articles 15 et 19*	08/12/1994	 *20/10/2003*	1995/19 *2003/52*
CCNE	3226	**Artistiques culturelles entreprises (1285)** *artistes interprètes des chœurs (annexe à la CC)*	01/01/1984	 *16/12/2003*	 *2004/9*
CCNE	3115	**Assurances agences générales personnel (1796)** *n° 22 prime formation qualification*	23/03/1994	 *04/09/2003*	 *2003/40*
APN	3110	**Assurances assistance apprentissage (1933)** *affectation de fonds aux CFA pour 2003*	29/06/1996	 *25/06/2003*	1996/32 *2003/34*
CCNE	3265	**Assurances sociétés (1672)** *accès aux formations diplômantes* *capital de temps formation (reconduction)* *contribution financement formation professionnelle continue (2 CC)* *évolution négociée formation professionnelle (2 CC)* *financement école nationale assurance (2 CC)*	27/05/1992	 *26/09/2003* *26/09/2003* *26/09/2003* *26/09/2003* *26/09/2003*	 *2003/47* *2003/47* *2003/47* *2003/47* *2003/47*
CCNE	3267	**Assurances sociétés inspection (1679)** contribution financement formation professionnelle continue (2 CC) évolution négociée formation professionnelle (2 CC) financement école nationale assurance (2 CC)	27/07/1992	 26/09/2003 26/09/2003 26/09/2003	 2003/47 2003/47 2003/47
APN		**Audiovisuel commission paritaire emploi formation professionnelle (2369)**	15/12/2003		2004/7

(*) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention ou de l'accord"

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3034	**Automobile services (1090)** *n° 1 à l'accord CQP du 27/10/99*	15/01/1981	*23/04/2003*	*2003/24*
CCNE	3295	**Automobiles cabinets entreprises d'expertises (1951)** *sur le temps de travail*	20/11/1996	*13/06/2003*	*2003/33*
CCN	3161	**Banque (2120)** *modifications à l'accord sur la formation professionnelle du 05/07/00*	10/01/2000	*30/06/2003*	*2003/33*
APNE	3107	**Bâtiment plus de 10 salariés formation professionnelle (1890)** *n° 3 composition du conseil d'administration*	18/12/1995	*12/02/2003*	1996/3 *2003/10*
APNE	3107	**Bâtiment travaux publics financement de la formation (2097)** *cotisation formation continue* *statuts de l'OPCA GFC-BTP*	06/11/1997	*21/05/2003* *21/05/2003*	1998/3 *2003/23* *2003/26*
CCNE	3270	**Biscuiteries chocolateries industries (1736)** *n° 1 à l'accord sur les CQP*	01/07/1993	*20/03/2003*	*2003/22*
CCNE	3287	**Bois d'œuvre et produits dérivés négoce (1947)** *modifications accord formation chauffeur FIMO/FCOS*	17/12/1996	*16/06/2003*	*2003/37*
CCNE	3101	**Boucherie boucherie-charcuterie commerce de détail (992)** *n° 91 modification des avenants 57, 70 et 82 (CQP)*	12/12/1978	*06/03/2003*	*2003/18*
CCNE	3102	**Boulangerie pâtisserie industrielle (1747)** *création d'une CPNEFP*	13/07/1993	*10/10/2003*	*2004/2*
CCNE	3232	**Bricolage vente au détail en libre-service (1606)** *CQP vendeur qualifié dans le bricolage*	30/09/1991	*22/01/2003*	*2003/30*
CCNE	3018	**Bureaux d'études techniques (1486)** *financement de l'OPIJEC*	15/12/1987	*28/07/2003*	*2003/40*
CCN	3201	**Cancer centres de lutte (2046)** *mesures de la fonction publique hospitalière*	29/06/1998	*24/11/2003*	*2004/3*
CCNE	3135	**Cartonnage industrie (489)** *n° 128 réactualisation de la CC (parties 1 à 5)*	09/01/1969	*23/04/2003*	*2003/23*
CCNE	3238	**Céramiques industries (1558)** *commission paritaire budget 2003 du CFA* *financement CFA (formation alternance)*	06/07/1989	*29/04/2003* *29/04/2003*	*2003/34* *2003/34*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3133	**Charcuterie de détail (953)** *n° 96 CQP traiteur organisateur de réceptions* *versements destinés aux CFA*	01/12/1977	 *07/07/2003* *02/12/2003*	 *2003/37* *2004/6*
CCNE	3125	**Charcutières industries (1586)** *n° 1 à l'accord sur les CQP du 15/06/95*	09/04/1990	 *26/05/2003*	 *2003/31*
CCNE	3163	**Chaussure industrie (1580)** *capital de temps de formation*	07/03/1990	 *05/03/2003*	 *2003/16*
CCNE	3108	**Chimie industrie (44)** *mise en œuvre capital temps de formation*	30/12/1952	 *27/01/2003*	 *2003/11*
CCNE	3159	**Coiffure (1078)** *avis interprétatif de l'avenant n° 64* *n° 65 taux cotisation contrats en alternance* *n° 68 mutualisation des fonds collectés*	03/07/1980	 *23/04/2003* *23/04/2003* *09/09/2003*	 *2003/21* *2003/21* *2003/41*
CCNE	3305	**Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216)** *accompagnement des contrats jeunes*	12/07/2001	 *07/07/2003*	 *2003/34*
CCNE	3044	**Commerces de gros (573)** *financement participation délégués étude formation* *CQP technico-commercial en thermique du bâtiment*	23/06/1970	 *05/05/2003* *27/10/2003*	 *2003/34* *2003/50*
CCNE	3224	**Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286)** *n° 3 à l'annexe II classification*	01/01/1984	 *19/11/2003*	 *2003/50*
CCNE	3254	**Dentaire laboratoires prothèses (993)** *création et reconnaissance de CQP*	18/12/1978	 *19/12/2003*	 *2004/1*
CCNE	3121	**Distributeurs conseils hors domicile (1536)** *capital de temps de formation (modifications)* *création et reconnaissance des CQP* *n° 4 à l'avenant du 16/02/00 FIMO chauffeurs*	21/11/1988	 *03/04/2003* *03/04/2003* *03/04/2003*	 *2003/36* *2003/36* *2003/36*
APNE		**Enseignement privé hors contrat ARTT (2203)** *n° 7 modification sur la contribution à l'OPCA*	03/04/2001	 *01/07/2003*	2001/24 *2003/34*
CCNE	3020	**Experts-comptables et commissaires aux comptes (787)** *n° 26 emploi, formation et durée du travail*	09/12/1974	 *22/04/2003*	 *2003/20*
CCNE		**Foyers et services pour jeunes travailleurs organismes (2336)** *n° 4 organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)*	16/07/2003	 *14/11/2003*	 *2003/49*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3244	**Fruits légumes épicerie produits laitiers commerce (1505)** *n° 55 certificats de qualification professionnelle* *n° 56 plan de formation*	15/04/1988	 *09/07/2003* *29/10/2003*	 *2003/40* *2004/2*
CCN	3191	**HLM sociétés coopératives (1588)** *n° 6 réactualisation de la convention*	15/05/1990	 *26/03/2003*	 *2003/16*
APNE	3003	**Hôtel industrie commission nationale paritaire emploi (2084)** *n° 1 diverses dispositions*	05/05/1999	 *25/09/2003*	1999/28 *2004/4*
APNE	3003	**Hôtel industrie formation jeunes (1357)** *affectation des fonds versés au CFA pour 2003* *n° 2 modification accord-cadre affectation fonds*	20/02/1985	 *30/06/2003* *30/06/2003*	 *2003/31* *2003/33*
CCNE	3037	**Huissiers de justice (1921)** *n° 15 sur la CPNEFP*	11/04/1996	 *29/04/2003*	 *2003/34*
CCNE	3100	**Importation exportation commission courtage (43)** *création du CQP inspecteur pièce de rechange*	18/12/1952	 *29/10/2003*	 *2003/51*
CCNE	3136	**Journalistes (1480)** *n° 8 formation professionnelle* *formation professionnelle continue (2 CC)*	27/10/1987	 *24/03/2003* *31/12/2003*	 *2004/12* *2004/12*
CCNE	3154	**Matériaux construction négoce cadres (652)** *création de 3 CQP (3 CC)*	21/03/1972	 *18/06/2003*	 *2003/50*
CCNE	3154	**Matériaux construction négoce ETAM (533)** *création de 3 CQP (3 CC)*	17/11/1969	 *18/06/2003*	 *2003/50*
CCNE	3154	**Matériaux construction négoce ouvriers (398)** *création de 3 CQP (3 CC)*	17/06/1965	 *18/06/2003*	 *2003/50*
APNE	3109	**Métallurgie formation professionnelle (2308)**	25/02/2003		2003/11
CCNE	3025	**Métallurgie ingénieurs et cadres (650)** *sur la retraite*	13/03/1972	 *19/12/2003*	 *2004/8*
CCNE	3050	**Miroiterie transformation négoce du verre (1499)** *sur le travail de nuit*	09/03/1988	 *18/03/2003*	 *2003/26*
CCNE	3304	**Missions locales et PAIO (2190)** *n° 13 réserves, manques, exclusions extension* *n° 14 modifications de l'adhésion à l'OPCA*	21/02/2001	 *03/06/2003* *03/06/2003*	 *2003/43* *2003/43*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3300	**Mutualité (2128)** *création d'une CPNEFP*	31/01/2000	*17/12/2003*	*2004/6*
CCNE	3063	**Pharmaceutique fabrication commerce produits (1555)** *capital temps formation*	01/06/1989	*23/04/2003*	*2003/37*
CCNE	3104	**Pharmaceutique industrie (176)** *à l'accord sur l'apprentissage du 19/03/96*	06/04/1956	*03/03/2003*	*2003/12*
APNE		**Photographie formation professionnelle CPNEFP (2367)** *nouvel article 3*	20/06/1995	*22/08/2003*	1995/27 *2003/43*
CCNE	3066	**Plasturgie (292)** *fonds versés aux centres de formation d'apprentis* *n° 1 à l'accord capital temps formation (prorogation)*	01/07/1960	*20/06/2003* *10/12/2003*	*2003/30* *2004/2*
CCNE	3196	**Prévention sécurité entreprises (1351)** *création d'une CPNEFP*	15/02/1985	*30/04/2003*	*2003/23*
CCNE	3248	**Promotion construction (1512)** *création certificats qualification professionnelle*	18/05/1988	*11/12/2003*	*2004/2*
CCNE	3285	**Radiodiffusion (1922)** *formation professionnelle continue (2 CC)*	11/04/1996	*31/12/2003*	*2004/12*
CCNE	3228	**Récupération industries et commerces (637)** *CQP opérateur polyvalent en recyclage industriel*	06/12/1971	*06/05/2003*	*2003/39*
CCNE	3245	**Restauration rapide (1501)** *n° 35 création CQP de responsable opérationnel*	18/03/1988	*26/09/2003*	*2003/48*
APNE		**Sport certificats de qualification professionnelle (2315)**	06/03/2003		2003/13
APN		**Sport plan de formation (2317)** *alignement contribution entreprises moins de 10 salariés* *deux modifications apportées*	06/03/2003	*06/03/2003* *03/12/2003*	2003/13 *2003/13* *2004/6*
CCNE	3049	**Sports équipements de loisirs commerce (1557)** *modification de la CPNEFP* *modifications accord formation professionnelle du 27/06/01*	26/06/1989	*11/06/2003* *12/11/2003*	*2003/34* *2004/4*
APNE	3026	**Sucrerie distillerie négociation annuelle 2003 (2338)**	30/05/2003		2003/34

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
APN	3003	**Thalassothérapie industrie hôtelière OPCA FAFIH (2362)**	11/12/2003		2004/4
CCNE	3047	**Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761)** *mise à jour de la convention*	15/12/1993	*19/05/2003*	*2003/36*
CCNE	3131	**Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404)** *n° 70 ter formation des chauffeurs et conducteurs*	10/12/1985	*18/11/2003*	*2004/2*
CCNE	3099	**Transports publics urbains de voyageurs (1424)** *Objectifs, priorités, moyens formation professionnelle*	11/04/1986	*20/05/2003*	*2003/35*
APNE	3212	**Travail temporaire droit individuel à la formation (2181)** *prorogation de l'accord du 20/10/2000*	20/10/2000	*26/09/2003*	2000/51 *2004/2*
APN	3005	**Travaux publics formation tutorat (2349)**	23/09/2003		2003/45
APN	3005	**Travaux publics opération qualification jeunes (2303)** *n° 1 modifications diverses de l'accord du 20/12/02*	20/12/2002	*31/12/2003*	2003/1 *2004/4*
		NIVEAU RÉGIONAL			
AIFR		**Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10) Rhône-Alpes (1596)** *rémunération apprentis 2ème diplôme (2 CC)*		*23/09/2003*	*2003/47*
AIFR		**Bâtiment ouvriers (plus de 10) Rhône-Alpes (1597)** *rémunération apprentis 2ème diplôme (2 CC)*		*23/09/2003*	*2003/47*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
AIFD		**Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10) Loire-Atlantique (1596)** *rémunération apprentis au 01/10/03 (2 CC)*		*18/09/2003*	*2003/44*
AIFD		**Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10) Maine-et-Loire (1596)** *rémunération apprentis au 01/10/03 (2 CC)*		*18/09/2003*	*2003/44*
AIFD		**Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10) Mayenne Sarthe Vendée (1596)** *rémunération apprentis au 01/10/03 (2 CC)*		*18/09/2003*	*2003/44*
AIFD		**Bâtiment ouvriers (plus de 10) Loire-Atlantique (1597)** *rémunération apprentis au 01/10/03 (2 CC)*		*18/09/2003*	*2003/44*
AIFD		**Bâtiment ouvriers (plus de 10) Maine-et-Loire (1597)** *rémunération apprentis au 01/10/03 (2 CC)*		*18/09/2003*	*2003/44*
AIFD		**Bâtiment ouvriers (plus de 10) Mayenne Sarthe Vendée (1597)** *rémunération apprentis au 01/10/2003 (2 CC)*		*18/09/2003*	*2003/44*

ANNEXE N° 6

LES CLASSIFICATIONS

ANNEXE 6.1 • LISTE DES TEXTES RELATIFS AUX CLASSIFICATIONS EN 2003

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		NIVEAU NATIONAL			
APN	3217	**Aide à domicile emplois et rémunérations (2253)** *n° 2 modifications*	29/03/2002	 *04/04/2003*	2002/15 *2003/40*
APNE	3270	**Biscuiteries chocolateries industrie classification (1687)** *n° 2 critère n° 1 connaissances ou expérience*	30/11/1992	 *20/03/2003*	1992/52 *2003/22*
APNE	3041	**Bois industrie classifications salaires ETAM cadre (1550)** *n° 12 sur le champ d'application et salaires*	28/04/1989	 *21/01/2003*	 *2003/11*
CCNE	3232	**Bricolage vente au détail en libre-service (1606)** *sur les salaires minimaux "cadres"*	30/09/1991	 *02/01/2003*	 *2003/7*
CCNE	3133	**Charcuterie de détail (953)** *n° 95 grille des qualifications (modification avenant n° 92)* *n° 99 grille des qualifications (modification avenant n° 92)*	01/12/1977	 *04/04/2003* *02/12/2003*	 *2003/23* *2004/6*
CCNE	3280	**Ciments industries ETAM (833)** *avenant à l'accord classification des emplois (2 CC)*	02/02/1976	 *25/06/2003*	 *2003/33*
CCNE	3280	**Ciments industries ouvriers (832)** *avenant à l'accord classification des emplois (2 CC)*	02/02/1976	 *25/06/2003*	 *2003/33*
CCNE	3159	**Coiffure (1078)** *n° 67 salaires et classifications*	03/07/1980	 *09/09/2003*	 *2003/41*
CCNE	3224	**Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286)** *n° 3 à l'annexe II classification*	01/01/1984	 *19/11/2003*	 *2003/50*
CCNE	3015	**Cordonnerie (1561)** *n° 17 modification et actualisation d'articles*	07/08/1989	 *10/06/2003*	 *2003/29*
CCNE	3171	**Ecrire instruments (715)** *n° 32 modifications diverses*	13/02/1973	 *13/01/2003*	 *2003/5*

(*) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention ou de l'accord"

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCN	3191	**HLM sociétés coopératives (1588)** *n° 6 réactualisation de la convention*	15/05/1990	*26/03/2003*	*2003/16*
CCNE	3307	**Hospitalisation privée (2264)** *avis n° 03-2003 traitement de l'ancienneté*	18/04/2002	*30/10/2003*	*2004/6*
CCNE	3100	**Importation exportation commission courtage (43)** *modification classification des employés*	18/12/1952	*29/10/2003*	*2003/51*
CCNE	3138	**Imprimerie de labeur et industries graphiques (184)** *postes nouvelle classification reliure-brochure-dorure*	29/05/1956	*23/09/2003*	*2003/42*
CCNE	3154	**Matériaux construction négoce cadres (652)** *n° 3 à l'accord classification du 19/02/97 (3 CC)*	21/03/1972	*10/09/2003*	*2003/42*
CCNE	3154	**Matériaux construction négoce ETAM (533)** *n° 3 à l'accord classification du 19/02/97 (3 CC)*	17/11/1969	*10/09/2003*	*2003/42*
CCNE	3154	**Matériaux construction négoce ouvriers (398)** *n° 3 à l'accord classification du 19/02/97 (3 CC)*	17/06/1965	*10/09/2003*	*2003/42*
CCNE	3169	**Métreurs vérificateurs (1726)** *n° 7 nouvelles définitions de postes (annexe 1)*	16/04/1993	*02/04/2003*	*2003/18*
CCNE	3300	**Mutualité (2128)** *modification article 8 annexe classifications*	31/01/2000	*27/01/2003*	*2003/7*
CCNE	3243	**Poissonnerie (1504)** *n° 38 sur le rapport de branche*	12/04/1988	*08/04/2003*	*2003/18*
CCNE	3183	**Ports de plaisance (1182)** *n° 49 classifications et grille indiciaire*	16/03/1982	*24/04/2003*	*2003/34*
CCNE	3301	**Prestataires de services secteur tertiaire (2098)** *classification salariés des centres d'appels*	13/08/1999	*04/02/2003*	*2003/9*
CCNE	3245	**Restauration rapide (1501)** *n° 34 salaires et classifications*	18/03/1988	*12/06/2003*	*2003/32*
CCNE	3137	**Sérigraphie industrie (614)** *classifications professionnelles*	23/03/1971	*13/06/2003*	*2003/27*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3049	**Sports équipements de loisirs commerce (1557)** *nouvelle annexe 1 classification* *complément caravane*	26/06/1989	 *21/03/2003* *22/03/2003*	 *2003/34* *2003/34*
CCNE	3085	**Transports routiers (16)** *n° 2 conditions d'emploi* *(transport de déménagement)*	21/12/1950	 *10/04/2003*	 *2003/34*
APNE	3212	**Travail temporaire permanents (1413)** *méthode et classification du personnel permanent*	23/01/1986	 *22/07/2003*	 *2003/42*
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE	3185	**Couture parisienne (303)** *n° 2 à l'accord sur les classifications*	10/07/1961	 *06/03/2003*	 *2003/29*
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
AIFD		**Boulangerie Dordogne (843)** *n° 66 classifications au 1er janvier 2003*		 *09/01/2003*	 *2003/21*

ANNEXE N° 7

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ANNEXE 7.1 • LISTE DES TEXTES RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN 2003

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3135	**Cartonnage industrie (489)** *n° 128 réactualisation de la CC (parties 1 à 5)*	09/01/1969	*23/04/2003*	*2003/23*
CCNE	3251	**Commerces de détail non alimentaires (1517)** *accord ARTT* *ARTT*	14/06/1988	*05/02/2003* *05/09/2003*	*2003/14* *2003/43*
CCNE	3015	**Cordonnerie (1561)** *n° 17 modification et actualisation d'articles* *n° 18 modification et actualisation d'articles*	07/08/1989	*10/06/2003* *09/07/2003*	*2003/29* *2003/34*
CCN	3191	**HLM sociétés coopératives (1588)** *n° 6 réactualisation de la convention*	15/05/1990	*26/03/2003*	*2003/16*
CCNE	3256	**Mareyeurs-expéditeurs (1589)** *sur le travail de nuit*	15/05/1990	*31/12/2003*	*2004/4*
CCNE	3050	**Miroiterie transformation négoce du verre (1499)** *sur le travail de nuit*	09/03/1988	*18/03/2003*	*2003/26*
CCNE	3019	**Papeterie et bureau fabrique d'articles (1689)** *travail de nuit et égalité professionnelle*	24/11/1992	*24/04/2003*	*2003/19*
CCNE	3052	**Pharmacie d'officine (1996)** *sur les congés payés annuels (art 25)*	03/12/1997	*03/02/2003*	*2003/10*
CCNE	3301	**Prestataires de services secteur tertiaire (2098)** *travail de nuit téléservices et services d'accueil*	13/08/1999	*04/02/2003*	*2003/11*
CCNE	3047	**Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761)** *mise à jour de la convention*	15/12/1993	*19/05/2003*	*2003/36*
CCNE	3177	**Transports aériens personnel au sol (275)** *n° 70 modification avenant n° 66*	22/05/1959	*01/07/2003*	*2003/34*

(*) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention ou de l'accord"

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
CCDE		**Métallurgie Alpes-maritimes (1560)** *indemnisation congés maladie et maternité*	27/07/1989	*27/11/2003*	*2004/13*
CCDE		**Métallurgie Doubs (1375)** *indemnisation congé maladie et congé maternité*	31/05/1985	*23/09/2003*	*2003/47*
CCDE		**Métallurgie Eure (887)** *sur l'art. 23 congés maternité et art 29 maladie-accident.*	01/07/1976	*03/10/2003*	*2003/48*
CCDE		**Métallurgie Haute-Savoie (836)** *indemnisation congés maladie et maternité*	16/02/1976	*13/11/2003*	*2004/13*
CCAE		**Métallurgie Oise Beauvais-Clermont (1573)** *indemnisation maladie et maternité*	15/12/1989	*13/06/2003*	*2003/30*
CCAE		**Métallurgie Seine-Maritime Havre (979)** *Indemnisation congé maternité*	26/06/1978	*29/10/2003*	*2003/48*
CCAE		**Métallurgie Seine-Maritime Rouen Dieppe (1604)** *indemnisation congé maladie et congé maternité*	29/05/1991	*12/09/2003*	*2003/49*
CCDE		**Métallurgie Somme (1797)** *n° 9 maladie et maternité*	22/06/1990	*03/06/2003*	*2003/30*
CCA		**Métallurgie Vallée de l'Oise (2054)** *sur les congés et l'indemnisation des absences*	11/12/1998	*26/06/2003*	*2003/34*
CCDE		**Métallurgie Var (965)** *indemnisation absence maladie accident, congé maternité*	17/03/1978	*23/09/2003*	*2003/46*
CCDE		**Métallurgie Vaucluse (829)** *n° 50 indemnisation maladie accident et autres*	20/01/1976	*18/07/2003*	*2003/34*

ANNEXE N° 8

LES COUVERTURES SOCIALES COMPLÉMENTAIRES

ANNEXE 8.1 • LISTE DES BRANCHES AYANT CONCLU UN ACCORD EN 2003

Branche professionnelle	Date texte
Bâtiment et travaux publics	20/01/2003
Commissaires priseurs	28/01/2003
Industries agro alimentaires	5/02/2003
Entrepreneurs de spectacles, artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, marionnettistes, de variétés et musiciens	7/02/2003
Vins, cidres, jus fruits	14/02/2003
Commerce détail fruits, légumes	17/02/2003
Animation	18/02/2003
Entreprises de propreté	18/02/2003
Maisons d'étudiants	20/02/2003 23/06/2003
Métallurgie	26/02/2003
Entreprises architecture	27/02/2003
Centres gestion agréés et habilités	28/02/2003
Parfumerie détail et esthétique	4/03/2003
Courtage d'assurance et réassurance	6/03/2003
Commerce détail habillement et articles textiles	9/03/2003
Huissiers de justice	14/03/2003
Commerce articles de sport et équipements loisirs	21/03/2003
Enseignement privé hors contrat	1/04/2003 5/11/2003
Economistes construction, métreurs	2/04/2003
Poissonnerie	8/04/2003
Manutention portuaire	22/04/2003
Coiffure	23/04/2003 03/07/2003

Branche professionnelle	Date texte
Hospitalisation privée	24/04/2003
Industrie métaux Bas Rhin	28/04/2003
Spectacles vivants chanson, variétés, jazz et musiques actuelles	30/04/2003
Commerce de gros tissus, tapis et linge de maison	19/05/2003
Boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale	22/05/2003
Agences générales d'assurance	2/06/2003
Missions locales PAIO	3/06/2003
Bijouterie	6/06/2003
Fleuristes, ventes et services des animaux familiers	10/06/2003 22/10/2003
Cabinets et cliniques vétérinaires	12/06/2003
Industrie sérigraphie	13/06/2003
Services automobile	26/06/2003
Métallurgie Vallée Oise	26/06/2003
Métallurgie région parisienne	26/06/2003
Métallurgie Vosges	30/06/2003
Industrie habillement et de la bretelle-ceinture	01/07/2003
Métallurgie Havre	3/07/2003 19/10/2003
Jardinerie graineterie	3/07/2003 18/11/2003
Organismes de formation	3/07/2003
Entreprises d'expédition et d'exportation des fruits et légumes	03/07/2003
Commerce de détail et gros à prédominance alimentaire	7/07/2003
Charcuterie	7/07/2003
Métallurgie des Deux Sèvres	8/07/2003
Organismes gestionnaires Foyers jeunes travailleurs	16/07/2003 14/11/2003
Métallurgie Vaucluse	18/07/2003

Branche professionnelle	Date texte
Architecture	24/07/2003
Cabinets d'avocats	24/07/2003
Métallurgie de Rouen et Dieppe	12/09/2003
Métallurgie du Var	23/09/2003
Métallurgie du Doubs	23/09/2003
Rouissage teillage	6/10/2003
Bâtiment (avenant à l'accord du 25 janvier 1994 portant organisation de la négociation collective - entreprises de - de 10 salariés -)	20/10/2003
Mutualité	24/10/2003 17/12/2003
Industrie textile	04/11/2003
Métallurgie de la Sarthe	04/11/2003
Métallurgie de Haute Savoie	13/11/2003
Services de l'automobile de la Guyane	20/11/2003
Métallurgie de Savoie	24/11/2003
Industrie laitière	26/11/2003
Métallurgie des alpes maritimes	27/11/2003
Cabinets dentaires	05/12/2003
Métallurgie (avenant accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation)	19/12/2003
Métallurgie (avenant ingénieurs et cadres accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation)	19/12/2003
Sociétés d'assurance	22/12/2003

ANNEXE 8.2 • GARANTIES FIGURANT DANS LES CONVENTIONS ET ACCORDS DE BRANCHE COMPORTANT DES DISPOSITIONS DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE AU 31 DÉCEMBRE 2003

Dispositions à caractère contraignant ou non

NB

DEC : capitaux décès

RCE : rentes de conjoint ou rentes éducation en cas de décès

INC : indemnités journalières complémentaires en cas d'incapacité de travail

INV : rentes invalidité

MAL : remboursements complémentaires frais de santé

IAC : rentes d'inaptitude à la conduite automobile

DAR : indemnités de fin de carrière ou de départ à la retraite

DEP : rentes en cas de dépendance

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
Aéraulique, installation, réparation	DEC		INC	INV				
Aide à domicile	DEC	RCE	INC	INV				
Agroalimentaires, industries								
Alimentation, gérants succursales	DEC		INC					
Ameublement, fabrication	DEC	RCE	INC	INV				
Ameublement, négoce, non cadres, Prévoyance	DEC	RCE	INC	INV				
Assainissement et maintenance industrielle	DEC		INC	INV				
Laboratoires d'analyses médicales	DEC		INC	INV				
Animation socioculturelle	DEC		INC	INV				
Architectes	DEC		INC	INV				
Artistiques, culturelles entreprises	DEC			INV			DAR	
Artistes interprètes de télévision	DEC		INC		MAL			
Assistance, sociétés	DEC		INC	INV	MAL			
Assurance, sociétés	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Audio-visuel, électronique, équipement ménager	DEC	RCE	INC	INV				
Service de l'automobile	DEC	RCE	INC	INV				
Cabinets d'expertise en automobile	DEC	RCE	INC	INV				
Avocats, personnels des cabinets	DEC		INC	INV			DAR	DEP
Avocats, salariés	DEC		INC	INV			DAR	
Avoués près Cours d'Appel							DAR	
Banques	DEC			INV	MAL			
Banques populaires	DEC	RCE	INC	INV	MAL		DAR	
Bâtiment Travaux Publics	DEC	RCE	INC	INV	MAL	IAC	DAR	
Bâtiment Travaux Publics, ETAM, Prévoyance	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Bâtiment Travaux Publics, ouvriers, Prévoyance	DEC	RCE	INC	INV	MAL		DAR	
Bâtiment Travaux Publics, Protection sociale professionnelle, gestion								
Bijouterie joaillerie orfèvrerie	DEC	RCE	INC	INV				
Biscottes, biscuiterie, chocolateries, industries			INC					
Boissons, entrepositaires, grossistes	DEC	RCE	INC	INV		IAC		
Bois d'œuvre produits dérivés, négoce	DEC	RCE	INC	INV			DAR	
Boucherie charcuterie, commerce détail	DEC		INC	INV			DAR	

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
Boulangerie, artisanat	DEC	RCE	INC	INV				
Boulangerie pâtisserie industrielle	DEC	RCE	INC	INV				
Bourse	DEC	RCE	INC	INV				
Bricolage	DEC	RCE	INC	INV				
Cancer, centres de lutte	DEC			INV				
Carrières, matériaux, industries, ETAM	DEC		INC	INV				
Carrières, matériaux, industries, ouvriers	DEC		INC	INV				
Centres de gestion agrées	DEC	RCE	INC	INV				
Céramique d'art	DEC		INC					
Céramiques industries	DEC		INC					
Charbon, importation, commerce gros, ETAM	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Charbon, importation maritime, ouvriers	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Charcuterie, commerce détail	DEC		INC					
Chaussure, artisans maîtres	DEC	RCE	INC	INV				
Industrie de la chaussure			INC				DAR	
Ciments, industries, ETAM								
Cinéma, distribution, ouvriers, employés	DEC		INC					
Cinéma, exploitation	DEC		INC	INV				
Cinéma, laboratoires	DEC		INC	INV			DAR	
Coiffure	DEC	RCE	INC		MAL			
Commissaires priseurs	DEC	RCE	INC	INV				DEP
Combustibles solides, liquides, gazeux, négoce					MAL			
Confiserie chocolaterie biscuiterie, détail	DEC		INC				DAR	
Conseils juridiques et fiscaux	DEC		INC	INV				
Conserve, industrie			INC					
Convalescence, régime repos, retraite					MAL			
Courtage réassurance	DEC		INC	INV				
Crédit immobilier	DEC	RCE	INC	INV				
Cuirs et peaux, industries			INC				DAR	
Cabinets dentaires (CNFD-FOFTA)	DEC	RCE	INC	INV				
Laboratoires de prothèse dentaire	DEC	RCE	INC	INV				
Activités du déchet						IAC		

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
Eaux, boissons rafraîchissantes, bières, production	DEC	RCE	INC	INV				
Edition	DEC		INC	INV				
Education populaire	DEC		INC	INV				
Enseignement privé hors contrat	DEC	RCE	INC	INV				
Enseignement privé secondaire hors contrat			INC					
Enseignement privé catholique								
Esthétique parfumerie, détail	DEC	RCE	INC	INV				
Etudes techniques, bureaux	DEC	RCE	INC	INV				
Expansion économique, organismes, cadres	DEC							
Cabinets d'experts-comptables	DEC		INC	INV				
Fleuriste, commerce	DEC	RCE	INC					
Formation, organismes	DEC	RCE	INC	INV				
Foyers de jeunes travailleurs	DEC		INC	INV	MAL			
Frigorifiques, exploitations	DEC							
Fruits légumes, épicerie, commerce détail	DEC	RCE	INC				DAR	
Fruits légumes, expédition, exportation	DEC		INC				DAR	
Ganterie de peau								
Gardiens concierges			INC					
Géomètres, experts fonciers	DEC		INC					
Golf	DEC		INC	INV	MAL			
Habillement, commerce succursales			INC				DAR	
Habillement industries	DEC	RCE			MAL			
Habillement industrie et de la bretelle-ceinture	DEC	RCE	INC	INV				
Habitat, protection, PACT, ARIM	DEC	RCE	INC	INV				
HLM, sociétés anonymes et fondations			INC					
Horlogerie bijouterie, commerce détail	DEC		INC	INV				
Hospitalisation but lucratif, FIEHP			INC	INV				
Hospitalisation but non lucratif	DEC	RCE	INC	INV				
Hospitalisation privée	DEC	RCE	INC	INV				
Huissiers de justice	DEC	RCE	INC	INV				
Immobilier	DEC		INC	INV	MAL			
Imprimerie graphiques, industries	DEC	RCE	INC	INV	MAL			

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
Imprimeries de labeur	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Industries Laitières	DEC	RCE	INC	INV				
Jardineries, graineteries	DEC	RCE	INC	INV				
Jeux jouets, industrie	DEC	RCE	INC	INV				
Journalistes	DEC							
Journalistes pigistes, prévoyance	DEC		INC	INV				
Lin, rouissage, teillage					MAL		DAR	
Maisons d'étudiants	DEC	RCE	INC	INV				
Maisons familiales, retraite prévoyance	DEC		INC	INV				
Manutention portuaire	DEC		INC	INV				
Maroquinerie			INC				DAR	
Mareyeurs-expéditeurs	DEC	RCE	INC	INV				
Médecine du travail, services interentreprises			INC					
Médicaux, cabinets	DEC	RCE	INC	INV				
Métallurgie (CCN)	DEC		INC	INV	MAL			
Métreurs vérificateurs, construction	DEC		INC					
Meunerie			INC					
Missions locales PAIO	DEC	RCE	INC	INV				
Organismes mutualistes	DEC		INC	INV				
Notariat	DEC			MAL				
Papeterie bureau, commerce, prévoyance	DEC	RCE	INC	INV				
Papeterie, fabrique articles			INC				DAR	
Papiers cartons, commerce de gros, cadres							DAR	
Parc de loisirs	DEC	RCE	INC	INV				
Pâtisserie	DEC	RCE	INC				DAR	
Pharmaceutique, industrie	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Pharmaceutiques, produits, fabrication, commerce	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Pharmaceutique, répartition	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Pharmacie d'officine	DEC		INC	INV	MAL			
Poissonnerie	DEC	RCE	INC				DAR	
Prestataires de service du secteur tertiaire	DEC	RCE	INC	INV				
Pompes funèbres								

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
Ports autonomes			INC					
Presse information spécialisée, cadres, ETAM								
Prévention, sécurité	DEC	RCE	INC	INV				
Propreté, entreprises	DEC	RCE	INC	INV				
Psychiatriques, établissements non lucratifs	DEC		INC	INV	MAL			
Publicité directe, logistique			INC	INV			DAR	
Récupération	DEC			INV				
Restauration rapide	DEC	RCE						
Retraite complémentaire, institutions	DEC		INC					
Salariés du particulier employeur	DEC		INC	INV	MAL			
Salariés des caisses ORGANIC					MAL			
Sanitaires, sociaux, secteurs (FFESCPE,SNEME, SISMES)	DEC	RCE	INC	INV				
Sécurité sociale, organismes	DEC	RCE		INV				
Sociaux, centres socioculturels							DAR	
Sports, loisirs, articles, équipement, commerce	DEC	RCE	INC	INV				
Sucreries distilleries			INC	INV				
Industrie textile			INC				DAR	
Téléphériques							DAR	
Textiles artificiels et synthétiques			INC				DAR	
Thermalisme	DEC		INC	INV				
Tourisme sociale et familial	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Tracteurs, matériel agricole, réparation, commerce	DEC		INC	INV				
Transports de fonds et valeurs	DEC	RCE	INC	INV	MAL	IAC		
Transports publics urbains	DEC					IAC		
Transports routiers			INC			IAC		
Travail aérien, personnel naviguant technique	DEC			INV				
Travail temporaire, salariés temporaires, prévoyance	DEC	RCE	INC	INV				
Travaux publics, ingénieurs, cadres	DEC	RCE	INC					
Tuiles et briques, industries	DEC							
UNACSS, coordination soins santé	DEC	RCE	INC	INV				
UNEDIC, ASSEDIC	DEC	RCE	INC	INV				
Vétérinaires		RCE	INC	INV				

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
Viande, industrie, commerce gros						IAC		
Vins, cidres, jus de fruits, industrie, commerce							DAR	
Vins et Champagne	DEC	RCE		INV	MAL			
Voies ferrées d'intérêt local, ouvriers						IAC		

ANNEXE N° 9

LES SALAIRES

ANNEXE 9 : LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

ANNEXE 9.1 • LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE

ANNEXE 9.1.1 *LES SALAIRES DANS LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS COLLECTIVES : MÉTHODOLOGIE*

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

Une enquête DARES effectuée en 1998 et actualisée pour partie jusqu'en 2001, a permis de mettre à jour les effectifs utilisés jusqu'à présent qui résultaient d'une enquête ACEMO de 1985.

L'échantillon initial traditionnellement suivi, constitué des branches couvrant plus de 10 000 salariés a été élargi cette année aux 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 pour lesquelles les accords salariaux sont souvent soumis à des procédures d'agrément ministériel, ce qui allonge considérablement les délais de prise en compte de ces accords.

L'échantillon est désormais composé de **274 branches** conventionnelles (contre 214 les années précédentes).

• En ce qui concerne le suivi de l'activité conventionnelle, le montant des relèvements et leur calendrier, l'échantillon est réparti en :

- 158 branches nationales, soit 155 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* ;
- 116 branches infra-nationales, soit 67 conventions de la métallurgie, 46 textes régionaux du Bâtiment ou des Travaux Publics[1] et la *blanchisserie interrégionale*, la *vente par catalogue* 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
158	9 519 890	116	2 492 589	**274**	**12 012 479**

• 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 155 branches nationales (les 158 branches nationales ci-dessus moins les conventions *ingénieurs et cadres du bâtiment*, des *travaux publics et de la métallurgie*) et 3 conventions infranationales (*blanchisserie*, *vente par catalogue* 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	9 054 779	68	1 920 328	48	1 037 372	**274**	**12 012 479**

Les sources

La base de données est mise à jour essentiellement à partir des **avenants de salaires** déposés dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

De plus, 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

Jusqu'au bilan de l'année 2002, la grille de classification de chaque branche avait été examinée afin d'y repérer dix niveaux de qualification correspondant aux coefficients minimum et maximum de chacune des cinq grandes catégories socio-professionnelles (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres).

Les effectifs actualisés regroupent désormais les catégories techniciens et agents de maîtrise en une seule catégorie intitulée "professions intermédiaires", selon la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) élaborée par l'INSEE. Il a donc été également procédé dans la Base de Données des Conventions Collectives à un regroupement de ces catégories et désormais **huit niveaux de qualification** sont suivis correspondant aux coefficients minimum et maximum de chacune des quatre PCS (ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres).

A cette occasion, à l'aide de la nomenclature PCS, une analyse des grilles de classification de l'ensemble des branches a dû être réeffectuée afin de repérer des positions comparables d'une branche à l'autre (ce qui remet en cause le choix d'origine qui avait été fait de rester près du texte des conventions et donc de respecter la répartition des emplois en catégories telle qu'elle était faite dans chaque branche). 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 saisir les salaires négociés dans les branches, qui se répartissent en trois types :

- salaires minima hiérarchiques ;

- salaires minima garantis mensuels ou annuels ;

- salaires réels.

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).

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 la typologie suivante :

- sont des salaires hiérarchiques les salaires minima, horaires ou mensuels dont l'assiette est celle du SMIC – ou en est très proche – (c'est-à-dire essentiellement salaire de base, primes de production ou de rendement individuelles et avantages en nature) ;

- sont des salaires garantis les salaires minima, mensuels ou annuels, dont l'assiette est plus large que la précédente. 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, seuls les salaires garantis (mensuels ou rémunérations annuelles garanties) ont été saisis.

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 (notamment sous l'influence de l'opération bas salaires) 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 hiérar-

chiques 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.

Mode de calcul des évolutions de salaire

Pour le bilan 2002, les salaires négociés sur la base de 35 heures ont été exploités prioritairement dans la BDCC lorsque les branches disposaient à la fois de barèmes 35 et 39 heures, mais les salaires base 39 heures étaient encore pris en compte pour les branches qui ne disposaient que de barèmes établis sur cette durée. Cette dualité des durées du travail avait contraint, pour effectuer le Bilan de la Négociation Collective, à mettre en place une méthodologie très complexe rendant difficile la lecture des résultats.

En 2003, le nombre de branches disposant de barèmes 35 heures étant en progression constante, il est apparu nécessaire de simplifier la méthodologie et pour cela de limiter les données à prendre en compte. Ainsi, les branches qui ne disposent encore comme unique référence salariale que d'un barème 39 heures ont été comptabilisées dans l'activité conventionnelle, mais ont été neutralisées en ce qui concerne le calcul des pourcentages d'augmentation. **Les calculs présentés ne concernent donc que les salaires base 35 heures**. Au fur et à mesure que ces branches conclueront des accords de salaires base 35 heures, elles seront intégrées dans les calculs. De plus, il convient de préciser que les branches qui ont négocié un barème base 35 heures en 2003 alors qu'elles raisonnaient toujours sur 39 heures en 2002 n'ont pas non plus pu être exploitées pour 2003, faute de point de départ base 35 heures en 2002 permettant de calculer une évolution.

Malgré cette simplification de la méthodologie, **l'attention doit être tout particulièrement appelée sur les difficultés d'interprétation et les problèmes de cohérence dans l'analyse que pose la lecture souvent difficile de nombreux accords qui ne permet pas une interprétation totalement assurée**.

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 1er 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 1er 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 à la GMR 5 (la seule qui couvre toutes les situations des entreprises de la branche) ou, dans le cas des branches dont la durée conventionnelle de travail a été fixée explicitement à 35 heures avant le 1er juillet 2002, à la GMR opposable à la branche au moment du passage à 35 heures augmentée des revalorisations légales, ce salaire minimum est alors remplacé par le montant de la GMR 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.

De même que pour le calcul des évolutions de salaires, les branches ne diposant encore que de barèmes 39 heures ont été neutralisées pour la mesure des éventails de salaires.

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 ou à la GMR.

Pour le bilan 2003, l'analyse de conformité prend en compte les textes salariaux en vigueur au 31 décembre 2003 ainsi que les valeurs de salaires prenant effet au 1er janvier 2004 (sauf s'il s'agit de rémunérations annuelles garanties), si elles résultent d'un accord conclu en 2003.

Les rémunérations garanties aux salariés sont considérées comme conformes si elles sont 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 : 1172,74 € depuis le 1er juillet 2003) afin de couvrir toutes les situations des entreprises de la branche.

Toutefois, pour les branches dont la durée conventionnelle de travail a été fixée explicitement à 35 heures à une date antérieure au 01/07/2002, la conformité des barèmes 35 heures à la garantie a été appréciée sur la base du montant de la garantie au moment du passage à 35 heures, augmenté des revalorisations légales. La GMR prise en compte pour déterminer la conformité ou non de la branche a alors été indiquée dans la colonne observations du tableau de bord des salaires dans les branches conventionnelles de plus de 5 000 salariés (cf. Tome II – annexe 9.2).

Cette comparaison à la GMR 5 étant particulièrement exigeante, la situation des minima au 31 décembre 2003 a été complétée d'une analyse du degré de non conformité. Une colonne, rajoutée à cet effet sur le tableau de bord des salaires, précise jusqu'à quel niveau de garantie le premier niveau de salaire de la branche est conforme. L'indication de la mention "< GMR 5" signifie que la branche est en dessous de la GMR 5 mais conforme à toutes les autres garanties ; "< GMR 1" signifie que la branche n'est conforme ni à la GMR 1 ni a fortiori à aucune des autres garanties. Enfin, à l'opposé, la mention "<SMIC 35 h" signifie que le premier niveau de salaire de la branche est inférieur au SMIC 35 heures et donc a fortiori à toutes les GMR.

Par ailleurs, pour tenir compte du fait que les négociations salariales dans certaines branches se sont tenues avant l'augmentation du SMIC du 1er 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 le degré de non conformité, sur une deuxième ligne, quel était, au moment de la signature de l'accord, le degré de non conformité par rapport au SMIC ou à la GMR du 1er juillet 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 1er 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 ou la GMR 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 comparaison précise avec l'assiette du SMIC ou de la GMR 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.

Sur le plan statistique, il a été décidé d'apprécier le montant de la rémunération annuelle garantie en le divisant par 12 et en le comparant à la rémunération correspondant à 151,67 fois le taux du SMIC en vigueur (ou à la garantie annuelle de rémunération).

Si ce mode de calcul est très approximatif, puisque les RAG incluent notamment le 13ème mois, il constitue un moyen de suivre l'évolution des branches dont les minima hiérarchiques demeurent inférieurs au SMIC mais qui ont institué un barème de rémunérations annuelles garanties. Bien évidemment, il ne remet nullement en cause les règles légales d'application du SMIC qui s'imposent aux entreprises.

ANNEXE 9.1.2 • *NOMBRE TOTAL D'AVENANTS SALARIAUX ET DE TEXTES AYANT EU AU MOINS UN AVENANT SALARIAL SIGNÉ DANS L'ANNÉE*

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Nombre d'avenants salariaux dont :	461	528	487	418	360	258	366	407	366	384
- niveau national	228	257	262	222	174	144	185	217	213	196
- niveau infranational	233	271	225	196	186	114	181	190	153	188
Nombre de textes (conventions et accords professionnels) ayant eu au moins un avenant salarial dont :	244	275	270	234	224	151	183	242	213	226
- niveau national	157	173	181	158	136	106	125	158	156	141
- niveau infranational	87	102	89	76	88	45	58	84	57	85

ANNEXE 9.1.3 • *RÉPARTITION DES TEXTES AYANT EU AU MOINS UN RELÈVEMENT EN FONCTION DU TYPE DE SALAIRE RELEVÉ*

	Niveau national		Niveau infranational		Total	
2002	H : 62 G : 42 dont R : 5	H sans G : 51 G sans H : 31 R seuls : 0 H + G : 11 **Total : 93**	H : 28 G : 34 dont R : 0	H sans G : 27 G sans H : 33 R seuls : 0 H + G : 1 **Total : 61**	H : 90 G : 76 dont R : 5	H sans G : 78 G sans H : 64 R seuls : 0 H + G : 12 **Total : 154**
2003	H : 68 G : 40 dont R : 4	H sans G : 59 G sans H : 31 R seuls : 0 H + G : 9 **Total : 99**	H : 25 G : 63 dont R : 0	H sans G : 24 G sans H : 62 R seuls : 0 H + G : 1 **Total : 87**	H : 93 G : 103 dont R : 4	H sans G : 83 G sans H : 93 R seuls : 0 H + G : 10 **Total : 186**

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

ANNEXE 9.1.4 • *RÉPARTITION DES CONVENTIONS COLLECTIVES SELON LE RYTHME DE HAUSSE ANNUELLE DES SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES*

Taux d'augmentation (A)	2003
A ≤ 1 %	5,0
1 % < A ≤ 2 %	21,3
2 % < A ≤ 3 %	40,0
3 % < A ≤ 4 %	13,7
4 % < A ≤ 5 %	6,3
5 % <A	13,7
TOTAL	**100,0**

ANNEXE 9.1.5 • *RÉPARTITION DES CONVENTIONS COLLECTIVES SELON LE RYTHME DE HAUSSE ANNUELLE DES SALAIRES MINIMA GARANTIS*

Taux d'augmentation (A)	2003
A ≤ 1 %	1,3
1 % < A ≤ 2 %	28,2
2 % < A ≤ 3 %	24,3
3 % < A ≤ 4 %	16,7
4 % < A ≤ 5 %	12,8
5 % <A	16,7
TOTAL	**100,0**

ANNEXE 9.1.6 • *RYTHME DE HAUSSE ANNUELLE DES SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES PONDÉRÉS PAR LES EFFECTIFS*

RÉSULTATS PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

ET TOUTES CATÉGORIES CONFONDUES

	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**

ANNEXE 9.1.7 • *RYTHME DE HAUSSE ANNUELLE DES SALAIRES MINIMA GARANTIS PONDÉRÉS PAR LES EFFECTIFS*

RÉSULTATS PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

ET TOUTES CATÉGORIES CONFONDUES

	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**

ANNEXE 9.1.8 • *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

ANNEXE 9.1.9 • *RÉPARTITION DES CONVENTIONS COLLECTIVES SELON LE NOMBRE D'ACCORDS SIGNÉS DANS L'ANNÉE (en %)*

	1	2	3	4 ou plus	Total
2002	90,9	9,1	0,0	0,0	100
2003	92,2	7,8	0,0	0,0	100

ANNEXE 9.1.10 • *RÉPARTITION DES ACCORDS SELON LE NOMBRE DE RELÈVEMENTS (en %)*

	1	2	3	4 ou plus	Total
2002	83,3	14,7	1,9	0,0	100
2003	88,8	10,6	0,6	0,0	100

ANNEXE 9.1.11 • *RÉPARTITION DES CONVENTIONS COLLECTIVES SELON LE NOMBRE DE RELÈVEMENTS DANS L'ANNÉE (en %)*

Niveau national

	1	2	3	4 ou plus	Total
2002	74,2	25,8	0,0	0,0	100
2003	73,7	24,3	2,0	0,0	100

Niveau infranational

	1	2	3	4 ou plus	Total
2002	98,4	1,6	0,0	0,0	100
2003	89,7	10,3	0,0	0,0	100

Niveau national + infranational

	1	2	3	4 ou plus	Total
2002	83,8	16,2	0,0	0,0	100
2003	81,2	17,7	1,1	0,0	100

ANNEXE 9.1.12 • *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

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

Niveau national + infranational

	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Total
2002	42,5	1,1	3,4	7,8	5,0	4,5	12,8	2,2	2,8	10,6	5,0	2,2	100
2003	51,8	3,6	1,8	4,5	3,6	4,1	14,0	0,0	3,2	5,8	5,8	1,8	100

ANNEXE 9.1.13 • *TABLEAU RÉCAPITULATIF DE L'ANALYSE DE CONFORMITÉ DES BRANCHES AU SMIC ET À LA GARANTIE*

	2002		2003	
	Nombre	**%**	**Nombre**	**%**
Secteur général dont				
- Branches neutralisées	**46**	**29 %**	**33**	**21 %**
- Branches conformes	**33**	**21 %**	**35**	**22 %**
- Branches non conformes dont :	**79**	**50 %**	**90**	**57 %**
< GMR 5	0	0,0 %	4	4,4 %
< GMR 4	4	5,1 %	2	2,2 %
< GMR 3	18	22,8 %	11	12,2 %
< GMR 2	9	11,4 %	6	6,7 %
< GMR 1	30	38,0 %	36	40,0 %
< SMIC 35h	18	22,8 %	31	34,4 %
Total non conforme	79	100,0%	90	100,0 %
Total secteur général	**158**	**100 %**	**158**	**100 %**
Secteur de la métallurgie dont :				
- Branches neutralisées	**13**	**19 %**	**7**	**10 %**
- Branches conformes	**1**	**1 %**	**0**	**0 %**
- Branches non conformes dont :	**54**	**79 %**	**61**	**90 %**
< GMR 5	0	0,0 %	0	0,0 %
< GMR 4	0	0,0 %	0	0,0 %
< GMR 3	0	0,0 %	1	1,6 %
< GMR 2	0	0,0 %	2	3,3 %
< GMR 1	31	57,4 %	25	41,0 %
< SMIC 35h	23	42,6 %	33	54,1 %
Total non conforme	54	100,0 %	61	100,0 %
Total secteur métallurgie	**68**	**100 %**	**68**	**100 %**
Secteur du BTP dont :				
- Branches neutralisées	**2**	**4 %**	**5**	**10 %**
- Branches conformes	**2**	**4 %**	**12**	**25 %**
- Branches non conformes dont :	**44**	**92 %**	**31**	**65 %**
< GMR 5	0	0,0 %	0	0,0 %
< GMR 4	2	4,5 %	0	0,0 %
< GMR 3	6	13,6 %	2	6,4 %
< GMR 2	1	2,3 %	0	0,0 %
< GMR 1	18	40,9 %	7	22,6 %
< SMIC 35h	17	38,6 %	22	71,0 %
Total non conforme	44	100,0 %	31	100,0 %
Total secteur BTP	**48**	**100 %**	**48**	**100 %**

ANNEXE 9.1.14 • *ÉVOLUTION DES ÉVENTAILS DE SALAIRES DANS LES BRANCHES DE PLUS DE 5 000 SALARIÉS (EN MOYENNES PONDÉRÉES PAR LES EFFECTIFS COUVERTS)*

	31/12/02	31/12/03
Secteur général		
Ouvriers	1,14	1,13
Employés	1,06	1,08
Métallurgie		
Ouvriers	1,13	1,14
Employés	1,05	1,05
Bâtiment et TP		
Ouvriers	1,42	1,43
Employés	1,16	1,19

ANNEXE 9.2 • TABLEAU DE BORD DES SALAIRES DANS LES BRANCHES CONVENTIONNELLES DE PLUS DE 5 000 SALARIÉS EN 2003

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 155 nationales et 3 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 précédant 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.

- **le degré de non conformité de la branche**
  précise jusqu'à quel niveau de garantie le premier niveau de salaire de la branche est conforme (cf annexe méthodologique 9.1.1).

L'indication de la mention "<GMR 5" signifie que la branche est en dessous de la GMR 5 mais conforme à toutes les autres garanties ; "<GMR 1" signifie que la branche n'est conforme ni à la GMR 1 ni a fortiori à aucune des autres garanties. Enfin, à l'opposé, la mention "<SMIC 35 h" signifie que le premier niveau de salaire de la branche est inférieur au SMIC 35 heures et donc a fortiori à toutes les GMR.
Par ailleurs, pour tenir compte du fait que les négociations salariales dans certaines branches se sont tenues avant l'augmentation du SMIC du 1er juillet de l'année en cours, il est indiqué sur une deuxième ligne quel était, au moment de la signature de l'accord, le degré de non conformité par rapport au SMIC ou à la GMR du 1er juillet 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 1er 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 à la GMR 5 (ou à la GMR applicable à la branche si la durée conventionnelle de travail de la branche a été fixée explicitement à 35 heures à une date antérieure au 01/07/2002), il est remplacé par le montant de ladite GMR 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.

- **le degré de non conformité de la branche** (voir explication dans le point 2)

- **le nombre de coefficients inférieurs à la GMR 5**
qui indique, lorsque la branche est non conforme, le nombre de coefficients de la grille de classification inférieurs à la GMR 5 (ou à la GMR applicable à la branche si la durée conventionnelle de travail a été fixée explicitement à 35 heures à une date antérieure au 01/07/2002). 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 - Les accords de RTT

Sont mentionnées les dates de signature des accords de RTT conclus à ce jour dans les branches de l'échantillon, ainsi que leur date d'effet (ou l'indication d'une demande d'extension en cours).

5 - 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 ou à la garantie) ainsi que des indications sur la formulation utilisée par les branches pour définir la base sur laquelle les salaires sont négociés (base 39 heures ou 169 heures, base 35 heures ou 151,67 heures, pas de durée précisée, travail à temps complet, durée légale...).

Cette colonne contient également la mention d'une éventuelle GMR inférieure à la GMR 5 applicable dans la branche au moment du passage à 35 heures dans le cas où la durée conventionnelle de travail a été fixée explicitement à 35 heures à une date antérieure au 01/07/2002. Dans ces cas, c'est par rapport à cette GMR que la conformité du barème 35 heures de la branche a été appréciée.

Tout au long du tableau, les cases blanches correspondent aux situations de conformité par rapport à la GMR (en vigueur dans la branche à la date à laquelle est examinée la situation) et les cases gris foncé aux situations de non conformité. Les cellules gris clair indiquent les branches qui, ne disposant pas encore de barème 35 heures, ont été neutralisées en ce qui concerne les calculs d'évolution de salaires, la mesure des éventails de salaires et l'analyse de la conformité des branches au SMIC ou à la garantie.

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Aérauliques **CC 1412** 10 565	A 01/07/02 01/07/02	SMH : 1 174,34 € **(base 35 heures)**	1,4 %		O : 1,05 E : 1,05 Tot : 3,27	A 18/06/03 **(base 35 heures)**	01/07/03
	Observations :						
Alimentaires Diverses Industries **CC 504** 10 722	A 02/05/02 01/01/02 01/05/02	RAG : 14 411 € RMG : 1 128 € **(base 35 heures)**	3,0 % 3,2 % + compensation		O : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,46	A 24/02/03 A 18/12/03 **(base 35 heures)**	01/01/03 01/02/03 *01/01/04*
	Observations :						
Alimentation (commerces à prédominance alimentaire) **CC 2216** 565 953	*A 02/10/01* 01/05/02 A 04/10/02 *01/04/03*	SMH : 1 057,14 € Coef. d'embauche 1048,04 € **(base 35 heures)** SMH : *1 078,37 €* **(base 35 heures)**	1,7 %	< GMR 1	O : 1,08 E : 1,01 Tot : 2,24	*A 04/10/02* **(base 35 heures)**	01/04/03
	Observations :						
Ameublement Fabrication **CC 1411** 74 524				< GMR 1	O : 1,11 E : 1,00 Tot : 2,81	A 23/04/03 **(base 35 heures)**	01/06/03
	Observations : Jusqu'en 2002, maintien des minima sur valeurs de 09/98 : RMG : 1 036,35 € (35 h) Accord 2003 signé seulement par CFE-CGC représentative seulement pour cadres.						
Ameublement Négoce **CC 1880** 51 070	*A 17/01/01* 26/07/02	SMH : 1 064,40 € **(base 35 heures)**	Nouvelle CC de 05/95	< GMR 1	O : 1,02 E : 1,02 Tot : 2,73		
	Observations :						
Analyses médicales Laboratoires **CC 959** CM 32 991	*A 22/11/01* 01/04/02 A 23/05/02 01/07/02	SMH : 1 073,58 € **(base 35 heures)** SMH : 1 100,88 € **(base 35 heures)**	0,0 % + compensation 2,5 %	<GMR 2 S : < GMR 3	O : 1,00 E : 1,07 Tot : 3,49	A 30/06/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur CSP %			Valeur CSP %			Valeur CSP %					
1 191,96 € (O,E) 1,5 %	1,5 %	1,5 %									O : 1,05 E : 1,05 Tot : 3,27
			Accords RTT : Accord du 16/06/99 - Effet au 24/11/99								
			1 149 € (O,E) 1,9 % *1 174 € (O,E)*	1,8 %	1,8 %	14 656 € (O,E) 1,7 % *14 963 € (O,E)*	1,7 %	1,7 %			O : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,46
			Accords RTT : Accord du 18/03/99 - Effet au 27/06/99								
1 078,37 € (O,E) 2,0 % Coef. d'embauche 1 069,27 €	2,0 %	2,0 %							< SMIC 35 h S : < GMR 1	6 K	O : 1,04 E : 1,00 Tot : 2,14
			Accords RTT : Accord du 21/12/98 - Effet au 01/03/99								
			cadres seulement	0,2 %	0,2 %				< SMIC 35 h	O : 7 K E : 10 K (toute la grille)	O : 1,09 E : 1,00 Tot : 2,77
			Accords RTT : Accord du 16/02/99 - Effet au 01/06/99								
									< SMIC 35 h	8 K	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,69
			Accords RTT :								
1 120,60 € (O) 1,8 %	1,8 %	1,8 %							< GMR 1 S : < GMR 3	7 K	O : 1,00 E : 1,07 Tot : 3,50
			Accords RTT : Accord du 11/10/99 - Effet au 31/03/2000								

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Animation socio culturelle CC 1518 CM 109 854	RP 01/01/02 01/01/02 A 25/09/02 *01/01/03*	SMH : 1 021,28 € SMH : 1 144,56 € **(base 35 heures)**	+ compensation 0,9 %	< SMIC 35 h S : < GMR 1	O : 1,19 E : 1,19 Tot : 2,13	*A 25/09/02* **(base 35 heures)**	01/01/03 01/09/03
	Observations : Suppression niveau I de la classif. par accord du 25/09/2002, d'où un fort pourcentage d'augmentation pour le plus bas niveau.						
Architectes CC 316, puis 2332 en 2004 26 534	A 15/01/02 01/01/02	SMH : 806,00 € **(base 39 heures)**				A 25/02/03 **(base 39 heures)**	01/01/03
	Observations : Salaires négociés au niveau infranational. La région suivie est la Région Parisienne (seule région couvrant plus de 5 000 sal) zone 1 mais les autres régions négocient des salaires plus bas. Nouvelle CC du 27/02/03 au 16/01/04.						
Artistiques culturelles entreprises CC 1285 CM 21 520	A 27/03/02 01/03/02 A 16/12/02 01/10/02	réels : SMH : 1 082,08 € réels : **(base 35 heures)**	1,4 % 1,4 % + compensation 0,4 %	< GMR 1 S : < GMR 2	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,41	*A 16/12/02* **(base 35 heures)**	01/01/03 01/07/03
	Observations :						
Assurances Agences générales CC 2335 25 665						CC 02/06/03 **(base 35 heures)**	*01/01/04*
	Observations : Accord du 21/06/01 - SMH : 1041,53 € au 01/01/01 (39 h) Nouvelle CC en 2003. Effet 1/1/04.						
Assurances Courtage CC 2247 CM 20 970	CC 18/01/02 01/01/02 01/07/02 *01/01/03*	RAG : 15 000 € RAG : 15 150 € *RAG : 15 226 €* **(base 35 heures)**	premier barème 35h 1,0 % + compensation		O : 1,13 E : 1,13 Tot : 2,53	*CC 18/01/02* AV 30/06/03 **(base 35 heures)**	01/01/03 01/07/03
	Observations :						
Assurances Sociétés CC 1672 115 216							
	Observations : Accord 07/02 (RAG 14 250 € au 1/1/02) et 05/03 (RAG 14 510 € au 01/01/03) non pris en compte pour 35 h car ne précisent pas la durée or la CC (art.37) prévoit 1 712 h.						
Audiovisuel Communication Production Public CC 1297 15 226				< SMIC 35 h	O : 1,00 E : 1,03 Tot : 3,76		
	Observations : Dernière RP du 31/12/97 : SMH : 955,92 € au 31/12/97. Courrier de la branche précisant que ces valeurs valent pour 35 h en 2003.						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
1 144,56 €	(E)	12,1 %	3,6 %												< GMR 3		O : 1,20
1 149,11 €	(E)	0,4 %	0,4 %	4,0 %											S : < GMR 4	2 K	E : 1,20
																	Tot : 2,15
					Accords RTT : Accord du 05/05/99. Effet le 09/08/99 (sauf dispositions salariales au 01/01/2000)												
824,20 €	(O,E)	2,3 %	2,3 %	2,3 %													
					Accords RTT :												
1 093,98 €	(O,E)	1,1 %	1,1 %												< GMR 1		O : 1,01
1 104,92 €	(O,E)	1,0 %	1,0 %	2,1 %											S : < GMR 2		E : 1,01
																	Tot : 2,42
					Accords RTT : Accord du 14/04/99 - Effet au 25/09/99												
										14 500 €	*(O,E)*	*premier barème 35h*					
					Accords RTT : Accord du 20/12/2000 - Effet au 27/12/00												
										15 226 €	(O,E)	0,5%	0,5 %				O : 1,13
										15 500 €	(O,E)	1,8%	1,8 %	2,3 %			E : 1,13
																	Tot : 2,53
					Accords RTT : Accord du 12/05/99 - Effet au 09/08/99												
					Accords RTT : Accord du 24/07/2001, annulé par TGI le 14/05/02. Jugement confirmé en appel. L'accord RTT prévoyait 1 580 h mais annulé.												
															< SMIC 35 h	4 K	O : 1,00
																	E : 1,02
																	Tot : 3,70
					Accords RTT :												

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Audiovisuel Electronique équipement ménager CC 1686 CM 71 656	A 15/03/02 01/04/02 A 16/12/02 *01/02/03*	SMH : 1 127,73 € SMH : *1 154,28 €* **(base 39 heures)**	3,5 %			A 24/09/03 **(base 35 heures)**	01/11/03
	Observations : L'accord de 09/03 institue une RAG pour les cadres uniquement.						
Automobile services CC 1090 402 771	A 06/12/02 *01/01/03*	*RMG: 1 155,00 €* **(base 35 heures)**	premier barème 35 h		O : 1,30 E : 1,30 Tot : 3,46	*A 06/12/02* **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						
Autoroutes sociétés d'économie mixte CC 1014 13 598				< SMIC 35 h	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 3,09		
	Observations : Dernier accord du 05/12/00 : SMH : 925,74 € au 01/07/01 (**35 h**). Durée conventionnelle à 35 h au 01/01/2000 (**GMR 2**).						
Avocats CC 1000 CM 32 806	RP 17/10/02 01/11/02 A 08/11/02 *01/01/03*	SMH : 1 012,42 € SMH : 1 161,97 € **(base 35 heures)**				A 08/09/03 A 21/11/03 **(base 35 heures)**	*01/01/04* *01/01/04*
	Observations : Branche neutralisée pour 2002 car multiplicité de barèmes 35 h : accords du 18/01 et du 08/11/02 (35 h) non étendus (opposition de 4 syndicats d'employeurs) et existence d'une RP pour 2002 (35 h).						
Banques CC 2120 235 570	A 29/10/02 01/11/02	RAG : 14 043 € **(base 35 heures)**	5,4 %		O :1, 05 E : 1,05 Tot : 2,95	A 20/10/03 **(base 35 heures)**	*01/01/04*
	Observations :						
Bijouterie Joaillerie CC 567 24 264	*A 13/09/01* 01/01/02	SMH : 1 126,45 € **(base 35 heures)**	4,1 %	< GMR 3 **S : conforme**	O :1, 55 E : 1,00 Tot : 3,27		
	Observations :						
Biscuiterie chocolaterie (alliance 7) CC 1736 42 773	A 02/05/02 01/01/02 01/05/02	RAG : 14 411 € RMG : 1 128,40 € **(base 35 heures)**	3,0 % 3,2 % + compensation		O : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,46	A 17/02/03 **(base 35 heures)**	01/01/03 01/02/03
	Observations :						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur CSP %			Valeur CSP %			Valeur CSP %					
1 090,51 € (O,E) premier barème 35 h									< GMR 1	4 K	O : 1,20 E : 1,16 Tot : 2,24
			Accords RTT :								
			1 173 € (O,E) 1,6 %	0 à 1,6%	0 à 1,6%						O : 1,28 E : 1,28 Tot : 3,41
			Accords RTT : Accord du 18/12/98 - Effet au 24/02/99								
									< SMIC 35 h	toute la grille O et E	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 3,01
			Accords RTT : Accord du 24/06/99 - Effet au 31/08/99								
1 128,12 € (O,E) *1 145,04 €* (O,E)	1er barème 35 h exploité : compensation sur la base du barème 39 h de 12/2001								< GMR 2	2 K	O : 1,00 E : 1,08 Tot : 2,52
			Accords RTT : Accord du 25/06/99 - Effet au 01/12/99								
						14 605 € (O,E)			< GMR 5	1 K	O : 1,05 E : 1,05 Tot : 2,95
			Accords RTT : Accord du 29/05/01 - Effet au 01/11/01								
									< GMR 1	O : 7 K E : 9 K (toute la grille)	O : 1,52 E : 1,00 Tot : 3,22
			Accords RTT : Accord du 04/12/98 - Effet au 24/02/99								
			1 149 € (O,E) 1,9 %	1,8 %	1,8 %	14 656 € (O,E) 1,7 %	1,7 %	1,7 %			O : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,46
			Accords RTT : Accord du 18/03/99 - Effet au 27/06/99								

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Blanchisserie Interrégionale CC 2002 Régionale 26 612	A 16/07/02 01/08/02	RMG : 1 158,71 € **(base 39 heures)**	3,1 %				
	Observations :						
Bois d'œuvre et dérivés négoce CC 1947 5 290	A 28/02/02 01/04/02	SMH : 1 095 € **(base 35 heures)**		< GMR 1 S : < GMR 3	O : 1,31 E : 1,18 Tot : 2,93	A 01/12/03 **(base 35 heures)**	01/12/03
	Observations :						
Bois Industries AP 1477 et 1550 46 821	A 20/06/02 01/07/02	SMH : 1 065,00 € **(base 35 heures)**	1,5 % + compensation	< GMR 1	O : 1,29 E : 1,17 Tot : 2,88	A 21/01/03 A 16/12/03 **(base 35 heures)**	01/07/03 *01/07/04*
	Observations :						
Bonneterie lingerie commerce de gros CC 500 17 219							
	Observations : Dernière RP du 01/05/99 : RMG :1036,35 € au 1/05/99 pour 39 h						
Boucherie Commerce CC 992 44 412	A 18/09/02 01/10/02 A 28/11/02 *01/01/03*	SMH : 1 156,00 € SMH : 1 156,00 € **(base 35 heures)**	+ compensation 14,4 % nouvelle classif. pour AM		O : 1,32 E : 1,32 Tot : 2,08	*A 28/11/02* A 10/07/03 **(base 35 heures)**	01/01/03 01/09/03
	Observations : Changement de classification par accords du 18/09/02 et 28/11/02.						
Boulangerie Pâtisserie artisanale CC 843 120 155	*A 14/12/01* 01/01/02	RMG : 1 126,45 € **(base 35 heures)**	+ compensation 4,2 %		O : 1,04 E : 1,00	*A 23/12/02* A 03/07/03 **(base 35 heures)**	01/01/03 01/07/03
	Observations : Branche conforme car durée conv. à 35 heures au 01/01/02 (**GMR4**). Nouvelle classification au 01/01/03.						
Boulangerie Pâtisserie industrielle CC 1747 26 372	*A 19/10/01* 01/01/02	SMH : 1 011,64 € **(base 35 heures)**	3,4 %	< SMIC 35 h S : GMR 1	O : 1,29 E : 1,29 Tot : 2,75	*A 29/11/02* **(base 35 heures)** A 14/11/03	01/01/03 *01/01/04*
	Observations :						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques				Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau				
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
					Accords RTT : Accord national des professions de l'entretien des textiles du 29/06/99. Effet au 24/11/99.												
1 122,00 €	(0, E)	2,5 %	2,5 %	2,5 %									< GMR 1	4 K	O : 1,32 E : 1,19 Tot : 2,96
					Accords RTT : Accord du 28/04/99 - Effet au 09/08/99												
1 081,00 € *1 091,00 €*	(O,E) *(O,E)*	1,5 %	1,5 %	1,5 %									< SMIC 35 h S : < GMR 1	O : 5 K E : 3 K	O : 1,29 E : 1,17 Tot : 2,88
					Accords RTT : Accord du 10/10/2000 - Effet au 01/12/01												
					Accords RTT :												
1 156,00 € 1 175,00 €	(O,E) (O,E)	n^{elle} classif pour AM 1,6 %	1,0 %	1,0 %											O : 1,30 E : 1,30 Tot : 2,05		
					Accords RTT : Accord du 13/09/01 - Effet au 29/12/01												
					1 148 € 1 169 €	(O,E) (O,E)	2,0 % 1,9 %	3,7 % 1,9 %	5,6 %						O : 1,08 E : 1,06		
					Accords RTT : Accord du 31/05/99 - Effet au 01/09/99												
1 115,00 € *1 150,00 €*	(O,E) *(O,E)*	10,3 %	8,9 %	8,9 %									< GMR 3	5 K	O : 1,37 E : 1,37 Tot : 2,90		
					Accords RTT : Accord du 03/11/99 - Effet au 20/05/00												

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Bourse **CC 1601** 7 802				< GMR 2	E : 1,27 Tot : 3,20		
	Observations : Dernier accord du 30/11/00 : SMH : 1 104,04 € au 01/12/00 (**39 h**). Compensation des minima donc 39 = 35 h. Durée conv. à 35 h au 1/1/00 et 01 (**GMR3**).						
Bricolage **CC 1606** 55 927						A 02/01/03 **(base 35 heures)**	01/11/03
	Observations : Accord du 29/09/98 : RAG : 12 435 € au 01/01/98 (**169 h**) Durée conventionnelle à 35 heures aux échéances légales (**GMR 4** pour - de 20)						
Caoutchouc Industrie **CC 45** 101 150	A 18/07/02 01/07/02	SMH : 1 143,00 € **(base 35 heures)**	+ compensation 4,5 %	< GMR 4	O : 1,16 E : 1,07 Tot : 4,24	A 07/07/03 **(base 35 heures)**	01/07/03
	Observations :						
Cafétarias **CC 2060** CM 38 503						A 02/12/03	à l'extension
	Observations : Rappel : CC du 28/08/98 : SMH : 1 036,22 € au 30/12/99 (**39 h**)						
Carrières et matériaux ETAM **CC 135** 14 179	A 13/05/02 01/05/02	RMG : 1 126 € **(base 35 heures)**	+ compensation 2,5 %	< GMR 3 S : conforme	E : 1,16		
	Observations : Durée conventionnelle à 35 h au 01/12/00 pour les moins de 20 (**GMR 3**).						
Cartonnage Industrie **CC 489** 18 536	*A 27/11/01* 01/01/02	RMG : 1 086,81 € **(base 35 heures)**	Incorporation de l'IC	< GMR 1 S : < GMR 2	O : 1,08 E : 1,08 Tot : 3,37	A 16/09/03 **(base 35 heures)**	01/10/03
	Observations :						
Casinos **CC 2257** CM 5 349	A 03/05/02 *01/05/03*	*SMH : 1 127,23 €* **(base 35 heures)**				A 27/06/03 A 28/11/03 **(base 35 heures)**	01/05/03 01/11/03
	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.						
Céramique Industrie **CC 1558** 19 587	A 10/12/02 *01/01/03*	SMH : *1 070,00 €* **(base 35 heures)**	+ compensation 0,8 %	< GMR 1	O : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,08	A 20/11/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Période transitoire pour les salariés dont horaire > 35 h jusqu'en 06/2004. RMG pour les cadres seulement.						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur CSP %			Valeur CSP %			Valeur CSP %					
									< GMR 1	1 K	E : 1,25 Tot : 3,13
			Accords RTT : Accord du 23/12/99 - Effet 12/05/00								
			1 155 € (O, E) premier barème 35 h			RAG pour cadres seulement			< GMR 3 S : conforme	1 K	O : 1,11 E : 1,11 Tot : 2,24
			Accords RTT : Accord 23/06/2000 - Effet au 23/06/00 - Extension : JO 04/01/01								
1 170,32 € (O, E) 2,4 %	1,4 %	1,4 %							< GMR 5	1 K	O : 1,15 E : 1,07 Tot : 4,22
			Accords RTT : Accord du 17/04/01 - Effet au 18/08/01								
											O : 1,11 E : 1,11 Tot : 2,24
			Accords RTT : Accord du 15/11/01 - Effet lié à l'extension - Renvoi à la négociation								
									< GMR 1	6 K	E : 1,14
			Accords RTT : Accord du 22/12/98 - Effet au 25/12/99								
			1 090,51 € (O,E) 0,4 %	1,2 %	1,2 %				< GMR 1	4 K	O : 1,09 E : 1,09 Tot : 3,34
			Accords RTT : Accord du 26/04/01 - Effet au 24/11/01								
1 154,27 € (O,E) 2,4 % 1 172,74 € (O,E) 1,6 %	1,4 % 1,4 %	2,9 %									O : 1,27 E : 1,27 Tot : 2,15
			Accords RTT :								
1 070,00 € (O,E) 1,0 % + compensation	0,8 %	0,8 %							< SMIC 35 h	9 K	O : 1,13 E : 1,13 Tot : 3,03
			Accords RTT :								

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Charcuterie Commerce CC 953 24 710	A 09/07/02 01/07/02	SMH : 1 035,91 € **(base 35 heures)**	2,4 %	< GMR 1	O : 1,08 E : 1,08 Tot : 1,60	A 07/07/03 **(base 35 heures)**	01/07/03
	Observations : Accord du 09/07/02 modifie classification. Accord du 02/12/03 modifie classification (effet au 01/01/04).						
Charcutières Industries CC 1586 41 923	A 28/02/02 01/04/02 01/10/02	SMH : 1 104,97 € SMH : 1 116,02 € Coef. d'embauche : 1115,08 € **(base 35 heures)**	total 3 % 2,0 % 1,0 %	< GMR 3 S : < GMR 4	O : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,34	A 31/01/03 **(base 35 heures)**	01/04/03 01/10/03
	Observations : L'acc. du 31/03/03 relève salaires réels de 1,2 % au 01/04 et 0,4 % au 01/10/02. Acc 3/12/03 institue période probatoire en 2004 et 2005 pour décider de l'éventuel abandon de négociation des salaires réels. Suppression du K 115 par acc. de 01/03.						
Chaussures Commerce détaillants CC 733 12 081							
	Observations : Dernier accord du 12/09/00 : SMH : 1082,6 € au 1/12/00 (**39 h**).						
Chaussures Commerce succursales CC 468 12 808							
	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**)						
Chaussure Industrie CC 1580 28 905							
	Observations : Dernier accord du 12/02/01: RMG : 1 082,54 € au 01/01/01 (**39 h**) RAG : 13 373 € au 01/01/01 (**39 h**)						
Chimie Industrie CC 44 307 081	*RP 13/12/01* 01/01/02	SMH : 850,20 € RAG : 13 156,00 € **(base 38 heures)**	1,5 % 3,1 %			*RP 19/12/02* RP 12/12/03 **(base 38 heures)**	01/01/03 *01/01/04*
	Observations : Les RP pour 2003 et 2004 ne revalorisent pas la RAG de 2002. Les RP affichent des salaires **minima base 38 heures**.						
Ciments Industrie Ouvriers Etam CC 832- 833 9 424	RP 13/02/02 01/03/02	SMH : 833,00 € RAG NH : 13 200,00 € **(base 35 heures)**	1,2 % 3,1 %	< SMIC 35 h	O : 1,09 E : 1,09	RP 20/01/03 **(base 35 heures)**	01/02/03
	Observations : Accord classification du 25/06/03. Durée conventionnelle à 35 h au 01/01/00 (**GMR 2**).						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
1 099,61 €	(O)	6,2 %	5,5 %	5,5 %											< GMR 1	4 K	O : 1,06 E : 1,06 Tot : 1,58
					Accords RTT : Accord du 29/10/99 - Effet au 01/05/00												
1 138,34 € 1 147,45 €	(O,E) (O,E)	2,0 % 0,8 %	2,0 % 0,8 %	2,8 %											< GMR 3 S : < GMR 5	6 K	O : 1,17 E : 1,17 Tot : 3,38
					Accords RTT : Accord du 18/11/98 - Effet au 01/05/99												
					Accords RTT : Accord du 14/11/01 - Effet au 01/09/02												
					Accords RTT :												
					Accords RTT : Accord du 21/12/98 - Effet au 18/04/99												
863,20 € *876,20 €*	(O, E) *(O, E)*	1,5 %	1,5 %	1,5 %													
					Accords RTT : Accord du 08/02/99 - Effet au 09/08/99												
843,50 €	(O, E)	1,3 %	1,3 %	1,3 %						13 400 €	(O, E)	1,5 %	NH	1,5 %	< SMIC 35 h	6 K	O : 1,08 E : 1,08
					Accords RTT :												

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Cinéma Exploitations **CC 1307** 8 412	A 18/06/02 01/06/02 01/09/02	 SMH : 961,44 € RMG NH : 1 068,00 € SMH : 971,05 € RMG NH : 1 079,00 € **(base 35 heures)**	Tot : 3,8 % 2,8 % 2,8 % 1,0 % 1,0 %	< SMIC 35 h	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 1,42	A 06/05/03 **(base 35 heures)**	01/05/03
	Observations : Relèvement des salaires réels de 1,5 % au 01/05/2003.						
Coiffure **CC 1078** CM 115 127	A 05/03/02 06/03/02	 SMH : 1 082,69 € **(base 35 heures)**	+ compensation 8,6 % sur 02/97	< GMR 1 S : < GMR 2	E : 1,08 Tot : 2,05	A 09/09/03 **(base 35 heures)**	26/09/03
	Observations : Accord classification du 09/09/03.						
Combustibles Liquides Gaz Commerce **CC 1408** 14 194	A 23/05/02 01/06/02	 SMH : 1 049,11 € **(base 35 heures)**	+ compensation 0 à 2,1 %	< GMR 1	O : 1,13 E : 1,13 Tot : 4,30	A 05/05/03 **(base 35 heures)**	01/05/03 01/06/03
	Observations : La suspension de l'article 30 bis est prolongée jusqu'en juillet 2005.						
Commerces détail non alimentaire **CC 1517** CM 71 287	*A 06/09/01* 01/01/02	 SMH : 1 126,00 € **(base 35 heures)**	+ compensation 7,6 % sur 05/98	< GMR 3 S : < GMR 4	O : 1,08 E : 1,02 Tot : 1,72		
	Observations :						
Commerce de gros **CC 573** CM 292 619	*A 14/12/01* 11/08/02 (RTT)	 SMH : 1 126,45 € RAG : 13 517,00 € **(base 35 heures)**	+ compensation 6,9 % création	< GMR 3 S : conforme	O : 1,12 E : 1,12 Tot : 3,42		
	Observations :						
Coopératives de Consommation **CC 179** 7 868							
	Observations : Pas de barème de salaires. Accord du 18/07/01 sur méthode d'élaboration de nouvelle classif.						
Cuirs et peaux Industrie **CC 207** 4 564	A 10/07/02 01/07/02	 SMH : 1 158,71 € **(base 35 heures)**	+ compensation 2,1 %		O : 1,12 E : 1,12 Tot : 3,96	A 08/07/03 **(base 35 heures)**	01/07/03
	Observations : Les entreprises appliquant une des GMR ne sont pas liées par cet accord.						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
985,61 €	(O, E)	1,5 %	1,5 %	1,5 %	1 095 €	(O,E)	1,5 %*	NH	1,5 %*						RMG NH : < GMR 1 SMH : < SMIC 35 h	toute la grille O et E	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 1,41
					Accords RTT : Accord de Robien du 03/10/97 - Effet au 19/12/97												
1 185,00 €	(O, E)	9,5 %	7,3 %	7,3 %													O : 1,08 E : 1,08 Tot : 2,00
					Accords RTT : Accord du 23/09/99 - Effet au 01/01/2000												
1 049,11 €	(O, E)	0,0 %	2,0 %												< GMR 1 S : < GMR 2	5 K	O : 1,14 E : 1,14 Tot : 4,31
1 114,00 €	(O, E)	6,2 %*		3,3 %													
					Accords RTT : Accord du 01/06/99 - Effet au 24/11/99												
															< GMR 1	3 K	O : 1,06 E : 1,00 Tot : 1,69
					Accords RTT : Accord du 05/09/2003												
															< GMR 1	8 échelons	O : 1,10 E : 1,10 Tot : 3,36
					Accords RTT : Accord du 14/12/01 - Effet au 11/08/02												
					Accords RTT : Accord 06/01/99. Effet 19/01/99. Extension non demandée. Accord 27/11/01. Extension demandée.												
1 176,96 €	(O, E)	1,6 %	1,6 %	1,6 %													O : 1,12 E : 1,12 Tot : 3,96
					Accords RTT : Accord du 21/09/99 - Effet au 27/12/99												

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Déchet activités **CC 2149** 39 836	A 29/05/02 01/06/02	RMG : 1 148,00 € **(base 39 heures)**	2,0 %				
	Observations : L'accord de 05/02 affiche une valeur de point pour 169 heures. Accord de 01/04 toujours base 169 heures.						
Dentaires Laboratoires prothèses **CC 993** CM 14 171	A 25/01/02 14/07/02 A 15/11/02 *20/03/03*	SMH : 1 142,17 € **(base 35 heures)** *SMH : 1 154,27 €*	+ compensation 1,4 %	< GMR 4 S : conforme	O : 1,17 E : 1,08 Tot : 1,68	*A 15/11/02* A 18/04/03 **(base 35 heures)** A 19/12/03	20/03/03 19/07/03 *01/04/04*
	Observations :						
Dentaires Cabinets **CC 1619** CM 40 649	A 18/04/02 01/01/02	SMH : 1 126,91 € **(base 35 heures)**	0 à 4,1 %	< GMR 3 **S : conforme**	O : 1,31 E : 1,13 Tot : 1,75	A 05/12/03 **(base 35 heures)**	01/10/03 01/12/03
	Observations : Durée conventionnelle à 35 heures au 01/12/01 (**GMR4**).						
Distributeurs conseils hors domicile **CC 1536** 13 553				< GMR 3 **S : conforme**	O : 1,02 E : 1,02 Tot : 2,75	A 13/06/03 **(base 35 heures)**	01/07/03
	Observations : Acc 09/01 : mensuels pour 39 h mais compensation minima donc 39 h = **35 h** SMH : 1 126,45 € au 01/10/01.						
Eaux, boissons sans alcool **CC 1513** 18 465					O : 1,16 E : 1,16 Tot : 2,69	A 29/04/03 A 30/10/03 **(base 35 heures)**	01/01/03 01/05/03 01/01/03 01/11/03
	Observations : Accord du 05/12/01 : RAG : 14 644 € au 01/01/01 (**35 h**) SMH : 1 126,45 € au 01/10/01 (**35 h**)						
Eau et assainissement entreprises **CC 2147** 6 174	*A 18/12/01* 05/07/02	RAG : 14 511 € **(base 35 heures)**	1,8 %		O : 1,10 E : 1,10 Tot : 2,91	A 12/02/03 **(base 35 heures)**	18/10/03
	Observations :						
Edition **CC 2121** CM 24 371				< GMR 1	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,37		
	Observations : CC du 14/01/2000 : RMG : 1 053 € au 01/01/2000 (**35 h**).						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur CSP %			Valeur CSP %			Valeur CSP %					
			Accords RTT :								
1 154,27 € (0, E) 1,1 % 1 154,27 € (0, E) 0,0 % *1 190,34 € (0, E)*	0,7 % 1,2 %	0,9 %							< GMR 3 **S : conforme**	4 K	O : 1,17 E : 1,07 Tot : 1,67
			Accords RTT : Accord du 07/12/99 - Effet au 28/04/00 Accord du 25/05/00 - Effet au 01/01/00								
1 167,86 € (0,E) 3,6 % 1 167,86 € (0,E) 0,0 %	2,4 % 1,6 %	3,5 %							< GMR 4	1 niveau	O : 1,33 E : 1,15 Tot : 1,78
			Accords RTT : Accord du 18/05/01 - Effet au 01/12/01								
1 180,00 € (0, E) 4,8 %	4,4 %	4,4 %									O : 1,04 E : 1,04 Tot : 2,78
			Accords RTT : Accord du 20/04/99 - Effet au 13/06/99								
1 154,27 € (0, E) 2,5 % 1 171,58 € (0, E) 1,5 % 1 177,44 € (0, E) 0,5 %	2,4 % 1,5 % 0,5 %	4,5 %				15 307 € (0, E) 4,5 %	4,5 %	4,5 %			O : 1,16 E : 1,16 Tot : 2,69
			Accords RTT : Accord du 10/03/99 - Effet au 09/06/99								
						14 801 € (0, E) 2,0 %	1,9 %	1,9 %			O : 1,10 E : 1,10 Tot : 2,90
			Accords RTT :								
									< SMIC 35 h	toute la grille O et E	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,34
			Accords RTT :								

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Etudes Techniques bureaux **CC 1486** 404 406	*A 06/12/01* 01/01/02 01/05/02	(cadres) RMG : 1 135,00 € **(base 35 heures)**	+ compensation 4,1 % sur 03/98		O : 1,03 E : 1,03 Tot : 3,99		
	Observations : L'accord de 12/01 affiche des salaires mensuels sans durée mais accord RTT compense minima donc 35 h. Branche conforme en 2002 car durée conventionnelle à 35 h au 1/12/00 (**GMR3**)						
Experts Comptables **CC 787** CM 104 921	*A 22/07/99* 01/04/02	RAG : 12 589,00 € **(base 35 heures)**	2,0 % (+ bas niveau)	< GMR 1	E : 1,13 Tot : 2,81	A 22/04/03 **(base 35 heures)**	01/04/03 01/10/03
	Observations : Accord du 22/07/99 : RAG : 12 589 € au 01/04/02 (**35 h**). Durée conv. à 35 h au 01/03/99 (**GMR1**).						
Financières Sociétés **CC 478** 28 397					O : 1,03 E : 1,03 Tot : 3,16		
	Observations : Accord du 17/07/01 : RAG : 14 406 € au 01/09/01 (**35 h**).						
Fleuristes animaux familiers **CC 1978** CM 20 159	A 15/02/02 12/08/02	RMG : 1 130,00 € **(base 35 heures)**	7,0 %	< GMR 3 S : conforme	O : 1,09 E : 1,09 Tot : 2,25	*A 15/02/02* **(base 35 heures)**	01/07/03
	Observations : Intégration totale de l'indemnité différentielle au 01/07/2003.						
Formation Organismes **CC 1516** CM 34 466	A 11/03/02 01/01/02 01/07/02 *01/01/03*	RAG : 13 551 € RAG : 13 618 € *RAG : 13 822 €* **(base 35 heures)**	+ compensation 4,7 % sur 01/98 0,5 %	< GMR 4	O : 1,02 E : 1,02 Tot : 3,78	*A 11/03/02* **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						
Foyers de jeunes travailleurs **CC 2336** CM 6 303						CC 16/07/03 AV 14/11/03 **(base 35 heures)**	16/07/03 *01/01/04*
	Observations : Durée conventionnelle à 35 h aux échéances légales (**GMR 4** pour - de 20).						
Frigorifiques exploitations **CC 200** CM 6 307				< SMIC 35 h	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 3,09	A 31/05/03 **(base 35 heures)**	01/06/03
	Observations : Accord du 14/02/01 : SMH : 948,69 € au 01/01/01 (**35 h**).						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur CSP %			Valeur CSP %			Valeur CSP %					
									< GMR 1	3 K < GMR 3	O : 1,01 E : 1,01 Tot : 3,91
			Accords RTT : Accord du 22/06/99 - Effet au 01/12/00								
						12 589 € (E) 0,0 % 12 893 € (E) 2,4 %	2,2 % 2,2 %	4,1 %	< SMIC 35 h	2 K	E : 1,15 Tot : 2,80
			Accords RTT : Accord du 13/01/99 - Effet au 01/03/99								
											O : 1,03 E : 1,03 Tot : 3,16
			Accords RTT :								
			1 130 € (O, E) montants inchangés mais incorporation progressive de l'ID						< GMR 1	3 K	O : 1,07 E : 1,07 Tot : 2,21
			Accords RTT : Accord du 13/06/00 - Effet au 02/01/01								
						13 822 € (O, E) 1,5 %	1,5 %	1,5 %	< GMR 3	3 K	O : 1,02 E : 1,02 Tot : 3,78
			Accords RTT : Accord du 06/12/99 - Effet au 18/12/99								
1 176,00 € (O, E) Nouvelle convention *1 210,00 € (O, E)*											O : 1,05 E : 1,05 Tot : 2,00
			Accords RTT :								
1 032,87 € (O, E) 8,9 %	8,9 % sur 01/2001	8,9 %							< SMIC 35 h	toute la grille O et E	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 3,32
			Accords RTT : Accord du 25/03/99 - Effet au 09/08/99								

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Fruits et Légumes Epicerie commerce CC1505 CM 38 309	*A 17/09/01* 01/02/02 A 10/07/02 *01/01/03*	SMH : 1 127,23 € SMH : *1 154,27 €* **(base 35 heures)**	3,1 %		O : 1,03 E : 1,03 Tot : 1,70	*A 10/07/02* A 09/07/03 **(base 35 heures)**	01/01/03 *01/01/04*
	Observations : Les accords affichent des taux horaires et précisent que les salaires maintenus en cas de RTT sont revalorisés des mêmes pourcentages que les GMR.						
Fruits et légumes Expédition Exportation CC 1405 10 023				< GMR 3 **S : conforme**	O : 1,10 E : 1,10 Tot : 1,84	A 10/09/03 **(base 35 heures)**	15/11/03
	Observations : Accord du 06/11/01 : SMH : 1 126,45 € au 01/11/01 (**35 h**).						
Gardiens Concierges CC 1043 CM 15 867	*A 24/10/01* 01/01/02 A 29/10/02 *01/01/03*	RMG : 1 138,58 € RMG : *1 168,37 €* **(base 39 heures)**	2,1 %			*A 29/10/02* **(base 39 heures)** A 10/10/03	01/01/03 *01/01/04*
	Observations :						
Géomètres CC 1598 CM 11 119	A 01/07/02 01/07/02	SMH : 1 025,30 € **(base 39 heures)**	2,0 %				
	Observations :						
Glaces Sorbets Industrie Com. de gros CC 1941 5 867	A 02/05/02 01/01/02 01/05/02	RAG : 14 411 € RMG : 1 128,40 € **(base 35 heures)**	3,0 % 3,2 % + compensation		O : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,46	A 17/02/03 **(base 35 heures)**	01/01/02 01/02/03
	Observations :						
Grands Magasins et Magas. Populaires CC 2156 42 075	A 30/09/02	prorogation de la classification jusqu'au 30/06/2003.			O : 1,06 E : 1,06 Tot : 2,92		
	Observations : Dernier accord du 11/04/01 : RAG : 14 102 € au 01/04/01 (**35 h**).						
Habillement Commerce détail CC 1483 77 612							
	Observations : Dernier accord du 22/09/2000 : SMH : 1 083,91 € au 01/04/01 (**39 h**).						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques				Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau				
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
1 154,27 €	(O, E)	2,4 %	2,6 %	2,6 %													O : 1,05 E : 1,05 Tot : 1,71
1 172,74 €	*(O, E)*	*1,6 %*	*1,6 %*														
					Accords RTT : Accord du 03/03/00 - Effet au 01/06/00												
1 136,15 €	(O,E)	0,9 %	7,3 % sur 11/2001	7,3 %									< SMIC 35 h	3 K			O : 1,23 E : 1,23 Tot : 1,94
					Accords RTT : Accord du 07/06/01 - Effet au 08/12/01												
					1 168 €	(E)	2,6 %	1,9 %	1,9 %								
					1 225 €	(E)											
					Accords RTT :												
					Accords RTT : Accord du 07/06/01 - Effet au 08/12/01												
					1 149 €	(O, E)	1,9%	1,8 %	1,8 %	14 656 €	(O, E)	1,7 %	1,7 %	1,7 %			O : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,46
					Accords RTT : Accord du 18/03/99 - Effet au 27/06/99												
																	O : 1,06 E : 1,06 Tot : 2,92
					Accords RTT :												
					Accords RTT : Accord du 04/05/99 - Effet au 01/09/99												

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Habillement Commerce Succursales CC 675 55 268							
	Observations : Dernier accord du 23/05/2000 : SMH : 1 055 € au 01/06/2000 (**39 h**). **Demande de Commission mixte.**						
Habillement Industrie CC 247 100 749							
	Observations : Dernier accord du 29/09/2000 : RMG NH : 1 089 € au 01/10/00 (**39 h**). SMH : 645 € au 01/07/00 (**39 h**).						
H.L.M. (SA) CC 2150 27 807	*A 05/12/01* 01/01/02 A 06/12/02	RMG : 1 081,32 € RAG : 14 642 € **(base 35 heures)**	2,6 % 2,6 %		O : 1,21 E : 1,21 Tot : 3,42	*A 06/12/02* **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						
Horlogerie Bijouterie Commerce CC 1487 13 760				< GMR 3	O : 1,09 E : 1,09 Tot : 2,18		
	Observations : Dernier accord du 07/02/01 : SMH : 1127,23 € au 01/07/01 (**35 h**). 2ème k = 1 090 € (compensation des minima donc barème 39 h vaut pour 35 h).						
Hôtellerie de pein air CC 1631 CM 5 000	A 16/01/02 01/01/02	RMG : 1 047,00 € **(base 35 heures)**	compensation	< GMR 1	O : 1,17 E : 1,17 Tot : 1,66		
	Observations : Intégration totale de l'ID au 01/05/03.						
Hôtels Cafés restaurants CC 1979 CM 421 983							
	Observations : Rappel : CC du 30/04/97 : SMH : taux horaire = 5,78 € Pour 39 h (+ de 20) : 976,82 €. Pour 41 h (- de 20) : 1026,91 €						
Huissiers de justice CC 1921 CM 10 973	A 12/03/02 01/04/02	SMH : 1 160,78 € **(base 35 heures)**	+ compensation 2,2 %		E : 1,20 Tot : 2,45	A 14/03/03	01/04/03
	Observations :						
Immobilier CC 1527 CM 102 997	*A 04/12/01* 01/01/02	SMH : 915,80 € **(base 35 heures)**	1,6 %	< SMIC 35 h	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 1,98	A 14/11/03 **(base 35 heures)**	*01/01/04*
	Observations : Rénégociation des classifications prévue au 1er trimestre 2004.						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
					Accords RTT : Accord du 05/07/01 - Effet au 27/03/02												
					Accords RTT : Accord du 01/12/98 - Effet au 18/04/99												
					1 107 €	(O, E)	2,4 %	2,6 %	2,6 %	14 993 €	(O, E)	2,4 %	2,6 %	2,6 %			O : 1,21 E : 1,21 Tot : 3,42
					Accords RTT :												
															< GMR 1	7 K	O : 1,07 E : 1,07 Tot : 2,15
					Accords RTT : Accord du 27/04/99 - Effet au 09/08/99												
															< SMIC 35 h	5 K	O : 1,15 E : 1,15 Tot : 1,63
					Accords RTT : Accord du 23/05/00 - Effet au 14/01/01												
					Accords RTT : Accord du 15/06/01. Arrêté d'extension annulé par conseil d'état le 26/02/03.												
pour salaires base 169 h															< GMR 4	1 K	E : 1,19 Tot : 2,42
					Accords RTT :												
927,85 €	(O, E)	1,3 %	1,3 %	1,3 %											< SMIC 35 h	4 K (toute la grille O et E)	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 1,94
					Accords RTT : Accord du 29/11/00 - Effet au 29/08/01												

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Import-Export **CC 43** 52 157	A 26/11/02 01/11/02	SMH : 1 154,27 € **(base 35 heures)**	2,2 %		O : 1,12 E : 1,12 Tot : 3,27	A 29/10/03 **(base 35 heures)**	01/11/03
	Observations : Accord de classification employés du 29/10/2003.						
Imprimerie et Industries graphiques **CC 184** 108 850				< GMR 1	O : 1,20 E : 1,20 Tot : 2,59		
	Observations : Dernier accord du 16/01/01 : SMH : 1 087,72 € au 01/01/01 (**35 h**). Acc. du 4/12/03 (reliure brochure dorure). Durée conventionnelle à 35 h aux échéances légales (**GMR 2 et GMR 4**).						
Jardineries Graineteries **CC 1760** 9 936							
	Observations : Dernier accord du 23/11/01 : SMH : 1 127,13 € au 01/01/02 (**39 h**).						
Jeux Jouets Industries **CC 1607** 8 894							
	Observations : Dernier accord du 29/04/98 : SMH : 1 016,53 € au 01/05/98 (**39 h**).						
Laitière Industrie **CC 112** 53 109	A 09/10/02 01/11/02	RAG : 14 487,00 € SMH : 1 114,35 € **(base 35 heures)**	2,2 % 4,2 %		O : 1,13 E : 1,13 Tot : 3,23	A 26/09/03 **(base 35 heures)**	01/11/03
	Observations : La prime d'ancienneté est intégrée dans la RAG jusqu'au 01/07/05.						
Librairie Equip. De bureau com. Détail **CC 1539** 62 749				< GMR 2	O : 1,10 E : 1,10 Tot : 2,19		
	Observations : Dernier accord du 23/05/01 : SMH : 1 104,50 € au 01/12/01 (**35 h**).						
Manutention Ferroviaire **CC 538** CM 6 628	A 31/01/02 01/01/02 01/07/02	SMH : 1 091,76 € SMH : 1 100,50 € **(base 35 heures)**	Tot : 1,6 % 0,8 % 0,8 %	< GMR 1 S : < GMR 3	O : 1,06 E : 1,09 Tot : 1,58	A 31/01/03 **(base 35 heures)**	01/07/03
	Observations : Les accords 2003 affichent des taux horaires pour les ouvriers et des mensuels pour 151,67 heures pour les autres catégories.						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques				Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau				
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
1 172,74 €	(O, E)	1,6 %	1,5 %	1,5 %												O : 1,12 E : 1,12 Tot : 3,26
					Accords RTT : Accord du 07/06/00 - Effet au 06/07/01											
													< SMIC 35 h	4 K		O : 1,17 E : 1,17 Tot : 2,54
					Accords RTT : Accord du 29/01/99 - Effet au 18/04/99											
					Accords RTT : Accord du 02/06/99 - Effet au 23/12/99											
					Accords RTT : Accord du 22/06/99 - Effet au 24/11/99											
1 145,54 €	(O, E)	2,8 %	2,0 %	2,0 %						15 000 €	(O, E)	3,5 %	2,2 %	2,2 %		O : 1,11 E : 1,11 Tot : 3,17
					Accords RTT : Accord du 10/11/99 - Effet au 11/11/99											
													< GMR 1	4 K toute la grille O et E		O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,16
					Accords RTT : Accord du 13/07/01 - Effet au 01/01/02											
1 111,44 € 1 128,12 €	(O) (O)	1,0 % 1,5 %	1,0 % 1,5 %	2,5 %									< GMR 1 S : < GMR 3	O : 19 K sur 46 E : 5 K sur 7		O : 1,07 E : 1,10 Tot : 1,60
					Accords RTT : Accord du 16/10/98 - Effet au 13/03/99											

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Manutention Nettoyage Aéroport RP CC 1391 6 378	A 31/01/02 01/01/02 01/07/02	 SMH : 982,37 € SMH : 991,16 € **(base 35 heures)**	Total : 1,8 % 0,9 % 0,9 %	< SMIC 35 h	O : 1,05 E : 1,05 Tot : 1,95		
	Observations :						
Manutention portuaire CC 1763 6 979	*A 18/11/01* 01/01/02 A 19/07/02 01/07/02	 SMH : 1 112,88 € RMG : 1 112,88 € SMH : 1 122,90 € RMG : 1 122,90 € **(base 35 heures)**	Total : 1,9 % 0,5 à 2,7 % 0,5 à 2,7 % 0,9 % 0,9 %	< GMR 3	O : 1,48 E : 1,48 Tot : 2,59	A 30/01/03 **(base 35 heures)**	01/01/03 01/07/03
	Observations : Durée conventionnelle à 35 h au 01/07/00 (**GMR 3**)						
Mareyeurs Expéditeurs CC 1589 CM 6 718	A 05/07/02 01/07/02	 SMH : 1 111,29 € **(base 35 heures)**	1,5 %	< GMR 2	O : 1,00 E : 1,00	A 11/07/03 **(base 35 heures)**	01/07/03
	Observations : La filière suivie est celle des saleurs saurisseurs.						
Maroquinerie Industries CC 1805 14 274							
	Observations : Dernier accord du 25/06/96 sur les salaires réels. Pas de grille de salaires minima.						
Matériaux de Construction Ouvriers CC 398 25 274	A 25/03/02 01/04/02	 SMH : 1 028,69 € **(base 35 heures)**	+ compensation 4,0 %	< SMIC 35 h S : < GMR 1	O : 1,11	A 22/10/03 **(base 35 heures)**	01/11/03
	Observations :						
Matériaux de Construction ETAM CC 533 21 510	A 25/03/02 01/04/02	 SMH : 1 028,69 € **(base 35 heures)**	+ compensation 4,0 %	< SMIC 35 h S : < GMR 1	E : 1,11	A 22/10/03 **(base 35 heures)**	01/11/03
	Observations :						
Médecine du travail (service interentr.) CC 897 11 149	A 24/01/02 01/01/02 01/01/02 A 20/12/02 *01/01/03*	(RTT) SMH : 969,30 € RAG NH : 13 700,00 € SMH : 984,15 € **(base 35 heures)**	compensation	< SMIC 35h	O : 1,09 E : 1,09	*A 20/12/02* **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques				Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
															< SMIC 35 h	9 K	O : 1,04 E : 1,04 Tot : 1,92
					Accords RTT :												
1 136,37 € 1 144,32 €	(O, E) (O, E)	1,2 % 0,7 %	1,2 % 0,7 %	1,9 %	1 136 € 1 144 €	(O, E) (O, E)	1,2 % 0,7 %	1,2 % 0,7 %	1,9 %						< GMR 2 **S : conforme**	1 K	O : 1,47 E : 1,47 Tot : 2,58
					Accords RTT : Accord du 24/11/99 - Effet au 01/07/00												
1 146,63 €	(O)	3,2 %	3,1 %	3,1 %											< GMR 3	4 K	O : 1,01 E : 1,01
					Accords RTT : Accord du 12/05/99 - Effet au 08/08/99												
					Accords RTT :												
1 070,56 €	(O)	4,1 %	4,1 %	4,1 %											< SMIC 35 h	4 K	O : 1,13
					Accords RTT : Accord du 23/06/99 - Effet au 24/11/99												
1 070,56 €	(O)	4,1 %	4,1 %	4,1 %											< SMIC 35 h	4 K	E : 1,13
					Accords RTT : Accord du 23/06/99 - Effet au 24/11/99												
984,15 €	(O)	1,5 %	1,5 %	1,5 %						14 100 €	(O)	2,9 %*	NH	2,9 %	< SMIC 35 h		O : 1,09 E : 1,09 Tot : 4,63
					Accords RTT : Accord du 24/01/02 - Effet au 01/01/02												

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Médicaux Cabinets CC 1147 CM 89 018							
	Observations : Dernier accord du 10/10/01 : SMH : 1 049,11 € au 01/04/00 (**39 h**) (transcription euro de acc. 22/03/00)						
Menuiserie Charpente AP 2273 13 725	A 28/06/02 01/09/02	RAG 13 517,00 € **(base 35 heures)**	premier barème 35 h	< GMR 3	O : 1,22 E : 1,07 Tot : 3,04	A 16/01/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						
Meunerie CC 1930 19 931					O : 1,17 E : 1,17 Tot : 3,19	*A 06/12/02* **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 04/04/01 au 01/01/01 : RMG : 1 066 € ; RAG : 14 432 € (**35 h**).						
Miroiterie CC 1499 11 282	A 18/04/02 01/05/02	SMH : 969,17 € **(base 35 heures)**	2,3 %	< SMIC 35 h	O : 1,02 E : 1,00 Tot : 3,03	A 18/03/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : L'accord du 18/03/03 est au titre de 2002.						
Mutualité CC 2128 37 066	*A 24/10/01* 01/01/02	RAG : 14 997,86 € **(base 35 heures)**	1,7 %		O :1,07 E : 1,07 Tot : 3,73	*A 15/11/02* **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						
Navigation de plaisance CC 1423 12 428						A 08/01/03 **(base 35 heures)**	01/03/03
	Observations : La CC du 22/12/00 n'est pas en vigueur car non étendue, or son effet est lié à l'extension.						
Navigation Libre (personnel sédentaire) CC 23 7 651							
	Observations : Dernier accord du 30/03/98 : SMH : 1 016,07 € au 01/04/98 (**39 h**). Dénonciation de l'accord salaires du 20/02/51 : Fin du délai de prorogation : 07/2000.						
Notariat CC 2205 CM 46 177	A 17/09/02 01/10/02	SMH : 1 035,00 € **(base 35 heures)**	2,2 %	< SMIC 35 h	O : 1,00 E : 1,05 Tot : 3,41	A 07/02/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur CSP %			Valeur CSP %			Valeur CSP %					
			Accords RTT :								
						13 852 € (O, E) 2,5 %	1,9 %	1,9 %	< GMR 3	4 K	O : 1,21 E : 1,07 Tot : 3,04
			Accords RTT :								
			1 085 € (O, E) 1,8 % Coef. d'embauche : 1 083,56 €	1,8 %	1,8 %	14 692 € (O, E) 1,8 % Coef. d'embauche : 14 636 €	1,8 %	1,8 %			O : 1,17 E : 1,17 Tot : 3,19
			Accords RTT : Accord du 12/03/99 - Effet au 09/08/99								
976,75 € (O) 0,8 %	0,8 %	0,8 %							< SMIC 35 h	6 K	O : 1,01 E : 1,00 Tot : 3,01
			Accords RTT : Accord du 21/10/99 - Effet au 27/12/99								
						15 223 € (O, E) 1,5 %	1,5 %	1,5 %			O :1,07 E : 1,07 Tot : 3,73
			Accords RTT : Accord du 30/10/98 - Effet du 11/11/98 au 31/12/99								
1 154,30 € (O, E)	premier barème 35 h								< GMR 3 **S : conforme**	4 K	O :1,08 E : 1,08 Tot : 3,01
			Accords RTT : Accord du 12/04/00 - Effet au 20/01/01								
			Accords RTT :								
1 056,00 € (O, E) 2,0 %	2,0 %	2,0 %							< SMIC 35 h S : < GMR 1	2 K	O : 1,00 E : 1,05 Tot : 3,42
			Accords RTT : Accord 26/11/99. Effet 07/04/00. Accord 08/06/01. Effet 01/10/01.								

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Optique Lunetterie Commerce CC 1431 CM 19 253							
	Observations : Dernier accord du 23/03/01 : SMH : 1 082,54 € au 01/04/01 (**39 h**).						
Panneaux à base de bois CC 2089 6 820							
	Observations : Dernier accord du 20/03/01 : SMH : 1 056,01 € au 01/04/01 (**39 h**). RAG : 13 063 € au 01/01/01 (**39 h**).						
Papeterie (fabrique articles) OEAM CC 1689 9 033	A 23/04/02 01/03/02	RMG : 1 082,00 € **(base 35 heures)**	+ compensation 4,0 %	< GMR 1 S : < GMR 2	O : 1,03 E : 1,05	*A 08/01/04* **(base 35 heures)**	01/12/03
	Observations :						
Papier Carton Production OEDTAM CC 1492 31 306	A 11/06/02 01/01/02 01/06/02	RAG : 13 390,00 € RMG : 1 095,00 € **(base 35 heures)**	2,0 % 3,1 %	< GMR 3	O : 1,06 E : 1,06		
	Observations :						
Papier Carton Transformation OEDTAM CC 1495 25 365	A 11/06/02 01/01/02 01/06/02	RAG : 13 390,00 € RMG : 1 095,00 € **(base 35 heures)**	2,1 % 3,4 %	< GMR 3	O : 1,06 E : 1,06		
	Observations :						
Parcs de Loisirs CC 1790 15 435				< GMR 1	O : 1,11 E : 1,11 Tot : 2,69	RP 19/09/03 **(base 35 heures)**	01/10/03
	Observations : Dernier accord du 28/01/99 : SMH : 1 036,22 € au 01/01/99. Accord RTT maintient minima : **39 = 35 h.**						
Parfumerie Esthétique CC 972 CM 27 095							
	Observations : Dernier accord du 25/01/96 : SMH : 962,33 € au 01/04/96 (**39 h**). Accord du 04/03/03 sur l'amélioration de la négociation et de l'information collective.						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur CSP %			Valeur CSP %			Valeur CSP %					
			Accords RTT :								
			Accords RTT :								
			1 112 € (O, E) 2,8 %	2,5 %	2,5 %				< GMR 1	O : 6 K sur les 7 de la grille O E : 13 sur 15	O : 1,04 E : 1,06
			Accords RTT : Accord du 01/03/00 - Effet au 01/03/00								
									< GMR 1	2 niveaux de RAG sur 5	O : 1,10 E : 1,10
			Accords RTT : Accord du 27/04/99 - Effet au 09/08/99								
									< GMR 1	2 niveaux de RAG sur 5	O : 1,10 E : 1,10
			Accords RTT : Accord du 27/04/99 - Effet au 09/08/99								
1 137,00 € (O, E) 9,7% sur 01/99 + compensation	6,0 %	6,0 %							< GMR 2	6 K	O : 1,11 E : 1,11 Tot : 2,66
			Accords RTT : Accord du 01/04/99 - Effet au 01/06/99								
			Accords RTT :								

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Particulier employeur **CC 2111** CM 775 000	*A 04/07/01* 01/01/02 A 04/07/02 01/11/02	SMH : 1 017,68 € SMH : 1 046,50 € Coef. d'embauche : 1 035,88 € **(base 35 heures)**	3,4 %		E : 1,06	A 03/07/03 **(base 35 heures)**	01/11/03
	Observations : Les accords affichent un salaire mensuel pour 174 heures, mais également un **taux horaire** qui permet de calculer un salaire base 35 heures. Branche exclue du Livre 2 du Code du travail donc non soumise à GMR.						
Pâtisserie **CC 1267** 21 441				< GMR 3 **S : conforme**	O : 1,07 E : 1,07	A 10/04/03 **(base 35 heures)**	01/05/03 01/07/03
	Observations : Accord du 27/09/01 : SMH : 1 127,23 € au 1/10/01 (39 = **35 h**). Branche conforme car durée convention. à 35 h aux échéances légales (**GMR2 et 4**).						
Pétrole Industrie **CC 1388** 33 764	*A 22/11/01* 01/01/02 A 04/12/02 *01/01/03*	**(base 35 heures)** SMH : 1 128,12 € RAG NH : 14 132,00 €	+ compensation 1,9 % 3,0 %		O : 1,29 E : 1,29 Tot : 5,23	*A 04/12/02* **(base 35 heures)** A 26/11/03	01/01/03 *01/01/04*
	Observations : Augmentation des salaires réels de 1,4 % au 01/01/2003.						
Pharmaceutique Industrie **CC 176** 99 591	A 10/04/02 01/04/02	SMH : 1 049,62 € Coef. d'embauche : 1 028,77 € **(base 35 heures)**	2,0 %	< GMR 1	O : 1,17 E : 1,17 Tot : 4,20		
	Observations : Accord du 12/12/02 au 01/01/03 non applicable car fait l'objet d'une opposition par syndicats de salariés						
Pharmacie officine **CC 1996** 110 660	*A 17/12/01* 01/01/02 A 16/12/02 *01/01/03*	SMH : 1 113,45 € **(base 35 heures)** *SMH : 1 133,49 €*	+ compensation 1,0 %		O : 1,01 E : 1,01 Tot : 3,55	*A 16/12/02* A 07/07/03 A 15/12/03 **(base 35 heures)**	01/01/03 01/07/03 *01/01/04*
	Observations : Branche conforme à **GMR 3** (durée conventionnelle à 35 h pour les + de 20 au 01/01/00 et 37 h pour les - de 20 au 01/01/01 (puis à 35 h au 01/01/02)).						
Pharmacie produits fabrication com. **CC 1555** 13 632	A 20/06/01 01/01/02 01/07/02	RMG : 1 100,68 € RMG : 1 111,66 € RAG : cadres slt **(base 35 heures)**	4,0 % 1,0 %	< GMR 2	O : 1,12 E : 1,12 Tot : 4,11		
	Observations : Valeurs indiquées pour entreprises < 20 salariés. L'accord du 20/06/01 prévoit aussi des barèmes 35 h pour les moins de 20, mais ils s'échelonnent jusqu'en 07/03, date à laquelle ils rejoignent le niveau des moins de 20 de 07/02.						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques				Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau				
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
1 101,10 €	(E)	5,2 %	5,1 %	5,1 %												E : 1,06
Coef. d'embauche : 1 090,48 €																
Accords RTT :																
1 147,52 €	(0, E)	1,8 %	2,4 %													O : 1,09
1 168,16 €	(0, E)	1,8 %	0 à 1,8 %	3,3 %												E : 1,09
Accords RTT : Accord du 28/09/99 - Effet au 01/01/00																
1 160,00 €	(0)	2,8 %	1,8 %	1,8 %						14 600 €	(0)	3,3 %	NH	NH		O : 1,27
1 200,00 €										*15 250 €*						E : 1,27
																Tot : 5,15
Accords RTT : Accord du 06/05/99 - Effet au 09/08/99																
															< SMIC 35 h	3 K	O : 1,15
																	E : 1,15
																	Tot : 4,14
Accords RTT :																
1 133,49 €	(0)	1,8 %	2,1 %													O : 1,03
1 134,00 €	(0)	0,0 %	1,7 %	3,8 %												E : 1,03
1 159,00 €	*(0)*															Tot : 3,64
Accords RTT : Accord du 23/03/00 - Effet au 24/07/00																
															< GMR 1	2 K	O : 1,10
																	E : 1,10
																	Tot : 4,05
Accords RTT :																

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Pharmacie Répartition CC 1621 CM 13 232	A 21/01/02 01/01/02 01/07/02 *RP 18/12/02*	SMH : 1 091,42 € SMH : 1 102,33 € **(base 35 heures)**	Tot : 2,2 % 1,2 % 1,0 %	< GMR 2 S : < GMR 3	O : 1,06 E : 1,06 Tot : 4,26	*RP 18/12/02* **(base 35 heures)**	01/01/03 01/02/03 01/09/03
	Observations : L'accord RTT du 11/06/99 prévoit la compensation des minima et intégration progressive de l'IC dans le TH de 00 à 03 IC totalement incorporée au 1/01/03.						
Plasturgie CC 292 133 476				< SMIC 35h	O : 1,17 E : 1,04 Tot : 4,00		
	Observations : Dernier accord du 10/11/98 : SMH : 865,30 € au 1/01/99. Maintien des minima en vigueur à la date de signature de l'accord RTT donc **39 = 35**. RP en 2003 pour salaires base 39 h.						
Poissonnerie CC 1504 10 428	*A 18/10/01* 01/01/02 A 31/10/02 01/11/02	SMH : 1 127,00 € SMH : 1 154,05 € **(base 35 heures)**	2,4 %		O : 1,11 E : 1,13 Tot : 1,87	A 28/10/03 **(base 35 heures)**	01/11/03
	Observations :						
Pompes funèbres CC 759 15 449	A 03/12/02 *01/01/03*	RMG : 1 062,00 € **(base 35 heures)**	4,0 %	< GMR 1	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,25	*A 03/12/02* A 18/09/03 **(base 35 heures)**	01/01/03 *01/01/04*
	Observations : Rappel : accord du 16/02/00 : RMG : 1 021 € au 01/01/00 (**35 h**). Durée conventionnelle à 35 h aux échéances légales (**GMR 4** pour - de 20)						
Ports autonomes CC 11 6 581	A 01/03/02 01/03/02 A 05/12/02 01/09/02 *01/01/03*	SMH : 935,80 € SMH : 945,06 € *SMH : 950,52 €* **(base 35 heures)**	1,0 %	< SMIC 35 h	O : 1,26 E : 1,26 Tot : 4,22	*A 05/12/02* A 12/06/03 **(base 35 heures)**	01/01/03 01/06/03
	Observations : Durée conventionnelle à 35 h au 1/01/00 (**GMR 2**)						
Presse Quotidienne Régionale E CC 698 7 837	A 05/03/02 01/12/02 01/09/02	SMH 39 h : 891,54 € RMG NH : 1275,00 € **(base 35 heures)**				*A 12/12/02* **(base 35 heures)**	15/02/03
	Observations : Accord de classification employés du 12/12/2002 ; effet 15/02/03. Introduction de RMG hiérarchisée. Neutralisée en 2002 car RMG NH. Durée conv. À 35 h au 01/01/00 (**GMR 2**)						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques				Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau				
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
1 110,83 €	(O, E)	0,7 %	0,7 %											8 K	O : 1,07
1 116,29 €	(O, E)	0,5 %	0,5 %												E : 1,07
1 127,51 €	(O, E)	1,0 %	1,0 %	2,3 %									< GMR 1		Tot : 4,28
													S : < GMR 3		
				Accords RTT : Accord du 11/06/99 - Effet au 24/11/99											
													< SMIC 35 h	6 K	O : 1,15
															E : 1,02
															Tot : 3,94
				Accords RTT : Accord du 17/10/00 - Effet au 12/01/01											
1 182,90 €	(O, E)	2,5 %	2,5 %	2,5 %											O : 1,11
															E : 1,13
															Tot : 1,87
				Accords RTT : Accord du 13/12/99 - Effet au 01/08/2000											
				1 062 €	(O, E)	4,0 %	4,0 %	4,0 %							
				1 095 €	*(O, E)*	(slt O et E)							< GMR 1	4 niveaux	O : 1,00
															E : 1,00
															Tot : 2,29
				Accords RTT : Accord du 16/02/00 -Effet au 18/12/2001											
950,52 €	(O, E)	0,6 %	0,6 %												O : 1,25
957,87 €	(O, E)	0,8 %	0,8 %	1,4 %									< SMIC 35 h	4 K	E : 1,25
															Tot : 4,16
				Accords RTT : Accord du 14/06/99 - Effet au 01/07/99											
				1 284 €	(E)	0,7 %	0,7 %	0,7 %							
															E : 1,24
				Accords RTT : Accord du 24/06/99 - Extension non demandée - Effet 24/06/99											

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Prévention Sécurité **CC 1351** CM 87 868	*A 25/09/01* 01/01/02 A 27/09/02 *01/02/03*	SMH : 1 146,02 € *SMH : 1 171,23 €* **(base 35 heures)**	2,0 %	< GMR 4 **S : conforme**	O : 1,08 E : 1,08 Tot : 3,69	*A 27/09/02* A 29/10/03 **(base 35 heures)**	01/02/03 *01/04/04* *01/07/05*
	Observations :						
Produits alimentaires élaborés industrie **CC 1396** 38 675	A 21/11/02 01/12/02	SMH : 1 114,40 € **(base 35 heures)**	2,0 %	< GMR 3	O : 1,10 E : 1,10 Tot : 3,91	A 19/03/03 **(base 35 heures)**	01/05/03 01/07/03
	Observations : Changement de dénomination (anciennement conserves industries).						
Professions de la photographie **CC 2162** 9 887							
	Observations : Dernier accord du 24/07/01 : RMG : 1 094,58 € au 01/08/01 (**39 h**).						
Promotion Construction **CC 1512** CM 10 898	A 22/01/02 01/01/02	SMH : 1 049,15 € **(base 35 heures)**	incorporation partielle de CD	< GMR 1	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,26	A 05/02/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord RTT du 18/02/2000 : SMH : 1049,15 € au 01/08/00 (**35 h**). Accord 2002 et 2003 affichent mensuels 35 heures hors complément différentiel.						
Propreté (entreprises de) **CC 1810** 264 450	A 25/06/02 01/11/02	SMH : 1 108,71 € **(base 35 heures)**	Nouvelle classification	< GMR 2 **S : conforme**	O : 1,29 E : 1,20 Tot : 3,19	A 21/01/03 A 04/12/03 **(base 35 heures)**	01/07/03 *extension*
	Observations : Durée conventionnelle à 35 heures depuis le 01/07/99 (**GMR 2**).						
Publicité **CC 86** 101 960							
	Observations : Pas d'accord de salaires depuis 1980.						
Quincaillerie Commerce Auvergne **CC 1383** 15 689							
	Observations : Dernier accord du 04/07/01 : SMH : 1 126,60 € au 01/07/01 (**39 h**).						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
1 171,23 €	(O, E)	2,2 %	2,2 %	2,0 %											< GMR 5 S : conforme	1 K	O : 1,09 E : 1,09 Tot : 3,72
1 200,51 €	*(O, E)*																
1 260,54 €	*(O, E)*																
					Accords RTT : Pas d'accord RTT mais RTT traitée dans les accords de salaires depuis celui du 27/04/2000.												
1 131,12 €	(O, E)	1,5 %	1,5 %												< GMR 2 S : < GMR 4	7 K	O : 1,11 E : 1,11 Tot : 3,93
1 144,49 €	(O, E)	1,2 %	1,2 %	2,6 %													
					Accords RTT : Accord du 02/12/98 - Effet au 21/04/99												
					Accords RTT : Accord du 24/07/01 - Effet au 01/11/01												
1 049,15 €	Valeurs identiques à acc RTT incorporation partielle de CD														< SMIC 35 h	4 K	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,22
					Accords RTT : Accord du 18/02/00 - Effet au 01/08/00												
1 142,08 €	(O)	3,0 %	2,8 %	2,8 %											< GMR 2 S : conforme	1 K	O : 1,28 E : 1,19 Tot : 3,16
1 176,96 €	*(O)*																
					Accords RTT : Accord du 10/11/98 - Effet au 23/01/99												
					Accords RTT :												
					Accords RTT :												

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Récupération Industrie et Commerce CC 637 19 309	A 06/05/02 01/06/02	RMG : 1 031,36 € réels : **(base 35 heures)**	2,0 % 1,0 %	< SMIC 35 h S : < GMR 1	O : 1,09 E : 1,09 Tot : 1,84	A 11/06/03 **(base 35 heures)**	01/07/03
	Observations : Salaires réels : + 1,8 % au 01/07/2003. L'accord affiche un taux horaire unique quelle que soit la durée.						
Reprographie CC 706 5 980							
	Observations : Dernier accord du 18/03/97 : SMH : 998,54 € au 01/04/97 (**39 h**). Durée conventionnelle aux échéances légales.						
Restaurants de Collectivités CC 1266 CM 72 436	A 29/03/02 01/04/02 A 16/10/02 01/10/02	SMH : 1 078,59 € RMG : 1 193,63 € SMH : 1 091,00 € RMG : 1 207,50 € RMG : Coefficient d'embauche : 1 145 € **(base 35 heures)**	Tot : 2,1 % 1,0 % 1,2 % 1,2 % 0,9 %		O : 1,14 E : 1,14 Tot : 2,00	A 27/06/03 **(base 35 heures)**	01/07/03 01/10/03
	Observations : Les accords affichent des salaires mensuels pour 151,67 heures.						
Restauration Rapide CC 1501 CM 73 599	A 15/02/02 01/09/02	SMH : 1 051,07 € **(base 35 heures)**	1,4 %	< GMR 1	O : 1,10 E : 1,10 Tot : 1,45	A 12/03/03 **(base 35 heures)**	01/07/03
	Observations : Les accords affichent un taux horaire pour 151,67 heures. Durée convent. au 01/11/99 (**GMR 2**).						
Sérigraphie Industrie CC 614 7 086						A 13/06/03 **(base 35 heures)**	01/09/03
	Observations : Rappel : accord du 18/11/98 : SMH : 919,57 € au 01/11/98 (**39 h**). Accord de classification du 13/06/03.						
Sidérurgie CC 2344 28 560	CC 20/11/01 01/01/02	RAG : 13 210,00 € **(base 35 heures)**		< GMR 2	O : 1,11 E : 1,06	A 21/05/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : CC du 20/11/01 reprend les valeurs de la RAG base 35 h de l'accord du 04/05/01 au 01/01/01.						
Sociaux centres socio culturels CC 1261 15 945	A 28/02/02 01/03/02 A 21/11/02 *01/03/03*	RAG : 13 855,00 € *RAG : 14 045,00 €* **(base 35 heures)**	Nouvelle classif.		O : 1,54 E : 1,54 Tot : 3,00	*A 21/11/02* **(base 35 heures)**	01/03/03
	Observations : Durée conventionnelle à 35 heures aux échéances légales (**GMR 4** pour les moins de 10).						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur CSP %			Valeur CSP %			Valeur CSP %					
			1 094 € (O,E) 6,1 %	6,1 %*	6,1 %*				< GMR 1	7 K	O : 1,07 E : 1,07 Tot : 1,81
			Accords RTT : Accord du 06/04/99 - Effet au 09/08/99								
			Accords RTT : Accord du 13/07/01 - Effet au 02/01/02								
1 117,86 € (O, E) 2,5 % 1 121,67 € (O, E) 0,3 % Coef. d'embauche : 1114,05 €	1,9 % 0,8 %	2,7 %									O : 1,14 E : 1,14 Tot : 2,00
			Accords RTT : Accord du 15/01/99 - Effet au 09/06/99								
1 092,02 € (O, E) 3,9 %	3,5 %	3,5 %				Création d'une RAG pour cadres seulement			< GMR 1	4 K	O : 1,10 E : 1,10 Tot : 4,36
			Accords RTT : Accord du 15/04/99 - Effet au 12/06/99								
			1 150 € (O, E) Premier barème 35 h						< GMR 3 S : < GMR 5	1 K	O : 1,25 E : 1,25 Tot : 2,52
			Accords RTT : Accord du 21/12/99 - Effet au 12/05/00								
						14 600 € (O, E) 7,5 %	6,2 %	6,2 %			O : 1,15 E : 1,09
							sur 01/2001				
			Accords RTT :								
						14 045 € (O, E) 1,4 %	1,4 %	1,4 %			O : 1,54 E : 1,54 Tot : 3,00
			Accords RTT : Accord du 08/06/99 - Effet au 26/12/99								

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Sol Produits Engrais **CC 1077** 16 386	A 10/07/02 01/07/02	SMH : 1 036,12 € Coef. d'embauche :1 035,97 € **(base 35 heures)**	2,4 %	< GMR 1	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 1,85	A 11/06/03 **(base 35 heures)**	01/07/03
	Observations : Les accords affichent un salaire mensuel base 35 h.						
Sport Equipement Loisirs Commerce **CC 1557** CM 40 319	A 15/04/02 01/10/02 A 18/11/02 *01/01/03*	SMH : 1 011,64 € *SMH : 1 035,91 €* **(base 35 heures)**	4,1 %	< GMR 1	O : 1,03 E : 1,03 Tot : 2,52	A 18/11/02 A 02/12/03 **(base 35 heures)**	01/01/03 *01/01/04*
	Observations : Les accords affichent des taux horaires sans préciser la durée.						
Sucrerie Distillerie **CC 1436** 10 224	*A 02/10/01* 01/01/02 01/01/02 A 31/07/02 01/08/02 01/08/02	SMH : 849,34 € RAG : 12 638,13 € SMH : 871,52 € RAG : 15 245,00 € **(base 35 heures)**	2,6 % 4,2 % (Instauration d'une RAG plancher)		O : 1,26 E : 1,26 Tot : 3,04	A 30/05/03 **(base 35 heures)**	01/04/03 01/06/03
	Observations : Durée conventionnelle à 35 heures au 01/06/99 (**GMR 1**). Depuis 2002, création d'une RAG NH en plus de RAG hiérarchisée qui existait déjà.						
Télécommunications **CC 2148** CM 19 400	*A 14/12/01* 01/01/02 A 08/11/02 *01/01/03*	RAG : 13 648,00 € RAG : 13 949,00 € **(base 35 heures)**			O : 1,17 E : 1,17 Tot : 4,18	*A 08/11/02* **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Durée conventionnelle à 35 h à la date d'effet de la CC du 26/04/00 soit au 01/11/2000 (**GMR 3**)						
Téléphériques **CC 454** CM 9 496	A 21/11/2002 01/12/02	SMH : 1 153,59 € **(base 39 heures)**				A 12/06/03 **(base 39 heures)** A 14/11/03 **(base 35 heures)**	01/06/03 01/12/03
	Observations : Accord du 21/11/02 : engagement de la branche dans une réflexion sur évolution des salaires 39 h vers des **salaires 35 h** à échéance du **01/12/2005**.						
Textile Industrie **CC 18** 135 109						A 06/10/03 **(base 35 heures)**	01/11/03
	Observations : Accord du 03/12/98 : SMH : 1040,46 € au 01/12/98 (**39 h**) L'accord 2003 affiche un taux horaire.						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques				Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau				
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
1 093,09 €	(O, E)	5,5 %	5,5 %	5,5 %									< GMR 1	toute la grille O et E	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 1,85
Coef. d'embauche : 1 092,94 €															
					Accords RTT : Accord du 29/07/98 - Effet au 23/01/99										
1 035,91 €	(O, E)	2,4 %	2,4 %	2,4 %									< GMR 1	6 K	O : 1,04 E : 1,04 Tot : 2,54
1 090,48 €	*(O, E)*														
					Accords RTT : Accord du 12/04/99 - Effet au 09/08/99										
887,21 €	(O, E)	1,8 %	0,7 %							15 336 €	(O, E)	0,6 %			O : 1,26 E : 1,26 Tot : 3,04
924,47 €	(O, E)	4,2 %	1,7 %	2,4 %						15 551 €	(O, E)	1,4 %	0,6 % 1,4 %	2,0 %	
					Accords RTT : Accord du 18/08/98 - Effet au 01/06/99										
										13 949 €	(O, E)	2,2 %	2,1 %	2,1 %	O : 1,17 E : 1,17 Tot : 4,17
					Accords RTT : Accord du 04/06/99 - Effet au 01/09/99										
1 167,43 €	(O, E)														O : 1,13 E : 1,10 Tot : 2,87
1 095,06 €	(O, E)	Premier barème 35 h											< GMR 1	3 K	
					Accords RTT :										
1 090,50 €	(O, E)	Premier barème 35 h											< GMR 1	toute la grille O et E	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 3,12
					Accords RTT : Accord du 16/10/98 - Effet au 23/01/99										

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Thermiques Equipements CC 998 24 351				< GMR 1	O : 1,10 E : 1,10		
	Observations : Dernier accord du 31/05/01 : SMH : 998,54 € au 1/06/01(**35 h**) RAG : 12 950 € au 01/01/01 (**35 h**)						
Tissus Tapis Linge maison CC 1761 6 630	*A 31/10/01* 01/01/02	SMH : 1 128,10 € **(base 35 heures)**	compensation et revalorisation	< GMR 3 **S : conforme**	O : 1,11 E : 1,11 Tot : 2,93	A 19/05/03 **(base 35 heures)**	01/07/03
	Observations :						
Tourisme organismes à but non lucratif CC 1909 10 989					O : 1,27 E : 1,27 Tot : 3,06	A 12/03/03 **(base 35 heures)**	01/11/03
	Observations : Durée conventionnelle à 35 h seulement pour les plus de 10 au 01/06/99. Nouvelle classification et accord du 10/12/01 : SMH : 1 160 € au 20/12/01 (**35 h**)						
Tourisme social et familial CC 1316 CM 11 021	A 26/11/02 *01/01/03*	*SMH : 1 126,40 €* **(base 35 heures)**		< GMR 3 **S : conforme**	O : 1,12 E : 1,12 Tot : 2,11	*A 26/11/02* **(base 35 heures)**	01/01/03 01/07/03
	Observations : Rappel : accord du 25/07/01 : SMH : 1 126,4 € au 29/12/01 (**35 h**) Durée convent. à 35 h au 1/1/02 (**GMR 4**).						
Tracteurs Matériel Agricole Bât. Rep. CC 1404 CM 58 109						A 25/09/03 **(base 35 heures)**	01/09/03
	Observations : Rappel : accord du 02/05/00 : SMH : 1 057,39 € au 01/06/00 (**39 h**)						
Transports Aériens Personnel au sol CC 275 CM 13 343	*A 12/07/01* 01/01/02 A 10/12/02 01/12/02	RMG : 1 011,05 € RMG : 1 051,49 € **(base 35 heures)**	2,4 %	< GMR 1	O : 1,14 E : 1,14 Tot : 3,88	A 09/12/03 **(base 35 heures)**	*01/01/04*
	Observations :						
Transports Publics Urbains CC 1424 CM 35 775	A 13/02/02 01/01/02	SMH : 1 158,00 € **(base 35 heures)**	5,0 %		O : 1,22 E : 1,22 Tot : 3,81	*A 13/02/02* **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 13/02/02 prévoyait une courbe de raccordement pour K145 à 190 jusqu'au 31/12/02.						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur CSP %			Valeur CSP %			Valeur CSP %					
									< SMIC 35 h	4 K	O : 1,08 E : 1,08
			Accords RTT : Accord du 14/01/99 - Effet au 01/07/99								
1 155,00 € (O, E) 2,4 %	2,2 %	2,2 %							< GMR 3 **S : conforme**	3 K	O : 1,11 E : 1,11 Tot : 2,95
			Accords RTT : Accord du 18/09/00 - Effet au 23/06/01								
1 171,60 € (O, E) 1,0 %	1,0 %	1,0 %							< GMR 5 **S : conforme**	1 K	O : 1,27 E : 1,27 Tot : 2,89
			Accords RTT : Accord du 30/03/99 - Effet au 01/06/99								
1 126,40 € (O, E) 0,0 % 1 126,40 € (O, E) 0,0 %	1,2 % 1,0 %	0 à 2,2 %							< GMR 1 S : < GMR 3	2 K	O : 1,13 E : 1,13 Tot : 2,12
			Accords RTT : Accord du 25/07/01 - Effet au 29/12/01								
1 136,20 € (O, E) Premier barème 35 h									< GMR 1	4 K	O : 1,12 E : 1,12 Tot : 3,05
			Accords RTT : Accord du 22/01/99 - Effet au 18/04/99								
			1 090,51 € (O, E)						< GMR 1	5 K	O : 1,12 E : 1,12 Tot : 3,82
			Accords RTT :								
933,80 € (O,E) Valeurs inférieures à 2002 car courbe de raccordement de 2002 jusqu'au 31/12/02									< SMIC 35 h	4 K	O : 1,21 E : 1,21 Tot : 3,79
			Accords RTT : Accord du 22/12/98 - Effet au 26/08/00								

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Transports Routiers **CC 16** CM 537 441	A 25/11/02 01/07/02	RMG : 1 050,00 € **(base 35 heures)**		< GMR 1	O : 1,00 E : 1,00	*A 25/11/02* **(base 35 heures)**	01/01/03 01/07/03
	Observations : Filière suivie : transport de **marchandises** Accord de 11/2002 affiche des taux horaires quelle que soit la durée et des RAG base 169 h et 151,67 h de 2002 à 2005 (la RAG 151,67 h de 2005 ne devant pas être < à RAG 169 h 2003). Accord signé en 02/03 pour déménagement.						
Travail Temporaire Permanents **AP 1413** CM 22 436						A 29/01/03 **(base 35 heures)**	01/01/03 *01/01/04*
	Observations : Rappel : accord du 15/12/00 : SMH : 1 092,37 € au 01/07/01 (**39 h**). Accord de classification du 22/07/03. Acc. 2003 prévoit barèmes jusqu'en 2005.						
Tuiles et Briques Industrie **CC 1170** 5 416				< SMIC 35 h	O : 1,10 E : 1,11 Tot : 2,96		
	Observations : Dernier accord du 06/10/99 : RMG : 976,44 € au 01/10/99 (**39 h**). Compensation des minima, donc **39 = 35 h**.						
Vente Par Catalogue **CC 2198** Départementale 15 176						A 01/10/03 **(base 35 heures)**	01/07/03
	Observations : Convention collective du 06/02/2001 : pas de barème de salaires dans la CC.						
Verre fabrication Main **AP 1401** 6 019							
	Observations : Dernier accord du 15/10/98 : SMH : 1 036,22 € au 01/11/98 (l'accord affichait des **TH pour 39 h**)						
Verre fabrication mécanique **CC 669** 37 643				< GMR 1	O : 1,05 E : 1,05 Tot : 3,85		
	Observations : Dernière RP du 29/01/01 : SMH : 1 067 € au 01/07/01 (**35 h**).						
Vétérinaires cabinets et cliniques **CC 1875** 10 611	A 08/10/02 *04/01/03*	SMH : 1 154,00 € **(base 39 heures)**				*A 08/10/02* **(base 39 heures)**	04/01/03
	Observations :						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur CSP %			Valeur CSP %			Valeur CSP %					
			1 090 € (0) 3,8 %	3,7 %	3,7 %	13 217 € (0) Première RAG base 35 h			< GMR 1 S : < GMR 2	7 K	O : 1,02 E : 1,02 Tot : 2,52
			Accords RTT : Accord du 23/08/00. Effet 23/08/01 (transport de déménagement). Accord 18/04/02 (transport de voyageurs).								
1 080,00 € (E) Premier barème 35 h *1 140,00 € (E)*									< GMR 2 S : < GMR 4	2 niveaux	E : 1,00 Tot : 3,02
			Accords RTT : Accord du 21/04/99 - Effet au 09/08/99								
									< SMIC 35 h	O : 10 K sur 12 E : 5 sur 6	O : 1,08 E : 1,09 Tot : 2,91
			Accords RTT : Accord du 15/12/98 - Effet au 01/05/99								
			1 091 € (O, E) Premier barème 35 h						< GMR 1	toute la grille O et E	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 3,07
			Accords RTT :								
			Accords RTT : Accord du 02/11/99 - Effet au 12/05/00								
									< SMIC 35 h	8 K	O : 1,04 E : 1,04 Tot : 3,79
			Accords RTT : Accord du 31/08/99 - Effet au 26/08/00								
1 154,00 € (0) 5,3 %	5,3 %	5,3 %									
			Accords RTT : Accord du 04/12/01 - Effet au 01/01/03								

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Viandes Industrie Commerce de Gros CC 1534 47 361	A 11/04/02 01/01/02	RAG : 14 510 € **(base 35 heures)**	+ compensation 6,8 %		O : 1,11 E : 1,11 Tot : 3,22	A 14/05/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						
Vins Cidres Jus de Fruits CC 493 42 387				< GMR 1	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,94		
	Observations : Rappel : accord du 09/01/01 : RMG : 1 037 € au 01/01/01 (**35 h**) (compensation sur la base de acc. oct. 98). Acc du 04/06/03 pour entreprises nouvellement créées (1/06 et 1/09/03).						
Vins de Champagne CC 1384 Régionale 6 363	A 21/02/02 01/01/02	SMH : 966,02 € RMG : 1 104,00 € **(base 35 heures)**	1,5 % 1,5 %	< GMR 2 S : < GMR 3	O : 1,56 E : 1,46 Tot : 3,09	A 12/02/03 **(base 35 heures)**	01/01/03 01/04/03
	Observations : Durée conventionnelle à 35 h au 01/01/2001 (**GMR 3**).						
Volailles Industrie Commerce de gros CC 1938 32 230				< GMR 1	O : 1,08 E : 1,08 Tot : 3,02		
	Observations : Dernier accord du 24/04/01 : SMH : 1 085,44 € au 01/04/01 (**35 h**). (pour des salariés temps plein)						
Voyages agences CC 1710 CM 36 129							
	Observations : Dernier accord du 11/02/99 : SMH : 1 074,77 € au 01/01/99 (**39 h**). (Coefficient d'embauche : 1 036,65 €) Signature d'un accord **conforme** du **19/01/04 au 01/01/04 pour 35 h.**						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur CSP %			Valeur CSP %			Valeur CSP %					
						14 928 € (O, E) 2,9 %	2,9 %	2,9 %			O : 1,11 E : 1,11 Tot : 3,22
			Accords RTT : Accord du 29/10/98 - Effet au 23/01/99								
									< SMIC 35 h	9 K	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,89
			Accords RTT : Accord du 05/02/99 - Effet au 18/04/99								
985,34 € (O) 2,0 % 990,26 € (O) 0,5 %	2,0 % 0,5 %	2,5 %	1 126 € (O) 2,0 % 1 132 € (O) 2,0 %	2,0 % 0,5 %	2,5 %				< GMR 1 S : < GMR 3	1 K	O : 1,56 E : 1,46 Tot : 3,10
			Accords RTT : Accord du 13/09/99 - Effet au 27/12/99								
									< SMIC 35 h	12 K	O : 1,06 E : 1,06 Tot : 2,98
			Accords RTT : Accord du 12/02/99 - Effet 13/02/99								
			Accords RTT :								

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
BRANCHE NATIONALE							
Ingénieurs et cadres **CC 650** 440 051	*A 12/12/01* 01/01/02	RAG 35 h : 13 187 €		< GMR 1		A 14/04/03 A 19/12/03 **(base 35 heures)**	01/01/03 *01/01/04*
	Observations :						
BRANCHES INFRANATIONALES							
Ain **CC 914** 15 260						A 11/04/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 30/10/98 : RAG : 12 333 € au 01/01/98 (**39 h**).						
Aisne **CC 1479** 16 499	*A 12/12/01* 01/01/02	RAG 35 h : 12 924 €	5,0 %	< GMR 1	O : 1,15 E : 1,05	A 31/03/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						
Allier **CC 898** 8 214	A 09/12/02 01/01/02	RAG 35 h : 13 118 € reconduction pour 2002	0,0 %	< GMR 1	O : 1,12 E : 1,02	A 03/11/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						
Alpes Maritimes **CC 1560** 7 681				< GMR 1	O : 1,08 E : 1,00	A 28/10/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 23/11/01 : RAG : 12 432 € au 01/01/01 (**35 h**).						
Ardennes **CC 827** 15 363							
	Observations : Dernier accord du 07/10/98 : RAG : 12 333 € au 01/01/98 (**39 h**).						
Aube **CC 2294** 6 649	CC 06/07/02 06/07/02	RAG 35 h : 12 501 €	Nouvelle convention	< GMR 1	O : 1,03 E : 1,00		
	Observations :						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
										13 482 €	(C)	2,2 %	2,2 %	2,2 %	< GMR 1	1 K	
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										13 357 €	(O, E)	Premier barème 35 h			< GMR 1	6 K	O : 1,13 E : 1,04
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										13 650 €	(O, E)	5,6 %	3,8 %	3,8 %	< GMR 2	2 K	O : 1,17 E : 1,07
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										13 400 €	(O, E)	2,2 %	3,3 %	3,3 %	< GMR 1	6 K	O : 1,14 E : 1,03
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										13 004 €	(O, E)	4,6 %	5,0 %	5,0 %	< SMIC 35 h	6 K	O : 1,12 E : 1,01
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
															< SMIC 35 h	8 K	O : 1,02 E : 1,00
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Bouches-du-Rhône **CC 1625** 18 724	A 16/12/02 01/01/02	RAG 35 h : 12 882 €	2,8 %	< GMR 1	O : 1,11 E : 1,00	A 15/12/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						
Calvados **CC 943** 27 375	A 23/05/02 01/01/02	RAG 35 h : 12 516 €	6,3 %	< GMR 1	O : 1,08 E : 1,00		
	Observations :						
Charente Maritime **CC 923** 5 748	A 16/12/02 01/01/02	RAG 35 h : 12 725 €		< GMR 1	O : 1,05 E : 1,00	A 10/12/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						
Cher **CC 1576** 10 124						A 09/12/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 26/11/01 : RAG : 13 255 € au 01/01/01 (**39 h**).						
Côte d'Or **CC 1885** 13 475				< GMR 1	O : 1,09 E : 1,00	A 26/03/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 30/03/01 : RAG : 12 592 € au 01/01/01 (**35 h**).						
Côte d'Armor **CC 1634** 5 010				< SMIC 35 h	O : 1,02 E : 1,00		
	Observations : Dernier accord du 27/07/01 : RAG : 12 139 € au 01/01/01 (**35 h**).						
Creuse Haute-Vienne **CC 937** 9 904	A 15/05/02 01/01/02	RAG 35 h : 11 895 €	premier barème 35h	< SMIC 35 h	O : 1,03 E : 1,00		
	Observations :						
Deux Sèvres **CC 1628** 6 978				< SMIC 35 h	O : 1,04 E : 1,00	A 08/07/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 31/08/01 : RAG : 12 370 € au 01/01/01 (**35 h**).						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques				Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau					
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			
										13 036 €	(O, E)	1,2 %	1,5 %	1,5 %	< SMIC 35 h	8 K	O : 1,11 E : 1,00
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
															< SMIC 35 h	8 K	O : 1,06 E : 1,00
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										13 090 €	(O, E)	2,9 %	2,1 %	2,1 %	< GMR 1	7 K	O : 1,05 E : 1,00
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										12 930 €	(O, E)	Premier barème 35 h			< SMIC 35 h	6 K	O : 1,17 E : 1,02
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										13 134 €	(O, E)	4,3 %	4,0 %	4,0 %	< GMR 1	6 K	O : 1,12 E : 1,03
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
															< SMIC 35 h	8 K	O : 1,01 E : 1,00
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
															< SMIC 35 h	8 K	O : 1,01 E : 1,00
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										13 254 €	(O, E)	7,2 %	7,1 %	7,1 %	< GMR 1	6 K	O : 1,10 E : 1,01
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Doubs **CC 1375** 19 694	A 09/12/02 01/01/02	RAG 35 h :	12 550 €	premier barème 35 h	< GMR 1	O : 1,03 E : 1,00	A 15/07/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :							
Drôme Ardèche **CC 1867** 12 988	A 18/01/02 *01/01/01*	RAG 35 h :	12 761 €	5,5 %	< GMR 1	O : 1,10 E : 1,00	A 22/12/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :							
Eure **CC 887** 17 870	A 15/11/02 01/01/02	RAG 35 h :	13 851 €	0 à 4,1 % + compensation		O : 1,29 E : 1,20	A 19/12/03 **(base 35 heures)**	*01/01/04*
	Observations :							
Eure et Loir **CC 984** 15 322					< SMIC 35 h	O : 1,13 E : 1,00	A 04/12/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 05/12/01 : RAG : 12 150 € au 01/01/01 (**35 h**).							
Finistère **CC 860** 10 877					< GMR 1	O : 1,04 E : 1,00	A 30/10/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 04/07/01 : RAG : 12 440 € au 01/01/01 (**35 h**).							
Flandres Douaisis **CC 1387** 29 042	A 25/06/02 01/01/02	RAG 35 h :	12 600 €	3,4 %	< GMR 1	O : 1,08 E : 1,03		
	Observations :							
Gironde landes **CC 1635** 14 831	A 20/12/02 01/01/02	RAG 35 h :	12 650 €	2,3 %	< GMR 1	O : 1,15 E : 1,03	A 16/12/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :							
Hérault Aude Po **CC 1577** 6 874	A 17/04/02 01/01/02	RAG 35 h :	12 220 €		< SMIC 35 h	O : 1,00 E : 1,00	A 17/06/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :							

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques				Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau					
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			
										13 077 €	(O, E)	4,2 %	3,6 %	3,6 %	< SMIC 35 h	7 K	O : 1,05 E : 1,00
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										13 386 €	(O, E)	4,9 %	4,9 % sur 01/01	4,9 %	< GMR 1	6 K	O : 1,14 E : 1,02
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										14 000 €	*(O, E)*				< GMR 3	3 K	O : 1,27 E : 1,18
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										12 770 €	(O, E)	5,1 %	4,3 %	4,3 %	< SMIC 35 h	6 K	O : 1,15 E : 1,00
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										13 100 €	(O, E)	5,3 %	4,9 %	4,9 %	< GMR 1	6 K	O : 1,08 E : 1,02
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
															< SMIC 35 h	6 K	O : 1,06 E : 1,01
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										12 928 €	(O, E)	2,2 %	2,0 %	2,0 %	< SMIC 35 h	6 K	O : 1,15 E : 1,04
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										12 770 €	(O, E)	4,5 %	3,3 %	3,3 %	< SMIC 35 h	9 K	O : 1,01 E : 1,00
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Indre et Loire **CC 1470** 10 662				< SMIC 35 h	O : 1,09 E : 1,00	A 30/04/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 20/11/01 : RAG : 12 252 € au 01/01/01 (**35 h**).						
Isère Hautes Alpes **CC 1313** 32 997	A 25/01/02 01/01/02	RAG 35 h : 13 126 €	5,2 %	< GMR 1	O : 1,06 E : 1,00	A 01/04/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						
Jura **CC 1809** 9 365						A 01/12/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 11/07/00 : RAG : 12 822 € au 01/01/00 (**39 h**).						
Loire Atlantique **CC 1369** 31 563				< SMIC 35 h	O : 1,06 E : 1,00	A 16/09/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 20/07/01 : RAG : 12 263 € au 01/01/01 (**35 h**).						
Loiret **CC 1966** 20 916				< SMIC 35 h	O : 1,13 E : 1,00	A 28/07/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 29/06/01 : RAG : 12 356 € au 01/01/01 (**35 h**).						
Loir et Cher **CC 902** 13 444							
	Observations : Dernier accord du 06/11/98 : RAG : 12 500 € au 01/01/98 (**39 h**).						
Loire Yssingeaux **CC 1578** 27 188				< SMIC 35 h	O : 1,05 E : 1,00	A 01/10/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 31/10/00 : RAG : 12 211 € au 01/01/01 (**35 h**).						
Maine et Loire **CC 1902** 18 660	A 12/12/02 01/01/02	RAG 35 h : 12 285 €	premier barème 35 h	< SMIC 35 h	O : 1,08 E : 1,00	A 05/12/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques				Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau					
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			
										12 742 €	(O, E)	4,0 %	4,0 %	4,0 %	< SMIC 35 h	8 K	O : 1,11 E : 1,00
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										13 139 €	(O, E)	0,1 %	2,3 %	2,3 %	< GMR 1	8 K	O : 1,08 E : 1,00
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										13 261 €	(O, E)	Premier barème 35 h			< GMR 1	6 K	O : 1,11 E : 1,02
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										13 263 €	(O, E)	8,2 %	5,4 %	5,4 %	< GMR 1	6 K	O : 1,10 E : 1,02
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										12 790 €	(O, E)	3,5 %	3,9 %	3,9 %	< SMIC 35 h	6 K	O : 1,15 E : 1,01
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										12 803 €	(O, E)	6,2 %	6,3 %	6,3 %	< SMIC 35 h	6 K	O : 1,10 E : 1,00
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										12 758 €	(O, E)	3,9 %	2,3 %	2,3 %	< SMIC 35 h	7 K	O : 1,09 E : 1,00
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Manche **CC 828** 9 787						A 06/06/03 A 12/11/03 **(base 35 heures)**	01/01/03 *01/01/04*
	Observations : Accord du 09/02/01 : RAG : 13 198 € au 01/01/01 (**39 h**).						
Marne **CC 899** 13 025				< SMIC 35 h	O : 1,06 E : 1,00	A 09/10/03	01/01/03 *01/01/04*
	Observations : Accord du 20/04/01 : RAG : 12 276 € au 01/01/01 (**35 h**);						
Marne Haute-Meuse **CC 1315** 14 462	A 06/12/02 01/01/02	RAG 35 h : 13 093 €	1,2 %	< GMR 1	O : 1,08 E : 1,00	A 05/12/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 09/02/01 : RAG : 13 198 € au 01/01/01 (**39 h**).						
Mayenne **CC 2266** 10 014				< SMIC 35 h	O : 1,03 E : 1,00		
	Observations : Dernier accord du 09/07/01 : RAG : 11 580 € au 01/01/01 (**35 h**).						
Meurthe-et-Moselle **CC 1365** 16 380	A 25/06/02 01/01/02	RAG 35 h : 12 285 €	2,44 %	< SMIC 35 h	O : 1,06 E : 1,00	A 20/05/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						
Midi-Pyrénées **CC 1059** 42 558	*A 10/03/03* 01/01/02	RAG 35 h : 12 644 €	2,0 %	< GMR 1	O : 1,04 E : 1,00	A 17/11/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						
Morbihan Ille et Vilaine **CC 863** 29 283						A 10/06/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 15/06/01 au 01/01/01 : les trois premiers coefficients ne sont pas renseignés dans l'accord.						
Moselle **CC 714** 31 485				< SMIC 35 h	O : 1,09 E : 1,00	A 09/05/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 11/05/01 : RAG : 12 394 € au 01/01/01 (**35 h**) (plancher annuel de transition).						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques				Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau					
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			
										12 700 € *13 208 €*	(O, E) *(O, E)*	Premier barème 35 h	< SMIC 35 h	6 K	O : 1,09 E : 1,02
				Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.											
										12 890 € *13 087 €*	(O, E) *(O, E)*	5,0 %	4,4 % 4,4 %	< SMIC 35 h	6 K	O : 1,09 E : 1,00
				Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.											
										13 093 €	(O, E)	0,0 %	2,0 % 2,0 %	< GMR 1	7 K	O : 1,08 E : 1,00
				Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.											
													< SMIC 35 h	8 K	O : 1,01 E : 1,00
				Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.											
										13 171 €	(O, E)	3,6 %	3,3 % 3,3 %	< GMR 1	7 K	O : 1,08 E : 1,00
				Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.											
										12 759 €	(O, E)	0,9 %	2,0 % 2,0 %	< SMIC 35 h	8 K	O : 1,05 E : 1,00
				Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.											
										12 650 €	(O, E)	premier barème 35 h pour premiers niveaux	< SMIC 35 h	7 K	O : 1,05 E : 1,00
				Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.											
										13 140 €	(O, E)	6,0 %	6,3 % 6,3 %	< GMR 1	6 K	O : 1,14 E : 1,03
				Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.											

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Nièvre **CC 1159** 6 950				< SMIC 35 h	O : 1,12 E : 1,01	A 01/10/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 21/06/01 : RAG : 12 264 € au 01/01/01 (**35 h**).						
Nord Dunkerque **CC 1525** 6 050	A 12/11/02 01/01/02	RAG 35 h : 12 620 €		< GMR 1	O : 1,09 E : 1,00	A 14/10/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						
Nord Maubeuge **CC 1813** 10 794	A 31/10/02 01/01/02	RAG 35 h : 13 206 €	2,6 %	< GMR 1	O : 1,14 E : 1,01	A 30/10/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						
Nord Valenciennes **CC 1592** 15 842				< SMIC 35 h	O : 1,01 E : 1,00	A 24/07/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 30/10/01 : RAG : 12 241 € au 01/01/01 (**35 h**).						
Oise Beauvais Clermont **CC 1573** 9 577	A 18/01/02 01/01/02	RAG 35 h : 12 500 €	2,8 %	< GMR 1	O : 1,08 E : 1,00	A 13/06/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						
Orne **CC 948** 11 117							
	Observations : Dernier accord du 06/11/98 : RAG : 12 500 € au 01/01/98 (**39 h**).						
Pas de Calais **CC 1472** 26 098	A 12/07/02 01/01/02	RAG 35 h : 12 348 €	2,6 %	< SMIC 35 h	O : 1,10 E : 1,00	A 15/07/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						
Puy-de-Dôme Clermont-Ferrand **CC 1627** 10 627				< SMIC 35 h	O : 1,02 E : 1,00	A 03/11/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 15/12/00 : RAG : 12 196 € au 01/01/01 (**35 h**).						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
										13 370 €	(O, E)	9,0 %	4,7 %	4,7 %	< GMR 1	6 K	O : 1,15 E : 1,04
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										12 835 €	(O, E)	1,7 %	1,9 %	1,9 %	< SMIC 35 h	7 K	O : 1,10 E : 1,00
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										13 470 €	(O, E)	2,0 %	1,7 %	1,7 %	< GMR 1	3 K	O : 1,14 E : 1,02
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										13 049 €	(O, E)	6,6 %	5,7 %	5,7 %	< SMIC 35 h	8 K	O : 1,05 E : 1,00
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										12 940 €	(O, E)	3,5 %	2,9 %	2,9 %	< SMIC 35 h	7 K	O : 1,09 E : 1,00
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										12 780 €	(O, E)	3,5 %	2,8 %	2,8 %	< SMIC 35 h	8 K	O : 1,10 E : 1,00
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										13 124 €	(O, E)	7,6 %	5,1 %	5,1 %	< GMR 1	8 K	O : 1,06 E : 1,00
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Puy-de-Dôme Thiers **CC 1007** 6 238				< SMIC 35 h	O : 1,12 E : 1,00	A 22/04/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 28/03/01 : RAG : 12 047 € au 01/01/01 (**35 h**).						
Pyrénées Atlantique régions limitrophes **CC 1139** 6 238							
	Observations : Dernier accord du 24/11/98 : RAG : 12 313 € au 01/01/98 (**39 h**).						
Région parisienne **CC 54** 343 523	*A 06/12/01* 01/01/02	RAG 35 h : 12 359 €	3,8 %	< SMIC 35 h	O : 1,27 E : 1,09	A 28/10/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						
Rhin Bas **CC 1967** 40 850	A 01/06/02 01/01/02	RAG 35 h : 13 190 €	compensation	< GMR 1	O : 1,18 E : 1,11	A 01/07/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						
Rhin Haut **CC 1912** 41 106	A 01/07/02 01/01/02	RAG 35 h : 13 130 €	2,7 %	< GMR 1	O : 1,08 E : 1,04	A 05/07/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						
Rhône **CC 878** 56 840	*A 23/04/03* 01/01/02	RAG 35 h : 12 431 €	premier barème 35 h	< GMR 1	O : 1,01 E : 1,00	A 15/12/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						
Saône et Loire **CC 1564** 19 686				< GMR 1	O : 1,11 E : 1,00	A 08/09/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 16/07/01 : RAG : 12 851 € au 01/01/01 (**35 h**).						
Saône Haute **CC 119** 9 112							
	Observations : Pas d'accord depuis 1984.						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
										12 960 €	(O, E)	7,6 %	7,0 %	7,0 %	< SMIC 35 h	6 K	O : 1,17 E : 1,06
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										12 761 €	(O, E)	3,3 %	1,7 %	1,7 %	< SMIC 35 h	6 K	O : 1,28 E : 1,09
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										13 454 €	(O, E)	2,0 %	2,0 %	2,0 %	< GMR 1	3 K	O : 1,19 E : 1,11
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										13 520 €	(O, E)	3,0 %	2,6 %	2,6 %	< GMR 1	6 K	O : 1,09 E : 1,05
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										12 804 €	(O, E)	3,0 %	3,0 %	3,0 %	< SMIC 35h	9 K	O : 1,02 E : 1,00
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										13 660 €	(O, E)	6,3 %	5,3 %	5,3 %	< GMR 2	5 K	O : 1,15 E : 1,08
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Plus bas niveau Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Sarthe **CC 930** 24 275	A 05/12/02 01/01/02	RAG 35 h :	12 450 €	3,5 %	< GMR 1	O : 1,08 E : 1,00	A 13/11/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :							
Savoie **CC 822** 10 847	*A 09/01/03* 01/01/02	RAG 35 h :	13 099 €	4,0 %	< GMR 1	O : 1,11 E : 1,00	A 24/06/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :							
Savoie Haute **CC 836** 32 959					< GMR 1	O : 1,13 E : 1,00	A 22/07/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 14/05/01 : RAG : 12 585 € au 01/01/01 (**35 h**).							
Seine et Marne **CC 911** 16 655	A 17/12/02 01/01/02	RAG 35 h :	12 850 €	2,4 %	< GMR 1	O : 1,24 E : 1,07	A 16/12/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :							
Seine Maritime **Le Havre** **CC 979** 12 157							A 03/07/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 20/02/96 sur SMH (**39 h**).							
Seine maritime **Rouen Dieppe** **CC 1604** 33 705	A 12/07/02 01/01/02	RAG 35 h :	12 686 €	3,5 %	< GMR 1	O : 1,22 E : 1,10	A 19/05/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :							
Somme **CC 1797** 9 788	A 28/01/02 01/01/02	RAG 35 h :	12 677 €	4,3 %	< GMR 1	O : 1,10 E : 1,00	A 03/06/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :							
Territoire de Belfort **CC 82** 34 850								
	Observations : Dernier accord du 23/10/98 : RAG : 12 386 € au 01/01/98 (**39 h**).							

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques				Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau					
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			
										12 986 €	(O, E)	4,3 %	3,7 %	3,7 %	< SMIC 35 h	6 K	O : 1,10 E : 1,02
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										13 505 €	(O, E)	3,1 %	3,1 %	3,1 %	< GMR 1	6 K	O : 1,13 E : 1,01
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										13 601 €	(O, E)	8,1 %	4,8 %	4,8 %	< GMR 1	6 K	O : 1,15 E : 1,02
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										13 450 €	(O, E)	4,7 %	2,7 %	2,7 %	< GMR 1	3 K	O : 1,25 E : 1,08
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										12 805 €	(O, E)	premier barème 35 h			< SMIC 35 h	6 K	O : 1,18 E : 1,07
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										13 193 €	(O, E)	4,0 %	3,6 %	3,6 %	< GMR 1	5 K	O : 1,24 E : 1,12
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										13 187 €	(O, E)	4,0 %	4,1 %	4,1 %	< GMR 1	6 K	O : 1,13 E : 1,03
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €						SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Vallée de l'Oise **CC 2054** 11 057	*A 26/11/01* 01/01/02	RAG 35 h :	12 380 €	2,6 %	< SMIC 35 h	O : 1,04 E : 1,00	A 26/06/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :							
Vendée **CC 853** 12 089								
	Observations : Dernier accord du 12/10/95 : Effet au 01/01/96 (**39 h**).							
Vienne **CC 920** 11 492	A 25/07/02 01/01/02	RAG 35 h :	12 312 €	premier barème 35 h	< SMIC 35 h	O : 1,07 E : 1,00		
	Observations :							
Vosges **CC 2003** 10 957					< GMR 1	O : 1,09 E : 1,00	A 22/05/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 26/04/01 : RAG : 12 455 € au 01/01/01 (**35 h**).							
Yonne **CC 1732** 9 608					< SMIC 35 h	O : 1,04 E : 1,00		
	Observations : Accord du 08/06/01 : RAG : 11 860 € au 01/01/01 (**35 h**).							

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
										12 800 €	(O, E)	3,4 %	2,7 %	2,7 %	< SMIC 35 h	8 K	O : 1,05 E : 1,00
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
															< SMIC 35 h	8 K	O : 1,06 E : 1,00
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
										13 350 €	(O, E)	7,2 %	6,4 %	6,4 %	< GMR 1	6 K	O : 1,14 E : 1,04
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												
															< SMIC 35 h	9 K	O : 1,12 E : 1,00
					Accords RTT : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.												

BRANCHES DU BÂTIMENT Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
BRANCHE NATIONALE BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS							
Bâtiment Ingénieurs et cadres CC 203 40 634						A 21/01/03 A 17/12/03 **(base 35 heures)**	01/02/03 *01/01/04*
	Observations : Rappel : accord du 30/03/01 : RMG : 1 266 € au 01/01/01 (**39 h**).						
Travaux Publics Ingénieurs et Cadres CC 144 32 577	A 24/07/02 *01/01/03*	*RAG 35 h*				*A 24/07/02* A 10/10/03 **(base 35 heures)**	01/01/03 *01/01/04*
	Observations : Accord du 24/07/02 pour les cadres des TP : nouvelle classification et RAG base 35 h au 01/01/2003.						
BRANCHES INFRANATIONALES DU BÂTIMENT OUVRIERS							
Alsace CC 1596 et 1597 23 299				< SMIC 35 h	O : 1,33	RP 11/03/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Dernier accord du 18/03/96 : SMH : 964,63 € au 01/04/96 (**39 h**). Accord national du 12/02/2002 : **Maintien pour 35 heures** au 1/1/02 des minima applicables pour 39 h au 31/12/01.						
Aquitaine CC 2194 et 2195 39 222	A 16/02/02 *01/01/03*	SMH : 1 062,23 € **(base 35 heures)**	+ compensation 2,5 %	< GMR 1	O : 1,41	A 25/06/03 **(base 35 heures)**	01/07/03
	Observations :						
Auvergne CC 1596 et 1597 18 706	A 11/09/02 01/10/02	SMH : 1 060,14 € **(base 35 heures)**	+ compensation 2,5 %	< GMR 1	O : 1,41	A 26/09/03 **(base 35 heures)**	01/10/03
	Observations :						
Bourgogne CC 1596 et 1597 20 819				< GMR 1	O : 1,32	A 09/10/03 **(base 35 heures)**	*01/01/04*
	Observations : Dernier accord du 15/03/01 : SMH : 1 047,44 € au 01/04/01 (**39 h**). Accord national du 12/02/2002 : **Maintien pour 35 heures** au 1/1/02 des minima applicables pour 39 h au 31/12/01.						
Bretagne CC 1596 et 1597 42 737	A 26/03/02 01/04/02	SMH : 1 062,40 € **(base 35 heures)**	+ compensation 1,7 %	< GMR 1	O : 1,45	A 19/03/03 **(base 35 heures)**	01/04/03
	Observations :						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
					1 330 €	(C)		5,0 %	5,0 %								
					1 409 €	(C)											
Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.																	
										20 800 €	(C)	Création de RAG 35 h					
										21 200 €	(C)						
Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.																	
1 040,46 €	(0)	7,9 % sur les valeurs de 96	7,6 %	7,6 %											< SMIC 35 h	2 K	O : 1,41
Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.																	
1 080,90 €	(0)	1,8 %	2,3 %	2,3 %											< SMIC 35 h S : < GMR 1	1 K	O : 1,43
Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.																	
1 080,65 €	(0)	1,9 %	1,9 %	1,9 %											< SMIC 35 h	1 K	O : 1,41
Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.																	
1 092,02 €	*(0)*														< SMIC 35 h	2 K	O : 1,30
Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.																	
1 084,90 €	(0)	2,1 %	2,3 %	2,3 %											< SMIC 35 h	1 K	O : 1,46
Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.																	

BRANCHES DU BÂTIMENT Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Centre **CC 1596 et 1597** 35 038				< GMR 1	O : 1,31	A 04/11/03 **(base 35 heures)**	*01/01/04*
	Observations : Accord du 11/10/01 : SMH : 1 053,11 € au 01/11/01 (**39 h**). Accord national du 12/02/2002 : **Maintien pour 35 heures** au 1/1/02 des minima applicables pour 39 h au 31/12/01.						
Champagne Ardennes **CC 1596 et 1597** 17 895	A 18/11/02 01/11/02	SMH : 1 028,50 € **(base 35 heures)**	+ compensation 2,6 %	< SMIC 35 h	O : 1,45	A 16/12/03 **(base 35 heures)**	*01/04/04*
	Observations :						
Franche-Comté **CC 1596 et 1597** 13 979	*A 21/11/01* 01/06/02	SMH : 1 137,87 € **(base 35 heures)**	0,8 %	< GMR 4	O : 1,36	RP 13/01/03 A 18/12/03 **(base 35 heures)**	01/01/03 01/06/03 *01/01/04*
	Observations : Accord du 21/11/01 : SMH : 1 126,60 € au 01/12/01 (**39 h**). Accord national du 12/02/2002 : **Maintien pour 35 heures** au 1/1/02 des minima applicables pour 39 h au 31/12/01.						
Languedoc Roussillon **CC 1596 et 1597** 27 603	RP 05/12/02 *01/01/03*	*SMH : 1 109,99 €* **(base 35 heures)**	2,8 %	< GMR 2	O : 1,34	*RP 05/12/02* **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Accord du 23/11/00 : SMH : 1 082,92 € au 01/01/01 (**39 h**). Accord national du 12/02/2002 : **Maintien pour 35 heures** au 1/1/02 des minima applicables pour 39 h au 31/12/01.						
Limousin **CC 1596 et 1597** 9 506	A 26/02/02 01/01/02	SMH : 1 079,91 € **(base 35 heures)**	+ compensation 0,1 %	< GMR 1	O : 1,37	A 31/01/03 **(base 35 heures)**	01/03/03 01/09/03
	Observations :						
Pays de Loire **CC 1596 et 1597** 51 920				< SMIC 35 h	O : 1,45	A 18/09/03 **(base 35 heures)**	01/10/03
	Observations : Accord du 19/04/01 : SMH : 1 012,01 € au 01/06/01 (**39 h**). Accord national du 12/02/2002 : **Maintien pour 35 heures** au 1/1/02 des minima applicables pour 39 h au 31/12/01.						
Lorraine **CC 1596 et 1597** 27 003	A 22/04/02 01/04/02	SMH : 979,00 € **(base 35 heures)**	+ compensation 1,8 %	< SMIC 35 h	O : 1,42	A 09/04/03 **(base 35 heures)**	01/04/03
	Observations :						
Midi Pyrénées **CC 1596 et 1597** 30 452	A 15/05/02 01/05/02	SMH : 1 069,12 € **(base 35 heures)**	+ compensation 2,9 %	< GMR 1	O : 1,37	A 19/05/03 **(base 35 heures)**	01/05/03
	Observations :						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
1 071,00 €	*(0)*														< SMIC 35 h	2 K	O : 1,29
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												
1 093,50 €	*(0)*														< SMIC 35 h	2 K	O : 1,42
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												
1 144,70 €	(0)	0,6 %	0,7 %														O : 1,36
1 155,00 €	(0)	0,9 %	1,1 %	1,8 %													
1 216,00 €	*(0)*																
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												
1 109,99 €	(0)	2,5 %	2,8 %	2,8 %											< GMR 1 S : < GMR 2	3 K	O : 1,36
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												
1 101,12 €	(0)	2,0 %	2,0 %														O : 1,39
1 111,74 €	(0)	1,0 %	1,0 %	3,0 %											< GMR 1	1 K	
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												
1 060,17 €	(0)	4,8 %	3,9 %	3,9 %											< SMIC 35 h	1 K	O : 1,48
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												
999,50 €	(0)	2,1 %	2,5 %	2,5 %											< SMIC 35 h	3 K	O : 1,44
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												
1 099,06 €	(0)	2,8 %	2,8 %	2,8 %											< GMR 1	1 K	O : 1,38
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												

BRANCHES DU BÂTIMENT Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Nord Pas de Calais **CC 1596 et 1597** 44 738	A 23/05/02 01/06/02 01/10/02	SMH : 1 041,16 € SMH : 1 051,80 € **(base 35 heures)**	+ compensation 2,0 % 1,0 % Tot : 3,0 %	< GMR 1	O : 1,34	A 24/03/03 **(base 35 heures)**	01/04/03 01/10/03
	Observations :						
Basse Normandie **CC 1596 et 1597** 22 293	A 25/06/02 01/11/02	SMH : 1 155,77 € **(base 35 heures)**	+ compensation 2,2 %		O : 1,42		
	Observations :						
Haute Normandie **CC 1596 et 1597** 25 018	A 28/11/02 *01/01/03*	*SMH : 1 084,00 €* **(base 35 heures)**		< GMR 1	O : 1,33	*A 28/11/02* **(base 35 heures)**	01/01/03 01/10/03
	Observations : Accord du 05/12/00 : SMH : 1 083,91 € au 01/04/01 (**39 h**). Accord national du 12/02/2002 : **Maintien pour 35 heures** au 1/1/02 des minima applicables pour 39 h au 31/12/01.						
Région Parisienne **CC 1740** 103 294	A 25/11/02 *01/01/03*	*SMH : 1 073,30 €* **(base 35 heures)**		< GMR 1	O : 1,45	*A 25/11/02* **(base 35 heures)**	01/01/03 01/06/03
	Observations : Accord du 22/05/00 : SMH : 1 049,11 € au 01/06/00 (**39 h**). Accord national du 12/02/2002 : **Maintien pour 35 heures** au 1/1/02 des minima applicables pour 39 h au 31/12/01.						
Picardie **CC 1596 et 1597** 22 653	A 14/10/02 01/10/02	SMH : 1 035,88 € **(base 35 heures)**		< GMR 1	O : 1,30	A 24/10/03 **(base 35 heures)**	01/10/03
	Observations :						
Poitou Charentes **CC 1596 et 1597** 10 656	A 03/07/02 01/07/02	SMH : 1 035,91 € **(base 35 heures)**	+ compensation 6,3 %	< GMR 1	O : 1,42	A 09/07/03 **(base 35 heures)**	01/07/03
	Observations :						
PACA **CC 1596 et 1597** 50 571				< SMIC 35 h	O : 1,41	RP 03/12/03 **(base 35 heures)**	*01/01/04*
	Observations : Accord du 21/03/01 : SMH : 999,46 € au 01/09/01 (**39 h**). Accord national du 12/02/2002 : **Maintien pour 35 heures** au 1/1/02 des minima applicables pour 39 h au 31/12/01.						
Rhone Alpes **CC 1596 et 1597** 69 995	A 08/03/02 01/02/02	SMH : 1 057,50 € **(base 35 heures)**	9,5 % sur 1999	< GMR 1	O : 1,55	A 08/01/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels				Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
1 076,10 € 1 082,99 €	(0) (0)	2,3 % 0,6 %	2,5 % 0,7 %	3,2 %											< SMIC 35 h S : < GMR 1	1 K	O : 1,36
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												
															< GMR 3	2 K	O : 1,40
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												
1 084,00 € 1 100,00 €	(0) (0)	0,0 % 1,5 %	1,8 % 2,3 %	4,2 %											< GMR 1	2 K	O : 1,38
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												
1 073,30 € 1 083,98 €	(0) (0)	2,3 % 1,0 %	2,3 % 1,0 %	3,3 %											< SMIC 35 h S : < GMR 1	2 K	O : 1,45
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												
1 090,51 €	(0, E)	5,3 %	3,4 %	3,4 %											< GMR 1	2 K	O : 1,32
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												
1 090,51 €	(0)	5,3 %	2,9 %	2,9 %											< GMR 1	2 K	O : 1,42
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												
1 009,93 €	(0)														< SMIC 35 h	2 K	O : 1,38
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												
1 078,50 €	(0)	2,0 %	2,1 %	2,1 %											< SMIC 35 h S : < GMR 1	1 K	O : 1,55
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												

BRANCHES DU BÂTIMENT Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
BRANCHES RÉGIONALES DU BÂTIMENT ETAM							
Aquitaine **CC 255** 8 055	A 16/12/02 *01/01/03*	*SMH : 780,00 €* **(base 35 heures)**		< SMIC 35 h	E : 1,18	*A 12/12/02* A 25/06/03	01/01/03 01/07/03 *01/01/04* **(base 35 heures)**
	Observations : La branche prévoit une courbe de raccordement pour les coefficients à partir de 345, mais le 300 n'est pas concerné.						
Bretagne **CC 255** 7 803	A 26/03/02 01/04/02	SMH : 786,00 € **(base 35 heures)**		< SMIC 35 h	E : 1,23	A 19/03/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						
Centre **CC 255** 7 265				< SMIC 35 h	E : 1,07		
	Observations : Accord du 14/04/97 : SMH : 687,85 € au 01/05/97 (**39 h**). Accord national du 12/02/2002 : maintien pour 35 heures au 01/01/02 des minima applicables pour 39 heures au 31/12/01						
Pays de Loire **CC 255** 10 586	RP 20/09/02 01/10/02	SMH : 759,85 € **(base 35 heures)**	1,6 %	< SMIC 35 h	E : 1,19	A 18/09/03 **(base 35 heures)**	01/10/03
	Observations :						
Lorraine **CC 255** 5 578	A 22/04/02 01/04/02	SMH : 703,80 € **(base 35 heures)**	2,0 %	< SMIC 35 h	E : 1,10	A 09/04/03 **(base 35 heures)**	01/04/03
	Observations :						
Midi- Pyrénées **CC 255** 6 043	A 15/05/02 01/05/02	SMH : 777,00 € **(base 35 heures)**	9,3 % sur 99	< SMIC 35 h	E : 1,21	A 19/05/03 **(base 35 heures)**	01/05/03
	Observations :						
Nord Pas de Calais **CC 255** 7 758	A 24/05/02 01/07/02 A 16/12/02 *01/01/03*	SMH : 1 127,23 € *SMH : 1 154,27 €* **(base 35 heures)**			E : 1,11	*A 16/12/02* **(base 35 heures)**	01/01/03 01/07/03
	Observations :						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
780,00 €	(E)	3,4 %	3,4 %														
795,00 €	(E)	1,9 %	1,9 %	5,4 %											< SMIC 35 h	1 K	E : 1,22
801,00 €	*(E)*																
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												
804,00 €	(E)	2,3 %	2,3 %	2,3 %											< SMIC 35 h	10 K	E : 1,23
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												
															< SMIC 35 h		E : 1,06
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												
773,52 €	(E)	1,8 %	1,8 %	1,8 %											< SMIC 35 h	11 K	E : 1,18
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												
721,50 €	(E)	2,5 %	2,5 %	2,5 %											< SMIC 35 h	13 K	E : 1,11
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												
798,00 €	(E)	2,7 %	2,7 %	2,7 %											< SMIC 35 h	10 K	E : 1,22
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												
1 154,27 €	(E)	2,4 %	1,8 %												< GMR 3	4 K	E : 1,13
1 154,27 €	(E)	0,0 %	1,2 %	2,8 %											S : conforme		
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												

BRANCHES DU BÂTIMENT Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Haute Normandie **CC 255** 5 060				< GMR 1	E : 1,12		
	Observations : Accord du 05/12/2000 : SMH : 1 048,99 € au 01/04/01 (**39 h**). Accord national du 12/02/2002 : **Maintien pour 35 heures** au 1/1/02 des minima applicables pour 39 h au 31/12/01.						
Région Parisienne **CC 1841** 30 216	A 25/11/02 *01/01/03*	*SMH : 751,80 €* **(base 35 heures)**		< SMIC 35 h	E : 1,15	*A 25/11/02* **(base 35 heures)**	01/01/03 01/06/03
	Observations : Accord du 25/05/00 : SMH : 734,96 € au 01/01/00 (**39 h**). Accord national du 12/02/2002 : **Maintien pour 35 heures** au 1/1/02 des minima applicables pour 39 h au 31/12/01.						
PACA **CC 255** 11 085				< GMR 1	E : 1,12	RP 03/12/03 **(base 35 heures)**	*01/01/04*
	Observations : Accord du 07/12/98 : SMH : 1 036,65 € au 01/01/99 (**39 h**). Accord national du 12/02/2002 : **Maintien pour 35 heures** au 1/1/02 des minima applicables pour 39 h au 31/12/01.						
Rhone Alpes **CC 255** 16 779	A 14/02/02 01/01/02	SMH : 777,00 € **(base 35 heures)**	2,1 %	< SMIC 35 h	E : 1,21	A 08/01/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
															< SMIC 35 h	13 K	E : 1,10
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												
751,80 €	(E)	2,3 %	2,3 %												< SMIC 35 h	11 K	E : 1,17
759,30 €	(E)	1,0 %	1,0 %	3,3 %													
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												
1 091,00 €	*(E)*	*5,2 %*	*4,2 %*	*4,2 %*											< GMR 1	9 K	E : 1,10
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												
792,00 €	(E)	1,9 %	1,9 %	1,9 %											< SMIC 35 h	10 K	E : 1,22
					Accords RTT : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat) - Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98 - Effet 27/2/99.												

BRANCHES DU BÂTIMENT Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet

BRANCHES RÉGIONALES DES TRAVAUX PUBLICS OUVRIERS

Aquitaine **CC 1702** 7 888	A 29/04/02 01/10/02 A 18/12/02 *01/01/03*	SMH : 1 127,23 € *RAG :* **(base 35 heures)**	compensation	< GMR 3 **S : conforme**	E : 1,50	*A 18/12/02* **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Pour 2002 : accord national du 24/07/02 : **Maintien pour 35 h au 01/10/02** des minima applicables pour 39 h au 30/09/02.						
Bretagne **CC 1702** 8 345	A 09/04/02 01/10/02 A 23/12/02 *01/01/03*	SMH : 1 130,00 € *RAG :* **(base 35 heures)**	compensation	< GMR 3	O : 1,49	*A 23/12/02* A 03/12/03 **(base 35 heures)**	01/01/03 *01/01/04*
	Observations : Pour 2002 : accord national du 24/07/02 : **Maintien pour 35 h au 01/10/02** des minima applicables pour 39 h au 30/09/02.						
Pays de Loire **CC 1702** 10 630	A 29/04/02 01/10/02	SMH : 1 128,00 € **(base 35 heures)**	compensation	< GMR 3 **S : conforme**	O : 1,52	A 04/02/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Pour 2002 : accord national du 24/07/02 : **Maintien pour 35 h au 01/10/02** des minima applicables pour 39 h au 30/09/02.						
Lorraine **CC 1702** 7 133	A 22/04/02 01/10/02	SMH : 948,00 € **(base 35 heures)**	compensation	< SMIC 35 h	O : 1,48		
	Observations : Pour 2002 : accord national du 24/07/02 : **Maintien pour 35 h au 01/10/02** des minima applicables pour 39 h au 30/09/02. Branche neutralisée en 2003 car SMH ne sont plus en vigueur (AN 24/07/02).						
Midi-Pyrénées **CC 1702** 7 477	A 09/10/02 01/10/02 *01/01/03*	SMH : 1 082,69 € *RAG :* **(base 35 heures)**	compensation	< GMR 1	O : 1,46	*A 09/10/02* **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations :						
Nord Pas de Calais **CC 1702** 12 868	RP 14/05/02 01/10/02	SMH : 1 127,23 € **(base 35 heures)**	compensation	< GMR 3 **S : conforme**	O : 1,49		
	Observations : Branche neutralisée en 2003 car, d'après l'accord national du 24/07/02, les SMH ne s'appliquent pour 35 h que du 01/10/ au 31/12/2002.						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
										14 400 €	(0)	Création de la RAG 35 h					E : 1,53
Accords RTT : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99																	
										14 400 €	(0)	Création de la RAG 35 h					O : 1,52
Accords RTT : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99																	
										14 500 €	(0)	Création de la RAG 35 h					O : 1,52
Accords RTT : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99																	
Accords RTT : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99																	
										14 400 €	(0)	Création de la RAG 35 h					O : 1,50
Accords RTT : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99																	
Accords RTT : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99																	

BRANCHES DU BÂTIMENT Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Haute Normandie **CC 1702** 6 058	A 24/04/02 01/10/02 A 17/12/02 *01/01/03*	SMH : 1 126,40 € *RAG :* **(base 35 heures)**	compensation	< GMR 3 **S : conforme**	E : 1,55	*A 17/12/02* A 03/12/03 **(base 35 heures)**	01/01/03 *01/01/04*
	Observations : Pour 2002 : accord national du 24/07/02 : **Maintien pour 35 h au 01/10/02** des minima applicables pour 39 h au 30/09/02.						
Région Parisienne **CC 1702** 23 329	A 09/10/02 *01/01/03*	*RAG :* **(base 35 heures)**	compensation	< SMIC 35 h	O : 1,53	*A 09/10/02* A 27/11/03 **(base 35 heures)**	01/01/03 *01/01/04*
	Observations : Rappel : accord du 29/02/00 : SMH : 983 € au 01/03/00 (**39 h**). Pour 2002 : accord national du 24/07/02 : **Maintien pour 35 h au 01/10/02** des minima applicables pour 39 h au 30/09/02.						
Picardie **CC 1702** 5 084			compensation	< GMR 1	O : 1,47		
	Observations : Dernier accord du 10/04/01 : SMH : 1 082,69 € au 01/01/02 (**39 h**). Pour 2002 : accord national du 24/07/02 : **Maintien pour 35 h au 01/10/02** des minima applicables pour 39 h au 30/09/02. Branche neutralisée en 2003 car SMH ne sont plus en vigueur (AN 24/07/02).						
Poitou Charentes **CC 1702** 5 063	A 24/10/02 01/10/02	SMH : 1 135,40 € **(base 35 heures)**	compensation	< GMR 4	O : 1,54	*RP 24/10/02* A 10/12/03 **(base 35 heures)**	01/01/03 *01/01/04*
	Observations :						
PACA **CC 1702** 9 965	A 18/12/02 *01/01/03*	*RAG :* **(base 35 heures)**	compensation	< SMIC 35 h	O : 1,49	*A 18/12/02* **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Rappel : accord du 20/12/00 : SMH : 954,79 € au 01/01/01 (**39 h**). Pour 2002 : accord national du 24/07/02 : **Maintien pour 35 h au 01/10/02** des minima applicables pour 39 h au 30/09/02.						
Rhone Alpes **CC 1702** 16 150			compensation	< GMR 1	O : 1,57		
	Observations : Dernière RP du 18/04/01 : SMH : 1 082,60 € au 01/10/01 (**39 h**). Pour 2002 : accord national du 24/07/02 : **Maintien pour 35 h au 01/10/02** des minima applicables pour 39 h au 30/09/02. Branche neutralisée en 2003 car SMH ne sont plus en vigueur (AN 24/07/02).						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
										14 500 €	(0)	Création de la RAG 35 h					0 : 1,55
					Accords RTT : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99												
										14 800 €	(0)	Création de la RAG 35 h					0 : 1,55
					Accords RTT : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99												
					Accords RTT : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99												
										14 400 €	(0)	Création de la RAG 35 h					0 : 1,52
					Accords RTT : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99												
										14 500 €	(0)	Création de la RAG 35 h					0 : 1,53
					Accords RTT : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99												
					Accords RTT : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99												

BRANCHES DU BÂTIMENT Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2002 GMR 5 = 1 154,27 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire / Valeur	% augm. 02 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet

BRANCHE RÉGIONALE DES TRAVAUX PUBLICS ETAM

Région Parisienne CC 403 12 960	A 09/10/02 *01/01/03*	*RAG :* **(base 35 heures)**	compensation	< SMIC 35 h	E : 1,15	*A 09/10/02* A 27/11/03 **(base 35 heures)**	01/01/03 *01/01/04*
	Observations : Rappel : accord du 22/05/00 : SMH : 735 € au 01/06/01 (**39 h**). Pour 2002 : accord national du 24/07/02 : **Maintien pour 35 h au 01/10/02** des minima applicables pour 39 h au 30/09/02.						
Rhone Alpes CC 403 7 586	RP 08/03/02 01/10/02	SMH : 1 132,87 € **(base 35 heures)**	compensation	< GMR 3 **S : conforme**	E : 1,21	A 29/01/03 **(base 35 heures)**	01/01/03
	Observations : Pour 2002 : accord national du 24/07/02 : **Maintien pour 35 h au 01/10/02** des minima applicables pour 39 h au 30/09/02.						

DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/03 = 1 172,74 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2003			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
										14 800 €	(0)	Création de la RAG 35 h					E : 1,29
					Accords RTT : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99												
										14 800 €	(E)	Création de la RAG 35 h					E : 1,29
					Accords RTT : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99												

ANNEXE 9.3 • INCIDENCE DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LES RÉMUNÉRATIONS

NB

RTT : réduction du temps de travail

TH : taux horaire

RAG : rémunération annuelle garantie

IC : indemnité compensatrice de réduction du temps de travail

RP : recommandation patronale

A : accord

CC : convention collective

E : effet

(X) : simple incitation au maintien du salaire antérieur

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Aéraulique	A : 16/06/99 E : 24/11/99	Modalités précisées par l'entreprise, à défaut, la rémunération mensuelle conventionnelle est maintenue par une prime de compensation du pouvoir d'achat à intégrer dans le salaire de base.	✓	✓	IC	3 ans		
Alimentation diverses industries	A : 18/03/99 E : 27/06/99	Maintien du niveau de rémunération de base antérieur avec intégration progressive de l'indemnité dans le salaire horaire (cette disposition vise a priori les salaires réels). L'accord de salaire de mai 2002 précise l'existence d'une compensation des salaires minima.	✓	✓	IC	2 ans		2 ans (avec une clause de sauvegarde)
Alimentation (commerce à prédominance)	A : 21/12/98 E : 01/03/99	Les conditions permettant le maintien du salaire minimum garanti des salariés à temps partiel ont été fixées paritairement au cours du 1er trimestre 1999.	✓		IC	3 ans		
Ameublement fabrication	A : 16/02/99 E : 01/06/99	Maintien des barèmes des salaires professionnels catégoriels prévus par l'accord du 22/09/98 (hors annualisation). Dans le cadre de l'annualisation, maintien des salaires bruts mensuels de base correspondant à l'horaire hebdomadaire antérieurement pratiqué.	✓	✓				
Ameublement négoce	Pas d'accord RTT	Pas d'accord RTT de branche, mais des dispositions salariales récentes liées à la RTT sont prévues dans un accord de salaire qui prévoit une compensation partielle des minima.	✓ partielle					

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
(3) Accord du 16/06/00 Effet 01/06/00 Accord du 18/07/01 Effet 01/09/01 Accord du 01/07/02 Effet 01/07/02 Accord du 18/06/03 Effet 01/07/03		(3) base 35h (précision des valeurs de l'IC par coefficient, puis suppression de l'IC en 2002)		L'accord RTT (juin 1999) prévoyait la compensation des minima (de fait, sur la base des valeurs de 1996, soit 976,28 € comme plancher garanti pour 169 h) sans préciser l'existence de modération ou de gel. Les accords de salaires ultérieurs, revalorisent la grille des minima sur 151,67 h. L'accord de juin 2000 **maintient** les valeurs de l'ensemble de la grille **en revalorisant en outre les 4 premiers coefficients**. L'accord de juillet 2002 supprime l'IC ce qui met un terme au processus d'intégration de l'IC dans le salaire de base et revalorise le barème de 1,4%. L'accord de juin 2003 revalorise la grille de 1,5 %. La branche a, depuis juillet 2002, pour les 35 premières heures de travail effectif par semaine, un barème unique pour l'ensemble de ses entreprises pour les salariés en place et les nouveaux embauchés.
(3) Accord du 13/12/99 Effet 01/11/99 Accord du 19/09/00 Effet 01/09/00 Accord du 31/01/01 Effet 01/01/01 Accord du 02/05/02 Effet 01/ 01/01 et 01/05/02 Accord du 24/02/03 Effet 01/ 01/03 et 01/02/03 Accord du 18/12/03 Effet 01/01/04		(3) base 39 h base 35 h		L'accord RTT de 1999 ne prévoyait pas le maintien des salaires minima mais a priori le maintien des salaires réels avec un gel des revalorisations sur 2 ans (avec clause de sauvegarde). Trois accords de salaires ont été conclus en 1999, 2000, 2001 toujours présentés sur 39 h. L'accord de salaires de mai 2002 revalorise de 3 % les barèmes mensuels et annuels applicables en 2002 pour 35 h sur l'ancienne base 39 h, ce qui établit l'existence d'une **compensation** des minima en plus de la **revalorisation**. Les accords de salaires de 2003 revalorisent la grille en moyenne de 1,7 % sur 2003 et de 2,2 % sur 2004.
(3) Accord du 11/10/2000 Effet au 01/02/2001 Accord du 02/10/2001 Effet au 01/05/2002 Accord du 04/10/2002 Effet 01/04/03		(3) valeurs identiques 35 h - 39 h puis barème uniquement pour 35 h		Les accords de salaires d'avril et octobre 2000 revalorisent les minima sur 169 h (pauses comprises) et sur 151,67 h (en intégrant les pauses et l'IC) pour aboutir à un montant total mensuel identique (**compensation et revalorisation**). Les accords suivants (**à partir de 2001**) ne présentent qu'un barème 35 h revalorisé avec **intégration totale de l'IC dans le salaire de base** et un complément de 0,05 % correspondant aux pauses rémunérées.
(3) *RP du 25/10/00* *Effet au 01/11/00* Accord du 23/04/03 Effet au 01/06/03		(3) Base 39 h Base 35 h (cadres uniquement)		L'accord RTT prévoyait le maintien des minima en cas de RTT sans annualisation (valeurs de septembre 1998). La dernière revalorisation (RP) ne concernant que la grille afférente aux salariés à 169 h, celle sur 35 h correspond a priori toujours aux valeurs (maintenues) prévues par l'accord du 22/09/98 (hors annualisation). L'accord RTT ne précisait aucune modération ou gel et aucun accord de salaires n'est enregistré jusqu'à celui d'avril 2003 qui revalorise, sur une base 35 h, les minima de 2,8 % sur l'année 2003, **mais uniquement pour les salariés représentés par la CFE-CGC**, seule organisation syndicale de salariés signataire de l'accord.
(4) Accord du 17/01/01 Effet au 26/07/02		(4) Valeurs différentes 35 h - 39 h		Une nouvelle convention collective a été signée le 31/05/95 sans revaloriser la grille des salaires minima dont le dernier accord de salaire datait du 01/03/1993. La branche n'a pas conclu d'accord RTT, mais l'accord de salaire du 17/01/01 prévoit une compensation partielle des salaires minima. Il fixe des barèmes différents sur la base de 39 h et 35 h, en indiquant pour les entreprises à 35 h, la part réservée à l'indemnité différentielle.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Analyses médicales laboratoires	A : 11/10/99 E : 31/03/00	En cas de réduction collective du temps de travail jusqu'à 10,26 %, le salaire minimum conventionnel applicable avant la réduction est maintenu par l'attribution d'une compensation ARTT. Celle-ci devra s'éteindre au plus tard en 3 ans et s'intégrer par tiers chaque année à compter du 01/01/2002. Par ailleurs, incitation à maintenir la rémunération antérieure à la RTT.	✓	(✓)	IC	3 ans		
Animation	A : 05/05/99 E : 09/08/99	L'accord de RTT et son avenant salarial du 05/05/99 ont prévu le maintien de la rémunération minimale conventionnelle antérieure (passage direct à 35 heures ou par paliers).	✓		IC	2 ans		
Architectes	Pas d'accord RTT	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et les barèmes de minima valent, jusqu'au 31/12/03, uniquement pour 39 h.						
Artistiques culturelles entreprises	A : 14/04/99 E : 25/09/99	"Les salariés présents dans l'entreprise à la date d'application de la présente convention et qui seront concernés par la réduction horaire prévue au titre VI bénéficient du maintien du salaire mensuel réel fixé antérieurement pour 169 h selon les modalités qui pourront être aménagées par des accords d'entreprise par augmentation de 11,4 % du taux horaire ...ou par la mise en place exceptionnelle dite "complément ARTT". L'accord de salaire du 27/03/02 compense et revalorise les minima applicables depuis mars 1998.	✓	✓	TH ou IC			gel sur 3 ans des éventuelles réévaluations salariales.
Assurances, agences générales	CC nouvelle du 02/06/03 E : 01/01/04	L'accord RTT du 20/12/00 ne prévoyait ni le maintien des salaires minima ni le maintien des salaires réels. Il précisait : "les incidences éventuelles de la réduction du temps de travail sur les rémunérations sont précisées au sein de chaque agence générale d'assurance". Une nouvelle convention collective est conlue en modifiant la structure des salaires minima désormais uniquement établis sur une base annuelle de 35 h.						
Assurance courtage	A : 12/05/99 E : 09/08/99 CC nouvelle du 18/01/02	Les grilles de minima hiérarchiques fixées pour 169 h restent inchangées en cas de RTT jusqu'à 151,67 h mais aucune précision n'est donnée sur les modalités de la compensation. Une nouvelle convention collective est conlue en janvier 2002.	✓					

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
(3) Accord du 07/06/01 Effet au 01/07/01 Accord du 22/11/01 Effet au 01/04/02 Accord du 23/05/02 Effet au 01/07/02 Accord du 30/01/03 Effet au 01/01/03	(3) Base 39h en 2001 Base 39 h et 35 h à partir d'avril 2002 Base 35 h (avec IC)			L'accord RTT prévoyait le maintien des minima applicables avant réduction sans envisager une modération ou un gel ; l'accord de salaire pour 2001 ne revalorise que les salaires sur 39 h. L'accord conclu pour 2002 précise d'une part les valeurs sur 35 h (même montant qu'auparavant caractérisant la **compensation**, mais en précisant l'augmentation du taux horaire de 5 % et la valeur correspondante de l'IC réduite d'autant) et, par ailleurs, la grille applicable pour 39 h revalorisée. Les deux derniers accords revalorisent la grille 35 h en précisant les différentes valeurs applicables (taux horaire majoré, la valeur de l'IC et le total dû avec et sans IC).
(3) Accord du 20/11/01 Effet au 01/01/02 *RP du 01/01/02* *Effet au 01/01/02* Accord du 25/09/02 Effet au 01/01 et 01/09/03 01/05/04 et 01/01/05		(3) Valeur du point revalorisée base 35 h		L'avenant 48 du 05/05/99 à l'accord RTT prévoyait la disparition de l'indemnité compensatrice par son intégration progressive dans le salaire conventionnel, au rythme défini par un échéancier prenant fin au 01/01/02. En conséquence à partir du 01/01/02 la branche a, pour les 35 premières heures de travail effectif par semaine, un barème unique pour l'ensemble de ses entreprises pour les salariés en place et les nouveaux embauchés. L'accord de salaires du 25/09/02 revalorise la valeur de point applicable au 01/01/02 (base 35 h) sur une période pluriannuelle couvrant les années 2003,2004 et 2005 (**compensation et revalorisation**).
(4) Accord du 25/02/03 Effet au 01/01/03		(4) Base 39 h		Une nouvelle convention collective a été conclue le 27/02/2003 et prendra effet au 16/01/2004. Les accords de salaires sont toujours négociés au niveau infranational et sur la base de 169 h en 2003.
(3) Accord du 27/03/02 Effet au 01/03/02 Accord du 16/12/02 Effet au 01/10/02 01/01 et 01/07/03		(3) Base 35 h		L'accord du 27/03/02 prévoit d'anticiper la date de sortie du gel des salaires initialement fixée au 01/10/2002. Les salaires réels ainsi que les salaires minima sont revalorisés de 1,4 % au 01/03/02. La grille des minima basée sur 35 h **compense et revalorise la grille** anrérieurement applicable. L'accord du 16/12/02 revalorise les salaires réels de 0,4 % au 01/10/02 et les salaires minima de 2,1 % en 2003.
(3) Accord du 21/06/01 Effet au 01/07/01 CC du 02/06/03 Effet au 01/01/04		(3) Base 39 h	(3) Base 35 h	L'accord de salaires conclu en 2001 fixe le barème des minima pour 169 h et revalorise de 2,5 % la grille applicable depuis janvier 1998. L'accord RTT ne prévoyait pas le maintien des minima. Pas d'accord de salaires conclu en 2002. **Une nouvelle convention collective est signée le 02/06/03**. Les salaires **minima** applicables au 01/01/04 sont désormais uniquement établis sur une **base annuelle**.
(3) CC du 18/01/02 Effet au 01/01/02 au 01/07/02 et au 01/01/03 Accord du 30/06/03 Effet au 01/07/03			(3) Base 35 h	Une nouvelle CC s'applique depuis janvier 2002. La grille des salaires minima ne précise pas de durée de référence, mais compte tenu du principe du maintien des salaires minima posé par l'accord RTT, les nouveaux salaires annuels valent pour 35 h. Le premier barème 35 h applicable en 2002 **compense et revalorise** de 1 % les valeurs minimales annuelles en vigueur depuis janvier 1997. L'accord de juin 2003 revalorise le barème de 1,8 %.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Assurances sociétés	Accord RTT annulé	Un accord RTT du 24 juillet 2001 a été annulé par un jugement du Tribunal de Grande Instance de Paris le 14 mai 2002. Ce jugement a été confirmé par la Cour d'Appel de Paris.						
Audiovisuel public communication	Pas d'accord RTT	La branche n'a pas conclu d'accord RTT. Un courrier de la branche précise que les barèmes de minima valent pour 35 h en 2003.						
Audio-visuel electronique équip. ménager	Pas d'accord RTT	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et affiche ses barèmes de minima sur 169 h.						
Automobile (services de l')	A : 18/12/98 E : 24/02/99	Les salaires de base (hors prime d'annualisation) sont maintenus en cas d'annualisation du temps de travail (les primes de modulation ou d'annualisation sont dès lors supprimées).		✓				
Autoroutes sociétés d'économie mixte	A : 24/06/99 E : 31/08/99	"Le salaire de base mensuel des salariés est maintenu au moment du passage à 35 h. Les modalités de calcul de l'ancienneté et des majorations demeurent inchangées".	✓					
Avocats	A : 25/06/99 E : 01/12/99	La RTT n'entraîne pas de perte de la rémunération mais aucune précision n'est donnée sur les modalités de la compensation. Pas de compensation des salaires minima prévue dans l'accord RTT. L'accord de salaires de septembre 2003 présente le barème applicable **au 01/01/04** en transposant sur 35 h le barème en vigueur sur 39 h depuis décembre 2001, ce qui équivaut à une **compensation intégrale des salaires minima.**	✓	✓				

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
(3) Accord du 31/07/01 Effet au 01/01/01 Accord du 03/07/02 Effet au 01/01/02 Accord du 19/05/03 Effet au 01/01/03			(3) Base 39 h sans référence de durée	Les accords de juillet 2001 et 2002 ont été conclus postérieurement à l'accord RTT qui ne peut s'appliquer suite à son annulation par le TGI et la Cour d'Appel de Paris. Ils ne précisent pas de durée de référence mais la CC prévoit en son article 37 une durée de 1 712 h ; (l'accord RTT prévoyait une durée maximale de travail de 1 580 h).
(4) *RP du 31/12/97* *Effet au 31/12/97*		(4) Base 39 h = 35 h		Les valeurs de point d'indice applicables antérieurement pour 39 h n'ont pas été revalorisées depuis 1997 mais valent désormais pour 35 h (**compensation**).
(4) Accord du 15/03/02 Effet au 01/04/02 Accord du 16/12/02 Effet au 01/02/03 Accord du 24/09/03 Effet au 01/11/03	(4) Base 39 h (sauf cadres)	(4) Base 39 h (toutes CSP)	(4) Base 39 h RAG pour les cadres	Un accord de classifications, conclu le 16 mai 2001, comporte des barèmes de salaires minima programmés sur plusieurs années (période transitoire de mise en place d'une nouvelle hiérarchie des salaires à échéance en janvier 2006). L'accord de salaires applicable en 2003 pour 169 h revalorise l'ensemble des valeurs antérieures sur les 4 années considérées.
(3) Accord du 06/12/02 Effet au 01/01 et 01/07/03		(3) Base 35 h		Un accord de salaires et de classifications ont été conlus le 06 décembre 2002. Les minima mensuels sont garantis pour 35 h à partir du reclassement ce qui caractérise l'existence d'une **compensation** en plus de la **revalorisation** des barèmes de février 1999. C'est le 1er accord de salaires depuis l'accord RTT de 1998 qui n'envisageait pas le maintien des salaires minima.
(2) Accord du 24/06/99 Effet au 01/01/99; 01/01/00 et 01/01/01 (3) Accord du 05/12/00 Effet au 01/07/01		(2) Base 35 h (3) Base 35 h		**La durée conventionnelle est fixée à 35 h à compter du 01/01/2000.** L'accord RTT **maintient et revalorise les salaires minima** de 0,3 % par an sur 3 ans. L'accord de décembre 2000 revalorise la valeur de point de 0,9 %.
(3) Accord du 26/01/01 Effet 01/09/01 Accord du 05/10/01 Effet 01/12/01 Accord du 08/11/02 Effet 01/01/03 Accord du 08/09/03 Effet au 01/01/04 Accord du 21/11/03 Effet au 01/01et 01/07/04		(3) Base 39 h Base 35 h		L'accord RTT ne prévoyait pas le maintien des salaires minima. Deux accords de salaires ont revalorisé la grille depuis l'accord RTT sur la base de 39 h (bien qu'aucune base horaire n'ait jamais été précisée). En l'absence d'accord pour l'année 2002 mettant en place une grille de minima sur la base de 35 h, une recommandation patronale (RP) a appliqué le principe d'une proratisation de la grille antérieure sans envisager de compensation. L'ensemble des organisations syndicales signataires de la CC ont formé, le 10/12/01, une opposition à cette RP. L'accord du 08/11/02 (avenant n° 70) applicable en janvier 2003 et non lié à l'extension est uniquement signé par le CNADA pour la partie patronale. Il revalorise de 3 % la grille basée précédemment sur 39 h ce qui caractérise l'existence d'une compensation en plus de la revalorisation des barèmes. Cet accord ne sera pas étendu suite à l'opposition à l'extension de 4 syndicats d'employeurs. L'avenant n° 70 **maintient** les valeurs de l'avenant n° 68 (applicables sur 39 h depuis le 01/12/01) en présentant ce barème sur 35 h. L'avenant n° 72 revalorise le barème de 1,5% au 01/01/04 et de 1,5% au 01/07/04.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Banques	A : 29/05/01 E : 01/11/01	L'accord RTT prévoit le maintien du salaire de base annuel tel que prévu par l'article 39 de la CCN du 10/01/00. Ce salaire est maintenu à compter de la date d'application de la RTT dans l'entreprise sans que le taux horaire en soit changé.		✓	pas le TH			
Bâtiment	A : 09/09/98 E : 01/11/98 (artisanat)	Principe du maintien du salaire brut mensuel de base. La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels. On peut alors en déduire qu'il y a maintien des minima pour les salariés en place ayant réduit leur temps de travail. L'avenant du 10/05/00 avec effet au 01/01/01, prévoit notamment une réduction progressive du temps de travail et précise le régime des heures supplémentaires en cas de RTT anticipée ou non.	✓	✓				
	A : 06/11/98 E : 26/02/99 (BTP)	Les salaires bruts mensuels de base sont maintenus en cas d'annualisation du temps de travail. La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels en vigueur à la date de l'embauche. On peut alors en déduire qu'il y a maintien des minima pour les salariés en place ayant réduit leur temps de travail.	✓	✓				
Travaux Publics	A : 06/11/98 E : 26/02/99	Les salaires bruts mensuels de base sont maintenus en cas d'annualisation du temps de travail. La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels en vigueur à la date de l'embauche. On peut alors en déduire qu'il y a maintien des minima pour les salariés en place ayant réduit leur temps de travail.	✓	✓				

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
(3) Accord du 29/10/02 Effet au 01/11/02 Accord du 20/10/03 Effet au 01/01/04			(3) Base 35 h	La nouvelle convention collective du 10 janvier 2000 comporte en annexe des barèmes de salaire annuels minima prévus pour 35 h mais si "pendant la période 2000-2001, la durée du travail de l'entreprise reste supérieure à la durée légale, les salaires minima, à l'exclusion du niveau A, sont abaissés de 5 %". Le barème des salaires minima annuels sont revalorisés en moyenne de 5,35 % en 2002 et de 3 % en 2004.
Les barèmes de salaires sont négociés au niveau régional (3) Accord national du 12/02/2002 Effet au 01/01/02 (3) Ingénieurs et cadres: Accord du 21/01/03 Effet au 01/02/03 Accord du 17/12/03 Effet au 01/01/04		(3) Base 39 h jusqu'au 31/12/01 Base 35h à compter du 01/01/02 (3) Base 39 h		Les accords de salaires sont traditionnellement négociés au niveau régional. Pour pouvoir prendre en considération la nouvelle durée légale et appliquer la réduction du temps de travail d'une façon homogène, la branche du Bâtiment a négocié **un accord cadre, de niveau national, le 12/07/2002 précisant les conditions de rémunération des Ouvriers et des Etam** dans toutes les entreprises relevant de son champ d'application. Les valeurs de salaires minima mensuels applicables à partir du 01/01/02 seront négociées au niveau régional. Cet accord institue une compensation des minima en distinguant le cas des entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 h par semaine ou 35 h en moyenne sur l'année, du cas de celles dont l'horaire collectif est supérieur à la durée légale de 35 h : - pour les premières, les barèmes mensuels régionaux antérieurement applicables sur 39 h au 31/12/01 sont **intégralement maintenus** pour 35 h au 01/01/02 et servent de base aux futures négociations régionales. - pour les entreprises dont l'horaire collectif est supérieur à 35 h, un régime transitoire est prévu, prenant en compte pour les 35 premières heures, les mêmes barèmes que dans le cas précédent, mais sur la base de 93 % au 01/01/02, 96 % au 01/01/03 pour atteindre 100 % au 01/01/04 (**compensation à cette date du barème 39 h en vigueur au 31/12/01**). Deux accords cadres de niveau national ont été négociés sur la base de **39 h** en janvier et décembre 2003 en vue de revaloriser les appointements minimaux des Ingénieurs et Cadres du Bâtiment.
Les barèmes de salaires sont négociés au niveau régional (3) Accord national du 24/07/02 Effet 01/01/03		(3) Base 35 h		Les avenants nationaux n° 2, 16 et 18 du 24/07/02 aux conventions collectives nationales des Travaux Publics Ouvriers et Etam et Ingénieurs et Cadres modifient la structure des salaires minima en supprimant à terme toute référence mensuelle par **la mise en place, à compter du 01/01/03, de rémunérations minimales annuelles garanties basées sur 35 h de travail par semaine ou 35 h en moyenne sur l'année**. • Pour les salariés relevant des catégories Ouvriers et Etam dont l'horaire collectif de travail est à 35 h, deux régimes de minima s'appliquent successivement : - des dispositions transitoires à compter du 01/10/02 et jusqu'au 31/12/02 où les salaires minimaux mensuels régionaux en vigueur pour 39 h au 30/09/02 vaudront pour une base de 35 h (**compensation totale**). - une nouvelle structure des salaires minima par une **annualisation des barèmes** régionaux à compter du 01/01/03. Pour les salariés (Ouvriers ou Etam) dont l'horaire collectif de travail est supérieur à 35 h, à titre transitoire et au plus tard jusqu'au 31/12/2004, les barèmes régionaux précédemment en vigueur continuent à s'appliquer: • sur la base de 39 h sans modification jusqu'au 31/12/01, • sur la base de 35 h, un régime particulier est prévu, prenant en compte pour les 35 premières heures, les mêmes barèmes que dans le cas précédent, mais sur la base de 93 % au 01/01/03, 96 % au 01/01/04.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Bijouterie joaillerie orfèvrerie	A : 04/12/98 E : 24/02/99	Maintien du revenu salarial dans les conditions choisies par l'entreprise. L'accord de salaire du 16/11/2000 prévoit une compensation progressive des minima pour atteindre au 01/01/2002 l'application d'une grille unique, aboutissant à cette date à une compensation intégrale.	✓ partielle	✓				
Biscuiterie biscotterie	A : 18/03/99 E : 27/06/99	Maintien du niveau de rémunération de base antérieur avec intégration progressive de l'indemnité dans le salaire horaire (cette disposition vise a priori les salaires réels). Le maintien des salaires minima apparaît dans l'accord de salaire de mai 2002.	✓	✓	IC	2 ans		2 ans (avec une clause de sauvegarde)
Blanchisserie interrégionale	Accord national des professions de l'entretien des textiles du 29/06/99 Effet au 24/11/99	Maintien de la rémunération antérieure dans les entreprises de moins de 20 salariés.		✓				
Bois d'œuvre et dérivés négoce	A : 28/04/99 E : 09/08/99	La grille des salaires minima conventionnels, base 39 h est maintenue pour une durée hebdomadaire moyenne de 35 h aux dates de mise en œuvre dans les entreprises de la loi du 13/06/1998.	✓					
Bois industries	A : 10/10/00 E : 01/12/01	Maintien de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 169 h lors de la RTT dans l'entreprise (passage direct ou progressif à 35 h). Cette garantie est assurée par le versement d'une IC intégrée dans le salaire de base sur 3 ans maximum. L'accord de salaires du 20 juin 2002 prévoit une compensation différenciée des minima selon l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.	✓	✓	IC	3 ans		
Bonneterie lingerie commerce de gros	Pas d'accord RTT	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et le dernier accord de salaires a été signé le 19 septembre 1996.						

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
(3) Accord du 16/11/00 Effet 01/01/01 Accord du 13/09/01 Effet 01/01/02		(3) 35 h et 39 h grille unique base 35 h		L'accord du 16/11/2000 fixe 2 grilles différentes basées sur 35 h et 39 h et prévoit l'application d'une grille unique au 01/01/2002 sur la base des valeurs de la grille 39 h. L'accord du 13/09/2001 modifie ces valeurs applicables au 01/01/2002 en revalorisant l'ensemble de la grille de 4,1% (**compensation et revalorisation**).
(3) Accord du 17/11/99 Effet 01/11/99 Accord du 19/09/00 Effet 01/09/00 Accord du 31/01/01 Effet 01/01/01 Accord du 02/05/02 Effet 01/01 et 01/05/02 Accord du 17/02/03 Effet 01/01 et 01/02/03		(3) base 39 h base 35 h		L'accord RTT de 1999 ne prévoyait pas le maintien des salaires minima mais a priori le maintien des salaires réels avec un gel des revalorisations sur 2 ans (avec clause de sauvegarde). Trois accords de salaires ont été conclus en 1999, 2000, 2001 toujours présentés sur 39 h. L'accord de salaires de mai 2002 revalorise de 3 % les barèmes mensuels et annuels applicables en 2002 pour 35 h sur l'ancienne base 39 h, ce qui établit l'existence d'une **compensation** des minima en plus de la **revalorisation**. L'accord de salaires de février 2003 revalorise la grille de 1,8 %.
(3) Accord du 12/10/01 Effet 01/11/01 Accord du 16/07/02 Effet au 01/08/02		(3) Base 39 h		L'accord RTT, de niveau national (juin 1999), ne prévoyait pas le maintien des minima après RTT. L'accord du 12/10/01 revalorise de 13,6 % la grille sur 39 h. La dernière revalorisation des minima remontait à février 1997. L'accord de janvier 2002 revalorise la grille précédente de 3,1 % sur la base de 39 h.
(3) Accord du 28/02/02 Effet 01/04/02 Accord du 01/12/03 Effet au 01/12/03		(3) Base 35 h		L'accord RTTdu 28/04/99 précise que "la durée conventionnelle du temps de travail effectif sera de 1 645 h par an, correspondant à une durée hebdomadaire moyenne de 35 h, aux échéances prévues par la Loi" et pose par ailleurs le principe du maintien de la rémunération antérieure. Aucun gel des salaires n'était envisagé mais on peut noter qu'aucun accord de salaire n'a été conclu pendant 3 ans. L'accord du 28/02/2002 **compense et revalorise la grille** applicable depuis le 01/07/1998. L'accord du 01/12/2003 revalorise en moyenne la grille de 2,50 %.
(3) Accord du 20/06/02 Effet au 01/07/02 Accord du 21/01/03 Effet au 01/07/03 Accord du 16/12/03 Effet au 01/07/04		(3) Base 35 h et > à 35 h		L'accord de salaires du 26 juin 2002 précise les incidences de la nouvelle durée légale sur le régime des minima. Il est dans la même ligne que l'accord cadre du Bâtiment qui prévoit une compensation différenciée des minima selon l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise. A savoir, une compensation totale des minima antérieurement applicables pour les entreprises effectivement passées à 35 h et une compensation partielle pour les entreprises dont l'horaire collectif est supérieur à 35 h (93 % au 01/07/02; 96 % au 01/07/03 et 100 % au 01/07/04).
(1) Accord du 19/09/96 Effet au 01/11/96 *RP de mai 1999* *Effet au 01/05/99*		(1) Base 39 h		La branche n'a pas conclu d'accord RTT et le **dernier accord de salaire a été signé le 19 septembre 1996.**

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Boucherie commerce	A : 13/09/01 E : 29/12/01	L'accord RTT ne précise pas les conséquences de la RTT sur le maintien éventuel de la rémunération antérieure, ni une intention dans ce sens. Néanmoins l'**accord salaire** du 18/09/02 présente une grille substantiellement revalorisée basée sur 35 h ce qui caractérise une **compensation des minima**.						
Boulangerie pâtisserie artisanale	A : 31/05/99 E : 01/09/99	Plusieurs options de RTT sont proposées liées (ou non) à la taille de l'entreprise avec maintien du salaire brut mensuel de base antérieur. **Au 1er janvier 2002** l'ensemble des entreprises (qu'elles aient choisi ou non de suivre les modalités de RTT prévues dans l'accord) aura augmenté les salaires de façon à compenser la réduction de la durée du travail qui s'établit dans la **branche à 35 h** au plus tard à cette date. La compensation salariale ne sera toutefois pas totale pour les entreprises n'ayant pas réduit avant le 01/01/2002.	✓	✓	TH			
Boulangerie pâtisserie industrielle	A : 03/11/99 E : 20/05/00	En contrepartie de l'annualisation et de la réduction des horaires collectifs de travail à 35 heures versement d'une IC au moins égale à : - 75 % de l'horaire réduit (avec un plancher minimum égal au TH du SMIC en vigueur à la signature x 169 h) - 100% en cas de RTT anticipée avec aides financières de l'Etat. Une disposition concernant les nouveaux embauchés précise, que "les salaires mensuels versés ne peuvent être inférieurs aux minimums conventionnels pour le nouvel horaire, majorés chaque année de la valeur du salaire minimal correspondant à la moitié du nombre d'heures réduites".	✓ partielle	✓	IC	2 ans		
Bourse	A :23/12/99 E :12/05/00	"La durée moyenne hebdomadaire de travail à temps complet est abaissée à 35 heures à dater du 01/01/2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et à dater du 01/01/2001 pour les autres entreprises. La réduction du temps de travail prévue par le présent accord n'entraîne **aucune diminution directe ou indirecte de la rémunération** dont le montant est garanti dans le cadre de la durée du travail antérieure."	✓	✓				
Bricolage	A :23/06/00 E : 23/06/00 Avt 21/01/02	La rémunération mensuelle de base des salariés est maintenue par le versement d'une indemnité qui s'incorporera dans le salaire de base au plus tard le 01/01/2002. La disposition de l'accord RTT, prévoyant de déroger au principe de la compensation si la RTT était mise en place pour éviter une mesure de licenciement économique, a été supprimée par avenant modificatif.		✓	IC	2 ans		

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
(2) Accord du 13/09/01 Effet au 01/10/2001 (3) Accord du 18/09/02 Effet au 01/10/02 Accord du 28/11/02 Effet au 01/01/03 (agents de maîtrise) Accord du 10/07/03 Effet au 01/09/03		(2) Base 39 h (3) Base 35h		L'accord RTT ne prévoyait pas le maintien des salaires minima et l'accord de salaires conclu à la même date présentait la grille des minima sur la base de 169 h en revalorisant les valeurs antérieures de 3 %. L'accord du 18/09/02 revalorise la grille en moyenne de 14,4 % en affichant un barème sur la base de 151,67 h ; ce qui revient à la fois à **maintenir** les minima antérieurement applicables pour 169 h et également à les **revaloriser**. Le pourcentage d'augmentation très élevé de la grille salariale (de 12,3 % à 25 % selon les catégories de salariés) s'explique par le changement de classification conclu à la même date. L'accord de 2003 revalorise la grille en moyenne de 1 %.
(3) Accord du 14/12/01 Effet 01/01/02 Accord du 23/12/02 Effet 01/01/03 Accord du 03/07/03 Effet 01/07/03	(3) TH revalorisé			L'accord de salaires du 14/12/2001 révise et complète en matière de rémunération l'accord de RTT du 31/05/1999 en posant clairement le principe du maintien des salaires minima (ce que l'accord RTT n'avait pas prévu) ainsi que des salaires réels. Le salaire horaire minimum professionnel est en conséquence sensiblement augmenté (**compensation et revalorisation de 4,2 %**). Les accords suivants revalorisent la grille en moyenne de 3,2 % en 2003 et de 3 % en 2004.
(3) Accord du 10/11/00 Effet 01/01/01 Accord du 19/10/01 Effet 01/01/02 Accord du 29/11/02 Effet 01/01/03 Accord du 14/11/03 Effet 01/01/04	(3) TH nouveau	(3) Base 35 h		L'accord RTT n'envisageait, explicitement, que la compensation des salaires réels. Pour tenir compte des deux durées légales de temps de travail, les accords de salaires (2000 et 2001) précisent que les minima mensuels sont remplacés par un taux horaire provisoire. L'accord de novembre 2002 fixe des salaires mensuels pour 151,67 h et revalorise la grille précédente (base 35 h) de 8,9 % en moyenne sur l'année 2003. Un accord de novembre 2003 revalorise la grille en janvier 2004 de 3 %.
(3) Accord du 30/11/00 Effet au 01/12/00		(3) Base 35 h		L'accord RTT fixe à 35 h la durée moyenne hebdomadaire de travail à compter du 01/01/2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et à compter du 01/01/2001 pour les autres entreprises. L'accord de salaire du 30/11/2000 est donc applicable **sur 151,67 h dès le 01/01/2001 pour tous les salariés de la branche (durée conventionnelle).** **Il maintient et augmente d'environ 5 % les salaires minima antérieurement applicables sur 169 h**.(dernière revalorisation le 01/08/1997).
(1) Accord du 29/09/98 Effet au 01/01/98 (3) Accord du 02/01/03 Effet au 01/11/03		(3) Bases 35 h	(1) Base 39 h (3) Base 35 h (cadres)	L'accord du 15/05/01, revalorisant de 5,1 % le barème qui était applicable depuis le 1er janvier 1998, a été annulé. L'accord RTT précise au paragraphe sur la durée du travail : "Conformément à l'article L 212-1 du code du travail la **durée hebdomadaire est de 35 h** de travail effectif à la date choisie par l'entreprise et **au plus tard aux échéances légales**". L'accord de salaires de janvier 2003 présente une grille de salaires minima sur 35 h. Les valeurs sont mensuelles pour les employés et agents de maîtrise et annuelles pour les cadres (**compensation et revalorisation**). Ce barème vise toutes les entreprises de la branche et donne les valeurs minimales applicables pour les 35 premières heures pour l'ensemble des salariés.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Cafétérias	L'accord RTT n'est pas applicable	L'accord RTT du 15/11/01 n'est pas applicable car son effet était lié à l'extension (il n'a pas été étendu suite à un problème de champ d'application).						
Caoutchouc	A:17/04/01 E:18/08/01	"Les parties signataires conviennent de ne pas traiter les effets de la RTT sur le niveau des salaires réels… toutefois, elles sont d'accord pour inciter les entreprises à maintenir le niveau des salaires pratiqués à la date de signature de l'accord." Le maintien des salaires minima est réalisé par l'accord de salaires du 18/07/02.	✓	(✓)	IC possible			
Carrières et matériaux ETAM	A : 22/12/98 E : 25/12/99	Maintien de la rémunération antérieure dans les entreprises de moins de 50 salariés qui appliquent l'accord de branche et dans les entreprises, quels que soient leurs effectifs, qui recourent à l'annualisation. L'accord RTT précise que "pour toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord, **la durée conventionnelle du temps de travail des salariés est fixée à 35 h** par semaine" au 01/04/2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 01/12/2000 pour les autres. L'accord de salaires du 13 mai 2002 prévoit le maintien des salaires minima.	✓	✓				
Cartonnage Industrie	A : 26/04/01 E : 24/11/01	"Les parties signataires sont d'accord pour inciter les entreprises à maintenir le niveau des salaires pratiqués à la date de signature de l'accord. Le maintien des salaires minima... est garanti."	✓	(✓)	IC possible			
Casinos	CC nouvelle 14/01/00 A : 29/03/02 E : 01/05/03	La nouvelle convention collective fixe les salaires minima mensuels sur la base de 35 heures.						
Céramique industrie	Pas d'accord RTT	Pas d'accord RTT, mais un accord du 10 décembre 2002 affiche les minima mensuels pour 152,25 h en revalorisant légèrement les valeurs antérieurement applicables pour 169 h.	✓					

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
CC 28/08/98 Effet au 30/12/99 Accord du 15/11/01 Effet à l'extension mais accord non étendu Accord du 02/12/03 Effet à l'extension mais accord non étendu	(1) TH (2) (3)			Seul s'applique à ce jour le barème de salaires intégré dans la convention collective. En effet les deux barèmes suivants sont sans effet car les accords dans lesquels ils figuraient ne s'appliquaient qu'après leur extension et ils n'ont pas été étendus.
(2) Accord du 17/04/01 Effet 01/09/01 (3) Accord du 18/07/02 Effet au 01/07/02 Accord du 07/07/03 Effet au 01/07/03		(2) Base 39 h (3) Base 35 h et 39 h pour un emploi à plein temps		L'accord RTT n'impose aucun maintien des salaires minima ou réels. Il est complété d'un accord de salaire (à la même date), qui revalorise (de 0 à 2,2 %) la grille des salaires minima sur 169 h. L'accord de juillet 2002 fixe des valeurs mensuelles pour un emploi à temps plein en revalorisant en moyenne de 4,5 % les valeurs antérieurement applicables pour 39 h (**compensation et revalorisation**). L'accord de salaires applicable en 2003 revalorise la grille en moyenne de 1,4%.
(3) Accord du 29/11/99 Effet 01/12/99 Accord du 13/05/02 Effet 01/05/02		(3) base 39 h base 35 h et > à 35 h		Pas d'accord de salaire en 2000 et 2001. L'accord de salaires du 13 mai 2002 précise les incidences de la nouvelle durée légale sur le régime des minima. Il est dans la même ligne que l'accord cadre du Bâtiment en prévoyant une compensation différenciée des minima selon l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise. A savoir, une **compensation totale** des minima antérieurement appicables **pour les entreprises effectivement passées à 35 h** et une compensation partielle pour les entreprises dont l'horaire collectif est supérieur à 35 h (93 % au 01/05/02 ; 96 % au 01/01/03 et 100 % au 01/01/04).
(2) Accord du 26/04/01 Effet 01/05/01 (3) Accord du 27/11/01 Effet 01/01 et 01/07/02 Accord du 16/09/03 Effet 01/10/03	(2) et (3) même montant mensuel 35 h - 39 h salaire horaire et mensuel identiques au 01/07/02			L'accord RTT comportait deux barèmes de salaires minima identiques visant 35 h et 39 h, en revalorisant de 6 % les valeurs précédentes en vigueur depuis janvier 1997. L'accord de salaires de novembre 2001 affiche les 2 grilles sans augmenter leurs montants mais en précisant les valeurs respectives du taux horaire applicable pour chacune des grilles au 1er janvier (avec indication de l'IC) et au 1er juillet 2002 après incorporation définitive de l'IC. Le barème au 01/07/2002 vise toutes les entreprises de la branche et donne les valeurs minimales applicables pour les 35 premières heures pour l'ensemble des salariés. L'accord de salaires de septembre 2003 revalorise la grille en moyenne de 1,2 %.
(4) CC nouvelle 29/03/02 Effet au 01/05/03 Accord du 03/05/02 Effet 01/05/03 Accord du 27/06/03 Effet 01/05/03 Accord du 28/11/03 Effet 01/11/03 et 01/07/04		(4) Base 35 h		Une nouvelle convention collective a été signée le 23/03/02. Les accords de salaires conclus en 2003 revalorisent la grille de 2,9 %.
(4) Accord du 10/12/02 Effet 01/01/03		(4) Base 35 h		L'accord de salaires affiche un barème 35 h revalorisant de 0,8 % les valeurs antérieurement applicables sur 39 h (**compensation et revalorisation**).

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Charcuterie commerce de détail	A : 29/10/99 E : 01/05/00	Maintien du salaire brut de base pour 169 h pour les entreprises de plus de 20 salariés et revalorisation par étape du salaire horaire pour les entreprises d'au plus 20 salariés qui anticipent la RTT.		✓				
Charcutières industries	A : 18/11/98 E : 01/05/99	Maintien des salaires de base notamment par une indemnité qui disparaîtra par intégration dans le salaire de base à une date déterminée par accord d'entreprise. L'accord de salaires du 07/03/2001 met en place une compensation des minima, non prévue par l'accord RTT.	✓	✓	IC	3 ans au plus	✓	
Chaussure commerce de détail	A : 14/11/01 E : 01/09/02	L'accord RTT prévoit le maintien des salaires bruts de base appliqués dans l'entreprise.		✓				
Chaussure commerce succursales	Pas d'accord RTT	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et affiche ses barèmes de minima sur 169 h.						
Chaussure industrie	A : 21/12/98 E : 18/04/99	"Les parties signataires invitent à rechercher, au niveau des entreprises, les meilleures solutions pour l'emploi, pour le développement de la compétitivité, et à créer ainsi les conditions pour que la RTT puisse se réaliser sans nuire au pouvoir d'achat des salariés…"						
Chimie Industrie	A : 08/02/99 E : 09/08/99	L'accord RTT incite au maintien des salaires réels "les parties signataires souhaitent que les entreprises s'efforcent de maintenir globalement le niveau de la rémunération du personnel en activité lors de la mise en œuvre de cette nouvelle loi".						
Ciments Industrie	Pas d'accord RTT	Pas d'accord spécifique de RTT, mais un accord plus général du 14/03/00 précise la réduction par la branche de la durée **conventionnelle du travail à 35 h** et ses conséquences sur les salaires minima qui se trouvent maintenus par une augmentation de la valeur du point de 11,42 %, parallèlement un accord sur la négociation salariale annuelle de branche est conclu à la même date.	✓		TH			

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
(3) Accord du 29/06/00 Effet au 01/07/00 Accord du 03/07/01 Effet au 01/07/01 Accord du 09/07/02 Effet au 01/07/02 Accord du 07/07/03 Effet au 01/07/03	(3) Pas de précision de durée			Les accords de salaires postérieurs à l'accord RTT ne présentent plus comme auparavant une grille regroupant les valeurs horaires et mensuelles par coefficient mais seulement des valeurs horaires, sans précision de durée de référence. On pourrait supposer que c'est pour tenir compte des 2 durées de temps de travail. Par ailleurs l'accord RTT n'imposant pas le maintien des minima, les valeurs des **salaires minima mensuels sont différentes sur 39 h et 35 h.** Les revalorisations appliquées sont en moyenne de 1,8 % en 2000, 3,5 % en 2001, 2,4 % en 2002, 5,5 % en 2003.
(3) Accord du 31/01/00 Effet 01/04, 01/06 et 01/10/00 Accord du 07/03/01 Effet 01/04 et 01/10/01 Accord du 28/02/02 Effet 01/04 et 01/10/02 Accord du 31/01/03 Effet 01/04 et 01/10/03		(3) Base 39 h (pour un "*horaire à temps complet*") Bases 39 h et 35 h même montant		L'accord de mars 2001 revalorise les salaires minima de 2,8 % sur l'année 2001 et précise que le barème "est fixé pour un **travail à temps complet résultant de l'horaire de référence**" (39 h ou, après réduction, pour un travail effectif entre 39 h et 35 h). Ces dispositions mettent ainsi en place une **compensation** des salaires minima (l'accord RTT ne le prévoyait pas) **avec revalorisation** du barème "y compris en cas d'accord d'entreprise prévoyant une mesure de modération salariale". L'accord de février 2002 revalorise les barèmes antérieurs de 3 % sur l'année 2002; celui de 2003 revalorise la grille de 2,8 %.
(1) Accord du 12/09/00 Effet 01/12/00		(1) Base 39 h		Pas d'accord de salaires conclu depuis l'accord RTT. Celui-ci ne prévoyait pas le maintien des minima mais le maintien des salaires réels, et n'envisageait pas de période de gel.
(1) Accord du 26/06/95 Effet au 01/07/95		(1) Base 39 h		Pas d'accord RTT. Le dernier accord de salaire applicable aux employés date de **juin 1995** (SMH = 952,75 €). Par ailleurs, plusieurs accords concernant les cadres ont été conclus pendant cette période.
(3) Accord du 12/02/01 Effet 01/01/01		(3) Base 39 h		L'accord de RTT n'impose aucun maintien des salaires minima ou réels. L'accord de salaires du 12/02/01 revalorise jusqu'à 8 % la grille applicable depuis janvier 1997. Pas d'accord de salaires conclu en 2002 et 2003.
(3) Accord du 09/02/00 Effet au 01/03/00 *RP du 21/01/01* *Effet au 01/01/01* *RP du 13/12/01* *Effet au 01/01/02* *RP du 19/12/02* *Effet au 01/01/03* *RP du 12/12/03* *Effet au 01/01/04*		(3) La valeur de point sur 38 h est revalorisée	(3) en 2002	L'accord RTT ne prévoyait qu'une incitation au maintien des salaires réels. Le dernier accord de salaires a été conclu en février 2000 il revalorisait la valeur du point et les rémunérations annuelles. Depuis 4 ans, seules s'appliquent des RP dont les 2 dernières ne revalorisent que la valeur de point et non plus la rémunération annuelle garantie.
(2) Accord du 14/03/00 Effet au 01/01/00 (3) *RP du 08/03/01* *Effet au 01/05/01* *RP du 13/02/02* *Effet au 01/03/02* *RP du 20/01/03* *Effet au 01/02/03*		(2) (3) La valeur de point sur 35 h est revalorisée	(2) (3) Le plancher annuel est revalorisé	L'accord du 14/03//00 qui porte exclusivement sur les conséquences de la RTT sur les salaires minima, prévoit de ramener la **durée conventionnelle hebdomadaire à 35 h**, ce qui "entrainera une prise en charge financière par les entreprises, à hauteur de 100 %". La RTT se fera avec **maintien des salaires minima par une augmentation de 11,42 % de la valeur du point**, ce qui revient à augmenter d'autant le taux horaire. La rémunération annuelle est également revalorisée. Aucun accord de salaires n'a été conclu depuis, mais trois RP existent.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Cinéma exploitation	A :03/10/97 E :19/12/97 (accord conclu dans le cadre de la loi de Robien du 11/06/96)	La rémunération antérieure est maintenue (base 39 h/semaine) lors de la réduction du temps de travail à 35 h par une indemnité compensatrice qui s'intègrera dans le salaire mensuel de base à raison de 1/4 de son montant par an pendant 4 ans.	✓	✓	IC	4 ans		gel des augmentations générales de salaires pendant 24 mois et dans la limite de 3 % et des primes d'ancienneté (et leur suppression pour les nouveaux embauchés)
Coiffure	A : 23/09/99 E : 01/01/00	La RTT se fait sans réduction de salaire. Dans le cadre du lissage trimestriel, le minimum conventionnel pour un temps plein est garanti chaque mois. On peut alors en déduire qu'il y a maintien des minima pour les salariés en place ayant réduit leur temps de travail. L'accord de salaires du 05/03/02 pose le principe du maintien des minima conventionnels.	✓	✓				
Combustibles liquides et gazeux	A : 01/06/99 E : 24/11/99	Maintien des salaires minima conventionnels pendant 3 ans sur la base antérieure de 169 h. Pendant ce délai, l'application de l'article I-30 bis de la CCN est en conséquence suspendue.	✓					3 ans avec une clause de RV
Commerce de détail non alimentaire	A : 05/09/03 E : extension	L'accord RTT confirme le maintien des salaires minima conventionnels 169 h déjà prévu par un accord de salaires de septembre 2001 qui envisageait également une période de modération des salaires sans précision de durée.	✓				✓	
Commerce de gros	A : 14/12/01 E : 11/08/02	"Maintien du salaire de base contractuel" à la date d'application de la RTT sauf en cas de difficultés graves de l'entreprise (dérogation valable pendant 12 mois) et sous réserve des dispositions prévues dans les accords d'entreprises conclus antérieurement. Le maintien des salaires minima résulte de la grille établie pour la durée légale et dont les valeurs mensuelles sont revalorisées.	✓	✓	IC possible			
Coopératives de consommation	A : 06/01/99 E : 19/01/99 A : 27/11/01 Extension demandée	La RTT sera réalisée sans aucune baisse de salaire. L'accord du 27/11/01 qui concerne les entreprises de moins de 20 salariés précise que "les nouveaux embauchés bénéficieront de la même grille de salaires que les salariés présents au moment de la signature de l'accord".		✓			3 ans	

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
(4) Accord du 20/10/00 Effet au 01/12/00 Accord du 16/06/02 Effet au 01/06 et 01/09/02 Accord du 06/05/03 Effet au 01/05/03		Valeur de point revalorisée Base 35 h		L'accord de réduction du temps de travail à 35 h a été conclu en octobre 1997 dans le cadre de la loi de Robien du 11/06/96. Il y a **maintien de la rémunération** (base antérieure de 169 h) pour les salariés en place. Pour les nouveaux embauchés, le salaire est calculé sur la base de 35 h/semaine et augmenté chaque année selon les mêmes modalités que l'intégration de l'indemnité compensatrice dans le salaire mensuel de base. L'accord de salaires d'octobre 2000 précisent les valeurs du salaire de base et de l'IC. Les accords de salaires de 2002 et 2003 **revalorisent** la valeur du point mensuel respectivement de 3,8 % et de 1,5 %.
(3) Accord du 05/03/02 Effet au 06/03/02 Accord du 09/09/03 Effet au 26/09/03		(3) Barème unique 39 h et 35 h 35 h et 37 h		Suite à certaines difficultés d'application, les accords de salaires du 07/02/01 et du 13/09/01 ont été annulés et remplacés par celui du 05/03/02. Cet accord précise que le principe du maintien des salaires réels affirmé par l'avenant n° 47 est transposé aux minima conventionnels. En conséquence les entreprises de coiffure qui réduisent effectivement leur temps de travail appliquent la nouvelle grille des minima, **compensés et revalorisés**, par le présent accord. Pour les entreprises de coiffure pratiquant un temps de travail collectif de 39 h hebdomadaires, tout en étant soumises à la durée légale, les minima conventionnels demeurent basés sur 169 h jusqu'au 31/12/2002. Par la suite la grille correspondra à des durées réduites : - 160,32 h pour l'année 2003 (37 h hebdomadaire) - 155,98 h pour l'année 2004 (36 h hebdomadaire) **- 151,67 h pour l'année 2005 (35 h hebdomadaire)** L'accord de septembre 2003 revalorise en moyenne la grille de 7,3 %.
(3) Accord du 29/01/01 Effet au 01/03/01 Accord du 23/05/02 Effet au 01/06/02 Accord du 05/05/03 Effet au 01/05 et 01/06/03		(3) Base 39 h Base 35 h		L'accord de salaires de mai 2002 revalorise en moyenne de 1,9 % les valeurs antérieurement applicables sur 39 h. Il affiche des valeurs de point sans précision de durée, mais qui valent pour 35 h compte tenu du maintien des minima prévu par l'accord RTT (**compensation et revalorisation**). L'accord de mai 2003 revalorise la grille de 3,3 %.
(1) Accord du 06/09/01 Effet au 01/01/02		(3) Base 35 h		L'accord de salaires de septembre 2001 affiche un barème de salaires mensuels pour 169 h jusqu'au 31/12/01 et pour 151,67 h après. L'ancienne grille, en vigueur depuis mai 1998, est revalorisée de 7,6 %. Ainsi la nouvelle grille applicable au 01/01/2002 sur 151,67 h **maintient et augmente les salaires minima antérieurement applicables sur 169 h** ; en contrepartie l'accord prévoit une période de modération des salaires ce qui explique l'absence d'accord de salaires en 2002 et 2003. Un accord RTT a été conclu le 05/09/2003.
(2) Accord du 14/12/01 Effet au 11/08/02		(2) Barème "applicable pour la durée légale"		L'accord RTT prévoit le maintien des salaires réels (article 2-6) ; parallèlement la grille des salaires minima jointe en annexe est revalorisée par rapport à la grille antérieurement applicable sur 169 h. Comme ce nouveau barème concerne désormais la durée légale, on peut en déduire qu'il y a **maintien des minima, accompagné d'une revalorisation**. Pas d'accord de salaires depuis l'accord RTT bien que celui-ci ne prévoyait pas de gel. La branche a, depuis janvier 2002, pour les 35 premières heures de travail effectif par semaine, un barème unique pour l'ensemble de ses entreprises pour les salariés en place et les nouveaux embauchés.

La branche n'a pas de barèmes de minima applicables au niveau national.
Dans l'accord RTT, les parties s'engageaient à négocier un accord sur l'adaptation des grilles de classification à l'évolution des classifications et une grille nationale de salaires minima dans le prolongement de celle-ci.
Un protocole d'accord sur la méthode d'élaboration d'une nouvelle grille de classification a été signé le 18/07/01.
Mise à jour de la CC du 09/02/01.
Pas de grille de salaires minima mais une RP du 20/02/01 décide d'une augmentation des salaires réels de 1,6 %.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Cuirs et peaux industrie	A : 21/09/99 E : 27/12/99	"Les parties signataires invitent à rechercher, au niveau des entreprises, les meilleures solutions pour l'emploi, pour le développement de la compétitivité, et à créer ainsi les conditions pour que la RTT se réalise sans nuire au pouvoir d'achat des salariés…". L'accord de juillet 2002 présente une grille pour 35 h en revalorisant de 2,1 % la grille antérieure basée sur 39 h (**compensation et revalorisation**).	✓					
Déchets activités	Pas d'accord RTT	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et affiche ses barèmes de minima sur 169 h.						
Dentaires cabinets	A : 18/05/01 E : 01/12/01	"Le présent accord ramène la **durée de travail conventionnelle à 35 h** hebdomadaires de travail effectif". La grille des salaires minima est revalorisée et correspond à la "nouvelle durée légale et conventionnelle de travail". La RTT s'effectue donc avec **maintien et revalorisation des minima**.	✓		TH			
Dentaires (laboratoire prothèses)	A : 07/12/99 E :28/04/00 A : 25/05/00 E :01/01/00	Maintien de la rémunération brute antérieure. Les salariés embauchés à compter du 27/04/2000 perçoivent la rémunération conventionnelle sur la base de la grille 169 h applicable au 22/04/99. On peut alors en déduire qu'il y a maintien des minima pour les salariés en place ayant réduit leur temps de travail. L'accord de salaires de janvier 2002 confirme l'existence d'une compensation des minima.	✓	✓				
Distributeurs conseils hors domicile	A : 20/04/99 E : 13/06/99	Maintien des salaires minima conventionnels mensuels au niveau atteint avant la RTT. Maintien du salaire de base mensuel individuel par une «Compensation Relative au Temps de Travail».	✓	✓	IC	2 ans		2 ans (avec une clause de sauvegarde)

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
(3) Accord du 30/11/99 Effet au 01/01/2000 Accord du 29/06/00 Effet au 01/07/2000 Accord du 13/09/2001 Effet au 01/09/2001 Accord du 10/07/02 Effet au 01/07/02 Accord du 08/07/03 Effet au 01/07/03	(3) Base 39 h Base 35 h			L'accord RTT ne prévoyait pas la compensation des minima, et les 3 accords de salaires conclus depuis, n'apportaient pas plus de précision sur la grille applicable sur une base de 35 h. L'accord de juillet 2002 présente une grille pour 35 h en revalorisant de 2,1 % la grille antérieure basée sur 39h (**compensation et revalorisation**). *L'accord précise en outre que les entreprises appliquant une des Garanties Mensuelles de Rémunération ne sont pas liées par cet accord.* L'accord de juillet 2003 revalorise la grille de 1,6 %.
(1) Accord du 29/05/02 Effet au 01/06/02		(1) Base 39 h		Pas d'accord RTT. L'accord de salaires de juin 2002 affiche une valeur de point pour 169 h (revalorisée de 2 % par rapport au barème de 2001). Pas d'accord conclu en 2003.
(2) Accord du 18/05/01 Effet 01/12/01 (3) Accord du 18/04/02 Effet au 01/01/02 Accord du 05/12/03 Effet au 01/10 et 01/12/03	(3) Base 35 h	(2)(3) Base 35 h		L'accord de salaires de 2002 ne présente plus une grille de salaires mensuels mais horaires, sur la base de la durée légale et conventionnelle. L'accord RTT fixe la **durée conventionnelle de travail à 35 h** pour tous les cabinets dentaires à compter de son extension (01/12/2001). La RTT s'effectue donc avec **maintien et revalorisation des minima**. L'accord de salaires de 2003 revalorise la grille de 3,5 % en 2003.
(3) Accord du 02/03/01 Effet au 01/07/01 Accord du 26/10/01 Effet au 01/07/01 Accord du 25/01/02 Effet au 14/07/02 Accord du 15/11/02 Effet 20/03/03 Accord du 18/04/03 Effet 19/07/03 Accord du 19/12/03 Effet 01/04/04		(3) pas de durée de référence Base 35 h		Les deux accords de salaires conclus après l'accord RTT de décembre 1999 (qui prévoyait le maintien des minima) ne précisent pas la durée de référence. Les accords signés en 2002 sont basés sur 35 h ; outre la **compensation**, la grille est **revalorisée** de 1,4 % en juillet 2002.
(3) Accord du 25/09/01 Effet 01/10/01 Accord du 13/06/03 Effet 01/07/03 et 01/01/04		(3) Base 39 h (et 39 h = 35 h) Base 35 h		L'absence d'accord de salaires depuis l'accord RTT, en 1999 et 2000, s'expliquait par le gel des minima pendant 2 ans prévu par l'accord précité. En application du principe du **maintien des minima prévu par l'accord RTT**, et malgré l'absence d'accord récent, la grille des minima applicable sur 35 h devrait correspondre aux valeurs établies pour 39 h par l'accord de septembre 2001 (39 h = 35 h). L'accord de salaires de juin 2003 revalorise la grille de 4,4 % au 01/07/03 et précise pour chaque coefficient les valeurs du salaire de base et celles de l'IC restant à intégrer. La grille présentée au 01/01/04 ne révise pas le montant total par coefficient mais ne fait plus mention de l'IC qui s'est totalement intégrée dans le salaire de base ; autrement dit les minima sont identiques mais le taux horaire est revalorisé par l'incorporation de L'IC. En conséquence la branche a, depuis juillet 2002, pour les 35 premières heures de travail effectif par semaine, un barème unique pour l'ensemble de ses entreprises pour les salariés en place et les nouveaux embauchés.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Eaux boissons sans alcool (production)	A : 10/03/99 E : 09/06/99	Maintien des salaires par une indemnité qui sera intégrée dans le salaire de base en 2 ans et qui suivra l'évolution du salaire de base. L'accord de salaire du 05/12/01 précise que la RTT de 38 h à 35 h se fait, conformément à l'accord RTT avec maintien du salaire antérieur.	✓	✓	IC	2 ans	2 ans	
Eau et assainissement entreprises	CC nouvelle : 12/04/00	La nouvelle convention collective fixe la durée conventionnelle du travail effectif à 35 h et les salaires minima annuels sont calculés sur 35 h.						
Édition	CC nouvelle : 14/01/00	La nouvelle convention collective fixe les salaires minima mensuels sur la base de 35 heures.						
Études techniques bureaux	A : 22/06/99 E : 01/12/00	Maintien des salaires minimaux conventionnels. L'accord RTT prévoit "également d'initialiser un processus de revalorisation des positions 1.1 à 2.1 des ingénieurs et cadres". "**La durée hebdomadaire conventionnelle du travail effectif est fixée à 35 h** à compter de la date d'effet... du présent accord".	✓					
Experts-comptables	A : 13/01/99 E : 01/03/99	Maintien des salaires contractuels annuels bruts. L'accord RTT fixe la **durée conventionnelle de la branche à 35 heures**. Une nouvelle grille des salaires minima, proratise pour 35 h les valeurs antérieurement applicables et les revalorise en définissant un calendrier de raccordement des salaires minimaux pour atteindre en 2002 les valeurs antérieurement basées sur 39 h.	✓ partielle	✓					✓
Financières sociétés	Pas d'accord RTT	Pas d'accord RTT de branche, mais des dispositions salariales récentes liées à la RTT sont prévues dans un accord de salaires.						
Fleuristes, animaux familiers	A : 13/06/00 E : 02/01/01	Maintien des salaires minima par le versement d'une IC "intégrée progressivement dans le salaire de base 35 h dans un délai de 3 ans à compter de la signature du présent accord" .Le même principe s'applique pour les salaires réels pratiqués dans l'entreprise avec toutefois la possibilité d'anticiper l'intégration de l'IC.	✓	✓	IC	3 ans		3 ans
Formation organismes	A : 06/12/99 E : 18/12/99	Maintien des "minima conventionnels actuels pour tous les salariés".	✓					1 an

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
(3) Accord du 05/12/01 Effet au 01/10/01 Accord du 29/04/03 Effet au 01/01 et 01/05/03 Accord du 30/10/03 Effet au 01/01 et 01/11/03		(3) Base 35 h		L'accord de salaires du 05/12/01 revalorise la grille applicable depuis juillet 1998 sur une base de 35 h (**compensation et revalorisation**). L'accord précise que "la rémunération vaut pour les horaires 35 h, la RTT de 38 h à 35 h ayant été faite dans le cadre de l'accord de branche, qui prévoit le maintien du salaire antérieur". Pas d'accord de salaires applicable en 2002, l'accord RTT prévoyait une modération salariale mais pas de gel. Deux accords de salaires sont conclus en 2003. La revalorisation en moyenne pour l'année est de 4,5 %.
(4) Accord du 18/12/01 Effet 05/07/02 Accord du 12/02/03 Effet 18/10/03			(4) Base 35 h	La nouvelle convention collective fixe désormais les salaires minima sur une base annuelle et non plus mensuelle (base 35 h). L'accord de fevrier 2003 revalorise la grille des minima de 1,9 %.
(4) CC nouvelle 14/01/00 Effet au 01/01/00		(4) Base 35 h		Le premier niveau de salaires de la grille des employés annexée à la nouvelle convention collective s'élève à 1 053,27 € ; le montant applicable antérieurement (depuis 1996), sur 169 h s'élevait à 957,53 €. On constate donc une **compensation** de fait des minima, accompagnée d'une **revalorisation**.
(3) Accord du 07/12/00 Effet au 01/03/01 Accord du 06/12/01 Effet au 01/01 et 01/05/02		(3) même montant 35 h - 39 h		L'accord de salaires du 07/12/2000 revalorise, conformément aux dispositions de l'accord RTT, les positions 1-1 et 1-2 des ingénieurs et cadres. L'accord de salaires du 06/12/01 prend en compte la **compensation** prévue par l'accord RTT et **revalorise** la grille des ETAM applicable depuis mars 1998. Pas d'accord de salaires en 2003.
(3) Accord du 22/07/99 Effet 01/04/02 Accord du 22/04/03 Effet au 01/04 et 01/10/03			(3) Base 35 h	La grille applicable en 1998 pour 39 h sert de base de calcul à la grille applicable pour 35 h. La compensation des minima s'effectue progressivement sur une période de 4 années. Un calendrier de raccordement est prévu jusqu'au 1er avril 2002, date où les montants coïncident entre les nouvelles valeurs pour 35 h et celles applicables antérieurement à la RTT de mars 1999. L'accord d'avril 2003 revalorise la grille de 4,4 % sur l'année.
(4) Accord du 17/07/01 Effet 01/09/01		(4) Même montant 35 h - 39 h		Les dernières valeurs de salaires applicables dans la branche remontaient à octobre 1992. L'accord de salaires du 17/07/01 crée une grille de rémunération brute minimale garantie. "Cette rémunération est exprimée en termes annualisés sur la base de la durée effective de travail hebdomadaire fixée dans l'entreprise... Le montant de la rémunération mensuelle brute ne peut être inférieur à celui de la rémunération minimale garantie annualisée, divisée par le nombre de mensualités, par année civile, en vigueur dans l'entreprise". Pas d'accord de salaires en 2002 et en 2003.
(2) Accord du 13/06/00 Effet au 02/01/01 (3) Accord du 15/02/02 Effet au 12/08/02 Effet au 01/07/03		(2) la grille précise pour chaque coefficient le salaire : base 169 h, 151,67 h et l'IC (3) base 151,67 h, TH et IC		L'accord de juin 2000 présentait des salaires minima avec les mêmes montants sur 35 h et 39 h (**compensation**). L'accord de février 2002 ne vise plus que la base 151,67 h et revalorise la grille de 7 % en août 2002. Il précise les modalités et l'échéancier d'intégration de l'IC dans le TH (50 % au 01/10/02 et 50 % au 01/07/03) sans modication des montants mensuels garantis d'août 2002. Pas d'accord de salaires en 2003.
(3) Accord du 11/03/02 Effet 01/01 et 01/07/02 et 01/01/03			(3) base 35 h	L'accord RTT (de décembre 1999) prévoyait le maintien des minima et un gel pendant un an. L'accord de salaires conlu en 2002 est le 1er accord de salaires depuis l'accord RTT. Il revalorise les salaires garantis annuels de 4,7 % par rapport au barème précédent de 1998 (**compensation et revalorisation**).

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT **CC nouvelles** **Acc. de salaires** (avec clauses RTT)	**Modalités prévues pour la compensation**	**Salaire compensé**		**TH ou IC**	**Délai de résorpt. de l'IC**	**Modération**	**Gel**
			Minima	**Réel**				
Foyers de jeunes travailleurs	CC nouvelle 16/07/03	La nouvelle convention collective fixe la **durée conventionnelle du travail effectif à 35 heures** au 1er janvier 2000 pour les organismes de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour les organismes de moins de 20 salariés. Les salaires minima mensuels sont établis sur 35 h.						
Frigorifiques exploitations	A :25/03/99 E : 09/08/99	L'accord RTT précise que se sont les accords d'entreprise réduisant la durée du travail qui devront prévoir les modalités et le niveau de la compensation, ainsi que leur incidence sur la rémunération mensuelle et les taux horaires, tout en posant le "principe du maintien intégral de la rémunération brute annuelle hors heures supplémentaires et primes exeptionnnelles pour le personnel sous contrat à durée indéterminée à la signature du présent accord". La grille des salaires minima (annexée à l'accord RTT) présente des minima horaires garantis supérieurs à ceux applicables depuis octobre 1998. Le maintien des minima s'effectue par augmentation du taux horaire (et non par une IC) ; **compensation accompagnée d'une revalorisation**."	✓	✓	**IC** possible pour les salaires **réels** par **TH** pour les **minima**			gel des salaires (maxi 3 ans) gel de certains avantages conventionnels : prime annuelle (maxi 3 ans), prime d'ancienneté (maxi 5 ans) ou la suppression des congés d'ancienneté, de fractionnement …
Fruits légumes, épiceries et produits laitiers	A : 03/03/00 E : 01/06/00	Maintien du salaire brut mensuel de base 169 h applicable au moment de la RTT. L'IC doit s'incorporer au plus tard au 01/07/2005 à la rémunération mensuelle de base, un délai supplémentaire de 2 ans pourrait être envisagé en cas de difficulté pour les coefficients > SMIC. La commission paritaire mixte en étudiera alors les modalités. L'accord de salaires du 5 octobre 2000 applique aux minima le principe du maintien du salaire posé dans l'accord RTT.	✓	✓	IC	Au plus tard 1/07/2005 Voire au 1/07/2007		
Fruits, légumes, expédition et exportation	A : 07/06/01 E : 08/12/01	La grille de salaires minima (base 169 h) est maintenue aux dates de mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises. Elle bénéficie aux nouveaux embauchés indépendemment de l'organisation du temps de travail.	✓					
Gardiens concierges	Pas d'accord RTT	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et affiche ses barèmes de minima sur 169 h.						
Géomètres	Pas d'accord RTT	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et affiche ses barèmes de minima sur 169 h.						

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
(4) CC nouvelle 16/07/03 effet au 16/07/03 Accord du 14/11/03 Effet au 01/01/04		(4) base 35 h		La nouvelle convention collective fixe une **durée conventionnelle à 35 h aux échéances légales**. L'accord de salaires applicable en janvier 2004 revalorise la grille de 2,9 %.
(2) Accord du 25/03/99 Effet 09/08/99 (3) Accord du 14/02/01 Effet au 01/01/01 Accord du 31/05/03 Effet au 01/06/03	(2) Base 35 h (3) Base 35 h			L'accord RTT pose le *"principe du maintien intégral de la rémunération brute annuelle hors heures supplémentaires et primes exeptionnnelles pour le personnel sous contrat à durée indéterminée à la signature du présent accord"*. Dès l'accord RTT les taux horaires minima sont compensés et revalorisés sur la base de 35 h. En contrepartie il permet à toute entreprise venant à appliquer la réduction du temps de travail de déroger à certaines dispositions de la convention collective sur la prime d'ancienneté, la prime annuelle, les congés d'ancienneté et de fractionnement (mais dans les conditions définies par l'accord RTT). Par ailleurs *"le gel des salaires sur 3 ans maximum pourra être une des mesures de compensation utilisée dans l'entreprise"*. Le dernier accord de salaires revalorise les taux horaires minima garantis de 8,85 % en moyenne (sur 01/2001).
(3) Accord du 05/10/00 Effet 01/04/01 Accord du 17/09/01 Effet au 01/02/02 Accord du 10/07/02 Effet au 01/01/03 Accord du 09/07/03 Effet au 01/01/04	(3) Grilles précisant le taux horaire, l'IC et le minimum mensuel sur la base de 169 h et de 151,67 h/mois (le total mensuel est identique) Les 2 accords suivants présentent le taux horaire applicable dans la branche et le taux de revalorisation de la rémunération minimale garantie.			Dans l'accord de salaires postérieur à l'accord RTT, les salaires minima ont les mêmes montants sur 35 h et 39 h en application du principe du maintien du salaire brut mensuel de base posé par l'accord RTT. On peut noter que les minima maintenus le sont après revalorisation du taux horaire (**compensation et revalorisation**). Les accords suivants distinguent deux types de situation en présentant : - une grille composée uniquement du taux horaire, qui a priori ne s'applique qu'aux salariés qui n'ont pas eu leur temps de travail réduit (nouveaux embauchés sur emplois non équivalents aux salariés en place et entreprises nouvellement créées) - les pourcentages d'augmentation du salaire maintenu en cas de RTT : avant le 1er juillet 2001, avant le 1er juillet 2002 et dans le dernier accord avant le 01/07/03.
(3) Accord du 06/11/01 Effet 01/11/01 Accord du 10/09/03 Effet 15/11/03		39 h = 35 h Base 35 h		L'accord RTT (de juin 2001) prévoit le maintien des salaires minima antérieurement présentés sur 169 h. L'accord de salaires de novembre 2001 revalorise la grille applicable depuis avril 1998, en précisant qu'elle passera automatiquement de 39 heures par semaine à 35 heures par semaine pour les entreprises ayant réduit leur temps de travail (**compensation et revalorisation**). L'accord de salaires de septembre 2003 revalorise en moyenne de 7,34 % la grille (base 35 h).
(4) Accord du 26/10/00 Effet au 01/01/01 Accord du 24/10/01 Effet au 01/01/02 Accord du 29/10/02 Effet au 01/01/03 Accord du 10/10/03 Effet au 01/01/04		(4) Base 169 h		L'augmentation des minima mensuels prévue par l'accord du 26/10/00 ne s'applique pas dans les entreprises ayant mis en oeuvre la RTT avec maintien du salaire antérieur, le différentiel anticipant sur les augmentations conventionnelles à venir. L'accord du 24/10/01 précise que l'augmentation conventionnelle s'applique dans le respect des accords d'entreprises conclus antérieurement au 01/01/02.
(1) Accord du 01/07/02 Effet 01/07/02		(1) Base 169 h		La branche n'a pas conclu d'accord RTT et le dernier accord de salaires a été signé le 01/07/02 et fixe le 1er coefficient à 1 025 €.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Glaces sorbets	A : 18/03/99 E : 27/06/99	Maintien du niveau de rémunération de base antérieur avec intégration progressive de l'indemnité dans le salaire horaire (cette disposition vise a priori les salaires réels). Le maintien des salaires minima apparaît dans l'accord de salaire de mai 2002.	✓	✓	IC	2 ans		2 ans (avec une clause de sauvegarde)
Habillement commerce de détail	A : 04/05/99 E : 01/09/99	Maintien des salaires bruts de base appliqués dans l'entreprise.		✓				
Habillement commerce succursales	A : 05/07/01 E : 27/03/02	L'accord RTT incite au maintien des salaires réels : "les parties signataires conviennent d'inciter les entreprises à maintenir le niveau des salaires pratiqués à la date de signature de l'accord et s'engagent à se réunir dans les 3 mois suivant la signature du présent accord" afin de négocier un accord de salaire.						
Habillement industrie	A : 01/12/98 E : 18/04/99	"La RTT impose de réaliser les adaptations indispensables… et ainsi créer les circonstances positives pour favoriser le maintien global des rémunérations".						
HLM	CC nouvelle : 27/04/00	La nouvelle convention collective prévoit le régime des rémunérations sur les deux durées en compensant la rémunération minimale conventionnelle par une indemnité.	✓		IC			
Horlogerie bijouterie (commerce de détail)	A : 27/04/99 E : 09/08/99	Maintien des salaires bruts de base (hors primes et majorations payées antérieurement) en cas de modulation. Dans les autres cas, maintien des minima conventionnels (sur base 39 h) en vigueur avant la RTT.	✓	✓				
Hôtellerie de plein air	A : 23/05/00 E : 14/01/01 Avenants n° 1, 2 et 3	Principe du maintien du salaire brut mensuel de base (base 169 h) par l'intégration progressive de l'IC dans le salaire de base, sur 3 ans pour les minima conventionnels ou plus rapidement pour les salaires réels.	✓	✓	IC	3 ans		
Hôtels Cafés Restaurants	A : 15/06/01 Arrêté d'extension annulé par le Conseil d'Etat le 26/02/2003	L'accord de réduction du temps de travail du 15 juin 2001 précisait qu'il ne s'appliquerait qu'après publication de son arrêté d'extension ; celui-ci a été annulé par le Conseil d'Etat le 26/02/03.						

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
(3) Accord du 17/11/99 Effet 01/11/99 Accord du 09/10/00 Effet 01/09/00 Accord du 31/01/01 Effet 01/01/01 Accord du 02/05/02 Effet 01/01 et 01/05/02 Accord du 17/02/03 Effet 01/01 et 01/02/03		(3) Base 39 h Base 35 h		L'accord RTT de 1999 ne prévoyait pas le maintien des salaires minima mais a priori le maintien des salaires réels avec un gel des revalorisations sur 2 ans (avec clause de sauvegarde). Trois accords de salaires ont été conclus en 1999, 2000, 2001 toujours présentés sur 39 h. L'accord de salaires de mai 2002 revalorise de 3 % les barèmes mensuels et annuels applicables en 2002 pour 35 h sur l'ancienne base 39 h, ce qui établit l'existence d'une **compensation** des minima en plus de la **revalorisation**. L'accord de salaires de février 2003 revalorise la grille de 1,8 %."
(3) Accord du 22/09/00 Effet 01/04/01		(3) Base 39 h		Pas de précision sur les valeurs des salaires minima correspondant à 35 h dans le dernier accord de salaires, prenant effet en avril 2001, qui revalorise de 5,1 % la grille applicable depuis novembre 1998. L'accord RTT prévoyait un maintien des salaires réels. Pas d'accord de salaires conclu depuis 3 ans.
(1) Accord du 23/05/00 Effet 01/06/00		(1) Base 39 h		L'accord de salaires du 23/05/2000 revalorise de 7,3 % la grille applicable depuis juillet **1996**. L'accord de RTT conclu en juillet 2001 n'impose aucun maintien des salaires antérieurs à la RTT (minima comme réels). Pas d'accord de salaires conclu depuis 3 ans.
(3) Accord du 16/06/00 Effet 01/07/00 Accord du 29/09/00 Effet 01/10/00		(3) Base 39 h		L'accord de salaire précédant ceux applicables en 2000, remontait à juillet 1996. Pas d'accord de salaire conclu en 2001, 2002 et 2003.
(4) Accord du 05/12/01 Effet 01/01/02 Accord du 06/12/02 Effet au 01/01/03		(4) Base 35 h		La nouvelle CC présente un barème de salaires minima mensuels et annuels revalorisé de 3,3 % dont les montants sont identiques sur 35 h et 39 h (**compensation et revalorisation**). Les deux accords de salaires conclus depuis, revalorisent ces barèmes de 2,5 % en 2002 et de 2,6 % en 2003.
(3) Accord du 23/11/99 Effet 01/01/00 Accord du 7/02/01 Effet 01/02/01	(3) Base 39 h	(3) Base 39h même montant sur 35 h et 39 h		Pas de précision sur les valeurs des salaires minima correspondant à 35 h dans les deux derniers accords de salaires; par ailleurs l'accord RTT prévoyait un maintien des salaires minima. Il en résulte que les valeurs applicables pour 35 h sont celles établies pour 39 h avant le passage à la RTT (**compensation et revalorisation**). Pas d'accord de salaires en 2002 et 2003.
(3) Accord du 16/01/02 Effet 01/01/02		(3) même montant sur 35 h et 39 h		L'accord de salaires conclu le 16/01/02 prévoit deux formules de calcul différentes pour les entreprises de 20 salariés et moins jusqu'au plus tard le 30/04/2003. Celles passées à 35 h verseront l'IC, qui s'intègrera dans le salaire de base par moitié au 01/10/02 et définitivement **à compter du 1er mai 2003**, tandis que celles restées provisoirement à 39 h n'y seront tenues qu'après cette période transitoire où le **taux horaire applicable deviendra identique pour l'ensemble des entreprises de la branche**. Les montants mensuels restent néanmoins identiques jusqu'a cette date.
(1) CC du 30/04/97 Effet 07/12/97	(1)			

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Huissiers de justice	Pas d'accord RTT	L'avenant n° 11 du 23/01/2002 précise que "la nouvelle durée hebdomadaire légale du travail entrée en vigueur au 01/01/02 s'applique à tous les offices, sans incidence sur les salaires minima".						
Immobilier	A : 29/11/00 E : 29/08/01	L'accord RTT ne prévoit pas de dispositions explicites sur les incidences de la RTT sur les rémunérations.						
Import-export	A : 07/06/00 E : 06/07/01	La grille des salaires minima basée sur 169 h est maintenue à la date de mise en œuvre de la RTT dans les entreprises.	✓					
Imprimerie et industries graphiques	A : 29/01//99 E : 18/04/99	Maintien des salaires minima mensuels par un "complément de RTT" qui devait progressivement s'intégrer dans le taux horaire jusqu'au 31/12/01. L'accord de salaires de janvier 2001 prévoit son intégration définitive le 30/09/01.	✓		IC	3 ans		
Jardineries graineteries	A : 02/06/99 E : 23/12/99	"Les salaires individuels ne seront pas réduits du fait de la RTT. A la date de celle-ci une indemnité différentielle… apparaîtra distinctement sur le bulletin de paye. L'évolution ultérieure des salaires minima conventionnels sera déduite pour moitié de cette indemnité, et ce jusqu'au 31 décembre 2004."		✓	IC	4 ans		
Jeux et jouets	A : 22/06/99 E : 24/11/99	Maintien du salaire de base mensuel par augmentation du taux horaire.		✓	TH			
Laitière industrie	A : 10/11/99 E : 11/11/99	Maintien de la rémunération de base selon des modalités qui ne devront pas modifier le taux horaire de référence. Il résulte de l'accord de salaires de septembre 2001 une compensation des minima.	✓	✓	pas le TH			

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
(3) Accord du 12/03/02 Effet 01/04/02 Accord du 14/03/03 Effet 01/04/03		(3) Base 35 h Base 39 h		L'avenant n° 11 du 23/01/2002 précise que "la nouvelle durée hebdomadaire légale du travail entrée en vigueur au 01/01/02 s'applique à tous les offices, sans incidence sur les salaires minima". L'avenant n° 13 du 12/03/2002 **compense et revalorise** de 2,2 % la valeur de point précédemment applicable (en septembre 2001). L'avenant n° 14 du 14/03/2003 présente une grille sur 169 heures.
(3) Accord du 06/03/01 Effet 01/04/01 Accord du 04/12/01 Effet 01/01/02 Accord du 14/11/03 Effet 01/01/04		(3) Base différente 39 h et 35 h		Les valeurs des minima applicables s'établissent à partir d'une valeur de point et de la durée concernée ; la grille 35 h est proportionnelle à celle applicable sur 39 h. Le dernier accord de salaires précise que "le présent avenant "salaires" est le dernier qui portera sur la négociation de la valeur du point. En conséquence les partenaires sociaux s'accordent sur le principe d'une négociation salariale annuelle portant sur les rémunérations réelles des salariés entrant dans le champ d'application de la CCN de l'immobilier". Une négociation des classifications devra aboutir au plus tard à la fin du 1er trimestre 2004.
(3) Accord du 23/10/01 Effet 01/11/01 Accord du 26/11/02 Effet 01/11/02 Accord du 29/10/03 Effet 01/11/03		(3) même montant sur 35 h et 39 h Base 35 h		Les barèmes des minima pour 2001 et 2002 s'appliquent pour la durée légale **(compensation) accompagnée d'une revalorisation** de 3,3 % en 2001 et de 2,2 % en 2002 . Le dernier accord de salaires revalorise la grille de 1,5 %.
(3) Accord du 16/01/01 Effet 01/01/01		(3) Mêmes montants sur 35 h et 39 h.		Les grilles de salaires minima précisent l'IC et le minimum mensuel applicable sur la base de 169 h et de 151,67 h/mois ; le total mensuel est identique (**compensation**). L'accord indique par ailleurs que conformément aux dispositions de l'accord RTT, les signataires conviennent d'intégrer la totalité de l'IC le 30/09/01 (au lieu du 31/12/01). L'accord RTT précise en son article 4-1 que "conformément aux articles L 212-2-1 et L 212-1 bis du Code du travail, **la durée hebdomadaire est de 35 h de travail effectif à la date choisie par l'entreprise et au plus tard aux échéances légales**". La branche a, depuis janvier 2002, pour les 35 premières heures de travail effectif par semaine, un barème unique pour l'ensemble de ses entreprises pour les salariés en place et les nouveaux embauchés.
(3) Accord du 23/11/01 Effet 01/01/02 Accord du 26/11/02 Effet 01/01/03	(3) Base 39 h	(3) Base 39 h		L'accord RTT prévoit le maintien des salaires réels avec intégration progressive de l'indemnité différentielle dans le salaire de base, au plus tard au 01/01/2004. Le dernier accord de salaires présente toujours une grille sur 169 h en complétant la valeur de point et les montants mensuels par des valeurs horaires correspondantes (6,83 € pour le 1er coefficient de la grille).
(1) Accord du 29/04/98 Effet 01/05/98		(1) Base 39 h		Pas d'accord de salaires depuis l'accord RTT de 1999, malgré l'absence de compensation sur les minima. Mais la compensation sur les réels se fait par l'augmentation du taux horaire (modalité rare).
(3) Accord du 24/09/01 Effet 01/10/01 Accord du 09/10/02 Effet 01/11/02 Accord du 26/09/03 Effet 01/11/03		(3) *pour un travail à temps complet* (même montant sur 35 h et 39 h)		"Pour faciliter la mise en œuvre de la RTT, accompagnée du maintien des rémunérations, l'accord du 10 novembre 1999 a modifié la définition de la Ressource Annuellez Minimale... **en y incluant la prime d'ancienneté**... au plus tard jusqu'au 01/07/05". Les grilles de salaires minima sont établies pour *"un travail à temps complet"*, ce qui implique qu'elles visent à la fois 35 h et 39 h. On peut ainsi considérer que les salaires minima ont les mêmes montants sur 35 h et 39 h (**compensation** non prévue par l'accord RTT). L'accord de salaires d'octobre 2002 revalorise la grille de 4,2 % et celui de septembre 2003 de 2 %.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Librairie équipement de bureau commerce de détail	A : 13/07/01 E : 01/01/02	La RTT ne devra pas "remettre en cause les salaires minima conventionnels et (…) ne devra pas avoir d'incidence sur les salaires réels... A l'issue de la période transitoire (31/12/2003) la prime différentielle sera intégrée au salaire".	✓	✓	IC ou TH	2 ans		
Magasins grands et populaires	CC 30/06/00 E : 06/07/00	Pas d'accord RTT conclu antérieurement à la nouvelle convention collective du 30/06/2000 qui fait seulement référence à la durée légale						
Manutention ferroviaire	A : 16/10/98 E : 13/03/99	Maintien du salaire mensuel de base par l'octroi d'une aide à la RTT qui s'intégrera progressivement dans le taux horaire, pour en novembre 2000 atteindre 11 %.	✓		IC	2 ans		
Manutention nettoyage aéroport région parisienne	Pas d'accord RTT	Pas d'accord RTT dans la branche. Les incidences de la rémunération sont précisées dans les accords de salaire conclus régulièrement. L'accord de salaires du 23/03/2000 prévoit une compensation totale par une augmentation de 11,43 % du taux horaire pour les annexes I et II. En ce qui concerne l'annexe III (maîtrise et cadres), la valeur des salaires mensuels au 01/03/2000 est inchangée par rapport à leur valeur au 30/06/1998 (sans précision sur la modalité de la compensation).	✓		TH			
Manutention portuaire	A : 24/11/99 E : 01/07/00	"La grille des salaires minima conventionnels correspondant à 39 heures par semaine applicable depuis le 01/01/99, est maintenue à son niveau actuel jusqu'au 31/12/2001".	✓		IC possible TH (quand modulat°)			3 ans (avec clause de sauvegarde)
Mareyeurs expéditeurs (saleurs saurisseurs)	A : 12/05/99 E : 08/08/99	La rémunération mensuelle basée sur 151,67 h sera complétée "d'une prime différentielle (dénommée prime ARTT) dont l'objectif est de maintenir la rémunéraion de base mensualisée au niveau du salaire minima mensuel base 169 h pour sa valeur au jour de la signature du présent accord. Cette prime sera progressivement intégrée dans le salaire de base dans un délai de 3 ans à compter de la signature du présent accord".	✓		IC	3 ans		✓

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
(1) Accord du 23/05/01 Effet 01/12/01		(1) même montant sur 35 h et 39 h.		L'accord de salaires du 23/05/01 précise que les minima s'appliquent pour la durée légale et qu'ils "intègrent la prime complémentaire de base d'une part et suppriment la valeur constante correspondant au coefficient 100 d'autre part." Il en résulte que la valeur de point de chaque coefficient est identique pour 35 h et 39 h (**compensation**). L'accord RTT de juillet 2001 prévoit le maintien des minima et des réels, sans imposer de modalités de compensation. Pas d'accord de salaires en 2002 et 2003.
(4) Accord du 11/04/01 Effet 01/04/01			(4) Base 35 h	L'accord de salaires revalorise de 14,2 % les rémunérations annuelles par rapport au barème antérieur applicable en janvier 1996. Les classifications de l'ancienne convention sont reconduites jusqu'au 30/06/03. Pas d'accord de salaires en 2002 et 2003.
(3) Accord du 18/02/00 Effet 01/02 et 01/07/00 Accord du 30/11/00 Effet 01/01 et 01/07/01 Accord du 31/01/02 Effet 01/01 et 01/07/02 Accord du 31/01/03 Effet 01/01 et 01/07/03	(3) Les grilles précisent le TH (intégrant toute l'IC) et le mensuel correspondant sur la base 151,67 h.			Les accords en 2000 et 2001 revalorisent les grilles sur la base de 151,67 h (**compensation et revalorisation**). L'incorporation de l'IC dans le taux horaire a été plus rapide que le délai prévu par l'accord RTT. La branche négocie uniquement sur 35 h depuis février 2000 et présente ainsi pour les 35 premières heures de travail effectif par semaine un barème unique pour l'ensemble de ses entreprises pour les salariés en place et les nouveaux embauchés. La branche revalorise annuellement ses barèmes (2,2 % en 2000 ; 1,9% en 2001 ; 1,6 % en 2002 ; 2,5 % en 2003).
(4) Accord du 23/03/00 Effet 01/07/00 Accord du 30/11/00 Effet au 01/12/00 et au 01/07/01 Accord du 31/01/02 Effet 01/01 et au 01/07/02	(4) Base 35 h			L'accord de salaires de mars 2000 **compense et revalorise** les salaires minima applicables depuis octobre 1997. Les barèmes de salaires sont revalorisés de 1 % en 2001 et de 1,8 % en 2002 ; pas d'accord en 2003.
(3) Accord du 14/03/01 Effet 01/01/01 Accord du 18/12/01 Effet 01/01/02 Accord du 19/07/02 Effet 01/07/02 Accord du 30/01/03 Effet 01/01 et 01/07/03		(3) Base 35 h		L'accord RTT du 24/11/99 fixe **à 35h la durée conventionnelle à compter du 01/07/2000**. Il prévoit, lors de la RTT de 39 h à 35 h, le maintien de la grille de salaires minima applicable depuis le 01/01/99 et ce jusqu'au 31/12/01. On peut noter que par l'avenant n° 14 du 14/03/01, la branche a revalorisé la grille des minima un an avant l'échéance initialement prévue par l'accord RTT (gel effectif de 2 ans au lieu de 3 ans conformément à la clause de sauvegarde liée à l'inflation). Des revalorisations s'appliquent chaque année qui s'élèvent en moyenne à 1,5 % en 2001 et 1,9 % en 2002 et 2003.
(2) grille annexée à Accord RTT du 12/05/99 Effet 08/08/99 Accord du 12/05/99 Effet 01/05/99 (3) Accord du 30/08/01 Effet 01/07/01 Accord du 05/07/02 Effet 01/07/02 Accord du 11/07/03 Effet 01/07/03		(2) Base 35 h Base 39 h (3) Base 35 h		L'accord RTT prévoit le **maintien** du salaire minima mensuel (base 169 h au jour de la signature du présent accord) par le versement d'une indemnité différentielle. Une grille de salaires annexée à l'accord RTT illustre, sur la période des 3 ans, pour chaque coefficient les différentes composantes du minima à appliquer : taux horaire, mensuel de base (151,67 h), indemnité différentielle, total à verser. Un accord de salaires conclu à la même date présente les valeurs applicables sur 169 h. L'accord de salaires d'août 2001 **revalorise** la grille sur la base de 151,67 h ainsi que les deux accords suivants.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Maroquinerie	Pas d'accord RTT							
Matériaux de construction ouvriers	A : 23/06/99 E : 24/11/99	Maintien de la rémunération en cas de modulation. Intégration progressive de la différence entre les salaires minima conventionnels base 152 h et base 169 h (50 % en janvier 2000, 30 % en janvier 2001 et 20 % en janvier 2002).	✓	✓				
Matériaux de construction ETAM	A : 23/06/99 E : 24/11/99	Maintien de la rémunération en cas de modulation. Intégration progressive de la différence entre les salaires minima conventionnels base 152 h et base 169 h (50 % en janvier 2000, 30 % en janvier 2001 et 20 % en janvier 2002).	✓	✓				
Médecine du travail	A : 24/01/02 E : 01/01/02	L'accord RTT précise que la réduction de l'horaire collectif en dessous de 39 h/semaine s'effectue sans diminution des rémunérations et appointements minimaux mensuels garantis. En contrepartie il est décidé de mettre en place une politique de modération salariale d'une durée de 3 ans dont les modalités sont précisées dans l'accord de salaires du 24/01/02. "La clause ainsi définie se traduit par une contribution des personnels des SIMT, à déduire des rémunérations minimales conventionnelles, ...fixée à une moyenne de 1,83 % par an pendant la période de modération retenue". Ce dispositif particulier aboutit de fait à une compensation partielle des minima.	✓ partielle					
Médicaux cabinets	Pas d'accord RTT	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et affiche ses barèmes de minima sur 169 h.						

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
Pas de grille de salaires minima.				Le dernier accord de salaires date du 25/06/96. Il portait sur la revalorisation des salaires réels.
(3) Accord du 30/01/2001 Effet 01/02/2001 et 01/01/2002 Accord du 25/03/02 Effet 01/04/2002 Accord du 22/10/03 Effet 01/11/03		(3) grille revalorisée même montant 39 h et 35 h Base 35 h		Le barème mensuel est revalorisé de 3,6 % par rapport aux montants applicables depuis février 1997. La nouvelle grille présente les valeurs identiques des salaires minimaux sur les deux durées (**compensation et revalorisation**) en précisant pour 152 h les montants correspondant au salaire de base et au complément différentiel. On peut à cet égard constater que l'intégration du complément différentiel suit la progression prévue dans l'accord RTT pour disparaitre au 01/01/2002. L'accord de mars 2002 s'applique pour 152 h et revalorise de 4 % le barème antérieur (**compensation et revalorisation**). L'accord d'octobre 2003 revalorise également l'ensemble de la grille de 4 %.
(3) Accord du 30/01/2001 Effet 01/02/2001 et 01/01/2002 Accord du 25/03/02 Effet 01/04/2002 Accord du 22/10/03 Effet 01/11/03		(3) grille revalorisée même montant 39 h et 35 h Base 35 h		Le barème mensuel est revalorisé de 3,5 % par rapport aux montants applicables depuis février 1997. La nouvelle grille présente les valeurs identiques des salaires minimaux sur les deux durées (**compensation et revalorisation**) en précisant pour 152 h les montants correspondant au salaire de base et au complément différentiel. On peut à cet égard constater que l'intégration du complément différentiel suit la progression prévue dans l'accord RTT pour disparaître au 01/01/2002. L'accord de mars 2002 s'applique pour 152 h et revalorise de 4 % le barème antérieur. L'accord d'octobre 2003 revalorise également l'ensemble de la grille de 4 %.
(2) Accord du 24/01/02 Effet au 01/01/02 (3) Accord du 20/12/02 Effet au 01/01/03		Base 35 h		L'accord RTT précise que "la durée normale du travail effectif (au sens de **durée de référence) est de 35 heures** par semaine aux échéances prévues par la loi". La compensation des minima est partielle.
(4) Accord du 22/03/00 Effet au 01/04/00 Accord du 10/10/01 Effet au 01/01/02		(4) Base 39 h		Pas d'accord RTT et barèmes 169 h. L'accord de salaires de mars 2000 affiche une valeur de point pour 169 h (revalorisée de 2,3 % par rapport au barème d'octobre 1998). L'accord de salaires d'octobre 2001 transpose les salaires en euros sans revalorisation. Pas d'accord de salaires conclu en 2002 ni en 2003.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Métallurgie	A : 28/07/98 A : 29/01/00 E : 01/04/00	L'accord ne précise pas les conséquences de la RTT sur le maintien éventuel de la rémunération antérieure. L'avenant du 29/01/2000 n'apporte des précisions que sur la rémunération des salariés au forfait. Les accords de salaire conclus au niveau territorial marquent la volonté de négocier un rattrapage de la grille 35 h sur la grille 39 h, pour arriver à moyen terme (entre 2003 et 2006) à l'application d'une gille unique caractérisant le maintien des salaires minima 39 h (en vigueur avant l'instauration de la grille 35 h).						
Métallurgie ingénieurs et cadres	A : 28/07/98 A : 29/01/00 E : 01/04/00	L'accord ne précise pas les conséquences de la RTT sur le maintien éventuel de la rémunération antérieure. L'avenant du 29/01/2000 n'apporte des précisions que sur la rémunération des salariés au forfait. Les accords de salaires des ingénieurs et des cadres sont négociés au niveau national.						
Menuiserie charpentes	Pas d'accord RTT	Pas d'accord RTT de branche, mais des dispositions salariales récentes liées à la RTT sont prévues dans un accord de salaire.						
Meunerie	A : 12/03/99 E : 09/08/99	Maintien des rémunérations minimales conventionnelles par la mise en place éventuelle d'une prime de RTT	✓		IC possible			3 ans

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
Les accords de salaires **des ouvriers et des ETAM** sont négociés au niveau régional, départemental ou local			(3)	En 2000, 25 % des branches suivies présentaient un double barème l'un établi sur 35 h l'autre sur 39 h. Ce pourcentage avoisinait les 70 % en 2001. Les accords de salaires prenant effet en 2002 sont tous (sauf un) basés sur 35 h. Par contre pour les branches qui n'ont pas négocié pour 2002, les barèmes de rémunérations annuelles restent établis sur 39 h uniquement ou sur 2 barèmes différents sur les deux durées 35 h et 39 h. En 2003, seuls sont négociés des "barèmes établis sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 h... Les entreprises devront adapter ce barème proportionnellement à l'horaire effectif collectif en vigueur, ou à l'horaire effectif du salarié concerné". La tendance enregistrée dès 2001 d'intégrer progressivement dans la grille 35 h un alignement sur la grille 39 h pour aboutir en 2003, ou plus tard, selon les accords, à une grille unique se confirme. A cet égard on peut noter que beaucoup de branches qui avaient fixé un objectif de compensation à une date donnée ont souvent décidé d'unifier par anticipation les deux barèmes 35 h et 39 h. Ainsi la tendance est qu'à l'échéance prévue initialement, beaucoup de branches présentent des valeurs de grilles 35 h supérieures aux anciennes valeurs 39 h (**compensation et revalorisation**), mais dont les montants restent encore le plus souvent inférieurs à l'ensemble des GMR.
(3) Accord du 15/12/00 Effet au 01/01/01 Accord du 12/12/01 Effet au 01/01/02 Accord du 14/04/03 Effet au 01/01/03 Accord du 19/12/03 Effet au 01/01/04			(3)	L'accord du 15/12/00 est le premier accord de salaires qui met en place plusieurs (6) ***"barèmes des appointements annuels minimaux"*** des ingénieurs et cadres de la Métallurgie ; 4 sont établis sur la base de forfaits en heures ou en jours ou sans référence horaire et 2 applicables sur la base de la durée légale du travail de 35 h et 39 h. Parallèlement et *"sans préjudice des barème d'appointements annuels minimaux"* précités *"il est institué, à partir de l'année 2001,* ***un plancher annuel de transition****, qui constitue le montant fixe au-dessous duquel aucun ingénieur ou cadre... ne pourra être rémunéré, pour le classement qui lui est applicable"*. **Ce dispositif nouveau "ne constitue pas un barème d'appointements annuels minimaux**... mais s'ajoute à ce barème comme une garantie spécifique soumise à ses règles propres" et dont les valeurs sont celles du barème 39 h de 1998 qui était également applicable en 1999 (1er coefficient = 14 205 €). S'agissant des salaires minima, on peut noter que la grille pour 39 h est revalorisé (1er coefficient = 14 402 €) et que les valeurs de la grille 35 h sont proratarisées sur la base de 35/39ème (1er coefficient = 12 925 €), ce qui marque une **absence de compensation des salaires minima**. L'accord du 12/12/01 ne présente plus de barème 39 h. Les accords prenant effet en 2002, 2003 et 2004 (conclus chaque année) revalorisent la grille 35 h d'environ 2,2 % et stabilisent le barème du plancher annuel de transition aux valeurs fixées dans l'accord d'origine (de décembre 2000).
(4) Accord du 28/06/02 Effet au 01/09/02 Accord du 16/01/03 Effet au 01/01/03			(4) Base 35 h	L'accord de salaires de juin 2002 met en place une nouvelle grille de classification et institue un barème de rémunérations annuelles garanties pour 35 h. L'accord de salaires de janvier 2003 revalorise la grille en moyenne de 1,9 %.
(3) Accord du 04/04/01 Effet 01/01/01 Accord du 06/12/02 Effet 01/01/03	(3) Base 35 h	(3) Création de garanties annuelles et mensuelles pour 35 h		L'accord pour l'année 2000 comportait des salaires minima ayant les mêmes montants sur 35 h et 39 h (**compensation**). L'accord de salaires du 04/04/2001 crée des rémunérations garanties annuelles applicables uniquement aux entreprises réduisant le temps de travail (au plus à 35 h) à compter du 01/01/01 et, parallèlement met en place une rémunération mensuelle minimum pour les 4 premiers niveaux de la classification. Les entreprises maintenant une durée collective supérieure à 35 h ne sont pas concernées par ces modifications.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Miroiterie	A : 21/10/99 E : 27/12/99	L'accord ne précise pas les conséquences de la RTT sur le maintien éventuel de la rémunération antérieure, ni une intention dans ce sens.						
Mutualité	A : 30/10/98 Effet du 11/11/98 *au 31/12/99*	La RTT ne peut avoir de conséquence sur la rémunération lorsqu'elle a pour effet de ramener l'horaire hebdomadaire moyen au plus à 34 h 52. Il précise en son article 3 que "les organismes devraient avoir conclu, dans les formes imparties, un accord d'application du présent texte au plus tard fin juin pour les entreprises de plus de 20 salariés, fin décembre pour les autres."	✓	✓				2 ans (valeur du point) clause de sauvegarde
Navigation de plaisance	A : 12/04/00 E : 20/01/01	Le maintien du salaire antérieur (base 169 h) et des minima conventionnels est assuré par le versement d'un complément différentiel intégré au salaire mensuel dans un délai de 3 ans ; par tiers pour les minima et selon des normes définies par les entreprises pour les salaires réels.	✓	✓	IC	3 ans		
Navigation libre	Pas d'accord RTT	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et n'a pas renégocié d'accord depuis mars 1998.						
Notariat	A : 26/11/99 E : 07/04/00 A : 08/06/01 E : 01/10/01	Maintien de la rémunération mensuelle (diminuée des primes occasionnelles, des heures supplémentaires et de la bonification) par le versement d'une "indemnité différentielle" qui diminuera progressivement par le biais des augmentations de rémunération pendant une durée de 15 mois à compter de l'entrée en vigueur de la RTT (lorsque celle-ci est au plus à 35 h). A l'expiration de ce délai, le solde résiduel est transformé en points. L'accord de salaires de 2001 prévoit une compensation partielle des minima.	✓ partielle	✓	IC	15 mois		
Optique	Pas d'accord RTT	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et affiche ses barèmes de minima sur 169 h.						
Panneaux à base de bois	Pas d'accord RTT	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et affiche ses barèmes de minima sur 169 h.						
Papeterie (fabrication d'articles de)	A : 01/03/00 E : 01/03/00	Déclaration d'intention dans le préambule sur la "volonté de préserver le pouvoir d'achat des salariés". L'accord de salaire d'avril 2002 **compense et revalorise** les minima antérieurs.	✓					Gel de 3 ans de certaines dispositions de la CC dont la prime d'ancienneté

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
(3) Accord du 11/01/01 Effet 01/02 et 01/05/01 Accord du 18/10/01 Effet 01/12/01 et 01/01/02 Accord du 18/04/02 Effet 01/05/02 Accord du 18/03/03 Effet 01/01/03	(3) TH revalorisé			Les accords de salaires pour 2001 et 2002 ne font référence à aucune durée du travail. Ils présentent uniquement une grille de salaires horaires comportant une augmentation totale sur l'année 2001 de 4,6 % et de 2,3 % en 2002 (les accords ou RP précédents indiquaient aussi le taux horaire mais également le mensuel, base 169 h). L'accord RTT ne prévoyait rien sur la compensation salariale et les accords de salaires précités n'apportent aucune précision sur ce point, ce qui **conforte l'idée d'une absence de compensation des minima.**
(3) Accord du 24/10/01 Effet 01/01/02 Accord du 15/11/02 Effet 01/01/03			(3) Base 35 h	L'accord RTT prévoyait un gel des minima pendant les années 2000 et 2001. Une recommandation patronale du 06/12/00, avec effet rétroactif au 01/02/00, revalorisait le bas de grille et prévoyait pour les salariés restés à 39 h une prime de 0,5 % du salaire brut annuel (avec un minimum de 106,71 €). L'accord de salaires du 24/10/01 applicable en janvier 2002 revalorise de 1,7 % l'ensemble de la grille des rémunérations annuelles, la période de gel prenant fin conformément aux dispositions de l'accord RTT. L'accord de novembre 2002 prévoit une augmentation de 1,5 %.
(3) CC nouvelle 20/12/00 Effet à l'extension Accord du 08/01/03 Effet au 01/03/03		(3) même montant 35 h-39 h base 35 h		L'accord RTT prévoit le **maintien** des minima et des réels (les modalités d'intégration de l'IC peuvent être différentes selon qu'il s'agit de minima ou de réels) mais sans envisager de modération salariale ni de gel. Par ailleurs on n'enregistre aucune revalorisation en 1999. Le dernier accord de salaires revalorise la grille sur une base de 35 h.
(1) Accord du 30/03/98 Effet au 01/04/98		(1) Base 39 h		Le Comité Central des Armateurs de France a dénoncé le 17/03/1999 l'accord du 20 février 1951 concernant les conditions de rémunération (la fin du délai de prorogation est au 01/07/2000).
(2) Accord du 08/06/01 Effet 01/10/01 (3) Accord du 17/09/02 Effet au 01/10/02 Accord du 07/02/03 Effet au 01/04/03		(2) et (3) Base 35 h		Le premier accord RTT (du 26/11/99) prévoyait un délai de résorption de l'indemnité compensatrice de 3 ans quelle que soit l'ampleur de la RTT ; celui du 08/06/2001 distingue selon le niveau de RTT en ramenant à 15 mois le délai précité lorsque la réduction est au plus à 35 h et sans autre précision pour le cas d'une RTT comprise entre 39 h et 35 h.. Bien que les accords RTT ne prévoient pas le maintien des salaires minima, on peut noter que l'accord de salaires de 2001 (basé sur 35 h) intègre partiellement une compensation. Les derniers accords de salaires revalorisent la grille 35 h de 2,2 % en 2002 et de 2 % en 2003.
(1) Accord du 23/03/01 Effet au 01/04/01		(1) Base 39 h		Pas d'accord RTT. Les salaires minima sont basés sur 169 h et aucun accord de salaire n'a été conclu en 2002 et 2003.
(1) Accord du 20/03/01 Effet au 01/01/01		(1) Base 39 h		Pas d'accord RTT. Les salaires minima sont basés sur 169 h et aucun accord de salaire n'a été conclu en 2002 et 2003.
(3) Accord du 30/04/02 Effet 01/03/02 Accord du 08/01/04 Effet 01/12/03		(3) Base 35 h		L'accord RTT (de mars 2000) ne prévoit aucun maintien de salaires (minima ou réels). L'accord de salaires d'avril 2002 affiche des salaires mensuels pour 151,67 h (**compensation et revalorisation** de 4 % par rapport au barème précédent de décembre 1998). Le dernier accord de salaires revalorise la grille en moyenne de 2,5 %.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Papier carton transformation	A : 27/04/99 E : 09/08/99	"Les parties signataires incitent les entreprises à rechercher à leur niveau des solutions favorables à l'emploi… et ainsi créer les conditions permettant la RTT avec la volonté de préserver le pouvoir d'achat des salariés". L'examen des effets de la RTT sur les minima est renvoyé à la prochaine négociation annuelle de branche. L'accord de mai 2001 **compense et revalorise** les minima mensuels sur 35 h de 4,6 % par rapport au barème antérieur applicable depuis avril 1996.						
Papier carton production	A : 27/04/99 E : 09/08/99	"Les parties signataires incitent les entreprises à rechercher à leur niveau des solutions favorables à l'emploi… et ainsi créer les conditions permettant la RTT avec la volonté de préserver le pouvoir d'achat des salariés". L'examen des effets de la RTT sur les minima est renvoyé à la prochaine négociation annuelle de branche. L'accord de mai 2001 **compense et revalorise** les minima mensuels sur 35 h de 4,6 % par rapport au barème antérieur applicable depuis avril 1996.						
Parcs de loisirs	A : 01/04/99 E : 01/06/99	Le principe du maintien des salaires minima conventionnels s'applique également aux salaires réels. Le terme de l'intégration de l'IC sera : - le 01/01/2003 pour les entreprises de plus de 20 salariés - le 01/01/2005 pour les moins de 20 salariés.	✓	✓	IC		✓	
Parfumerie esthétique	Pas d'accord RTT	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et affiche ses barèmes de minima sur 169 h.						
Particulier employeur	Pas d'accord RTT	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et affiche ses barèmes de minima sur 174 h.						
Pâtisserie	A : 28/09/99 E : 01/01/00 A : 27/09/01	Maintien du salaire brut mensuel de base. En cas de RTT sous forme de modulation ou de congé supplémentaire "la rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires mensuels mini conventionnels". On peut alors en déduire qu'il y a maintien des minima pour les salariés en place ayant réduit leur temps de travail.	✓	✓				2 ans (avec une clause de sauvegarde)
Pétrole industrie	A : 06/05/99 E : 09/08/99	"La réduction de la durée légale du travail n'entraînera pas de réduction corrélative de la valeur du point mensuel et de sa majoration conventionnelle : le **barème des appointements mensuels minima** applicable à la signature de l'accord sera **maintenu**".	✓					2 ans (jusqu'à l'automne 2001) mais clause de sauvegarde

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
(3) Accord du 09/05/01 Effet 01/01/01 et 01/04/01 Accord du 09/05/01 Effet 01/01/01 Accord du 11/06/02 Effet 01/01 et 01/06/02		(3) Base 35 h	(3) Crétion d'une RAG Base 35 h	Aucun accord de salaires n'est enregistré en 2000. L'accord RTT prévoyait un examen des effets de la RTT dans le cadre de la négociation annuelle de branche. L'accord de mai 2001 revalorise les minima mensuels sur 35 h de 4,6 % sur avril 1996 (**compensation et revalorisation**) et crée parallèlement une rémunération annuelle sur une base horaire de 35 h. L'accord de 2002 revalorise d' environ 3 % les 2 grilles.
(3) Accord du 09/05/01 Effet 01/01/01 et 01/04/01 Accord du 09/05/01 Effet 01/01/01 Accord du 11/06/02 Effet 01/01 et 01/06/02		(3) Base 35 h	(3) Crétion d'une RAG Base 35 h	Aucun accord de salaires n'est enregistré en 2000. L'accord RTT prévoyait un examen des effets de la RTT dans le cadre de la négociation annuelle de branche. L'accord de mai 2001 revalorise les minima mensuels sur 35 h de 4,6 % sur avril 1996 (**compensation et revalorisation**) et crée parallèlement une rémunération annuelle sur une base horaire de 35 h. L'accord de 2002 revalorise d'environ 3 % les 2 grilles.
(1) Accord du 28/01/99 Effet 01/01/99 *(3)* *RP du 19/09/03* *Effet 01/10/03*		(1) (pas de référence horaire 39 h = 35 h) (3) (pas de référence horaire)		Aucun accord de salaires n'a été conclu depuis 3 ans. L'**accord RTT** prévoyait une modération salariale mais pas de gel. Il posait par ailleurs le principe du **maintien des salaires minima** ; les valeurs applicables pour 39 h valent donc pour 35 h (39 h = 35 h). Une recommandation patronale s'applique à compter du 01/10/03. Elle revalorise la grille de salaires minima de 6 % sans précision de durée (à l'identique de la présentation de l'accord de salaire précédent de 1999).
(1) Accord du 25/01/96 Effet 01/01 et 01/04/96		(1) Base 39 h		Pas d'accord RTT. Les salaires minima sont basés sur 169 h et aucun accord de salaire n'a été conclu depuis **janvier 1996**.
(1) Accord du 04/07/02 Effet 01/11/02 Accord du 03/07/03 Effet 01/11/03	(1)	(1) Base 174 h		Cette branche n'est pas soumise à la durée légale (elle relève du livre septième du code du travail).
(3) Accord du 27/09/01 Effet 01/10/01 Accord du 10/04/03 Effet 01/05/03 et 01/07/03	(3)	(3) 35 h = 39 h Base 35 h		L'accord RTT (de septembre 1999) fixe une **durée conventionnelle à 35 h aux échéances légales** et prévoit un gel des minima pendant 2 ans. L'accord du 27/09/01 revalorise la grille de 5,1% (sur juillet1997). Il n'y a pas d'accord de salaires en 2002 mais l'existence dans l'accord RTT d'une compensation des minima permet de considérer que la grille des salaires mensuels établie pour 39 h vaut également pour 35 h (**compensation et revalorisation**). L'accord de salaires d'avril 2003 présente une grille revalorisée de 3 % en 2003 et comportant toujours, par coefficient, la mention du taux horaire et du salaire mensuel mais cette fois sur 151,67 h.
(3) Accord du 22/11/00 Effet 01/01/01 Accord du 22/11/01 Effet 01/01/02 Accord du 04/12/02 Effet 01/01/03 Accord du 26/11/03 Effet 01/01/04		(3) val. du point mensuel revalorisée (pas de durée de référence) Base 35 h *pour salarié à temps plein*	(3)	Les accords de salaires précédant l'accord RTT précisaient qu'ils étaient conclus sur une base de 39 h ; depuis, les nouveaux accords n'indiquent aucune durée de référence. Ils pourraient être basés sur 39 h et 35 h compte tenu de la compensation prévue par l'accord RTT mais comme par ailleurs la période de gel de 2 ans est dépassée on peut penser que la grille est essentiellement pour 35 h. L'accord du 22/11/01 précise que la RAG est applicable en 2002 *pour tout salarié à temps plein* ; en conséquence pour 35 h (**compensation et revalorisation** de 1,9 %) ; même présentation avec l'accord de novembre 2003.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Pharmacie industrie	Pas d'accord RTT	Pas d'accord RTT de branche, mais des dispositions salariales récentes liées à la RTT sont prévues dans les accords de salaire qui revalorise davantage la grille 35 h que celle basée sur 39 h (**compensation partielle des minima**).						
Pharmacie d'officine	A : 23/03/00 E : 24/07/00	Maintien des salaires minima prévu pour les entreprises de moins de 20 salariés. "Le salaire mensuel conventionnel au 31/12/2000 est maintenu en cas de RTT par l'attribution d'une indemnité compensatrice… qui deviendra sans objet au plus tard le 31/12/2003". En outre il existe une incitation à maintenir les salaires réels.	✓	(✓)	IC	3 ans		
Pharmacie produits fabrication et com.	Pas d'accord RTT	Pas d'accord RTT de branche, mais des dispositions salariales récentes liées à la RTT sont prévues dans un accord de salaire de juin 2001 marquant l'existence d'un **maintien des minima**.						
Pharmacie répartition	A : 11/06/99 E : 24/11/99	**Maintien des salaires minima** assuré par une IC dégressive et intégrée dans le taux horaire sur une période de 4 ans. Recommandation de maintenir les salaires réels en renvoyant à l'entreprise les conditions du maintien.	✓	(✓)	IC	4 ans	A partir de 2001 Augmentation dans la limite de l'inflation	Gel de la grille des minima en 2000 prévu par l'accord RTT mais non appliqué par la suite.

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
(4) Accord du 18/10/00 Effet au 01/11/00 et 01/01 et 01/07/01 Accord du 10/04/02 Effet au 01/04/02 Accord du 12/12/02 Effet au 01/01/03		(4) Bases 35 et 39 h différentes		L'augmentation de la grille 169 h est beaucoup plus faible que celle de la grille 151,67 h. Au départ, la grille sur 151,67 h correspond au strict prorata de la grille 169 h, puis la revalorisation suivante est de 6% au 01/01/01 pour la grille 151,67 h (au lieu de 11 % s'il y avait eu compensation totale) et de seulement 1 % pour la grille 169 h. La progression de la grille 35 h est de 2 % en 2002 et de 4 % en 2003 alors que pour la grille 39 h elle est respectivement de 1,4 % et de 2 %. L'accord de salaires du 12/12/03 est non applicable car fait l'objet d'une opposition par les syndicats de salariés.
(3) Accord du 19/01/01 Effet 01/01/01 et 01/07/01 Accord du 17/12/01 Effet 01/01/02 Accord du 16/12/02 Effet 01/01/03 Accord du 15/12/03 Effet 01/01/04		(3) sur 37 h sur 35 h		**La durée conventionnelle de la branche est fixée à 35 h** au 01/01/00 pour les rares établissements de plus de 20 salariés et, pour les moins de 20 salariés, à 37 h au 01/01/2001 et à 35 h au 01/01/2002. Les trois accords conclus depuis l'accord RTT prévoient chacun l'incorporation de l'IC selon les taux prévus dans l'accord RTT et une augmentation supplémentaire liée à l'inflation qui revalorise en conséquence la rémunération minimale garantie (**compensation et revalorisation**). Les grilles de salaires applicables en 2000 et 2001 n'indiquaient pas le total à verser, il convenait dès lors de rajouter la part restant de l'IC non encore incorporée. Pour l'accord conclu le 16/12/2002 seuls les montants afférents aux coefficients du bas de la grille (du 100 jusqu'au 155) doivent encore être complétés. Après intégration complète de l'IC, la branche présentera pour les 35 premières heures de travail effectif par semaine, un barème unique pour l'ensemble de ses entreprises pour les salariés en place et les nouveaux embauchés.
(4) Accord du 20/06/01 Effet au 01/02 et 01/07/01 et 01/01 et 01/07/02		(4) Bases 35 et 39 h différentes Base 35 h		L'accord du 20/06/01 présente 2 grilles 35 h et 39 h dont les valeurs sont différentes pour l'année 2001. A compter du 01/01/2002 les salaires minima sont uniquement établis pour 35 h en distinguant les barèmes applicables aux entreprises de plus de 20 salariés pour 2001 et 2002 et les barèmes applicables aux entreprises d'au plus 20 salariés pour 2002 et 2003. Les barèmes respectifs sont identiques mais décalés d'une année. Selon la taille de l'entreprise, en janvier 2002 ou janvier 2003 les valeurs de la grille 35 h rejoignent celles de la grille 39 h de 2001, ce qui caractérise une **compensation** totale des minima. La branche a, depuis janvier 2003 pour les 35 premières heures de travail effectif par semaine, un barème unique pour l'ensemble de ses entreprises pour les salariés en place et les nouveaux embauchés.
(2) (3) Accord du 12/01/2000 Effet 01/01/2000 Accord du 15/12/2000 Effet au 01/01/01 et 01/10/01 Accord du 21/01/2002 Effet au 01/01et 01/07/02 *RP du 18/12/02* *Effet au 01/01 ; 01/02* *et 01/09/03*	(2) TH et barème mensuel sur 151,67 h (3) TH et barème mensuel sur 151,67 h			Les trois accords conclus chaque année depuis l'accord RTT prévoient chacun l'incorporation de l'IC selon les taux prévus dans l'accord RTT et une augmentation supplémentaire liée à l'inflation, qui elle n'était pas prévue (**compensation et revalorisation**). On peut remarquer que les grilles de salaires n'indiquent pas le total à verser et qu'il convient dès lors de rajouter la part restant de l'IC non encore incorporée. La recommandation patronale du 18/12/03 intègre la dernière partie de l'IC au 01/01/03 et revalorise les salaires minima antérieues de 2,3 % sur l'année 2003. La branche a, depuis janvier 2003 pour les 35 premières heures de travail effectif par semaine, un barème unique pour l'ensemble de ses entreprises pour les salariés en place et les nouveaux embauchés.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Plasturgie	A : 17/10/00 E : 12/01/01	Incitation au maintien des salaires réels pratiqués à la date de signature de l'accord. A cette date le maintien des salaires minima et de la prime d'ancienneté est garanti.	✓	(✓)	IC possible			
Poissonnerie	A : 13/12/99 E : 01/08/00	"La réduction du temps de travail s'accompagne du maintien du salaire brut de base pour 169 h. Les entreprises de vingt salariés au plus pourront anticiper de manière progressive la mise en œuvre de la réduction du temps de travail. A chaque étape, le salaire horaire est revalorisé en divisant le montant en vigueur par le nouveau nombre d'heures appliqué." L'accord de salaire du 18/10/01 présente une grille établie pour 169 h jusqu'au 01/01/2002. A partir de cette date ce barème prendra en compte un horaire de base de 151,66 h ; ce qui caractérise la **compensation des salaires minima**.	✓	✓	TH			
Pompes funèbres	A : 16/02/00 E : 18/12/01 (Avenant du 7/06/01 E : 18/12/01)	L'accord RTT précise que "la réduction de la durée légale du travail n'entraînera pas de réduction corrélative des rémunérations minimales hiérarchiques conventionnelles : le barème des appointements mensuels minima sera maintenu". Parallèlement la RTT n'aura "pas pour effet d'entraîner la réduction corrélative de la rémunération telle que fixée par le contrat".	✓	✓			sur 3 ans	
Ports autonomes	A : 14/06/99 E : 01/07/99	Lors du passage de la durée hebdomadaire à 35 h, le taux de salaire horaire dans les établissements est modifié. Il augmente de 8,6 % correspondant au passage de 38 h à 35 h. Il y a donc **compensation des minima par augmentation intégrale du taux horaire**.	✓		TH			3 ans (avec une clause de sauvegarde)
Presse quotidienne régionale	A : 24/06/99 Extension non demandée E : 24/06/99	**La durée conventionnelle** hebdomadaire moyenne de travail effectif **est fixée à 35 heures, au plus tard au 01/01/2000.** Les salariés concernés "voient leur rémunération mensuelle globale (éléments fixes) maintenue au niveau atteint lors de la mise en place effective de cette réduction dans l'entreprise".		✓				

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
(1) Accord du 10/11/98 Effet 01/01/99 (3) *RP du 23/01/01* *Effet 01/02/01* *RP du 01/06/03* *Effet 01/06/03*		(1) Base 39h (3) et 35 h = 39 h Base 39 h		Pas d'accord de salaires postérieur à l'accord RTT, mais la recommandation patronale revalorise légèrement les salaires sans indiquer la durée de référence mais a priori pour 169 h 60. En application de l'accord RTT prévoyant le maintien des minima, les valeurs pour 39 h valent pour 35 h (**compensation et revalorisation**). Une recommandation patronale de juin 2006 présente un barème établi sur une base de 169 h 60.
(3) Accord du 27/09/00 Effet au 01/11/00 Accord du 18/10/01 Effet au 01/01/02 Accord du 31/10/02 Effet au 01/11/02 Accord du 28/10/03 Effet au 01/11/03 et 01/03/04		(3) Base 39 h jusqu'au 01/01/02 même montant 35 h - 39 h Base 35 h		L'accord RTT prévoit le maintien du salaire brut de base par augmentation du taux horaire (a priori salaire réel) et l'accord de salaires d'octobre 2001 met en évidence la compensation des salaires minima à partir du 01/01/2002. Les deux accords suivants revalorisent la grille de 2,4 % en 2002, de 2,6 % en 2003 et de 2,5 % en 2004.
(3) Accord du 16/02/00 Effet au 01/01/00 Accord du 03/12/02 Effet au 01/01/03 Accord du 18/09/03 Effet au 01/01/04		(3) Base 35 h		**L'acord RTT fixe à 35 h la durée conventionnelle** du travail effectif des salariés à temps complet aux échéances légales. La réduction du temps de travail s'accompagne du maintien des salaires minima et des salaires réels. L'accord de salaires du 16/02/00 **compense et revalorise** les valeurs en vigueur depuis mai 1997. L'accord de salaires de décembre 2002 revalorise en moyenne de 4 % les valeurs précédentes.
(3) Accord du 04/05/01 Effet au 01/06/01 Accord du 01/03/02 Effet au 01/03/02 Accord du 05/12/02 Effet au 01/09/02 et 01/01/03 Accord du 12/06/03 Effet au 01/06/03	(3) Base 35 h et 38 h			La formule horaire correspondant à une durée du travail de 35 heures est modifiée dans l'accord RTT du 14/06/99 pour tenir compte de la nouvelle durée **conventionnelle hebdomadaire fixée à 35 h au 01/01/2000** et **maintenir les salaires minima** antérieurement basés sur 38 heures. Des accords de salaires sont régulièrement conclus dès l'année 2001. Ils fixent les taux de salaires horaires de valeurs différentes sur la base de 35 h et de 38 h hebdomadaire mais en aboutissant à la même valeur mensuelle pour chaque coefficient de la grille de classification.
(3) Accord du 26/04/00 Effet 01/05 et 01/10/00 Accord du 19/02/01 Effet 01/03 et 01/10/01 Accord du 05/03/02 Effet 01/03 et 01/09/02 Accord du 12/12/02 Effet 15/02/03		(3) base 39 h et 35 h pour le SMPG		L'accord RTT précise en son article 4-2 qu'"en contrepartie du **maintien** de la rémunération et de la diminution du temps de travail, les accords de salaires négociés au sein de la profession ne seront pas applicables pour les personnels concernés par une réduction du temps de travail jusqu'au 1er janvier 2003"; à l'exeption du "Salaire Minimum Professionnel Garanti (qui) reste une rémunération plancher à laquelle s'appliqueront les augmentations générales". Le barème s'applique en conséquence pour 39 h et le plancher mensuel non hiérarchisé (le SMPG) s'applique également pour 35 h. La **durée conventionnelle** hebdomadaire moyenne de travail effectif **est fixée à 35 heures, au plus tard au 01/01/2000**.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Prévention sécurité	Pas d'accord RTT	Pas d'accord RTT dans la branche. Les incidences de la rémunération sont précisées dans les accords de salaire conclus régulièrement. L'accord de salaire du 27/04/2000 prévoit une compensation totale par une augmentation de 11,4 % du taux horaire.	✓		TH			
Produits alimentaires élaborés	A : 02/12/98 E : 21/04/99	Maintien des salaires minima conventionnels dans le cadre de l'annualisation qui peut s'organiser selon deux modalités: avec passage à 37 h (avenant 46) ou à 35 h (avenant 48).	✓		IC possible	2 ans	✓	✓
Professions de la Photographie	A : 24/07/01 E : 01/11/01	"La mise en œuvre de la RTT dans l'entreprise s' accompagne du maintien des salaires bruts de base appliqués dans l'entreprise et se fera sans réduction de rémunération pour les salariés employés à temps complet ou à temps partiel."		✓				
Promotion construction	A : 18/02/00 E : 01/08/00	Maintien des salaires minima (à 100 % pour les plus bas niveaux et à 50 % pour les catégories supérieures) assuré par le versement d'un complément différentiel qui diminuera progressivement par une revalorisation de 2,2 % au 1er janvier des années 2000 à 2004.	✓ partielle		IC	4 ans		la garantie minimale est bloquée pendant 4 ans (clause de sauvegarde)
Propreté (entreprises)	A : 10/11/98 E : 23/01/99	Maintien des salaires minima assuré par une aide dégressive qui s'intègrera dans le taux horaire jusqu'au 01/01/02. "**A compter du 1er juillet 1999, la durée conventionnelle** de travail effectif des salariés à temps complet **est fixée à 35 h** par semaine pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif."	✓		IC	3 ans		3 ans

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
(4) Accord du 27/04/00 Effet 01/09/00 Accord du 30/10/00 Effet 01/01/01 Accord du 25/09/01 Effet 01/01/02 Accord du 27/09/02 Effet 01/02/03 Accord du 29/10/03 Effet 01/04/2004 et 01/07/05	(4) base 151,67 h			L'accord de salaires du 27/04/2000 prévoit une grille des minima mensuels basés sur 151,67 h qui intègre totalement la **compensation** RTT par une augmentation de 11,4 % du taux horaire. Trois accords de salaires postérieurs **revalorisent** chaque année la grille des minima (2 % en 2003).
(3) Accord du 22/04/99 Effet 01/01 et 01/04/99 Accord du 19/06/00 Effet au 01/01 et 01/06/00 Accord du 07/02/01 Effet 01/01/01 et 01/02/01 Accord du 21/11/02 Effet au 01/12/02 Accord du 19/03/03 Effet au 01/05 et 01/07/03	(3) Les accords précisent le TH, l'IC et le minima mensuel à verser sur la base de 39 h, 37 h ou 35 h, ainsi que la rémunération annuelle base 35 h à 39 h. Base 39 h différente de 35 h			L'accord du 19/06/2000 revalorisait les barèmes base 39 h mais pas sur 35 h ; ce qui pouvait s'expliquer par le gel prévu dans l'accord RTT. L'accord du 07/02/2001 revalorise les barèmes sur les 2 bases horaires : 35 h - 39 h, et fixe des valeurs identiques, confirmant de fait la fin de la période de gel prévue par l'accord RTT (**compensation et revalorisation**). L'accord du 21/11/02 affiche des valeurs mensuelles différentes sur 39 h et 35 h avec l'indication des taux horaires et de l'IC. Le dernier accord de salaires revalorise la grille de 2,6 % en 2003.
(2) Accord du 24/07/01 Effet au 01/08/01		(2) Base 39 h		L'accord RTT prévoit "le maintien des salaires bruts de base appliqués dans l'entreprise". On en déduit qu'il s'agit uniquement du maintien des salaires réels. L'accord de salaires concomitant revalorise de 1,5 % la valeur de point de juillet 2000 fixée sur 169 h. Pas d'information sur les minima base 35 h.
(2) Accord du 18/02/00 Effet 01/08/00 (3) Accord du 22/01/02 Effet 01/01/02 Accord du 05/02/03 Effet 01/01/03		(2) grille sur 35 h (minima mensuel + IC dégressive pendant 4 ans) (3) base 35 h comprenant partiellement l'IC et dont la partie restant à intégrer n'est pas précisée		L'accord de salaires applicable en 2002 constitue le premier accord de salaires depuis l'accord RTT. Il revalorise les valeurs de point en augmentant la part des minima afférente aux 35 premières heures, hors IC sans augmenter le montant total de la grille des minima (établie dans l'accord précédent) dont les valeurs, gelées pour le bas de grille jusqu'en 2004, constituent "la garantie minimale de salaire mensuel pour 35 hebdomadaires". L'accord de salaires applicable en 2003 poursuit comme prévu l'augmentation des valeurs de point et l'intégration du complément différentiel dans le salaire de base. On peut noter que la valeur du bas de grille (hors CD) correspond depuis l'accord RTT à la valeur du taux horaire du SMIC de juillet 2002.
(3) Accord du 08/01/01 Effet 01/10/01 Accord du 03/05/02 Effet 01/11/02 Accord du 25/06/02 Effet 01/11/02 Accord du 21/01/03 Effet 01/07/03 Accord du 04/12/03 Effet 01/07/04		(3) Base 35 h		L'accord de salaires du 08/01/2001 revalorise la grille des minima (de 4,7 %) après une période de gel de 3 ans, conformément aux dispositions prévues dans l'accord RTT, et, présente une grille unique sur la base de 35 h ; ce qui marque la fin de la période d'intégration de l'IC. Les valeurs applicables en 2002 représentent une augmentation de 1 % puis 1,5 % après la mise en place des nouvelles classifications et une augmentation de 2,8 % en 2003. "**A compter du 1er juillet 1999, la durée conventionnelle** de travail effectif des salariés à temps complet est **fixée à 35 h** par semaine pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif." La branche a, depuis juillet 2002, pour les 35 premières heures de travail effectif par semaine, un barème unique pour l'ensemble de ses entreprises pour les salariés en place et les nouveaux embauchés.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Publicité	Pas d'accord RTT	La branche n'a pas conclu d'accord de salaire depuis 1980.						
Quincaillerie commerce interrégionale	Pas d'accord RTT	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et affiche ses barèmes de minima sur 169 h.						
Récupération Industrie et commerce	A : 06/04/99 E : 09/08/99	"Les parties signataires invitent à rechercher, au niveau des entreprises, les meilleures solutions pour l'emploi, le maintien du pouvoir d'achat…, et à créer ainsi les conditions pour que la RTT puisse se réaliser au mieux des intérêts de chacun".						
Reprographie	A : 13/07/01 E : 02/01/02 avenant du 28/01/02 E : 09/02/02	"Les parties signataires conviennent dans le contexte de la réduction du temps de travail, de ne **pas remettre en cause les salaires pratiqués à la date de la signature du présent accord**, y compris la prime annuelle, ces salaires étant, jusqu'à la date d'entrée en vigueur du présent accord, calculés sur la base d'un horaire hebdomadaire de 39 heures".		✓	IC			
Restaurants de collectivité	A : 15/01/99 E : 09/06/99	Maintien des rémunérations et augmentation des salaires minimaux au 01/01/2000.	✓	✓	TH ou IC	01/01/01 au plus tard	Jusqu'en décembre 2002	
Restauration rapide	A : 15/04/99 E : 12/06/99	Maintien des rémunérations par le versement d'une indemnité dégressive de RTT s'intégrant dans le salaire de base au plus tard au 31/12/2001. L'accord RTT revalorise jusqu'en novembre 2001, sur la base de 35 h les taux horaires minima non compensés.		✓	IC	31/12/01 au plus tard		
Sérigraphie	A : 21/12/99 E : 12/05/00	"Les salariés des entreprises qui mettent en œuvre ce mode d'organisation du travail différentielle leur permettant de conserver une rémunération globale équivalente à leur rémunération antérieure à la réduction du temps de travail dans l'entreprise. Cette compensation pour réduction d'horaire devra être intégrée au salaire de base dans un délai maximum de 3 ans."		✓	IC	3 ans		

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
Les négociations salariales n'ont pas abouti à un accord de salaire depuis 1980.				
(1) Accord du 04/07/01 Effet 01/07/01		(1) Base 39 h		Pas d'accord RTT. Les salaires minima sont basés sur 169 h et aucun accord de salaires n'a été conclu depuis juillet 2001.
(4) Accord du 30/11/01 Effet 01/12/01 Accord du 06/05/02 Effet 01/06/02 Accord du 11/06/03 Effet 01/07/03	(3) TH	(3) TH x durée mensuelle (bases différentes)		Les barèmes sont différents sur 35h et 39h. Les salaires mensuels minima sont le résultat du produit du taux horaire par le nombre d'heures travaillées. Il n'y donc **pas de compensation des minima**, conformément à l'accord RTT qui n'imposait aucun maintien de salaire. Les accords de salaires conclus depuis l'accord RTT revalorisent les barèmes de 1,9 % en 2001, 2 % en 2002, 6,1 % en 2003.
(1) Accord du 18/03/97 Effet 01/04/97		(1) Base 39 h		L'accord RTT fixe la **durée conventionnelle du travail à 35 h aux échéances légales** et précise que la RTT n'aura pas d'incidence sur les salaires pratiqués à la date de la signature (autrement dit compensation des salaires réels).
(2) Accord du 15/01/99 Effet 01/01/01 (3) Accord du 07/02/01 Effet 01/04/01 Accord du 19/09/01 Effet 01/10/01 Accord du 29/03/02 Effet 01/04 et 01/10/02 Accord du 16/10/02 Effet 01/10/02 Accord du 27/06/02 Effet 01/07 et 01/10/03		(2) et (3) Base 35 h		Les salaires minima applicables sur 35 h revalorisent la grille antérieurement applicable sur 39 h (**compensation et revalorisation**). Les accords de salaires revalorisent régulièrement les valeurs désormais applicables pour 35 h ; environ 5 % en 2001, 2 % en 2002 et 2,7 % en 2003.
(2) Accord du 15/04/99 Effet 01/11/99 (3) 01/11/00 et 01/11/01 Accord du 15/02/02 Effet 01/09/02 Accord du 12/03/03 Effet 01/07/03		(2) et (3) Base 35 h		**La durée conventionnelle est fixée à 35 h au 01/11/99.** La grille des minima applicable sur 39 h avant l'accord RTT débutait à 1 049,11 €. L'accord RTT fixe pour 35 h, les taux horaires garantis du 01/01/99 au 01/11/01 en précisant le calendrier et les taux de revalorisation correspondant à la **compensation progressive des minima**. Le 1er coefficient de la grille s'élève à 1 036,09 € au 01/11/01 (compensation totale). La grille 35 h est revalorisée de 1,4 % en 2002, de 3,5 % en 2003.
(3) Accord du 13/06/03 Effet au 01/09/03		Base 35 h		L'accord de salaires de juin 2003 basé sur 35 h est le premier accord conclu depuis novembre 1998. L'accord RTT ne prévoit aucune compensation salariale.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Sidérurgie	Pas d'accord RTT	Pas d'accord RTT de branche, mais des dispositions salariales récentes liées à la RTT sont prévues dans un accord de salaires.						
Sociaux centres socioculturelles	A : 08/06/99 E : 26/12/99	"La réduction de la durée du travail de 37 h 30 à 35 heures s'effectue avec le maintien de la rémunération mensuelle... La rémunération conventionnelle mensualisée pour un temps complet correspond à 151,67 h."	✓					gel valeur de point jusqu'au 31/12/01 (clause de sauvegarde liée à l'indice INSEE)
Sol produits engrais	A : 29/07/98 E : 23/01/99 Avt : 18/09/00 Avt : 11/07/01	Maintien des salaires par le versement d'une "prime RTT" pouvant être intégrée dans le salaire de base afin de tenir compte des situations individuelles des salariés.		✓	IC	0 à 4 ans		Possible jusqu'à 4 ans
Sport équipement	A : 12/04/99 E : 09/08/99	La rémunération est maintenue dans le cadre de l'annualisation du temps de travail.		✓				
Sucrerie distillerie	A : 18/08/98 E : 01/06/99 A : 28/06/00	Maintien des salaires minima sur la base de la grille revalorisée au 01/10/1995 "L'horaire annuel normal du personnel permanent est de 1 586,55 h ce qui correspond à une **moyenne hebdomadaire conventionnelle de 35 heures**".	✓		IC		✓	
Télécom-munications	A : 04/06/99 E : 01/09/99	"La réduction du temps de travail à 35 heures se fera en maintenant le niveau du salaire mensuel contractuel de base selon des modalités négociées au sein de l'entreprise" (maintien des salaires réels). Les salariés nouvellement embauchés seront rémunérés sur les mêmes bases.		✓				

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
(4) Accord du 07/05/98 Effet 01/01/98 Accord du 21/06/00 Effet 01/01/00 Accord du 04/05/01 Effet 01/01/01 Accord du 21/05/03 Effet 01/01/03		(4) grille sur 39 h (4) grille sur 35 h		Les barèmes sont différents sur 35 h et 39 h. Les barèmes sur 39 h de l'accord du 07/05/98 s'appliquent jusqu'au 01/01/02. La convention collective du 20/11/01 reprend les valeurs au 01/01/01 de la RAG base 35 h de l'accord du 04/05/01. On en déduit que la **branche n'a pas compensé les salaires minima.** L'accord de salaires conclu en mai 2003 revalorise la RAG de 6,2 %.
(3) Accord du 12/01/01 Effet au 01/01/01 Accord du 28/02/02 Effet au 01/03/02 Accord du 21/11/02 Effet au 01/03/03			(3) Base 35 h	L'accord RTT fixe à **35 h la durée moyenne hebdomadaire de travail** au plus tard au 01/01/2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et au plus tard au 01/01/2002 pour les autres entreprises. Il maintient les salaires minima sur la base de la valeur de point applicable depuis janvier 1998. L'accord de salaires de janvier 2001 revalorise de 1,3 % cette valeur de point (**compensation et revalorisation**).
(3) Accord du 11/07/01 Effet 01/07/01 Accord du 10/07/02 Effet 01/07/02 Accord du 11/06/03 Effet 01/07/03		(3) bases 35 h et 39 h différentes base 35 h		Les barèmes sont différents sur 35 h et 39 h (revalorisation de 3,6 %). L'accord RTT ne prévoyait pas la compensation des minima. L'accord de salaires du 11/07/01 indique "qu'au 1er janvier 2002 il conviendra de substituer à la grille de salaires conventionnels actuelle base 39 h, une grille de salaires conventionnels basée sur 35 h". L'accord de salaires de 2002 revalorise le barème 35 h précédent de 2,4 % et celui de 2003 de 5,5 %.
(3) Accord du 4/04/01 Effet 01/05/01 Accord du 15/04/02 Effet 01/10/02 Accord du 18/11/02 Effet 01/01/03 Accord du 02/12/03 Effet 01/01/04	(3) TH nouveau			Les accords de salaires de 2001 et 2002 ne présentent plus comme auparavant une grille de minima mensuels par coefficient mais seulement des valeurs horaires, sans préciser la durée de référence. On pourrait supposer que c'est pour tenir compte des 2 durées de temps de travail. Par ailleurs l'accord RTT n'imposant **pas le maintien des minima**, les valeurs des salaires minima mensuels sont différentes sur 39 h et 35 h. Les revalorisations sont en moyenne de 6,2 % en 2001, de 4,1 % en 2002, de 2,4 % en 2003.
(2) Accord du 28/06/00 Effet 01/10/00 (3) Accord du 02/10/01 Effet 01/01/02 Accord du 31/07/02 Effet 01/08/02 Accord du 30/05/03 Effet 01/04 et 01/06/03	(2) grille précisant le TH majoré, les barèmes mensuel et annuel sur 35 h (= 39 h) (3) Base 35 h			L'accord du 28/06/2000 relatif à l'ARTT et aux barèmes minima de salaires complète l'accord du 18/08/1998 sur les 35 h, et revalorise de 1,2 % les rémunérations minimales de la CC (**compensation et revalorisation**). La **durée conventionnelle de la branche est fixée à 35 h au 01/06/99**. L'accord du 02/10/2001 convertit la grille en vigueur en euros ; celui de juillet 2002 revalorise l'ensemble de la grille mensuelle de 2,6 % et crée un plancher annuel non hiérarchisé ; l'accord de 2003 revalorise les grilles d'environ 2 %.
(3) Accord du 14/12/01 Effet au 01/01/02 Accord du 08/11/02 Effet au 01/01/03 Accord du 09/01/04 Effet au 01/01/04			Base 35 h	**La durée conventionnelle du travail est de 35 heures** à la date d'effet de la convention collective du 26/04/00 soit au 01/11/2000. L'accord RTT prévoit le maintien des salaires réels.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Téléphériques	Pas d'accord RTT	L'avenant n° 27 du 21/11/02 précise que "compte tenu des engagements du Gouvernement relatifs à l'harmonisation des différentes garanties minimales de rémunération ainsi qu'à l'évolution du SMIC à échéance du 1er juillet 2005, **les parties signataires ont engagé une réflexion sur l'évolution de la grille de rémunération mensuelle minimale "169 heures" vers une grille de rémunération mensuelle minimale "151,67 heures" à échéance du 1er décembre 2005.**						
Textile	A : 16/10/98 E : 23/01/99 A : 31/10/01 E : extension	Incitation au maintien du pouvoir d'achat.						
Thermiques équipements	A : 14/01/99 E : 01/07/99	La rémunération annuelle garantie conventionnelle et le salaire minimum mensuel conventionnel sont maintenus pour le nouvel horaire de 35 h	✓					
Tissus, tapis, linge de maison	A : 18/09/00 E : 23/06/01	"La réduction à 35 heures du temps de travail n'aura pas d'incidence sur la rémunération des salariés, calculée hors primes et heures supplémentaires" (salaire réel). Le salaire des nouveaux embauchés sera établi sur les mêmes bases. L'accord de salaire du 31/10/01 **compense** les salaires minima conventionnels.	✓	✓	IC		✓	
Tourisme organismes à but non lucratif	A : 30/03/99 E : 01/06/99	"La mise en oeuvre de cet accord de branche s'accompagnera du **maintien du salaire brut mensuel** jusqu'alors pratiqué sur la base de 169 heures" (a priori il s'agit des salaires réels). "La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels en vigueur avant la signature du présent accord. Afin de maintenir les niveaux de rémunération sur la base des 39 h, le taux horaire sera modifié de façon à maintenir le salaire de base". On peut alors en déduire qu'il y a également maintien des salaires minima."	✓	✓	TH		✓	
Tourisme social et familial	A : 25/07/01 E : 29/12/01	L'accord pose le principe du maintien du salaire, à priori des salaires minima, en renvoyant la fixation du salaire minimum à un avenant de salaire de même date qui précise que la branche s'engage au terme de 30 mois à atteindre la valeur du "SMIC 39 h du 1er juillet 2001, intégrant les actualisations à venir". Ce rattrapage, qui s'achèvera au plus tard le 1er juillet 2004, se fera en 3 étapes.	✓					
Tracteurs Matériel Agricole Bât. Réparation	A : 22/01/99 E : 18/04/99	Maintien de la rémunération notamment dans le cadre d'une annualisation, d'un travail par équipe et/ou par roulement. L'accord de salaires du 25 septembre 2003 **compense et revalorise** les minima antérieurs.	✓	✓				

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
(4) Accord du 12/06/03 Effet au 01/06/03 Accord du 14/11/03 (4 annexes) Effet au 01/12/03 01/12/04 et 01/12/05	(4) Base 35 h	(4) Base 39 h		L'avenant n° 27 du 21/11/02 vise à opérer l'harmonisation des grilles de rémunération 169 h et 151,67 h à échéance du 1er décembre 2005. L'avenant n° 63 du 01/12/03 s'inscrit dans ce cadre et crée des *"grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis" par division, par 169 h, des salaires minimaux des grilles conventionnelles correspondantes de décembre 2002.* *Ces grilles progresseront au titre de la convergence, de 11,43 % sur 3 ans, soit 3,674 % les 1ers décembre 2003, 2004 et 2005.* *Les coefficients 125 et 179 seront revalorisés de 5,75 % (convergence comprise).*
(3) Accord du 03/12/98 Effet 01/12/98 Accord du 06/10/03 Effet 01/11/03	(3)	(3) Base 39 h		L'accord national du 31 octobre 2001 précise, conformément aux dispositions de l'accord RTT, la recherche des meilleures solutions pour que la RTT puisse se réaliser sans nuire au pouvoir d'achat des salariés. L'accord d'octobre 2003 est le premier accord de salaire conclu depuis celui de décembre 1998. Il affiche un taux horaire.
(3) Accord 31/05/01 Effet 01/01/01 et 01/06/01		(3) Même montant 35 h - 39 h		L'accord du 31/05/01 revalorise les minima d'environ 4 % pour "l'horaire conventionnel" (le dernier accord de salaire remontait à janvier 1996). Les valeurs sont identiques sur 35 h et 39 h (compensation).
(3) Accord 31/10/01 Effet 01/01/02 Accord 19/05/03 Effet 01/07/03		(3) Base 35 h		L'accord RTT prévoyait le maintien des salaires réels et l'accord de salaires suivant **compense et revalorise** au 01/01/02 le barème qui s'appliquait depuis 1997. L'accord de mai 2003 revalorise la grille en moyenne de 2,2 %.
(3) Accord 10/12/01 Effet 20/12/01 Accord 12/03/03 Effet 01/11/03		(3) valeur du point Base 35 h		L'accord RTT fixe une **durée conventionnelle à 35h au 01/06/99 uniquement pour les entreprises de plus de 10 salariés.** Il prévoit par ailleurs de maintenir le "salaire brut mensuel", a priori le salaire réel. Les salaires minima mensuels conventionnels sont maintenus par augmentation intégrale du taux horaire. Le dernier accord de salaires revalorise la grille de 1 %.
(2) Accord du 25/07/01 Effet 29/12/01 (3) Accord du 26/11/02 Effet 01/01 et 01/07/03		(2) (3) base 35 h		Le préambule de l'accord RTT (avenant n° 37) précise que "les parties signataires décident : (...) de modalités applicables à toutes les entreprises (titre I et III)". L'article 1 du titre I fixe la **durée du travail effectif à 35 h** par semaine pour les temps complets et à 20 h pour les temps partiels, à compter du 01/01/2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 01/01/2002 pour les autres entreprises. Parallèlement la grille des salaires minima applicable pour 35 h au 01/01/2002 correspond aux valeurs revalorisées de l'ancienne grille 39 h (**compensation et revalorisation**).
(3) Accord du 02/05/00 Effet 01/06/00 Accord du 25/09/03 Effet 01/09/03		(3) Base 35 h		Le dernier accord de salaires conclu en 2003 revalorise sur la base de 151,67 h les valeurs qui étaient applicables depuis mai 2000 sur la base de 169 h. On a donc une compensation des salaires minima accompagnée d'une augmentation de 7,45 %. On peut noter que l'accord RTT ne prévoyait qu'un maintien des salaires réels.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Transports aériens personnel au sol	Pas d'accord RTT	Pas d'accord RTT de branche, mais des dispositions salariales récentes liées à la RTT sont prévues dans un accord de salaire de juillet 2001 qui **compense et revalorise** les minima antérieurs.						
Transports publics urbains	A : 22/12/98 E : 26/08/00	Pas de clause salariale dans l'accord RTT hormis le lissage du salaire. La durée conventionnelle du travail dans la branche sera de 35 heures hebdomadaires en moyenne sur des périodes de modulation ou de cycle. L'accord de salaire de juin 2000 prévoit une **compensation des minima**.						
Transports routiers (déménagement)	A : 23/08/00 E : 23/08/01	La RTT mise en place par application d'un des dispositifs prévus par le présent accord-cadre entraine le maintien du salaire de base du salarié concerné quel que soit son nouvel horaire de travail. Il bénificiera, par ailleurs, de l'application d'une garantie de la rémunération annuelle mensualisée.		✓	IC	2 ans		2 ans (clause de sauvegarde)
Travail temporaire	A : 21/04/99 E : 09/08/99	Maintien du salaire fixe de base dans le cadre du volet offensif.		✓				
Tuiles et briques	A : 15/12/98 E : 01/05/99	"Les montants des salaires mensuels garantis conventionnels en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'accord pour un horaire mensuel de 169 h 60, sont maintenus pour une nouvelle durée mensuelle à taux plein de 152 h 20".	✓					
Vente par catalogue	Pas d'accord RTT	Une nouvelle convention collective a été signée le 6 février 2001, mais elle ne comporte pas de salaires minima.						
Verre fabrication main cristallerie	A : 15/12/98 E : 01/05/99	"Les parties signataires considèrent qu'il est souhaitable de maintenir le pouvoir d'achat". La part maintenue (totale ou partielle) pourra prendre la forme d'une IC.			IC possible			
Verre fabrication mécanique	A : 31/08/99 E : 26/08/00	L'accord ne précise pas les conséquences de la RTT sur le maintien éventuel de la rémunération antérieure, ni une intention dans ce sens.						

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
(4) Accord du 12/07/01 Effet au 01/01/02 Accord du 09/10/01 Effet au 01/01/02 Accord du 10/12/02 Effet au 01/12/02 Accord du 09/12/03 Effet au 01/01/04		(4) Base 35 h		La grille applicable en janvier 2001 pour 39 h est maintenue en 2002 pour 35 h et revalorisée de 6,3 % (**compensation et revalorisation**). Les accords de salaires suivants revalorisent la grille de 2,4 % en 2002 et de 1,9 % en janvier 2004.
(3) Accord du 30/06/00 Effet 01/01/00 et 01/07/00 Accord du 13/02/02 Effet 01/01/02 Effet 01/01/03		(3) Base 35 h en moyenne (modulation ou cycle)		L'accord de salaires du 30/06/2000 basé sur 35 h revalorise le barème antérieur non réévalué depuis 1997 (**compensation et revalorisation**). Pas d'accord de salaire en 2001. L'accord de salaires de février 2002 revalorise l'ensemble de la grille de 5 %, il précise par ailleurs que la courbe de racccordement prévue en son article 2 n'est applicable que jusqu'au 31/12/02. La valeur de point s'applique alors en 2003 pour l'ensemble de la grille en donnant des valeurs inférieures à celles de 2002 pour le bas de la grille.
(3) Accord du 14/11/01 Effet 01/01 et 01/11/01 et 01/01/02 Accord du 25/11/02 Effet 01/07/02 et 01/01 et 01/07/03	(3) TH	(3) Base 39 h	(3) Base 39 h 39 h différent de 35 h	L'accord RTT comme les accords de salaires ne prévoient pas la compensation des minima. Néanmoins l'accord de novembre 2002 prévoit que la RAG 35 h devra atteindre en 2005 le niveau de la RAG 39 h de 2003. (Un accord RTT a été signé le 18/04/02 pour la filière des voyageurs.)
(3) Accord du 15/12/00 Effet 01/01 et 01/07/01 Accord du 29/01/03 Effet 01/01/03 (et 01/01/04 et 01/01/05)		(3) Base 39 h Base 35 h		L'accord RTT ne prévoyait pas le maintien des minima. L'accord de salaires du 29/01/03 présente les salaires minima sur 35 h ; la grille n'est pas totalement compensée (10,2 %). Au 01/01/04 la grille est revalorisée de 5,42 % en moyenne.
(3) Accord du 06/10/99 Effet 01/10/99		(3) base 169 h et 39 h = 35 h		Pas de précision sur les valeurs des salaires minima correspondant à 35 h dans le dernier accord de salaires de 1999. Pas d'accord de salaires en 2000, 2001, 2002 et 2003. Compte tenu du **maintien des salaires minima** prévu dans l'accord RTT, les valeurs applicables pour 35 h correspondent à la dernière grille des salaires établie en octobre 1999 pour 39 h.
(4) Accord du 01/10/03 Effet 01/07/03		(4) Base 35 h		Aucun barème de salaires minima n'est annexé à la CC du 06/02/01. L'accord de salaires conclu en 2003 présente des valeurs mensuelles sur 35 h.
(1) Accord du 15/10/98 Effet 01/11/98	(1) Base 39 h			Pas d'accord de salaires depuis octobre 1998 qui affichait un taux horaire pour 169 h. L'accord RTT prévoyait l'éventualité d'une compensation.
(3) RP du 20/04/00 Effet 01/04/00 *RP du 29/01/01* *Effet 01/04 et 01/07/01*	(3) Base 35 h			Le dernier accord de salaires remonte à décembre **1997**. Depuis, les salaires minima ne sont revalorisés que par l'application de RP. Celle de 2001 donne des valeurs de point pour 152,20 h.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé Minima	Salaire compensé Réel	TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
Vétérinaires cabinets et cliniques	A : 04/12/01 et du 27/12/01 E : 01/01/03	"La RTT s'accompagnera du maintien du salaire par la mise en œuvre d'un complément différentiel de réduction du temps de travail qui… sera progressivement intégré au salaire à la hauteur de un tiers" par an à compter du 01/01/03. Les nouveaux embauchés se voient appliquer les mêmes dispositions.		✓	IC	3 ans		
Viandes industries commerce de gros	A : 29/10/98 E : 23/01/99	La rémunération annuelle garantie est maintenue par la création d'une indemnité différentielle qui s'intégrera, dans la rémunération de base, par moitié, sur 2 ans.	✓		IC	2 ans		2 ans
Vins cidres jus de fruits	A : 05/02/99 E : 18/04/99	La RTT ne peut entraîner une diminution des rémunérations en deçà des salaires minima fixés pour 39 h par la branche.	✓				✓	
Vins de Champagne	A : 13/09/99 E : 27/12/99	" L'accord RTT ne précise pas les conséquences de la RTT sur le maintien éventuel de la rémunération antérieure, ni une intention dans ce sens.						
Volailles (industrie et commerce gros)	A : 12/02/99 E : 13/02/99	Maintien des salaires mensuels de base sous une forme à déterminer par les entreprises. L'accord de salaires de 2001 affiche des salaires mensuels pour un salarié à plein temps, on en déduit donc l'existence d'une compensation des minima.	✓	✓	TH ou IC			
Voyage agences	Pas d'accord RTT	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et affiche ses barèmes de minima sur 169 h.						

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) **Concomitant " " (2)** **Postérieur à " " (3)** **En l'absence d' " " (4)**	**Horaires**	**Mensuels**	**Annuels**	
(3) Accord du 18/01/00 Effet 18/04/00 Accord du 06/03/01 Effet 03/08/01 Accord du 08/10/02 Effet 04/01/03		(3) Base 39 h		Les accords RTT précisent que la RTT s'accompagnera du maintien du salaire par la mise en œuvre d'un complément différentiel. Il n'est pas précisé s'il s'agit des salaires réels ou des minima mais il semblerait que seuls soient visés les salaires réels. Par ailleurs on peut noter que l'accord RTT précise que la valeur de point est pour 39 h.
(2) (3) Accord du 14/04/00 Effet 01/01/00 Accord du 11/04/02 Effet 01/01/02 Accord du 14/05/03 Effet 01/01/03			(2) Base 35 h (3) Base 39 h même montant 39 h et 35 h Base 35 h	L'accord RTT prévoyait le maintien des minima et présentait une nouvelle grille revalorisée, sur la base de 35 h, (intégrant la gratification annuelle de 762,25 €), en précisant que cette grille n'évoluerait pas pendant 2 ans. En fait, la période de gel est plus longue que prévue puisqu'aucune revalorisation n'est intervenue depuis sur la base de 35 h. En effet l'accord du 14/04/00 ne concerne que les entreprises dont l'horaire collectif est de 39 h. La **compensation** se réalise par l'accord d'avril 2002 accompagnée d'une **revalorisation** de 6,8 % de la grille. L'accord de 2003 revalorise la RAG de 2,9 %.
(3) Accord du 9/01/01 Effet 01/01/01 Accord du 4/06/03 Effet 01/06 et 01/09/03		(3) bases 39 h et 35 h différentes Base 35 h		Le dernier accord de salaire avant l'accord RTT date d'octobre 1998. L'accord RTT prévoyait une modération et non un gel. L'accord de 2001 est basé sur 169 h mais il précise que pour les salariés passés à 35 h, la compensation se fait sur la base des salaires d'octobre 1998. L'accord du 4/06/03 présente un barème mensuel (base 35 h prenant effet en juin et septembre 2003) dont les valeurs s'avèrent inférieures à celles du barème d'octobre 1998 car déterminées hors compensation, essentiellement pour les entreprises nouvellement créées. L'accord RTT de février 1999 ne prévoyait pas de gel des salaires minima, pourtant aucune revalorisation n'est intervenue depuis. Aussi les dernières valeurs applicables restent celles en vigueur **depuis octobre 1998**.
(3) Accord du 30/03/01 Effet 01/10/01 Accord du 21/02/02 Effet 01/01/02 Accord du 12/02/03 Effet 01/01 et 01/04/03		Base 35 h		L'accord RTT prévoit une **durée conventionnelle du temps de travail à 35 heures par semaine en moyenne sur l'année au plus tard au 01/01/2001** (base de 152,25 h par mois).
(3) Accord du 24/04/01 Effet 01/04/01		(3) même montant 35 h et 39 h *pour un salarié à temps plein*		L'accord d'avril 2001 affiche des salaires mensuels pour un *salarié à temps plein* (**compensation et revalorisation** de 2 %). Pas d'accord de salaires en 2002 et 2003.
(4) Accord du 11/02/99 Effet 01/01/99		(4) Base 39 h		Les négociations salariales n'ont pas abouti à un accord de salaires depuis janvier 1999.

ACTIVITÉ DES SOUS-COMMISSIONS DE LA COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

ANNEXE N° 10

ACTIVITÉ DE LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS

ANNEXE 10.1 • NOMBRE DE TEXTES ÉTENDUS ET ÉLARGIS AU COURS DE L'ANNÉE 2003

	Étendus	Élargis
Accords interprofessionnels nationaux	4	0
Conventions collectives nationales	4	0
Accords professionnels nationaux	14	0
Avenants nationaux	408	17
SOUS-TOTAL	**430**	**17**
Accords interprofessionnels régionaux	0	0
Conventions collectives régionales	2	0
Accords professionnels régionaux	1	0
Avenants régionaux	85	4
SOUS-TOTAL	**88**	**4**
Accords interprofessionnels départementaux et locaux	0	0
Conventions collectives départementales et locales	1	0
Accords professionnels départementaux et locaux	0	0
Avenants départementaux et locaux	85	0
SOUS TOTAL	**86**	**0**
TOTAL GENERAL	**604**	**21**

Nombre d'arrêtés pris en 2003*

Sous-commission		Procédure accélérée
Extension	282	213
Élargissement	20	

** Y compris reliquat de textes examinés en 2002*

ANNEXE 10.2 • LISTE DES TEXTES NON SOUMIS À L'AVIS DE LA SOUS-COMMISSION

Textes	Causes de non-inscription
Aide à domicile Avenant n° 2 à l'accord du 29/03/2002 sur les emplois et les rémunérations 04/04/2003	Texte de base non étendu
Aide à domicile Accord modifiant les accords du 06/07/2000 et du 29/03/2002 27/06/2003	Texte de base non étendu
Architectes Accord régional (Lorraine) portant sur la valeur du point pour 2003 28/01/2003	Problème de signataires
Architectes Accord régional (Basse-Normandie) sur la valeur du point 15/05/2003	Autres motifs
Architectes Accord régional (PACA) sur la valeur du point 15/03/2003	Autres motifs
Architectes Accord régional (Aquitaine) sur la valeur du point 15/03/2003	Autres motifs
Assurances agences générales Avenant n° 22 à l'accord du 23/03/1994 relatif à la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle 04/09/2003	Opportunité
Automobiles cabinets expertises Déclaration d'intention des parties signataires de l'accord ARTT du 13/06/2003 13/06/2003	Autres motifs
Bâtiment ETAM Accord région Lorraine sur la valeur du point 09/04/2003	Texte de base non étendu
Bois emballage ind. classif. & salaires Additif n° 11 à l'avenant n° 9 sur les salaires minima à l'accord du 29/06/1979 21/01/2003	Problème de signataires

Textes	Causes de non-inscription
Boulangerie pâtisserie industrielle Accord relatif à la cessation anticipée d'activité 24/02/2003	Opportunité
Casinos Avenant n° 1 sur les salaires 27/06/2003	Problème de signataires
Chaussures com. succursales Avenant modifiant le champ d'application de la CCN 15/11/2002	Problème de signataires
Chimie industrie Accord relatif à la santé au travail 16/09/2003	Autres motifs
Eaux boissons sans alcool production Accord sur la cessation anticipée d'activité 30/04/2002	Opportunité
Eaux boissons sans alcool production Avenant sur le CATS 17/12/2003	Opportunité
Enseignement formation musicale & chorégraphique Convention collective régionale (Rhône-Alpes) 07/07/1998	Problème de signataires Problème de champ d'application
Enseignement formation musicale & chorégraphique Avenant modifiant le champ d'application de la convention collective 14/11/1998	Problème de signataires Problème de champ d'application
Enseignement formation musicale & chorégraphique Avenant relatif à l'indemnisation des frais de déplacement 01/12/2000	Problème de signataires Problème de champ d'application
Enseignement formation musicale & chorégraphique Avenant relatif au congé de maternité 01/12/2000	Problème de signataires Problème de champ d'application
Gardiens concierges et employés d'immeuble Avenant départemental n° 6 (Alpes-Maritimes) modifiant l'avenant n° 1 du 26/11/1981 13/12/2002	Autres motifs
Instruments à écrire Avenant n° 30 relatif à la valeur du point 07/11/2001	Autres motifs

Textes	Causes de non-inscription
Menuiseries charpentes Accord sur la durée des périodes d'essai et de préavis et aux indemnités catégorielles de licenciement 29/10/2003	Problème de signataires
Métallurgie Nîmes Accord relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques 24/11/2003	Texte de base non étendu
Métallurgie Vallée de l'Oise Accord relatif aux garanties de rémunération effective 26/06/2003	Texte de base non étendu
Métallurgie Vallée de l'Oise Accord modifiant l'avenant "mensuels" 26/06/2003	Texte de base non étendu
Métallurgie Vallée de l'Oise Accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques 26/06/2003	Texte de base non étendu
Panneaux à base de bois ind. Accord national relatif à la cessation anticipée d'activité 09/07/2002	Opportunité
Panneaux à base de bois ind. Avenant n° 1 à l'accord du 09/07/2002 relatif à la cessation anticipée d'activité 20/02/2003	Opportunité
Travaux publics ETAM Accord région Bourgogne sur les salaires minima annuels 11/03/2003	Texte de base non étendu
Travaux publics ETAM Accord région PACA sur la valeur du point 18/12/2002	Texte de base non étendu
Travaux publics ETAM Accord région Alsace sur les salaires minima annuels 10/12/2002	Texte de base non étendu
Travaux publics ETAM Accord région Aquitaine sur les salaires minima 18/12/2002	Texte de base non étendu

ANNEXE 10.3 • LISTE DES TEXTES NON ÉTENDUS APRÈS EXAMEN PAR LA SOUS-COMMISSION

Textes	Causes arrêt procédure
Aide à domicile Avenant n° 1 à l'accord du 29/03/2002 relatif aux emplois et aux rémunérations 04/12/2002	Renvoi à la négociation
Alimentation diverses industrie Accord relatif à l'épargne salariale 05/02/2003	Renvoi à la négociation
Architectes Accord régional (Corse) relatif à la valeur du point 15/05/2003	Autres motifs
Architectes Accord régional (Midi-Pyrénées) relatif à la valeur du point 15/05/2003	Autres motifs
Architectes Accord régional (Languedoc-Roussillon) relatif à la valeur du point 15/05/2003	Autres motifs
Architectes Accord régional (Champagne-Ardenne) relatif à a valeur du point 15/05/2003	Autres motifs
Architectes Accord (région Centre) relatif à a valeur du point 15/05/2003	Autres motifs
Avocats (personnels salariés des cabinets) Avenant n° 70 portant sur les salaires minima conventionnels 08/11/2002	Autres motifs
Bâtiment ouvriers (ent. jusqu'à 10 salariés) Accord régional (Picardie) sur les salaires 24/10/2003	Opportunité
Bretelle ceinture industrie Avenant n° 48 sur la prime d'ancienneté 25/03/2003	Autres motifs

Textes	Causes arrêt procédure
Bretelle ceinture industrie Avenant n° 47 sur le maintien de la prime d'ancienneté 14/02/2002	Autres motifs
Céramiques industrie 36ème avenant relatif aux salaires minima des ouvriers, ETAM et cadres 10/12/2002	Problème de négociation
Commerce détail non alimentaire Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail 05/02/2003	Renvoi à la négociation
Fruits légumes épicerie commerce Avenant n° 53 sur le plan partenarial d'épargne salariale volontaire 17/02/2003	Renvoi à la négociation
Golf Avenant n° 21 relatif aux congés payés 02/11/2002	Renvoi à la négociation
Laboratoires prothèse dentaire Avenant n° 2 relatif à la prévoyance 15/05/2002	Renvoi à la négociation
Métallurgie Loiret Accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux rémunérations annuelles garanties 28/07/2003	Texte de base non étendu
Pharmaceutique industrie Accord collectif sur le compte épargne temps 17/07/2002	Renvoi à la négociation
Prestataires services secteur tertiaire Avis d'interprétation n° 3 sur l'application de la convention collective nationale à une filiale du Club Méditerranée 04/07/2001	Autres motifs
Promotion construction Avenant n° 14 relatif au compte épargne temps 16/04/2002	Renvoi à la négociation
Récupération Nord / Pas-de-Calais / Picardie Avenant relatif à la prévoyance 20/11/2002	Renvoi à la négociation

ANNEXE 10.4 • LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS, CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS PROFESSIONNELS ÉTENDUS AU NIVEAU NATIONAL

Textes	Type du texte	Date arrêté
Alimentaires diverses industrie Accord relatif à la prévoyance 24/09/2002	Accord interprofessionnel	01/04/2003
Bâtiment travaux publics Accord relatif à l'organisation des chèques vacances 29/03/2002	Accord interprofessionnel	14/01/2003
Professions libérales épargne salariale Accord portant création du PEI et du PPESVI 27/11/2002	Accord interprofessionnel	01/08/2003
Manutention ferroviaire Avenant n° 83 à l'annexe II "salaires, primes et indemnités des ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP" 31/01/2003	Accord interprofessionnel	19/09/2003
Assurances agences générales Convention collective nationale 02/06/2003	Convention collective	09/12/2003
Casinos Convention collective nationale (2 annexes) 29/03/2002	Convention collective	02/04/2003
Sanitaires sociaux établissements privés Convention collective nationale (3 annexes) 18/04/2002	Convention collective	29/10/2003
Surveillance qualité de l'air Convention collective nationale (1 annexe) 03/10/2001	Convention collective	09/12/2003
Banques Accord relatif à la mise en place du code ISIN 05/02/2003	Accord professionnel	21/03/2003
Commissaires-priseurs Accord portant création d'un régime de prévoyance (2 annexes) 23/07/2002	Accord professionnel	09/07/2003
Commissaires-priseurs Accord relatif aux salaires 17/12/2002	Accord professionnel	22/04/2003

Textes	Type du texte	Date arrêté
Commissaires-priseurs Accord relatif aux salaires 01/07/2003	Accord professionnel	10/10/2003
Enseignement privé hors contrat Accord relatif au travail de nuit 20/11/2002	Accord professionnel	09/07/2003
Habillement industrie Accord relatif à l'adhésion de la convention collective nationale de la bretelle ceinture à la convention collective nationale des industries de l'habillement (1 annexe) 22/11/2002	Accord professionnel	23/10/2003
Sucreries distilleries raffineries Accord portant création d'un certificat de qualification professionnelle de conducteur de machine de conditionnement (2 référentiels et 1 document annexés) 24/10/2002	Accord professionnel	03/06/2003
Travail temporaire formation professionnelle Accord sur les priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle 20/10/2000	Accord professionnel	01/04/2003
Travail temporaire santé & sécurité Accord relatif à la santé et à la sécurité au travail des intérimaires et des permanents 26/09/2002	Accord professionnel	04/08/2003
Travail temporaire intérimaires Accord relatif aux modalités de paiement du repos compensateur pour travail de nuit des intérimaires 24/07/2002	Accord professionnel	26/03/2003
Travail temporaire prévoyance intérimaires cadres Accord portant création du régime de prévoyance des intérimaires cadres 23/01/2002	Accord professionnel	11/06/2003
Travail temporaire prévoyance intérimaires cadres Accord relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres 26/09/2002	Accord professionnel	11/06/2003
Travail temporaire prévoyance intérimaires non cadres Accord portant création du régime de prévoyance des intérimaires non cadres 23/01/2002	Accord professionnel	11/06/2003

Textes	Type du texte	Date arrêté
Travail temporaire prévoyance intérimaires non cadres Accord relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires non cadres 23/01/2002	Accord professionnel	11/06/2003

ANNEXE 10.5 • LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS, CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS PROFESSIONNELS ÉTENDUS AU NIVEAU INFRANATIONAL

Textes	Type du texte	Date arrêté
Bâtiment ouvriers (ent. jusqu'à 10 salariés) - Languedoc-Roussillon Convention collective régionale 28/01/2002	Convention Collective	26/06/2003
Métallurgie Isère Convention collective départementale 13/09/2001	Convention Collective	08/04/2003
Taxis parisiens salariés Convention collective régionale 11/09/2001	Convention Collective	09/10/2003
Quincaillerie commerce interrégionale Accord d'adhésion de la région Nord / Pas-de-Calais aux conventions collectives interrégionales des employés et personnels de maîtrise et des cadres 18/06/2002	Accord professionnel	03/06/2003

ANNEXE 10.6 • LISTE DES TEXTES AYANT FAIT L'OBJET D'UNE DOUBLE OPPOSITION

Textes	Opposition à l'extension
Automobiles cabinets expertises Avenant n° 13 relatif au fonds de financement du paritarisme 14/11/2002	MEDEF CGPME
Avocats cabinets personnels salariés Avenant n° 70 sur les salaires minima 08/11/2002	MEDEF UNAPL
Bretelle ceinture industrie Avenant n° 47 sur le maintien de la prime d'ancienneté 14/02/2002	CGPME UPA
Bureaux d'études techniques Avenant n° 27 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale 28/01/2003	CGT CGT-FO
Centres de gestion agréés et habilités Accord de méthode relatif à la négociation d'une convention collective nationale 15/10/2001	MEDEF CGPME UNAPL
Centres de gestion agréés et habilités Accord relatif au développement du dialogue social 11/09/2002	MEDEF CGPME UNAPL
Centres de gestion agréés et habilités Avenant modifiant le champ d'application de l'accord de méthode du 15/10/2001 31/01/2003	MEDEF CGPME UNAPL
Centres de gestion agréés et habilités Avenant à l'accord du 11/09/2002 relatif au dialogue social 28/02/2003	MEDEF CGPME UNAPL
Centres de gestion agréés et habilités Avenant modifiant le champ d'application de l'accord du 11/09/2002 relatif au dialogue social 31/01/2003	MEDEF CGPME UNAPL
Coiffure Avenant n° 64 relatif à la clause de non concurrence 26/11/2002	CGT CGT-FO

Textes	Opposition à l'extension
Commerce détail non alimentaire Accord relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail 05/02/2003	CGT CGT-FO
Eaux boissons sans alcool production Accord relatif aux salaires 29/04/2003	CGT CFE-CGC
Espaces de loisirs, attractions culturels Avenant n° 17 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale 19/09/2003	MEDEF CGPME
Habillement industrie Accord relatif à l'adhésion de la convention collective nationale de la bretelle ceinture à la convention collective nationale des industries de l'habillement (1 annexe) 22/11/2002	CGPME UPA
Miroiterie verre Accord sur les salaires minimaux et les classifications 18/04/2002	CGT CGT-FO
Restauration de collectivités Avenant n° 2 modifiant l'avenant n° 3 relatif au transfert conventionnel de personnel 24/01/2003	CGPME UNAPL
Sanitaire social but non lucratif Accord n° 2002-01 relatif au travail de nuit 17/04/2002	CGT CGT-FO
Sanitaires sociaux établissements privés Convention collective nationale (3 annexes) 18/04/2002	CGT CGT-FO
Sanitaires sociaux établissements privés Avenant modifiant certaines dispositions de la convention collective nationale (5 annexes) 10/12/2002	CGT CFE-CGC
Sanitaires sociaux établissements privés Avenant n° 1 modifiant certaines dispositions de la convention collective nationale 17/06/2002	CGT CGT-FO
Services & production artisanales Accord interprofessionnel sur le développement du dialogue social (1 annexe) 24/04/2003	MEDEF CGPME

Textes	Opposition à l'extension
Transport sanitaire Martinique Convention collective régionale des personnels des entreprises de transport sanitaire de Martinique (3 annexes et 1 erratum) 11/06/2002	CGPME UPA
Transport sanitaire Réunion Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les entreprises de transport sanitaire de la Réunion 18/12/2001	CGPME UPA
Transports routiers Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail et les rémunérations des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs (3 annexes) 18/04/2002	CGT CGT-FO
Transports routiers Avenant n° 1 à l'accord du 18/04/2002 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail et les rémunérations des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs 28/04/2003	CGT CGT-FO
Transports routiers Accord sur le travail de nuit des personnels des entreprises de transport de fonds et valeurs 10/07/2002	CGT CGT-FO
Travaux publics ouvriers Avenant n° 2 modifiant certaines dispositions de la convention collective nationale 24/07/2002	CGT CGT-FO CFTC
Travaux publics ouvriers Accord régional (Ile de France) sur les salaires minima 09/10/2002	CGT CGT-FO
Travaux publics ouvriers Accord régional (PACA) sur les salaires 18/12/2002	CGT CGT-FO
Travaux publics ouvriers Accord régional (Alsace) sur les salaires 10/12/2002	CGT CGT-FO
Travaux publics ouvriers Accord régional (Aquitaine) sur les salaires minima 18/12/2002	CGT CGT-FO

Textes	Opposition à l'extension
Travaux publics ouvriers Accord régional (Bourgogne) sur les salaires minima annuels 11/03/2003	CGT CGT-FO
Travaux publics ouvriers Accord régional (Limousin) sur les salaires minima 27/01/2003	CGT CGT-FO
Travaux publics ouvriers Accord régional (Pays de la Loire) sur les rémunérations minimales hiérarchiques 04/02/2003	CGT CGT-FO
Travaux publics ouvriers Accord régional (Bretagne) sur les salaires 23/12/2002	CGT CGT-FO
Travaux publics ouvriers Accord régional (Franche Comté) sur les salaires 17/12/2002	CGT CGT-FO
Viandes industrie commerce de gros Avenant n° 59 sur les salaires 14/05/2003	CGT CFE-CGC
Vin cidre jus de fruits industrie commerce Accord sur le travail de nuit 19/07/2002	CGT CFE-CGC