

Bilans & Rapports

La négociation collective en 2011



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE LA SANTÉ

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
EN 2011

Pour connaître toutes les publications
du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé,
vous pouvez consulter son site internet :
www.travail-emploi-sante.gouv.fr

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

Collaboration rédactionnelle et réalisation
Publicis Activ Paris

Achevé d'imprimer au mois de mai 2012
sur les presses de l'Imprimerie de la Centrale - 62302 Lens
Dépôt légal : 2^{ème} trimestre 2012

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

© Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé,
Paris 2012

AVANT-PROPOS	11
PARTIE 1 - APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE EN 2011	15
LES NIVEAUX DE NÉGOCIATION	17
I. UN NOMBRE ÉLEVÉ D'ACCORDS CONCLUS QUEL QUE SOIT LE NIVEAU DE NÉGOCIATION	17
II. LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL	20
LES THÈMES DE NÉGOCIATION DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE	22
I. LE NOMBRE D'ACCORDS SUR LES SALAIRES AUGMENTE ALORS QUE LES NÉGOCIATIONS SUR LES CLASSIFICATIONS CONNAISSENT UN LÉGER RALENTISSEMENT	22
II. UNE RELATIVE PROGRESSION DU NOMBRE D'ACCORDS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	24
III. LA FORMATION PROFESSIONNELLE ENREGISTRE UN REGAIN D'ACTIVITÉ EN LIEN AVEC LES DERNIÈRES MODIFICATIONS LÉGALES APPORTÉES PAR LA LOI DU 24 NOVEMBRE 2009	25
LA NÉGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES	29
LES ORGANISATIONS DE SALARIÉS	31
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)	33
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (CFE-CGC)	53
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)	69
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)	77
CONTRIBUTION DE LA Cgt-FORCE OUVRIÈRE	91

LES ORGANISATIONS PATRONALES	99
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (CGPME)	101
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION NATIONALE DE LA MUTUALITÉ, DE LA COOPÉRATION ET DU CRÉDIT AGRICOLES (CNMCCA)	109
CONTRIBUTION DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES (FNSEA)	131
CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)	135
CONTRIBUTION DE L'UNION NATIONALE DES PROFESSIONS LIBÉRALES (UNAPL)	139
CONTRIBUTION DE L'UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE (UPA)	151

PARTIE 2 - LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE	161
LE CONTEXTE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE	163
I. LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI PORTANT RÉFORME DES RETRAITES	163
I.1. La prévention de la pénibilité	163
I.2. Égalité femmes/hommes : obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de l'égalité	169
II. LA PRIME DE PARTAGE DES PROFITS INSTAURÉE PAR LA LOI DE FINANCEMENT RECTIFICATIVE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2011	171
III. LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI DU 24 NOVEMBRE 2009 : LA RÉFORME DES OPCA	173
III.1. Les prémices de la réforme du réseau de collecte	173
III.2. La loi du 24 novembre 2009 et le décret du 22 septembre 2010	175
III.3. Les transformations du paysage de la collecte	176
IV. LA LOI DU 28 JUILLET 2011 POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE ET LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS	179
IV.1. Développement de l'alternance	179
IV.2. Encadrement des stages	183
IV.3. Développement de l'emploi dans les groupements d'employeurs	184
IV.4. Contrat de sécurisation professionnelle	186
V. LA LOI DU 20 JUILLET 2011 RELATIVE À L'ORGANISATION DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL	189
V.1. L'origine de la réforme	189
V.2. Les principaux apports de la loi	191
V.3. De nouvelles catégories de salariés couvertes par la médecine du travail	194
VI. LES LOIS RELATIVES À LA SIMPLIFICATION DU DROIT	195
RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE	199
I. LA LOI DU 20 AOÛT 2008 PORTANT RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE	199
I.1. La mise en œuvre de la réforme de la représentativité syndicale	199
I.2. La loi du 20 août 2008 confortée par la jurisprudence	201
I.3. Le rôle du Haut Conseil du dialogue social	211
I.4. Le critère de l'audience dans la détermination de la représentativité syndicale au niveau national interprofessionnel et au niveau de la branche	212
II. LA LOI RELATIVE À LA RÉNOVATION DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE	219
II.1. Les élections professionnelles dans la fonction publique de l'État	219
II.2. L'achèvement de la réforme des instances de concertation	221
II.3. Vers une clarification des conditions d'exercice du droit syndical	224

ACTION DE L'ÉTAT	225
I. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES EN 2011	225
I.1. Le rôle d'intermédiation des commissions mixtes paritaires	225
I.2. L'activité des commissions mixtes paritaires	226
I.3. La négociation dans le cadre de commissions mixtes paritaires	227
II. L'ACTIVITÉ DE LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS	229
II.1. La procédure d'extension	229
II.2. La procédure d'élargissement	236
II.3. L'extension des accords en 2011 : caractéristiques principales	237
II.4. Les observations marquantes de la sous-commission des Conventions et Accords en 2011	241
II.5. Le comité de suivi de la négociation salariale	251
III. LES ÉVOLUTIONS DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL EN 2011	253
III.1. Les commissions paritaires locales	253
III.2. Des projets menés au niveau territorial	253
LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE	257
I. LES INITIATIVES DE LA COMMISSION EUROPÉENNE DANS LE DOMAINE SOCIAL	257
II. LES CONSULTATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE	262
III. LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE	267
III.1. Actions dans le domaine social sous la présidence hongroise	267
III.2. Actions de la présidence polonaise dans le domaine social et de l'emploi	268
IV. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL	270
IV.1. Sommet tripartite sur les effets des mesures d'austérité budgétaire quant à l'emploi et la croissance	270
IV.2. Négociations sur la révision de la directive "temps de travail"	270
V. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL	274
VI. LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE	280
VI.1. Le comité d'entreprise européen	280
VI.2. La société européenne	289
VI.3. Le dialogue social autonome	291
VI.4. La jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne en matière de dialogue social	295

PARTIE 3 - LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2011 **297**

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE : DONNÉES GÉNÉRALES **299**

I. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE EN 2011 **299**

- I.1. Selon le niveau géographique **303**
- I.2. Selon le type de textes **306**
- I.3. La signature des organisations syndicales **308**
- I.4. Les thèmes de négociation **309**

II. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DANS LES 54 "CONVENTIONS COLLECTIVES PRINCIPALES" ENTRE 2007 ET 2010 **312**

- II.1. Les conventions les plus productives en nombre d'accords **312**
- II.2. Les thèmes les plus abordés par les branches entre 2007 et 2010 **314**
- II.3. Le nombre d'organisations signataires des accords conclus entre 2007
et 2010 varie selon les branches **317**

III. LE MORCELLEMENT DU PAYSAGE CONVENTIONNEL **320**

LA NÉGOCIATION PAR THÈMES **323**

I. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES **323**

- I.1. Négociation salariale de branche : activité conventionnelle et pourcentages d'augmentation **324**
- I.2. L'accompagnement de la négociation salariale de branche dans le cadre du Comité de suivi **339**
- I.3. Conclusions : la mobilisation reste forte mais des marges de progrès subsistent **345**

II. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES **359**

- II.1. Tendances **359**
- II.2. Analyse des accords et avenants **360**

III. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES **370**

- III.1. Une progression lente du nombre d'accords en 2011 **370**
- III.2. Une amélioration constante du contenu des accords **371**
- III.3. L'émergence de bonnes pratiques de la négociation de branche **373**

IV. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE **393**

- IV.1. L'application de la loi portant réforme des retraites relative au PERCO **393**
- IV.2. Les accords collectifs et avenants signés en 2011 **393**
- IV.3. Conclusion et perspectives **395**

V. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA DURÉE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL **397**

- V.1. L'aménagement du temps de travail, les forfaits et les heures supplémentaires **397**
- V.2. Les autres thèmes de négociation sur le temps de travail **401**

VI. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL **415**

- VI.1. La négociation sur les risques psychosociaux **415**
- VI.2. La négociation sur la pénibilité au travail **421**
- VI.3. Les thèmes plus classiques de négociation **423**

VII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE	428
VII.1. Historique et bilan de l'année	428
VII.2. Les thèmes abordés	428
VIII. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI	457
VIII.1. Accords nationaux interprofessionnels sur l'emploi des jeunes	457
VIII.2. Accord national interprofessionnel sur les missions et le financement de l'APEC	459
VIII.3. Accords nationaux interprofessionnels sur la sécurisation des parcours professionnels	461
VIII.4. Accords nationaux interprofessionnels relatifs à l'indemnisation du chômage	463
VIII.5. Activité partielle	465
VIII.6. Accords sur l'emploi des seniors	466
VIII.7. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	469
VIII.8. Accords sur l'emploi des personnes handicapées	472
IX. LA NÉGOCIATION SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE	481
IX.1. La prévoyance complémentaire et la retraite supplémentaire	481
IX.2. Retraite complémentaire obligatoire	487
X. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	508
X.1. Les thèmes récurrents liés à l'embauche et à la rupture du contrat de travail	508
X.2. Des thèmes nouveaux ou rarement abordés	511
X.3. Forme du contrat de travail	512
X.4. Les autres thèmes	514
LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE	527
DONNÉES GÉNÉRALES	527
I. CONTEXTE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE	528
I.1. Cadre juridique de la négociation d'entreprise en 2011	528
I.2. Circuit de la collecte des accords d'entreprise	531
I.3. Champ des accords et terminologie	533
II. NOMBRE ET TYPES D'ACCORDS EN 2011	534
II.1. Décomposition du volume de textes en 2011	534
II.2. Tendance globale en 2011	535
II.3. Types d'accords et calendrier des négociations	536
III. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME	539
III.1. Les thèmes des accords signés par des syndicats en 2011	540
III.2. L'épargne salariale	545
IV. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS	547
V. LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ	549
V.1. Les secteurs non agricoles	549
V.2. La négociation collective dans le secteur agricole	551

PARTIE 4 - LES DOSSIERS

Les outils d'information sur les conventions collectives

DOSSIER N° 1 : L'ACCÈS AUX CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS SUR INTERNET	557
Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT)	

Conflits collectifs

DOSSIER N° 2 : ÉTUDE STATISTIQUE SUR LES GRÈVES DANS LES ENTREPRISES EN 2010	583
Dossier réalisé par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)	
DOSSIER N° 3 : LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL AYANT MARQUÉ L'ACTUALITÉ EN 2011	603
Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT)	

Portrait et activité des branches

DOSSIER N° 4 : LES FICHES STATISTIQUES SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE	619
Dossier réalisé par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)	
DOSSIER N° 5 : L'EFFET DES REVALORISATIONS SALARIALES DE BRANCHE SUR L'ÉVOLUTION DES SALAIRES MENSUELS BRUTS DE BASE DANS LES ENTREPRISES DE DIX SALARIÉS OU PLUS	641
Dossier réalisé par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)	
DOSSIER N° 6 : LES NÉGOCIATIONS DANS LES CHAMPS DU SPECTACLE VIVANT ET DU SPECTACLE ENREGISTRÉ EN 2011	661
Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT)	

PARTIE 5 - ANNEXES ET DOCUMENTS

■ ANNEXES : LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE	673
ANNEXE 1 : NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES DE LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS COLLECTIVES (BDCC)	675
ANNEXE 2 : TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2010 : RÉSULTATS DÉFINITIFS	677
ANNEXE 3 : LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES EN 2011	678
ANNEXE 4 : LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2011	680
ANNEXE 5 : LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2011	691
■ GLOSSAIRE	737
■ TABLE DES ANNEXES ET DES ENCADRÉS AU FIL DE L'OUVRAGE	747

Avant-propos

Les relations collectives de travail reposent en France sur une articulation subtile entre les niveaux de la loi et de la négociation collective. À la lecture des rapports annuels sur la négociation collective établis depuis une trentaine d'années se dessine une fresque de l'évolution du système de relations professionnelles marquée par un renforcement de la place de la négociation collective et du dialogue social.

Renforcer la négociation collective par rapport à la loi, c'est avant tout faire du dialogue entre les acteurs sociaux le cœur de la construction du droit du travail. Pour autant, le renvoi à la négociation en matière de production de norme est précisément délimité, notamment pour garantir l'ordre public social. Dans ce mouvement d'évolution des règles, s'esquisse un modèle qui repose donc sur l'affirmation du développement de la négociation collective et de l'autonomisation des différents niveaux de négociation d'un côté, la garantie de l'ordre public social, de l'autre.

Cette volonté partagée entre le législateur et les acteurs sociaux, de voir s'affirmer la négociation collective, n'a pas été entamée par la crise économique que traversent la France et l'Europe depuis plusieurs années. Loin d'être un frein à l'activité conventionnelle, le contexte économique a au contraire renforcé la négociation collective comme mode de régulation des relations sociales. À tous les niveaux, les négociateurs ont été amenés à

multiplier leurs rencontres pour articuler des mesures appelant des réponses rapides exigées par la situation économique et des réformes de moyen ou long terme. Qu'il s'agisse de la gestion des conséquences sociales de la crise, de l'indemnisation du chômage, des retraites complémentaires et de la prévoyance, de l'emploi des jeunes, de la formation professionnelle ou des salaires, les accords conclus depuis plusieurs années ont permis, dans une certaine mesure, d'amortir les effets négatifs de cette crise économique.

Dans ce contexte, le dynamisme de l'activité conventionnelle constitue donc un atout qui conforte l'orientation de la politique du travail visant à renforcer la légitimité des accords collectifs et celle des acteurs qui les font naître. C'est notamment l'objet de loi du 20 août 2008, dans son volet relatif à la rénovation de la démocratie sociale, élaborée à partir de la Position Commune du 10 avril 2008, qui refonde la notion de représentativité syndicale. Est substituée à la représentativité irréfragable qui prévalait antérieurement, une représentativité prouvée, fondée notamment sur l'audience des organisations syndicales de salariés, dont le poids respectif dans la négociation dépend de leur score lors des élections professionnelles.

La réforme de la représentativité des organisations syndicales s'applique déjà pleinement depuis le 1^{er} janvier 2009 dans les entreprises. Dans les branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel, les nouvelles règles issues de la loi du 20 août 2008 entreront bientôt en vigueur. C'est en août 2013, au plus tard, que le ministre chargé du Travail fixera, par arrêté, la liste des organisations syndicales représentatives à ces niveaux. L'audience des organisations syndicales sera mesurée à partir de l'agrégation des procès-verbaux des élections professionnelles dans les entreprises de onze salariés et plus, de l'élection dans les très petites entreprises et des élections aux chambres d'agriculture dans le champ de la production agricole.

Dans ce processus graduel d'évolution du système français de relations sociales, d'importants débats illustrent chaque fois l'inquiétude des acteurs sociaux eux-mêmes sur sa capacité à surmonter d'éventuels blocages de la négociation. Or, force est de constater que ni l'introduction du droit d'opposition, premier pas vers l'engagement majoritaire, ni la mise en œuvre des procédures de concertation des partenaires sociaux dans le cadre de l'article L.1 du Code du travail, ni l'application des règles de représentati-

vité des organisations syndicales de salariés dans les entreprises n'ont enrayé le processus de développement du dialogue social.

Cette année encore, les partenaires sociaux se sont approprié l'espace qui leur est offert pour conclure des accords sur l'emploi, notamment celui des jeunes, ou sur la formation professionnelle. Il leur appartient en effet d'être les acteurs d'une négociation collective dynamique à tous les niveaux. L'État garantit quant à lui les conditions d'un bon fonctionnement du système de relations professionnelles. À lui de fixer le cadre dans lequel doit s'inscrire la négociation au nom de l'ordre public social et d'impulser le dialogue social pour des motifs d'intérêt général. Par volonté de préserver l'efficacité du système, il attire régulièrement l'attention des acteurs sociaux sur la nécessité de négocier à l'intérieur de champs conventionnels suffisamment larges, ou utilise avec parcimonie le refus d'étendre des accords de branche dont les champs d'application sont au contraire trop restreints. Il veille ainsi à limiter le morcellement des branches pour établir un cadre durable de la peinture du paysage conventionnel.

Naturellement, c'est toujours en associant l'ensemble des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs que l'État accompagne les évolutions du système de relations professionnelles. Dans un souci constant de neutralité, comme c'est le cas dans l'aide au dialogue social. En garantissant la légalité des accords, comme c'est le cas lors de la procédure d'extension. Enfin, dans la totale transparence des processus mis en œuvre, comme c'est le cas avec la mesure de l'audience pour la représentativité.

La Négociation collective en 2011 tente de mettre en évidence ces grands enjeux, à partir d'un recensement complet des accords collectifs conclus aux niveaux interprofessionnel, de branche et d'entreprise, en France et en Europe. L'analyse du contenu des accords est mise en perspective par une description du contexte de la négociation collective, indispensable à la bonne compréhension des orientations récentes du dialogue social. Toutefois, les changements à l'œuvre ne sauraient être menés à bien sans l'engagement de ses principaux acteurs. C'est pourquoi, la première partie (*La négociation collective vue par les organisations professionnelles*) consacre une place prépondérante aux analyses de l'évolution de la négociation collective présentées par les organisations professionnelles.

Partie 1

APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
EN FRANCE EN 2011

LES NIVEAUX DE NÉGOCIATION

I. UN NOMBRE ÉLEVÉ D'ACCORDS CONCLUS QUEL QUE SOIT LE NIVEAU DE NÉGOCIATION

L'année 2011 enregistre un grand nombre d'accords conclus, quel que soit le niveau de négociation examiné : le nombre d'accords conclus connaît une nette augmentation au niveau interprofessionnel, est globalement stable dans les branches professionnelles et enregistre une hausse sensible dans les entreprises.

INTERPROFESSIONNEL

Le nombre de textes signés au niveau interprofessionnel enregistre en 2011 une augmentation sensible. En effet, on dénombre cette année 46 accords interprofessionnels (11 accords et 35 avenants) contre 25 en 2010.

Dans l'agenda social qu'ils se sont fixé le 10 janvier 2011, les partenaires sociaux ont défini l'emploi des jeunes comme thème prioritaire de leurs négociations nationales. Ainsi, sur les huit accords nationaux interprofessionnels conclus en 2011, quatre portent sur l'emploi des jeunes (7 avril, 29 avril, 7 juin et 11 juillet 2011). À ces accords s'ajoutent l'accord du 31 mai 2011 sur le contrat de sécurisation professionnelle, l'accord du 12 juillet 2011 relatif à l'association pour l'emploi des cadres (APEC) ainsi que l'accord du 18 mars 2011 sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO⁽¹⁾ et l'accord du 25 mars 2011 relatif à l'indemnisation du chômage.

Les partenaires sociaux ont par ailleurs organisé de nombreuses réunions sur la modernisation du dialogue social, le partage de la valeur ajoutée, la modernisation du paritarisme et le chômage partiel. Des accords ont été conclus début 2012 sur ces deux derniers thèmes. En revanche, l'échec, le 27 octobre 2011, de la négociation engagée sur les groupements d'employeurs a entraîné de fait l'entrée en vigueur, le 1^{er} novembre 2011, des dispositions de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 dite loi Cherpion relative aux groupements d'employeurs.

Outre ces négociations nationales, trois accords interprofessionnels de niveau infranational ont été conclus : l'accord du 27 mai 2011 relatif aux

1) ARRCO : Association des régimes de retraite complémentaire
AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres

médiateurs sociaux du travail et intervenants ateliers droits et devoirs pour les salariés saisonniers du Pays Landes Nature Côte-d'Argent (saison 2011), l'accord collectif interprofessionnel départemental du 11 juillet 2011 conclu en vue de favoriser la mise en place d'un régime de garanties collectives de remboursement des frais médicaux au profit des salariés des petites et moyennes entreprises de la Meuse, et l'accord du 2 novembre 2011 concernant l'ouverture du dimanche et la dérogation au repos dominical sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille.

BRANCHE

S'agissant de la négociation de branche, la tendance pour 2011 reste marquée par une forte activité conventionnelle. En effet, 1 195 textes signés en 2011 ont été déposés auprès des services de la Direction générale du travail (DGT), soit une légère augmentation par rapport au recensement effectué pour l'année précédente à la même date (1 136 textes). Comme les années précédentes, les salaires restent le thème premier des accords de branche. Le rythme de négociation a même connu un regain de dynamisme en 2011 par rapport aux deux années précédentes. Le nombre d'avenants salariaux augmente (489 avenants contre 421 en 2010), la revalorisation du SMIC de décembre 2011 ayant incité un certain nombre de branches à négocier un deuxième accord en fin d'année. On compte plus de huit branches sur dix ayant conclu au moins un accord dans l'année dans le secteur général et plus de neuf branches sur dix dans les secteurs de la *métallurgie* et du *bâtiment* et des *travaux publics*. Viennent compléter ces accords salariaux, ceux portant sur les primes dont le nombre enregistre également une légère augmentation (229 textes contre 205 en 2010). Les accords portant sur la formation professionnelle et l'apprentissage connaissent une forte augmentation (266 textes contre 166 textes en 2010) en lien vraisemblablement avec les dispositions de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ayant notamment réformé les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). La thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes connaît également une légère hausse (167 accords contre 149 textes en 2010). Parmi les autres principaux thèmes, on trouve toujours la prévoyance et la retraite complémentaire, en légère hausse (152 textes contre 144 textes en 2010) ainsi que les sujets relatifs au contrat de travail (148 textes enregistrés).

ENTREPRISE

Le nombre de textes conclus dans les entreprises est stable en 2011 par rapport à 2010 (33 869 textes enregistrés en 2011 contre 33 826 en 2010). Cette stabilité globale résulte néanmoins d'évolutions contrastées selon le type de représentants signataires et les thèmes abordés par les accords. La baisse du nombre de textes sur l'épargne salariale (- 19 %), principal objet de négociation des textes signés par les élus du personnel se traduit par une baisse du nombre de textes signés par ces derniers (7 042 textes), la hausse du nombre d'accords sur les rémunérations (+ 31 %), le temps de travail (+ 12 %) ou l'égalité professionnelle (+ 49 %), par une augmentation du nombre total de textes signés par les délégués syndicaux (+ 10 % soit 26 827 textes).

Viennent s'ajouter à ces textes signés par des élus du personnel, des délégués syndicaux ou des salariés mandatés, ceux ratifiés à la majorité des deux tiers des salariés pour l'épargne salariale (14 581 textes), et ceux signés par l'employeur seul (9 665 décisions unilatérales). Au total, ce sont 58 312 textes qui sont dénombrés.

Sur l'ensemble des textes comptabilisés, les accords signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés représentent 46 % de l'ensemble des textes, et 79 % si on s'en tient aux seuls textes signés par des délégués syndicaux, des salariés mandatés ou des élus du personnels (soit 26 827 accords). Comme les années précédentes, les rémunérations et le temps de travail restent les thèmes privilégiés de la négociation d'entreprise. Les salaires et primes représentent 10 477 accords soit une progression de 31 % par rapport à 2010. Cette augmentation peut s'expliquer en partie par un nombre important d'accords sur la prime de partage des profits. Le nombre d'accords sur le temps de travail (6 721 accords), deuxième thème le plus abordé, a aussi augmenté en 2011, mais dans une moindre mesure (+ 12 %). Cette hausse concerne à la fois le contingent d'heures supplémentaires, la durée collective du travail et le compte épargne temps. Si on excepte les accords sur l'emploi des salariés âgés, la thématique de l'emploi progresse également (+ 21 %) passant de 1 202 accords "hors emploi des seniors" en 2010 à 1 454 textes en 2011. Le thème de l'égalité professionnelle, abordé dans 3 173 textes, enregistre une progression de + 49 % par rapport à 2010 en lien avec le dispositif de pénalité financière prévu par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites qui produit des effets similaires sur le nombre de textes portant sur la prévention de la pénibilité. Enfin, les accords sur le droit syndical, les institutions représentatives du personnel et l'expression des salariés se maintiennent à un niveau toujours élevé (2 291 textes soit une progression de + 3 %).

II. LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

Le dialogue social territorial enregistre encore cette année un fort dynamisme avec une augmentation constante du nombre de textes conclus au niveau infranational (405 textes contre 348 textes en 2010).

Comme les années précédentes, le dialogue social territorial concerne très majoritairement le niveau de la branche (405 textes) et plus marginalement le niveau interprofessionnel (3 textes).

Comme en 2010, la majorité des textes conclus au niveau local le sont dans le cadre de conventions collectives infranationales. Ces textes portent très largement, comme les années précédentes, sur les rémunérations.

Par ailleurs, le dialogue social territorial se concrétise au travers des commissions paritaires locales (CPL), mais également à partir de projets multipartenariaux s'inscrivant dans des aires géographiques diverses et sur des thématiques de négociations variées.

Outre l'activité des CPL, les actions menées en 2011 sur le dialogue social territorial sont très diverses, qu'elles soient menées au travers de commissions institutionnalisées ou dans le cadre de projets conduits en dehors d'instances prévues par la loi ou par accord.

Les sujets abordés restent très divers. Les accords peuvent concerner des thèmes propres au travail et à l'emploi (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, formation professionnelle, conditions de travail, prévoyance, etc.) ou être davantage sociétaux (transports, conditions d'octroi des chèques-restaurants et des chèques-vacances, etc.).

Parmi les actions menées en 2011 peuvent être mis en avant :

- l'accord interprofessionnel relatif à la médiation sociale dans le Pays Landes Nature Côte-d'Argent conclu le 27 mai 2011 avec la contribution de l'unité territoriale des Landes de la direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) Aquitaine ;
- l'accord sur la GPEC et les conditions de travail dans le Var, conclu le 20 décembre 2011 à Toulon entre l'État, le conseil régional Provence - Alpes - Côte d'Azur (PACA), le conseil général du Var, les chambres consulaires, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), les organisations professionnelles et syndicales ;
- les travaux menés par la Commission paritaire locale des hôtels, cafés, restaurants (HCR) en Corse qui a, en août 2011, sous l'égide de la DIRECCTE et avec la participation de Pôle emploi et de l'union

pour le recouvrement des cotisations de la sécurité sociale et des allocations familiales (URSSAF), mis à jour le guide de l'emploi saisonnier dans les HCR élaboré en 2007.

Enfin, au nombre des initiatives, les Assises de la saisonnalité ont rassemblé, le 28 novembre 2011 à Aix-les-Bains, plus de 300 participants avec pour objectif de faire émerger, à partir d'un état des lieux partagé, les bonnes pratiques adoptées par les acteurs locaux ou régionaux ainsi que les axes possibles d'actions concrètes à adopter ou à généraliser, notamment dans les zones littorales et sur les massifs montagneux.

LES THÈMES DE NÉGOCIATION

DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE

I. LE NOMBRE D'ACCORDS SUR LES SALAIRES AUGMENTE ALORS QUE LES NÉGOCIATIONS SUR LES CLASSIFICATIONS CONNAISSENT UN LÉGER RALENTISSEMENT

En 2011, comme les années précédentes, les salaires restent le thème premier de négociation, tant au niveau de la branche que de l'entreprise.

Les résultats de l'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches font apparaître un regain de dynamisme de la négociation salariale de branche qui, sans toutefois atteindre les pics enregistrés de 2005 à 2008, se situe à un niveau nettement supérieur à celui observé avant 2005. En effet, le nombre total d'avenants salariaux signés dans l'année s'élève à 489 en 2011 (contre 456 en 2010). Parallèlement, le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est en hausse et se situe à 285 en 2011 contre 277 en 2010. De surcroît, ces résultats doivent s'apprécier en tenant compte du fait que les chiffres de 2011 sont provisoires contrairement à ceux de 2010 qui ont été réactualisés au vu des accords déposés tardivement. En comparant les chiffres disponibles pour 2011 aux données provisoires publiées pour 2010, ce regain d'activité est de l'ordre de + 16 %. Il apparaît que la revalorisation du SMIC de décembre 2011 a incité un certain nombre de branches à négocier un deuxième accord en fin d'année.

Si on examine plus précisément l'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés (300 branches dont 175 du secteur général), on observe qu'après avoir connu un fléchissement dans les années 2009 et 2010, le nombre d'avenants signés dans les branches de plus de 5 000 salariés est en nette progression puisqu'il s'élève à 266 (contre 246 en 2010, soit + 8 %). Il se situe ainsi à un niveau soutenu, voisin de celui observé de 2005 à 2007 dans le contexte du lancement de l'opération de relance de la négociation salariale de branche, hormis toutefois le pic de 2008.

Plus précisément, le bilan de la situation des grilles salariales de l'ensemble des branches couvrant plus de 5 000 salariés dressé au

31 décembre 2011 fait apparaître que sur les 300 branches analysées dans le cadre du Comité de suivi de la négociation salariale de branche, 90 branches sur 175 du secteur général, 54 branches de la *métallurgie* sur 68 et 46 des 57 branches du *bâtiment* et des *travaux publics* présentent des minima conformes au SMIC applicable au 1^{er} janvier 2011.

L'année 2011 ne marque donc pas une nouvelle amélioration de la situation des minima de branches au regard du SMIC mais cette affirmation doit être nuancée. En effet, les mêmes comparaisons établies au 31 mai et au 30 novembre 2011 confirmaient l'évolution constamment positive de la situation des branches au regard du SMIC et laissaient entrevoir des résultats très encourageants. Suite à la revalorisation intervenue au 1^{er} décembre 2011, dans le secteur général par exemple, 81 branches dont le premier coefficient était conforme au SMIC au 30 novembre 2011 ont vu leur bas de grille rattrapé par le SMIC revalorisé au 1^{er} décembre.

Au niveau de l'entreprise, les données provisoires font état d'une hausse de 31 % du nombre d'accords sur les salaires et primes en 2011. Ce sont ainsi près de 40 % des accords signés par les délégués syndicaux qui portent sur ce thème en 2011 (34 % en 2010 sur données définitives). Cette augmentation s'explique en partie, mais non exclusivement, par l'enregistrement de nombreux accords sur la prime de partage des profits. Des entreprises qui auraient repoussé leurs négociations salariales en 2009 et 2010 dans un contexte de récession économique pourraient aussi avoir ouvert des négociations en 2011 sur la question salariale dans un contexte plus favorable et contribuer ainsi à l'augmentation du nombre de textes.

Très étroitement liée à la négociation salariale, la négociation sur les classifications connaît pourtant un ralentissement. En effet, le nombre d'accords et avenants relatifs aux classifications s'élève à 34 textes en 2011 contre 47 en 2010. En termes de contenu, la tendance observée l'an passé, à savoir, la prédominance des textes de portée limitée par rapport aux textes modifiant la structure même des grilles se confirme. On compte en outre trois conventions nouvelles ou renégociées, sans modifications substantielles de la classification.

II. UNE RELATIVE PROGRESSION DU NOMBRE D'ACCORDS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le législateur a renforcé le rôle de la négociation collective en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, comme en atteste la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et son décret d'application n° 2011-822 du 7 juillet 2011. La conclusion d'un accord de branche traitant du thème de l'égalité entre les femmes et les hommes n'a pas pour effet d'exonérer de la pénalité financière les entreprises relevant de son champ d'application. Pour autant, dans les branches où un accord de méthode a été négocié, en 2011, les partenaires sociaux des entreprises peuvent mettre en application une démarche en plusieurs étapes et mieux répondre aux dispositions légales et réglementaires.

Ainsi, le nombre d'accords de branche qui abordent le thème de l'égalité professionnelle enregistre une certaine progression en 2011 : 167 textes qui se répartissent entre 27 accords dédiés à l'égalité professionnelle et salariale (contre 37 en 2010, 35 en 2009, 19 en 2008, 9 en 2007 et 1 en 2006) et 140 accords y faisant référence (contre 112 en 2010, 75 en 2009, 34 en 2008, 24 en 2007 et 18 en 2006). Cependant, le nombre d'accords dédiés spécifiquement à l'égalité professionnelle et salariale diminue, contrairement à la tendance observée en 2010 et 2009.

La qualité des accords portant spécifiquement sur l'égalité professionnelle et salariale, examinés au cours de la procédure d'extension, se maintient aussi puisque la moitié des accords sont étendus sans réserve en 2011. Deux accords de branche ont fait l'objet d'un refus d'extension car se limitant exclusivement au rappel des dispositions légales. En revanche, les trois accords qui allaient au-delà en manifestant un engagement réel en faveur de l'égalité, ont été étendus avec réserve.

La pénalité financière instaurée par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, pour les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan d'action à compter du 1^{er} janvier 2012, accentue la tendance à l'augmentation annuelle du nombre de textes sur l'égalité professionnelle. Ce thème est ainsi abordé dans 3 173 textes signés, déposés et enregistrés en 2011, soit une hausse de 49 % par rapport aux données provisoires de l'année précédente.

III. LA FORMATION PROFESSIONNELLE ENREGISTRE UN REGAIN D'ACTIVITÉ EN LIEN AVEC LES DERNIÈRES MODIFICATIONS LÉGALES APPORTÉES PAR LA LOI DU 24 NOVEMBRE 2009

266 accords de branche ont été conclus en 2011 dans le domaine de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Ils s'inscrivent dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les thèmes traités en 2011 ont abordé l'ensemble des aspects de la formation professionnelle : l'apprentissage, les objectifs et priorités de la formation, les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle, les certificats de qualification professionnelle, les observatoires des métiers et des qualifications, le passeport formation, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience, le plan de formation, les contrats de professionnalisation, etc. Concernant plus particulièrement le financement de la formation professionnelle continue et de la restructuration du réseau de collecte des contributions des employeurs au développement de cette formation, 162 accords ont traité de cette question. Ces accords ont abordé notamment les points suivants : désignation de l'OPCA de branche, collecte et mutualisation des fonds, définition des priorités de financement. Au niveau de la fixation et la répartition des taux de contributions des entreprises à la formation professionnelle continue, la majorité des accords s'en tient aux dispositions légales prévues en la matière. Certains, toutefois, consacrent un pourcentage supérieur à celui prévu légalement. On peut noter aussi que sur la thématique du choix de l'OPCA de branche, les négociations ont parfois été difficiles.

Textes interprofessionnels et de branche signés en 2011*

	Textes de base	Accords et avenants	Total
Accords Interprofessionnels	8	35	43
Accords Professionnels	51	47	98
Conventions Collectives	5	690	695
TEXTES NATIONAUX	64	772	836
Accords Interprofessionnels	0	0	0
Accords Professionnels	0	3	3
Conventions Collectives	0	268	268
TEXTES RÉGIONAUX	0	271	271
Accords Interprofessionnels	3	0	3
Accords Professionnels	0	3	3
Conventions Collectives	1	127	128
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX	4	130	134
TOTAL	68	1 173	1 241

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)
(*) provisoire

Nombre de textes ayant eu un avenant ou un accord en 2011*

	Nombre de conventions et accords collectifs en vigueur (1)	Nombre de textes ayant eu au moins un avenant en 2011 (2)	Taux (2) / (1) en %
TEXTES NATIONAUX	1 142	277	24 %
TEXTES RÉGIONAUX	124	40	32 %
TEXTES DÉPARTEMENTAUX	357	73	20 %
TOTAL DES TEXTES	1 623	390	24 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)
(*) provisoire

Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords signés en 2011 et 2010

Rang 2011	Thèmes	2011 (provisoire)	2010 actualisé	Rang 2010
1	Salaires	489	456	1
2	Formation professionnelle / apprentissage	266	208	4
3	Conditions de négociation / conclusion des accords	255	217	3
4	Système et relèvement de primes	229	229	2
5	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	167	162	7
6	Retraite complémentaire et prévoyance	152	175	5
7	Éléments du contrat de travail	148	114	8
8	Temps de travail	59	76	9
9	Conditions de travail, hygiène et sécurité	53	58	10
10	Classifications	40	57	11

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

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

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

VUE PAR LES ORGANISATIONS

PROFESSIONNELLES

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

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

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

LES ORGANISATIONS DE SALARIÉS

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



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)

DANS UN CONTEXTE DÉFAVORABLE AU DIALOGUE, UN AGENDA SOCIAL RESPECTÉ POUR L'ESSENTIEL

Le 10 janvier 2011, les partenaires sociaux (organisations syndicales et patronales) adoptaient un agenda social pluriannuel, marquant leur volonté de ne pas laisser à l'État l'exclusivité de l'initiative sur leur propre champ de régulation démocratique.

Sur les onze thèmes du programme – mis en œuvre dans un contexte de crise persistante, voire aggravée en matière d'emploi et de précarisation d'une partie du salariat – un seul, le financement de la protection sociale, a provisoirement disparu des chantiers en projet. Cinq négociations et une délibération sociale se sont normalement déroulées, se traduisant par sept accords nationaux interprofessionnels (ANI) et par une poursuite des travaux en 2012 dans deux cas. Quatre thèmes ont fait l'objet d'un report des discussions en 2012 (la délibération sociale sur la qualité de vie au travail vient ainsi de débiter).

Par ailleurs deux négociations hors agenda se sont imposées (sur le contrat de sécurisation professionnelle et sur les groupements d'employeurs) : la première a donné lieu à un ANI, la seconde se soldant par un échec.

L'année 2011 – malgré une conjoncture économique défavorable, les courts-circuits législatifs perturbateurs de quelques députés et la tentation forte, chez certains acteurs, de différer le dialogue au-delà des échéances électorales de 2012 – a donc permis de poursuivre le travail de construction d'un droit national interprofessionnel par la négociation.

La CFDT a été signataire de tous les ANI conclus en 2011.

Huit accords de raison

S'ils présentent un écart au regard des ambitions de la CFDT à l'entrée en négociation, les huit accords conclus ont le point commun d'avoir apporté des solutions immédiates dans des situations qui l'exigeaient. Négociés à coût nul pour les organisations patronales dont c'était une exigence incontournable liée au "contexte économique", ils n'ont pas l'envergure nécessaire pour compenser les déséquilibres combattus. Mais ils n'excluent pas – et même, pour certains, préparent – de futures négociations pour aller plus loin dans les évolutions à conduire.

L'ANI sur les retraites complémentaires : conservatoire, préparatoire, réparateur

L'accord national interprofessionnel sur les régimes de retraite complémentaires ARRCO⁽¹⁾ et AGIRC a été signé le 18 mars 2011 par la CFDT, la CGT-FO, la CFTC et les organisations patronales. Il présente plusieurs aspects positifs, permettant à la fois de :

- Maintenir le niveau de vie des retraités et des actifs

La possibilité de départ en retraite sans décote, après une carrière complète ou une carrière longue, est garantie jusqu'en 2018. Les départs sans décote sous condition de durée d'assurance continueront à être pris en charge par l'AGFF, dont les ressources sont maintenues.

Pendant quatre années, les pensions seront revalorisées au minimum en fonction de l'évolution des prix. Enfin l'accord ne prévoit pas d'augmentation du taux de cotisation. Il implique en revanche une utilisation maîtrisée des réserves.

- Poursuivre l'harmonisation des régimes ARRCO et AGIRC

L'accord prévoit d'harmoniser le taux de rendement des deux régimes dès 2012 et, de manière progressive, la réglementation des droits familiaux de retraite. Alors que les réserves de l'AGIRC étaient menacées d'épuisement à l'horizon 2016, ces mesures d'harmonisation permettent de les prolonger jusqu'en 2023. Un groupe de travail

1) ARRCO : Association des régimes de retraite complémentaire – AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres – AGFF : Association pour la gestion du fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO

paritaire AGIRC-ARRCO étudie la mise en cohérence des retraites complémentaires et proposera un bilan d'étape en 2013.

- Réduire les inégalités entre retraités

Les taux de majoration pour les parents d'au moins trois enfants de l'AGIRC et de l'ARRCO sont harmonisés (ils étaient plus favorables à l'AGIRC, favorisant *in fine* les hommes et les cadres retraités les plus aisés). La majoration sera améliorée pour l'ensemble des non-cadres mais aussi pour une majorité de cadres (les plus modestes). Enfin l'accord prévoit la création d'une majoration de pension de 5 % pour enfant à charge à l'AGIRC, à l'instar de celle qui existe déjà à l'ARRCO.

L'ANI assurance chômage : consolidation des acquis de 2009, léger progrès ciblé des droits à indemnisation, une règle plus favorable pour le financement

Cette négociation a été déclenchée par l'arrivée à expiration de l'ANI de décembre 2008. La CFDT l'a abordée avec pour objectifs de consolider les acquis, d'obtenir de nouveaux droits pour les demandeurs d'emploi et de meilleures conditions pour garantir le niveau de cotisation dans une période de chômage élevé.

Les droits pour les demandeurs d'emploi, acquis dans la convention précédente (dont les effets positifs sont rappelés dans le préambule de l'accord), sont maintenus globalement et améliorés pour deux publics spécifiques : les invalides et les saisonniers.

La délégation patronale, au départ déterminée à conserver les critères de déclenchement des baisses de cotisation, a finalement accepté des conditions plus contraignantes. Cela permet d'éviter une baisse du montant des cotisations avant 2015 ou 2016. Ce répit est appréciable compte tenu de l'évolution préoccupante des chiffres du chômage.

Certaines demandes de la CFDT – dont les “droits rechargeables” et l'articulation avec la solidarité nationale – n'ont pas été traitées dans le cadre de cette négociation. Mais elles sont déjà inscrites à l'agenda d'un groupe de travail mis en place par l'accord, qui doit examiner les différentes questions structurelles avant la prochaine négociation.

Finalement, la CFDT et trois organisations syndicales ont signé cet accord qui consolide l'ANI de 2008, lequel n'avait été signé que par la CFDT.

Les quatre ANI “jeunes” : de nouvelles garanties pour tous

La CFDT a voulu et obtenu l'ouverture de négociations consacrées aux jeunes – plus touchés par la crise que les autres tranches d'âge, quel que soit leur niveau de qualification – afin de rechercher des solutions immédiates et à plus long terme. Cela constitue une première dans l'histoire du dialogue social. Quatre thèmes cristallisant les principales difficultés rencontrées par les jeunes ont été abordés séparément, donnant lieu à la signature de quatre accords.

Pour ces quatre ANI – au-delà du niveau d'engagement financier (encore modeste face aux besoins) – la CFDT se félicite des mesures proposées, classiques pour la plupart, mais plus encore de leur convergence et des objectifs concrets, précis, qui facilitent un suivi auquel elle se montre très attentive.

- L'accord sur l'accompagnement des jeunes dans l'accès à l'emploi

L'accord établit des objectifs chiffrés pour l'accompagnement individuel renforcé de trois catégories de jeunes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. Les dispositifs proposés sont confiés à des opérateurs spécifiques selon les besoins et niveaux de qualification des personnes concernées : les missions locales pour les jeunes sans qualification, Pôle Emploi pour les jeunes diplômés ou qualifiés, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) pour les jeunes issus (avec ou sans diplôme) de l'enseignement supérieur.

- L'accord sur l'accès des jeunes au logement

L'ANI comporte des engagements chiffrés d'investissement dans le logement des jeunes sous différentes formes : ciblage des fonds d'Action Logement sur les jeunes actifs (construction de nouveaux logements, places supplémentaires dans le parc et aides financières réservées), facilitation de la colocation, généralisation de la garantie du risque locatif (GRL).

La mise en œuvre de cet accord très consensuel est entachée d'incertitude à cause du prélèvement annoncé par l'État de 3,25 milliards d'euros sur les cotisations patronales d'Action Logement et du retard dans la parution des décrets d'application.

- L'accord sur l'alternance et les stages

L'âpre négociation de cet accord, signé le 7 juin, a été précipitée par la proposition de loi Cherpion "pour le développement de l'alternance, la sécurisation des parcours professionnels et le partage de la valeur ajoutée" déposée en avril 2011. Mais les principales dispositions de l'accord sont finalement reprises dans la loi et directement applicables. L'ANI a pour objet de développer l'alternance et d'encadrer les stages afin de mieux garantir les droits et avantages sociaux des stagiaires.

- L'accord sur le maintien des jeunes dans l'emploi

Cet ANI présente des orientations favorables à une insertion réussie et donc à une chance accrue de maintien dans l'emploi : dispositifs systématiques d'accueil des jeunes salariés avec un "réfèrent", parcours d'entrée en entreprise, chartes de branches pour un tutorat de qualité. Il propose surtout deux obligations nouvelles : la mise en place d'une fonction tutorale pour les jeunes en contrat de professionnalisation et une aide financière exceptionnelle pour les jeunes salariés (actuellement en cours de définition, l'Unedic apportant 40 millions d'euros).

L'ANI sur le contrat de sécurisation professionnelle : consensus sur un exercice imposé

Non prévu à l'agenda social mais déjà en discussion dans un groupe de travail paritaire, le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) s'est imposé comme objet de négociation lorsque la proposition de loi Cherpion a dessiné les bases de la fusion du contrat de transition professionnelle (CTP) et de la convention de reclassement personnalisé (CRP). Un accord interprofessionnel devait en préciser les modalités. L'ANI du 31 mai 2011 unifie les deux dispositifs et vise à améliorer la prise en charge des salariés en licenciement économique.

Deux nouveautés dans ce dispositif : un copilotage politique par l'État et les partenaires sociaux et une expérimentation sur l'ouverture du CSP à des salariés en fin de contrat à durée déterminée (CDD), contrat de travail temporaire ou de chantier.

De plus, cet ANI renforce la place et le rôle des instances paritaires régionales (IPR). Ces dernières assurent désormais le suivi des bénéficiaires du CSP tant au niveau départemental que régional. Une revendication portée par la CFDT lors de la négociation.

L'ANI sur l'APEC : consolidation des missions d'intérêt général

Cet accord, signé par toutes les organisations après une négociation difficile, met l'APEC en conformité avec les exigences communautaires, tant sur le plan juridique que financier. Il confirme et amplifie ses missions de service public. Il évite aussi une séparation de l'APEC en deux entités selon que ses activités relèvent de l'intérêt général ou du champ concurrentiel. En ce sens, les emplois au sein de l'APEC devraient être sécurisés.

Les activités concurrentielles doivent s'équilibrer financièrement et faire l'objet d'une comptabilité séparée.

Les cotisations sont affectées prioritairement aux missions d'intérêt économique général mais aussi à certaines autres activités non marchandes. Le taux de cotisation n'est pas réduit mais il est prévu que les partenaires sociaux se réunissent pour déterminer les mesures à prendre si, pendant deux années consécutives, des variations importantes de la dépense étaient constatées.

Par ailleurs, la CFDT se félicite que certaines missions de l'APEC soient désormais ouvertes aux jeunes ayant suivi un cursus universitaire, sans forcément avoir obtenu un diplôme, ce point ayant fait l'objet de controverses.

Sur les sujets “structurels”, pas de conclusion, mais des avancées décisives

La négociation sur la modernisation du paritarisme et la délibération sociale sur la modernisation du dialogue social n'ont pas abouti en 2011, mais ont connu une progression prometteuse.

Dans la négociation sur le paritarisme, un rapprochement des positions s'est peu à peu opéré sur plusieurs points fondamentaux pour l'image et l'efficacité des partenaires sociaux (transparence financière, gouvernance, formation et reconnaissance des mandataires et de leurs compétences, etc.), permettant la conclusion d'un accord au cours du premier trimestre 2012.

Si la perspective d'un accord sur la modernisation du dialogue social est plus éloignée, les organisations syndicales et patronales ont à ce jour réussi à mettre au point ensemble un projet encore perfectible d'organisation novatrice des informations à transmettre indifféremment

aux trois institutions représentatives du personnel (IRP). Cette nouvelle base de données permettrait notamment d'avoir une meilleure anticipation de l'évolution de l'entreprise et de ses conséquences socioéconomiques. Les discussions sur les processus de consultation restent à venir et la question du parcours professionnel des représentants du personnel n'a pas encore été abordée.

Ces deux négociations touchent au cœur de la mission et des pratiques des organisations syndicales et patronales. Des propositions intempestives des pouvoirs publics ou du Parlement (projets de loi Cherpion, Warsmann, Perruchot) ont cette année encore bousculé ces discussions longues parce que complexes. Pour autant, cela ne semble pas avoir entamé la détermination des partenaires sociaux à poursuivre le dialogue. Pour la CFDT, laisser ces négociations aller normalement à leur terme, sans intervention de l'État, constitue un enjeu de démocratie sociale.

Sur les groupements d'employeurs : l'échec d'une négociation biaisée

La proposition de loi Cherpion, déposée au printemps concomitamment avec l'ouverture de la négociation sur le CSP comportait un chapitre sur les groupements d'employeurs (GE).

Après discussion avec les parlementaires, les partenaires sociaux ont obtenu que les mesures prévues sur les GE par la loi Cherpion du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels ne soient effectives qu'à défaut d'un accord interprofessionnel signé avant le 1^{er} novembre 2011.

Une négociation a donc été ouverte en septembre pour tenter de parvenir à un accord.

La CFDT entendait encadrer le développement des groupements d'employeurs et sécuriser le parcours professionnel de leurs salariés. En ce sens, plusieurs points étaient incontournables : mise en place d'un dispositif de labellisation piloté paritairement, définition d'une convention collective de rattachement, renforcement du rôle des GE dans la "dé-précarisation" de l'emploi, adhésion d'une entreprise de plus de 300 salariés discutée dans le cadre de l'obligation de négocier tous les trois ans sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), etc.

Cette négociation a échoué notamment parce que les aménagements prévus par la loi convenaient aux représentants des employeurs, biaisant ainsi d'entrée les discussions.

En marge de l'agenda et des initiatives parlementaires...

Dans la formation professionnelle : des figures imposées

Deux brèves négociations se sont engagées en parallèle pour définir les modalités d'évolution des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) interprofessionnels Agefos-PME et Opcalia et mettre en conformité les accords constitutifs des OPCA au regard des nouvelles obligations légales. Dans le cas d'Opcalia, les organisations syndicales ont mis la négociation à profit pour obtenir l'intégration des Associations régionales de formation professionnelle (ARFP) aux Opcalia en région et renforcer ainsi le paritarisme de leur gestion.

Le débat annuel dans le cadre du Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) sur la détermination du taux de contribution des entreprises au financement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), a vu les organisations patronales et syndicales faire rapidement front commun face à l'État qui persiste à prélever 300 millions d'euros sur la recette escomptée. Cette discussion n'est pas formalisée dans un accord mais se traduit par un courrier adressé au ministre.

À petits pas vers des droits améliorés pour les salariés des TPE de l'artisanat et des professions libérales

La déclaration commune du 13 juillet 2011 entre les organisations syndicales et l'UPA a eu des effets positifs : elle a permis d'engager des travaux en région dans des secteurs confrontés aux enjeux de départs massifs en retraite (300 000 sont prévus sur dix ans) ou d'apprentissage. Cette action devra être poursuivie dans les branches et territoires en 2012.

La mise en place des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'Artisanat (CPRIA) devrait y contribuer. Fin 2011, toutes les régions, à l'exception de la Corse, en étaient dotées. Les CPRIA abordent la plupart des thèmes du dialogue social. Dans la période, les signataires de l'accord du 12 décembre 2001 ont souhaité mettre l'accent sur l'emploi des jeunes (état des lieux de l'emploi des jeunes et de l'alternance au niveau régional), l'animation des CPRIA (charte de

fonctionnement, bonnes pratiques) et l'information sur la mesure de l'audience dans les entreprises de moins de 11 salariés, en vue du scrutin de 2012.

Pour les professions libérales, il s'est écoulé dix mois avant que l'accord "qualité de l'emploi" ne soit étendu. Ce délai s'est révélé particulièrement préjudiciable dans une période de restructurations et de destruction d'emplois (suppression des avoués dans le notariat).

BRANCHES PROFESSIONNELLES : L'ORGANISATION DES STRUCTURES DE DIALOGUE EMPIÈTE SUR LES AUTRES NÉGOCIATIONS

La persistance de la crise a été ressentie dans la quasi-totalité des branches au moins par son impact sur la négociation salariale et/ou par le cadre de contraintes – réelles ou arguées – qu'elle a fait peser sur le dialogue social dans son ensemble. Les accords signés ont été moins nombreux, centrés sur les sujets usuels (salaires, formation) mais surtout sur les aspects organisationnels du dialogue social, soumis à échéance (évolution des OPCA, commissions de validation des accords, etc.).

Emploi, GPEC, formation professionnelle : priorité aux négociations obligatoires

Dans les branches professionnelles, la négociation a porté essentiellement sur la recomposition du paysage des OPCA. L'enjeu organisationnel a parfois supplanté l'aspect plus politique des négociations comme la définition des priorités de formation professionnelle.

Ainsi, dans le secteur des banques et des assurances, la négociation la plus complexe a porté sur la création d'un OPCA réunissant les branches banque, assurance, assistance et agences d'assurances. La déclinaison des accords interprofessionnels et des lois de 2008 et 2009 sur la GPEC et la formation professionnelle continue a ensuite occupé l'essentiel de l'espace "négociations". Les accords conclus, sans être extrêmement novateurs et contraignants pour les entreprises, mettent toutefois en musique les textes réglementaires en apportant suffisamment de pédagogie, de mesures nouvelles, d'amélioration de dispositifs légaux pour que la CFDT en prenne acte par une signature.

Les fédérations CFDT concernées par les secteurs professionnels ou multiprofessionnels du “hors champ”, des professions libérales, de l'économie sociale, de l'artisanat et des métiers de services ont également consacré beaucoup de temps à l'évolution de leurs OPCA (OPCA PL, Uniformation, OPCAMS). Les industries alimentaires ont créé une Commission paritaire nationale interbranches pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNIEFP).

Il existe toutefois des exemples de négociations plus complètes sur la formation professionnelle, malgré une entrée organisationnelle, comme celles ouvertes dans la branche Métallurgie. L'accord conclu définit la politique de la branche en matière de formation professionnelle. Plus simple et plus opérationnel que les précédents, il rassemble, dans un document unique, toutes les dispositions conventionnelles en matière de formation et répond au besoin de lisibilité attendu par les entreprises et les salariés. Un effort substantiel a été fait sur l'anticipation de l'évolution des métiers, la rémunération des jeunes en alternance, le renforcement du paritarisme dans la gouvernance de la formation de la branche et la démarche de simplification du dispositif.

Un accord sur l'emploi des personnes handicapées a été conclu dans la branche Crédit agricole.

Salaires et classifications : contexte difficile, résultats mesurés

Après une année 2010 très difficile, les branches professionnelles semblent avoir opté pour des augmentations générales proches de celles du SMIC au 1^{er} janvier 2011, et donc de l'Indice des Prix à la Consommation, soit 1,6 %.

La prise en compte du SMIC a permis à la plupart des branches conventionnelles, au fil de l'année 2011, d'afficher des grilles conformes au minimum légal. Un travail à refaire d'urgence après les évolutions du SMIC fin 2011 et début 2012, le tassement des bas de grilles demeurant un problème. La CFDT constate qu'il est difficile de respecter, dans la durée, les hiérarchies définies généralement au moment de la négociation des classifications.

Ainsi donc, la négociation annuelle obligatoire (NAO) 2011 ne déroge pas à certaines tendances de fond à l'œuvre depuis plusieurs années. La NAO de branche peine à devenir le moment du diagnostic partagé des politiques de rémunération. Le faible dynamisme des minima de branche comme des salaires de base ne doit pourtant pas

conduire à une érosion de leur centralité dans la rémunération du travail.

L'évolution du salaire mensuel de base (SMB) hors primes fait apparaître un solde net après inflation légèrement positif. La CFDT y voit un signe du rôle de la négociation collective dans la défense des rémunérations et du pouvoir d'achat des salariés, dans un contexte pourtant très difficile. Ainsi, les négociations des minima salariaux conventionnels ont abouti dans la quasi-totalité des branches de la banque et des assurances (à l'exception de l'Association des Sociétés Financières). Dans la branche propriété, la CFDT a signé la mise en place d'une nouvelle grille avec une augmentation de 2 % pour le premier niveau de classification. Dans le négoce d'ameublement, elle a obtenu une augmentation de 3,69 % pour les premiers niveaux de la grille. Une forte revalorisation des minima de grille a été obtenue dans la branche plasturgie.

Mais le fort ralentissement de la progression du SMB depuis 2008 nous rapproche du moment où son pouvoir d'achat pourrait reculer. Il s'agit là d'un raisonnement sur des moyennes nationales. Pour certains salariés, le recul est déjà d'actualité, comme le constatent les équipes CFDT dans certaines branches : négociations bloquées dans les établissements sanitaires (malgré la dénonciation de la CCN), les secteurs enfance et adulte handicapé ; refus de signature de la CFDT dans la restauration collective, où le premier niveau est toujours inférieur au SMIC et les écarts entre niveaux bien trop faibles, ou encore dans les cafétérias et la grande distribution (augmentations trop faibles et différées) ; baisse du pouvoir d'achat pour les salariés de l'enseignement privé, où une seule CCN sur onze a atteint la barre des 1,6 % d'augmentation de salaire.

Conditions de travail, pénibilité : beaucoup de négociations, peu d'accords

L'année a été marquée par le thème de la pénibilité. L'obligation, avant le 31 décembre, de négocier ou d'établir des plans d'action en matière de prévention sous peine de pénalité financière a induit l'ouverture de négociations dans les branches et les grosses entreprises.

Seule la branche pétrole a conclu un accord. Les négociations achoppent sur la compensation de la pénibilité et le contenu des actions de prévention proposées reste minimaliste (échec, par

exemple, de la négociation ouverte sur les conditions de travail et la prévention de la pénibilité dans la métallurgie).

Dans les services, sur la pénibilité, on constate une certaine frilosité de la partie patronale qui s'oriente souvent vers les plans d'action, moins contraignants que les accords. Cela se traduit par des négociations repoussées jusqu'au dernier moment, comme dans les secteurs de la chaussure/habillement/tannerie où elles ont à peine débuté en fin d'année.

La branche Crédit agricole a conclu un accord sur les conditions de travail et renouvelé l'accord sur le temps de travail.

Égalité professionnelle : des accords trop souvent minimalistes

Trente-deux accords de branche ont été signés sur l'égalité professionnelle et soumis à extension.

Ils se contentent le plus souvent de rappeler le principe d'égalité, visent la réduction des écarts de rémunération plutôt que leur suppression. Enfin, les objectifs énoncés s'appuient trop rarement sur des études et/ou diagnostics préalables.

Certains accords renvoient simplement aux entreprises la responsabilité de définir les mesures correctrices des inégalités, ce qui ne satisfait pas à l'obligation de négocier au niveau de la branche.

La volonté de renforcer les droits à formation professionnelle des femmes s'exprime parfois au détriment d'autres droits : par exemple, la formation dont il est prévu qu'elle pourrait avoir lieu pendant le congé de maternité. Souvent, le congé d'adoption, de soutien familial ou de présence parentale sont oubliés pour l'acquisition des droits individuels de formation (DIF).

La CFDT observe toutefois avec intérêt l'émergence du concept de "travail de valeur égale" dans les textes, comme base d'analyse des écarts de rémunération. Elle relève aussi l'existence d'accords concrets, à durée déterminée, prévoyant par exemple une lutte contre les stéréotypes avec des actions précises à conduire dans les entreprises de la branche (industries électriques et gazières).

Elle note également avec satisfaction le refus d'extension d'un avenant à une convention collective nationale relatif à l'égalité de

traitement et qui ne prévoit aucune mesure de suppression des écarts de rémunération.

Protection sociale : multiplication des complémentaires et garanties novatrices

Des accords permettant l'accès à des complémentaires santé/prévoyance, ou améliorant les conditions de prise en charge par les complémentaires ont été signés dans certains secteurs de l'agroalimentaire, dans la coiffure, dans les hôtels cafés restaurants, etc.

Un accord novateur a été signé dans l'assistance (filiales des grands groupes d'assurances) : il prévoit des moyens pour le salarié accompagnant une personne en fin de vie.

Des évolutions positives dans l'organisation du dialogue social

Au-delà des regroupements d'OPCA dans la formation professionnelle, l'année 2011 a connu des négociations qui font évoluer l'organisation du dialogue social dans les branches, à différents niveaux.

Au niveau international : pour la diffusion des droits et pratiques européens

Dans la métallurgie, des accords-cadres européens et internationaux, impliquant des entreprises françaises (Alstom, Areva, cf. p. 48) ont été conclus avec la Fédération européenne de la métallurgie (FEM) et la Fédération internationale des organisations de la métallurgie (FIOM) pour faciliter le dialogue social transnational, dans le respect des droits syndicaux nationaux.

Ces accords donnent aux représentants de la Direction et des salariés des entreprises multinationales les outils nécessaires pour réagir aux conséquences de la mondialisation et permettent d'exporter un modèle efficace de relations professionnelles depuis le pays d'origine (européen) de l'entreprise multinationale. Ils instaurent des mécanismes conjoints de mise en œuvre et de suivi et ont souvent des implications pour les sous-traitants et fournisseurs, même si on observe là de fortes disparités.

Au niveau national : certaines branches renforcent les moyens du dialogue social

Un accord novateur a été conclu dans la branche assurance, portant sur la rénovation du dialogue social : il prévoit une prise en charge financière du dialogue social (5 euros par salarié), construite sur la transparence et la représentativité. Les sommes sont affectées selon des motifs prévus par l'accord (remboursement de salaires, frais divers de fonctionnement) par l'intermédiaire d'une association paritaire.

Dans la branche banque, la négociation (prévue par la position commune et reprise par la loi) de mesures concernant la formation et l'évolution des représentants syndicaux s'est concrétisée dans les accords GPEC de l'AFB et BPCE par une formation économique certifiante en partenariat avec Science Po.

Au niveau territorial : mise en place des commissions régionales ou territoriales de branche de validation des accords

Depuis la loi du 20 août 2008, dans les entreprises comprenant moins de 200 salariés, des accords peuvent être conclus avec les représentants élus du personnel, sous réserve de validation par une commission paritaire de branche, régionale ou territoriale. 2011 a été largement occupée à la mise en place de ces commissions, avec plus ou moins de difficultés selon les branches et leur pratique d'organisation territoriale, comme le montrent les deux exemples suivants.

- **Mise en place réussie dans la métallurgie**

Pour la branche métallurgie, fortement structurée et rompue à la négociation au niveau territorial, le bilan est positif. Quinze commissions ont été mises en place au niveau régional et quatre au niveau territorial. Six autres sont en cours de création.

Compte tenu du faible nombre d'accords conclus avec les élus du personnel, l'activité des commissions paritaires de branche a été faible. Sur les 26 accords d'entreprise soumis, les commissions paritaires ont rendu 13 décisions de validation, 11 de rejet et 2 d'irrecevabilité.

Le bilan des commissions paritaires de validation révèle un fonctionnement très satisfaisant. Les décisions des commissions ont été rendues sans qu'il y ait de divergences notables entre les représentants des salariés et les représentants des employeurs sur la décision à prendre.

- Mise en place plus problématique dans certaines branches du secteur des services

Dans ce secteur, la mise en place des commissions de validation des accords se heurte souvent à l'interprétation contestable des employeurs. Dans la grande distribution ou le bricolage, par exemple, la CFDT n'est pas signataire des accords en raison d'une formulation inadéquate ou ambiguë sur les modalités de vote, qui pourrait aboutir à la validation d'un texte soumis par une entreprise sans délégué syndical même en l'absence d'avis favorable de la commission.

En revanche, la CFDT a signé l'accord de création de la commission paritaire de validation dans les commerces de détail non alimentaires puisqu'à sa demande, le texte précise qu'un accord est validé s'il a reçu la majorité des voix dans chaque collège.

UNE NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PLUS OU MOINS DYNAMIQUE SELON L'IMPACT DE LA CRISE

Les relations sociales dans les entreprises, en 2011, apparaissent très disparates selon les secteurs d'activité : les remontées de terrain font état d'un dialogue social très dégradé dans les établissements de la santé, du social, de l'enseignement privé ; tendu dans la grande distribution, la restauration collective ; en progrès dans l'intérim, le papier-carton, la pharmacie, la plasturgie, le verre ; inégal selon les sujets abordés dans la chimie ; possible mais au prix de négociations plus longues et plus ardues dans la métallurgie, où l'on observe une légère baisse des textes signés par les délégués syndicaux, malgré une négociation encore vivace dans certains groupes...

Il est donc difficile de porter une appréciation globale sur la négociation d'entreprise, mais celle-ci demeure apparemment fortement tributaire des contraintes économiques et des répercussions de la crise sur chaque établissement.

Évolution prudente des rémunérations dans la quasi-totalité des entreprises

Dans les entreprises habituées à un dialogue social structuré, même tendance que dans les branches (augmentations générales proches de 1,6 %), complétée d'enveloppes individuelles très mesurées. La définition d'une augmentation minimum garantie en valeur absolue (le

“talon”) apparaît de plus en plus fréquemment dans les accords d'entreprise. Une année 2011 meilleure que la précédente, mais caractérisée par une très grande prudence des entreprises.

Hormis dans les grandes entreprises, l'information des négociateurs salariés souffre trop souvent d'un manque de précision qui n'autorise pas une négociation en profondeur et à “armes” égales. Faute de bilans précis de la distribution des rémunérations, les débats se concentrent essentiellement sur les taux des augmentations générales et de l'enveloppe dédiée aux augmentations individuelles. Un enjeu de négociation lui-même souvent handicapé par la complexité croissante des schémas d'organisation des entreprises et des groupes. L'opacité de la chaîne de valeur éloigne les représentants salariés des termes réels des arbitrages proposés par les directions dans la négociation.

La pause qu'ont semblé marquer les parts individuelles en 2010 puis 2011 ne cache pas leur généralisation pour la quasi-totalité des cadres. Elles sont aussi de plus en plus fréquentes chez les non-cadres. À côté des dispositifs collectifs (intéressement, participation), elles accroissent la part variable de la rémunération pour une part croissante de salariés. Lorsqu'elles sont perçues immédiatement, les parts périphériques variables de la rémunération, individualisées ou collectives, deviennent des éléments importants du pouvoir d'achat des salariés. Il n'est pas rare de constater une plus forte modération des mesures générales lorsque la participation et l'intéressement permettent le versement de primes significatives, comme ce fut souvent le cas en 2011. C'est l'indice d'une relation de vases communicants entre le salaire et ces périphériques, et d'une confusion sur le sens respectif des différents registres de la rémunération. Ces registres font évoluer la rémunération des salariés non plus collectivement selon des règles en lien avec la valeur du travail et clairement posées lors de la négociation, mais au cas par cas, individuellement ou selon les résultats.

Emploi, GPEC et formation professionnelle : les pratiques des grands groupes progressent, celles des PME-TPE restent nébuleuses

Des accords internationaux centrés sur l'anticipation et le dialogue social

Le groupe Axa a signé un accord transnational sur l'anticipation des changements.

Idem au niveau européen pour Alstom, avec le double objectif d'anticiper l'évolution des marchés et leur incidence sur les emplois et les compétences. Cet accord organise les modalités du dialogue social avec les représentants des salariés et les syndicats aux différents niveaux et vise à élaborer les outils nécessaires aux adaptations, en particulier la gestion prévisionnelle des emplois et la formation.

Par ailleurs, Alstom a signé un autre accord européen sur les engagements sociaux pendant la période de transition de la joint-venture créée entre Alstom et Shanghai Electric et s'engage sur la sécurisation des emplois en Europe jusqu'au 31 décembre 2014. Alstom affirme son attachement aux instances de dialogue social, qui devront être transposées au mieux dans le périmètre du nouveau groupe.

Areva est également signataire d'un accord européen sur la GPEC au sein du groupe en Europe qui concerne 35 000 salariés d'Areva. Un observatoire est créé pour donner de la visibilité aux salariés sur l'évolution des métiers et des compétences dans le groupe.

Au niveau national : nombreux accords sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, à surveiller

Les accords sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées sont nombreux, surtout dans les grandes entreprises dont la contribution – importante – à l'association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) est gelée durant la vie de l'accord. Mais 80 % des insertions se font dans les TPE-PME, que l'on retrouve moins parmi les signataires. Au-delà de cette première réserve, la CFDT incite ses équipes à la vigilance quant aux accords soumis et les a formées à éviter un certain nombre d'écueils.

De façon générale, l'ambition de la CFDT est de parvenir à insérer les salariés handicapés sur des postes qualifiés et surtout pérennes. La crise de l'emploi, dans un premier temps, n'a pas compromis cette insertion, grâce à la dispense de cotisation accordée lorsque la loi est respectée. Mais en 2011, on observe un ralentissement de l'insertion et, quand elle se fait néanmoins, une prépondérance des contrats à durée déterminée de trois à six mois. La CFDT s'attache pour sa part à favoriser en priorité le maintien dans l'emploi, la formation et les évolutions de carrière. Ces axes sont souvent à négocier avec pugnacité car, pour l'entreprise, il est plus facile de proposer des insertions de trois à

six mois que de maintenir ou reclasser des salariés devenus handicapés (85 % des personnes handicapées ne le sont pas de naissance mais le deviennent, notamment au cours de leur vie professionnelle).

Autre point crucial : la précision des engagements et la qualité du suivi prévus dans les accords. Les engagements doivent être chiffrés pour permettre de faire ensuite un bilan objectif des actions réalisées, les réunions de suivi assez nombreuses pour parvenir jusqu'à la réalisation complète du bilan. Les équipes CFDT cherchent aussi à intégrer systématiquement les élus du personnel au suivi, afin qu'ils vérifient l'effectivité des adaptations de poste et de l'information du collectif de travail, gages de l'insertion et/ou du maintien réussis.

Multiplication des accords sur l'égalité professionnelle sous la menace de sanction

Il est trop tôt pour dénombrer précisément les accords d'entreprise signés dans l'année, mais il semble qu'ils soient en nette augmentation fin 2011 et début 2012. La sanction introduite par la loi portant réforme des retraites a donc eu un effet sur le volume des accords.

L'entrée en négociation est toutefois tardive (fin quatrième trimestre 2011), et rarement précédée d'un diagnostic partagé. Le contenu, très souvent formel, de ces accords, est révélateur de la précipitation de la négociation.

Peu d'accords sur les conditions de travail

Le groupe agroalimentaire Danone a signé un accord transnational sur les conditions de travail et la santé. Mais ce qui se constate surtout, c'est le faible nombre d'accords sur ce champ. On peut s'en étonner surtout quand plusieurs secteurs connaissent des restructurations intenses.

Ainsi, les échos des représentants des personnels dans les secteurs de la santé, de l'action sociale, de l'aide à domicile évoquent une dégradation des conditions et du bien-être au travail. Les restrictions budgétaires provoquent une réorganisation du travail qui pèse fortement sur la charge des personnels : regroupements d'établissements sans concertation, fermetures, licenciements, embauche de personnel non qualifiés sur des postes demandant normalement une qualification...

QUELLE ÉVOLUTION EN 2012 ?

La crise de la dette, les destructions d'emplois en Europe et les perspectives très modérées de croissance – si la récession semble évitée – devraient maintenir en partie pour 2012 le cadre contraignant qui a prévalu en 2011.

Des sujets comme celui – nécessaire et programmé – de la compétitivité se sont invités selon des modalités étroites et pressantes quand ils requièrent sérénité et ouverture d'esprit pour s'orienter vers des solutions durables et socialement acceptables. La compétitivité est indissociable d'un progrès qualitatif du dialogue social et d'un cadre amélioré de la sécurisation des parcours professionnels.

Les thèmes qui n'ont pas pu être traités en 2011 demeurent d'actualité : la modernisation des structures de dialogue social est plus que jamais nécessaire pour permettre l'anticipation et la réactivité dans la recherche de solutions économiques et sociales à la question de l'emploi en France ; la qualité de vie au travail est un sujet important à la fois pour les salariés et pour la compétitivité de l'entreprise.

Les sujets de la pénibilité, de la santé au travail et des risques professionnels devront être repris au niveau des branches, ne serait-ce que parce que la réforme des retraites de 2010 l'impose. Un cadre législatif plus favorable serait toutefois souhaitable pour reprendre les négociations.

L'agenda politique a marqué 2011 et va peser sur la négociation collective en 2012. Les organisations syndicales et patronales ne s'étaient pas trompées en établissant leur agenda social. Le poids et la durée des phases transitoires en politique montrent qu'il est d'autant plus important pour la démocratie sociale qu'elles conservent ce cap et s'y tiennent.



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

De l'activité de négociation collective en 2011, la CFE-CGC a dégagé trois grands axes :

Tout d'abord, l'année écoulée a interpellé la catégorie des salariés de l'encadrement, tant par les négociations qui se sont déroulées sur l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) et l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) – il convient de rappeler qu'au niveau national interprofessionnel, ce sont des accords collectifs catégoriels qui ont tiré vers le haut les droits de tous les salariés – que par les arrêts de la Cour de Cassation relatifs aux accords collectifs de forfaits-jours et aux avantages conventionnels catégoriels. En effet, les négociateurs devront dorénavant être vigilants sur le contenu de leurs accords.

Par ailleurs, la CFE-CGC tient à souligner que l'emploi et la formation ont été des thèmes mobilisateurs en 2011 : l'emploi des jeunes, la réforme des OPCA, etc.

Enfin, des discussions majeures ont porté sur l'amélioration du dialogue social : l'agenda social, la délibération sociale sur la modernisation du dialogue social, la négociation sur le paritarisme et les commissions paritaires de validation.

DES NÉGOCIATIONS QUI ONT INTERPELLÉ LA CATÉGORIE DES SALARIÉS DE L'ENCADREMENT

Dans ses conditions d'emploi

La consolidation de l'acteur historique de la mobilité des cadres : L'APEC

Afin de mettre l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) en conformité avec les règles communautaires du droit de la concurrence, une négociation portant modification de ses missions s'est engagée le 21 décembre 2010.

Cette négociation a conduit à la signature, par l'ensemble des négociateurs, d'un Accord National Interprofessionnel le 12 juillet 2011. Cet ANI, qui annule et remplace la convention de 1966 ainsi que ses avenants, maintient les spécificités de l'APEC en séparant, grâce à une comptabilité analytique, les missions de service public des activités dites marchandes. Cet accord était un premier pas essentiel vers la mise en conformité de l'APEC avec la législation européenne.

La CFE-CGC se félicite de l'atteinte de l'objectif premier de cette négociation que constituait la survie de l'APEC, ainsi que du maintien du taux de cotisation. La CFE-CGC regrette cependant que la spécificité des cadres n'ait pas été soulignée de manière plus explicite.

Mais cette négociation ne pouvait s'achever sans concession. Toutes les organisations présentes, et surtout le MEDEF, ont du revenir sur leurs ambitions d'origine et faire d'importants compromis pour sauver une institution plus que jamais nécessaire pour les cadres en ces temps de crise.

Dans sa protection sociale

Les retraites complémentaires : un accord contraire aux objectifs de la négociation

Amorcée fin 2010, la négociation sur les retraites complémentaires avait pour objectif de trouver de nouvelles ressources pour équilibrer l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) et l'Association des régimes de retraite complémentaire des salariés (ARRCO) avec une urgence particulière pour l'AGIRC. En effet, le régime AGIRC est pénalisé ces dernières années par la forte dérive du

plafond de sécurité sociale et par une moindre progression des salaires de l'encadrement. L'enjeu de la négociation était de donner la priorité à la stabilisation des rendements afin de garantir le niveau de vie des futurs retraités, condition nécessaire pour redonner confiance à tous dans le régime de retraite complémentaire obligatoire.

Or, le texte du 18 mars 2011 ne rétablit pas l'équilibre financier des régimes mais se contente d'opérer une redistribution des droits des salariés et retraités de l'AGIRC vers ceux de l'ARRCO.

- Il pénalise les retraites AGIRC par une moindre revalorisation du point (0,41 % au lieu de 2,11 % sur 2011), ce qui a pour effet de faire perdre du pouvoir d'achat aux retraités relevant de l'AGIRC (ainsi qu'à leur conjoint survivant bénéficiant d'une pension de réversion), non seulement en 2011 mais encore pour toute la durée restante du versement de leurs retraites.
- Il plafonne les majorations pour enfants à 1 000 euros par an à l'AGIRC et à l'ARRCO.

Il est manifeste que l'enjeu pour les signataires de l'accord n'était pas de pérenniser le régime de retraite mais de redistribuer sur l'ARRCO au détriment de l'AGIRC. Un tel accord, à coût nul pour les employeurs, joue le jeu du MEDEF qui refuse d'augmenter les cotisations et a pour effet de continuer à baisser le niveau des retraites, notamment pour l'encadrement.

Cet accord, à iso-ressources, annonce un changement du modèle social solidaire au profit des contrats individuels privés ce que refuse la CFE-CGC.

La CFE-CGC a donc lancé un recours contentieux devant le Conseil d'État et le tribunal de grande instance (TGI) de Paris pour attaquer les mesures de l'accord qui contreviennent aux intérêts des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise.

Le projet de décret relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de prévoyance : quand les conditions de mise en place d'une prévoyance collective obligatoire portent atteinte à la liberté de négociation

Le projet de décret vient modifier de façon importante le cadre dans lequel sont négociés les régimes complémentaires de prévoyance et de retraite supplémentaires. Il précise les critères permettant de définir les

“catégories objectives” entraînant le caractère collectif de la couverture de prévoyance (et ainsi éligible à une exonération des cotisations sociales). Cette nouvelle notion de “catégorie objective” au sens de la protection sociale est plus restrictive que les catégories de salariés au sens des collèges électoraux habituellement concernées par les accords collectifs. Ces logiques s’opposant avec un enjeu d’exonération de cotisations à la clé, la CFE-CGC y a vu un impact néfaste pour la protection sociale de l’encadrement et pour la liberté de négociation. C’est pourquoi la CFE-CGC a alerté la Direction de la sécurité sociale sur ces enjeux afin de limiter les effets sur les négociations collectives concernant la prévoyance.

Dans ses conditions de travail

Le forfait en jours : un accord collectif comme garde-fou

Bien qu’à l’origine du concept de forfait en jours, la CFE-CGC n’a eu de cesse de pointer les faiblesses des modalités de sa mise en place. Dès 1998, la CFE-CGC demandait à ce que le forfait en jours soit réservé aux seuls salariés à haut niveau de responsabilité avec une adaptation du salaire en conséquence. La loi Aubry II du 19 janvier 2000, en ne définissant ni les salariés soumis à ce dispositif, ni de durée de travail maximale hebdomadaire, ni de salaire plancher, n’a pas suivi les préconisations de la CFE-CGC. Puis, la loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l’emploi a opéré un assouplissement des critères classant les salariés dans la catégorie de cadres autonomes sans tenir compte des propositions d’amélioration présentées par la Confédération lors des auditions préalables au vote de la loi. Avec la loi du 2 août 2005, un nouvel assouplissement voit le jour qui sera repris dans la loi du 20 août 2008, l’élargissement du “forfait en jours” à des salariés non cadres, sous certaines conditions. Enfin, la loi du 20 août 2008 a flexibilisé le dispositif en autorisant le dépassement du plafond légal de 218 jours et supprimé, dans l’article L. 3121-45 du Code du travail (anc. L. 212-15-3 III), la précision selon laquelle l’accord ou la convention collective instaurant un forfait en jours devait prévoir les modalités de suivi des salariés en forfait en jours dans leur organisation, l’amplitude de leur journée d’activité et leur charge de travail. Ainsi, ayant constaté que le système du forfait en jours mis en place par le législateur n’apportait pas aux personnels d’encadrement les garanties nécessaires à leur santé, leur sécurité, leur rémunération ainsi qu’à la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, la CFE-CGC a intenté plusieurs actions auprès de la justice européenne.

La CFE-CGC se félicite du recadrage opéré par la Cour de cassation dans son arrêt du 29 juin 2011 sur le forfait annuel en jours. En effet, conformément aux revendications de la CFE-CGC, la Haute juridiction consacre le droit à la santé et au repos du salarié en rappelant que les États-membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur. Ainsi, si la Cour ne remet pas en cause la validité du forfait en jours, elle donne en revanche toute la place aux accords collectifs pour en encadrer la mise en œuvre.

Il appartient aux négociateurs de s'emparer de ces conclusions pour veiller dans les entreprises au strict respect des garde-fous préconisés par notre confédération. La CFE-CGC, conformément à ses positions antérieures, aura le souci d'encadrer, à la lumière des exigences constitutionnelles, européennes, et de la décision de la Cour de cassation du 29 juin, la mise en œuvre du forfait en jours notamment en prévoyant des garanties dans les accords collectifs de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours que l'employeur aura l'obligation d'observer s'il ne veut pas voir les conventions de forfait privées d'effet. Cela implique notamment que les accords collectifs devront prévoir une durée raisonnable du travail et des modalités de contrôle adéquat du suivi et de la charge de travail du salarié. Toute convention de forfait qui ne respecterait pas les garde-fous prévus par les accords se verra privée d'effet et donnera lieu au paiement d'heures supplémentaires pour le salarié.

Les salaires : le tassement de la hiérarchie

Les salaires sont chaque année le premier thème de négociation de branche et d'entreprise et 2011 n'échappe pas à la règle.

La CFE-CGC a remercié les experts de souligner dans leur rapport sur le SMIC, rapport présenté à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) le 15 décembre 2011, l'importance de la vitalité persistante de la négociation collective pour assurer un bon déroulement de carrière des salariés et contribuer à l'amélioration de leur pouvoir d'achat. À ce titre, elle partage l'analyse faite dans ce rapport : "la réalité de la négociation et son contenu peuvent, dans certains cas, être singulièrement affaiblis dès lors que l'employeur a la possibilité de remplir l'obligation de négocier par la simple présentation d'un plan d'actions". Cela, la CFE-CGC l'avait rappelé lors du Comité de suivi de la négociation salariale de branche du 8 décembre 2011.

La CFE-CGC se réjouit par ailleurs de constater que les réunions du Comité de suivi de la négociation salariale de branche reprennent un rythme plus soutenu (deux réunions en 2011 – le 24 juin et le 8 décembre). En effet, le rôle de ce comité est important car il permet de prendre le pouls de la négociation salariale que nous savons plus que léthargique dans notre pays et de faire toute la lumière sur les réels efforts fournis dans les branches...

La CFE-CGC a souligné avec intérêt la mise en exergue dans le rapport sur le SMIC de la problématique du resserrement de la hiérarchie des salaires. La CFE-CGC n'a en effet eu de cesse de demander un suivi des éventails de salaires dans le cadre du Comité de suivi de la négociation salariale de branche afin d'éviter un tassement des grilles de rémunération. Sur ce point, la CFE-CGC a malheureusement eu l'occasion de vérifier dans l'étude réalisée à sa demande par la Direction générale du travail sur les salaires minima des cadres (pour la période 2007 à 2010), ce qu'elle dénonce de longue date, à savoir leur situation dégradée :

- les salaires minima moyen et médian des premiers niveaux cadres, ont évolué à un rythme semblable à celui du plafond de la sécurité sociale depuis 2007, mais restent néanmoins inférieurs à ce plafond d'environ 30 %,
- dans près d'une branche sur deux (46 % contre 41 % en 2007), la grille des cadres démarre à un niveau inférieur à 75 % du plafond de la sécurité sociale,
- seulement deux branches ont une grille cadres qui démarre au moins au niveau du plafond de la sécurité sociale (les vins de Champagne et les transports publics urbains).

Ce constat ne va pas en s'améliorant puisque, d'après les informations recueillies lors du dernier Comité de suivi de la négociation salariale de branche :

- le salaire minimum cadre dans la métallurgie est en 2011 de 17 633 euros par an ;
- le salaire minimum cadre dans le bâtiment est en 2011 de 18 264 euros par an ;
- alors que le plafond de la sécurité sociale est de 35 352 euros par an.

La CFE-CGC dénonce le non-respect de la négociation obligatoire dans les branches et entreprises sur les salaires ainsi que celle sur les classifications. Pour ne pas aggraver le tassement des grilles, il devient

urgent de faire respecter l'obligation de négocier tous les cinq ans les grilles de classification comme il devient urgent de faire respecter la négociation annuelle obligatoire (NAO) dans les branches ou les entreprises sur le thème des salaires, de l'égalité salariale. Il faut faire appliquer les lois ! Par ailleurs, il faut une individualisation négociée des salaires (en intégrant clairement les modalités d'individualisation dans la négociation des rémunérations).

Enfin, pour la CFE-CGC, le salaire doit demeurer la clé de voûte de l'édifice rémunération. Afin de permettre une progression des schémas de rémunération, la CFE-CGC préconise d'instaurer un salaire minimum plancher pour l'ensemble des salariés non cadres au forfait en jours égal au plafond de la sécurité sociale (2 946 euros par mois et 35 352 euros par an pour 2011) et de créer un salaire minimum de base de référence pour les cadres. Ce salaire minimum serait égal au salaire charnière de l'AGIRC (3 262,22 euros par mois, 39 146,63 euros par an en 2011) et traduirait la reconnaissance de la spécificité des missions du personnel d'encadrement.

Les avantages conventionnels catégoriels : la nécessaire explicitation de la norme collective

Lors de la CNNC du 28 juin 2010, la CFE-CGC s'était inquiétée de l'immixtion du juge dans les équilibres conventionnels. En effet, l'année 2009 avait vu émerger une jurisprudence sur le contrôle du contenu des accords collectifs et, plus spécialement, sur celui des avantages conventionnels catégoriels (Arrêt Pain du 1^{er} juillet 2009).

Les négociateurs d'accords collectifs interprofessionnels, de branche ou d'entreprise ne savaient plus comment prendre en compte les situations différentes que vivent les salariés dans leur environnement de travail. Le fait d'être ouvrier ou cadre, qui renvoie à des réalités professionnelles connues et identifiées, ne légitimait plus une différence dans le montant de tel ou tel avantage, de telle ou telle prime. Au nom de l'égalité de traitement, principe constitutionnel qui doit être respecté, tout l'édifice des conventions collectives était secoué et risquait de s'effondrer si les décisions des juges en restaient là. La CFE-CGC considère que lorsque les juges contrôlent ce que créent les partenaires sociaux, il leur faut tenir compte de certaines réalités professionnelles et de certaines réalités de la négociation collective.

Les inquiétudes de la CFE-CGC ont été partiellement levées par les arrêts rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation le 8 juin

2011. Ceux-ci précisent qu'un accord collectif peut réserver un avantage à une catégorie professionnelle s'il s'agit de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés qui en relèvent, liées notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération. Compte tenu de l'exigence de justification de la différence de traitement par des raisons objectives et pertinentes posée par la Haute juridiction, il appartiendra aux partenaires sociaux, créateurs de la norme collective, d'explicitier le contenu de celle-ci.

La CFE-CGC tient à rappeler que lorsque la régulation collective prévoit des droits différents pour les personnes en situation d'encadrement d'équipes ou exerçant un degré d'expertise connu et reconnu, en raison de leurs responsabilités, de leur implication, de leurs contraintes professionnelles, elle remplit deux rôles majeurs : tout d'abord, un rôle de garde-fou collectif pour ces catégories que l'employeur aimerait traiter individuellement par le biais uniquement du contrat de travail. Ensuite, les droits collectifs obtenus spécifiquement pour ces catégories de salariés permettent de tracer un parcours d'évolution professionnelle (l'ascenseur social professionnel) et à terme de tirer vers le haut l'ensemble des droits sociaux collectifs.

Le bilan des accords sur les risques psychosociaux : un début encourageant qu'il convient de conforter

Dans son analyse présentée en avril 2011 des accords sur les risques psychosociaux dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, la Direction générale du travail a recensé 234 accords conclus entre décembre 2009 et octobre 2010 dont deux tiers ont été signés à l'unanimité des organisations syndicales.

Si la CFE-CGC se félicite que la négociation collective d'entreprise s'empare de la problématique de la prévention des risques psychosociaux, elle tient cependant à souligner l'importance d'une approche organisationnelle de ces risques et non pas d'une approche centrée sur l'individu. De plus, la CFE-CGC est attachée à ce que les accords sur les risques psychosociaux prévoient la formation des personnels de l'encadrement à ces problématiques.

DES NÉGOCIATIONS AU SERVICE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

L'assurance-chômage : la convention de 2009 améliorée

La négociation sur le régime d'assurance chômage, ouverte en janvier 2011, avec comme ambition la reconduction des règles fixées par la convention signée en 2008 s'est achevée le 25 mars 2011. La CFE-CGC se félicite des améliorations qui ont pu être apportées. Tout d'abord, cette convention prévoit la possibilité de cumuler la pension d'invalidité avec le montant de l'aide de retour à l'emploi (ARE). De plus, elle supprime le coefficient réducteur appliqué par Pôle emploi pour les personnes en emploi saisonnier. Enfin, l'article 4 prévoit une baisse des cotisations lorsque deux critères sont remplis : un résultat d'exploitation de l'Unédic excédentaire d'au moins 500 millions d'euros au cours de deux semestres ainsi qu'un niveau d'endettement du régime égal ou inférieur à 1,5 mois de contributions, ce qui correspond à la proposition de la CFE-CGC.

L'activité partielle de longue durée : une réponse à la persistance des risques de licenciement

Le 6 février 2011, les partenaires sociaux se sont accordés sur un ANI relatif à l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD). Ce texte prévoit de déclencher le financement consacré par l'Unédic à l'APLD dès la première heure d'activité partielle en contrepartie de l'augmentation d'un euro du montant de l'allocation spécifique du chômage partiel versé par l'État. La CFE-CGC considère que ce texte constitue un consensus assez réaliste. Pour la CFE-CGC, cet accord rend l'APLD plus attractive et constitue donc une première étape à l'unification de tous les dispositifs d'activité partielle à laquelle la CFE-CGC est favorable.

Le contrat de sécurisation professionnelle : un dispositif unifié mais qui exclut encore des publics

L'Accord National Interprofessionnel du 31 mai 2011, retranscrit dans une convention Unédic du 19 juillet 2011, prévoit la fusion des deux dispositifs de reclassement des salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés. La Convention de Reclassement Personnalisé (CRP) ainsi que le Contrat de Transition Professionnelle (CTP) disparaissent. Le nouveau dispositif, le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) indemnise à

hauteur de 80 % du salaire sur 12 mois et prévoit des mesures d'accompagnement pour les salariés d'entreprises de moins de 1 000 salariés licenciés pour motif économique. La CFE-CGC accueille favorablement cette fusion mais regrette néanmoins que les mesures d'accompagnement du CSP n'aient pas été étendues à titre expérimental aux seniors ayant conclu une rupture conventionnelle.

L'emploi des jeunes : une approche globale de la problématique

Ouverte le 8 février 2011, la négociation sur l'emploi des jeunes a conduit à la conclusion de quatre accords nationaux interprofessionnels :

- l'accord du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi. Afin d'aider les jeunes à accéder au marché du travail, cet accord prévoit des mesures concrètes et temporaires selon les publics : Pôle emploi et les missions locales prendront en charge l'accompagnement des jeunes sortis du système éducatif sans qualification ou diplôme. Cet accompagnement consiste en l'acquisition des savoirs nécessaires à l'emploi pour ensuite accéder à une qualification. L'accord prévoit également l'accompagnement des jeunes ayant intégré un cursus dans l'enseignement supérieur et rencontrant des difficultés à s'insérer professionnellement par le biais d'une formation courte ou d'une préparation opérationnelle à l'emploi financée en partie par l'APEC. Enfin, l'accord prévoit l'accompagnement des jeunes ayant un diplôme et/ou une qualification reconnue et rencontrant des difficultés récurrentes pour accéder à un emploi durable. Les signataires demandent au sous-préfet de coordonner le suivi de ces différentes mesures en lien avec les opérateurs concernés.
- l'accord du 29 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi qui prévoit, entre autres, la construction de 15 000 logements de petite surface par an, afin de faciliter l'accès au logement des jeunes. La demande de la CFE-CGC de réhabiliter des résidences à vocation sociale en faveur des jeunes a également été retenue. De plus, cet accord entend développer la Garantie des risques locatifs (GRL), qui permet l'accès à la location de personnes ne remplissant pas les conditions de garanties exigées par le propriétaire. En outre, l'accord prévoit une réservation supplémentaire de 8 000 logements dans le parc existant au profit des jeunes. Cela permettra d'augmenter de 30 % en trois ans, les logements existants attribués aux jeunes.

- l'accord du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise. Celui-ci entend développer le nombre de jeunes en alternance, faciliter le développement de l'alternance et encadrer les stages. Concernant l'encadrement des stages, la CFE-CGC se félicite de l'instauration d'un délai de carence égal au tiers de la durée de chaque stage venu à expiration. Cependant, concernant l'alternance, la CFE-CGC n'était pas favorable à l'assouplissement des conditions de renouvellement des contrats de professionnalisation. En effet, le risque existe que le contrat de professionnalisation devienne une opportunité de maintenir les salariés dans une forme de précarité en permettant aux entreprises de ne pas embaucher de manière pérenne et de disposer plus longtemps d'une main-d'œuvre à moindres coûts.
- l'accord du 12 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi. Il porte sur l'accueil des jeunes dans l'entreprise, la création de binômes d'échange de compétences entre salariés, le tutorat, la création d'une aide financière exceptionnelle. La CFE-CGC regrette que certaines de ses propositions n'aient pas été reprises telles la création d'un dispositif de pré-recrutement de jeunes en formation par les entreprises en contrepartie d'un engagement de la part du jeune de rester dans l'entreprise pendant une durée de trois ans, la création d'un congé de droit pour réviser et passer les examens, la reconnaissance de l'occupation d'un emploi pendant ses études par l'attribution de crédits ECTS (European Credit Transfert System) lorsqu'un étudiant exerce une activité professionnelle, la dispense de stage lorsque l'étudiant occupe pendant ses études un emploi correspondant à ses études. La CFE-CGC se félicite que cet accord insiste sur l'importance du tutorat en soulignant l'obligation d'un tuteur lors de la signature d'un contrat de professionnalisation et oblige les branches à négocier sur le thème du tutorat. De plus, pour la première fois, les employeurs acceptent d'aborder la question de la valorisation du tutorat et la formation de ces tuteurs (15 millions d'euros pris sur le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels). Enfin, l'Unédic prendra en charge, à hauteur de 40 millions d'euros les difficultés matérielles d'insertion des jeunes embauchés (restauration, transport).

Le groupement d'employeurs : une négociation qui tourne court

Ouverte le 14 juin 2011, la négociation nationale interprofessionnelle sur les groupements d'employeurs s'est achevée le 27 octobre sans projet d'accord ouvert à signature. Le législateur avait laissé aux partenaires sociaux jusqu'au 1^{er} novembre pour négocier sur ce thème. À défaut d'accord, ce sont les dispositions de la loi du 28 juillet 2011 (dite "loi Cherpion") sur le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours qui sont entrées en vigueur.

Bien que la CFE-CGC ait, de manière constante, affirmé son intérêt pour ce mode d'organisation de l'activité professionnelle permettant de pérenniser certains emplois et de "lisser" les difficultés liées à un cumul de contrats de travail à temps partiel, elle a également toujours rappelé les multiples questions qu'il pose (temps de travail, formation, conciliation vie professionnelle/vie personnelle, conditions de travail, représentation des salariés, etc.). La CFE-CGC souhaitait donc trouver un accord permettant de sécuriser les droits des salariés des groupements d'employeurs.

Cependant, au vu du délai imparti pour négocier, et du contenu de la loi Cherpion sur les groupements d'employeurs, qui contenait en grande partie le patronat, il s'est avéré impossible de parvenir à un accord. Il y a eu consensus de toutes les organisations syndicales sur trois points de "blocage" : la levée de l'obligation de conclure un accord dans les entreprises de plus de 300 salariés pour pouvoir adhérer à un groupement d'employeurs, la possibilité de déroger à la responsabilité solidaire des employeurs des groupements ainsi que la création dans le projet d'ANI par le MEDEF d'un nouveau cas de recours au contrat à durée déterminée (CDD) non prévu par le Code du travail.

La CFE-CGC avait de plus une revendication qui lui était propre : garantir, par des mesures concrètes, la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés ainsi que leur santé et leur sécurité. En effet, les caractéristiques particulières du groupement d'employeurs peuvent porter de graves atteintes aux salariés. Là où la CFE-CGC avait pris soin de proposer un article détaillé et impératif sur les conditions de travail, le MEDEF s'est contenté d'une déclaration de principe sur la conciliation des temps.

La CFE-CGC, en toute conscience et en toute responsabilité, a donc décidé de ne pas signer un accord qui ne prévoyait aucune des garanties qu'elle avait défendues lors de cette négociation. La CFE-CGC préfère laisser le législateur assumer une loi de circonstance, défendant des intérêts particuliers, n'offrant aucune protection aux salariés du groupement d'employeurs et dépourvue d'action efficace et durable sur l'emploi.

La réforme des OPCA : une effervescence des négociations pour répondre aux nouvelles conditions d'agrément

La réforme des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), prévue par la loi du 24 novembre 2009 et le décret du 22 septembre 2010, conditionne l'agrément de l'OPCA par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) à un seuil de collecte de 100 millions d'euros. Le réseau des OPCA a dû se réorganiser, ce qui a entraîné une forte activité de négociation en 2011. L'extension rapide des accords constitutifs ou désignatifs d'OPCA étant nécessaire, la sous-commission de l'extension s'est réunie le 21 février 2012 pour une séance exceptionnelle dédiée à l'examen de ces accords.

DES NÉGOCIATIONS AU SERVICE DU DIALOGUE SOCIAL

La confirmation de la démarche d'agenda social propre aux partenaires sociaux

Les confédérations et les organisations d'employeurs représentatives au niveau national ont renouvelé en début d'année 2011, sous la forme d'une déclaration commune, la définition d'un programme de travail, distinct de l'agenda social gouvernemental. Bien que ce ne soit pas une négociation collective à proprement parler, cette démarche contribue à rendre consistantes les formes de dialogue social au plus haut niveau. La CFE-CGC s'inscrit complètement dans cette démarche et, pour la crédibiliser, a obtenu qu'un comité de suivi soit installé afin de suivre régulièrement la réalisation de ce programme et son éventuelle adaptation à la situation sociale et économique et aux commandes gouvernementales. À ce titre, les partenaires sociaux ont tenu à rappeler lors du comité de suivi d'avril 2011, la nécessité de respecter dans le cadre de la loi du 31 janvier 2007 et des protocoles de l'Assemblée nationale et du Sénat, le champ du dialogue social des partenaires sociaux pour éviter des télescopages ou des concurrences contre-productives.

La modernisation du dialogue social : vers une issue ?

En 2011, les partenaires sociaux se sont réunis à huit reprises afin de poursuivre la délibération sociale sur la modernisation du dialogue social initiée le 22 juin 2009. Est consignée dans un “relevé de discussions” du 26 avril 2011 leur décision de modifier leur méthode de travail et d’aborder désormais la question de la réforme des instances représentatives du personnel (IRP) par le biais du partage de la valeur ajoutée dans les entreprises. Fin décembre 2011, une nouvelle grille d’information sociale et économique des IRP, compilant toutes les informations économiques et sociales dont ils doivent disposer pour mener à bien leurs actions, est proposée par le groupe intersyndical. La position (analyse et contre-proposition) du MEDEF sur ce document sera connue lors de la première séance de l’année, le 20 mars 2012.

Pour la CFE-CGC, l’amélioration des prérogatives des IRP en matière de gouvernance passe par une implication en amont des projets patronaux. Les organisations syndicales doivent être concertées, en amont de la décision, avant finalisation du projet présenté au Comité d’entreprise lors de la procédure d’information-consultation.

Les représentants du personnel pourront alors alerter l’employeur sur les risques sociaux que soulèvent les orientations prises dans cette phase de construction et en délivrer une analyse.

Les commissions paritaires de validation : un effort à faire

En 2011, plusieurs accords créant des Commissions Paritaires de Validation dans les branches ont été examinés en Sous-commission des Conventions et Accords (SCCA) de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC). Ces Commissions Paritaires de Validation contrôlent le respect des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables (contrôle en légalité) par l’accord collectif conclu avec les élus du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés (article L. 2232-22 du Code du travail).

En l’absence de commissions formellement instituées, la CFE-CGC tient à rappeler que n’est pas juridiquement sécurisé le dispositif proposé par la Direction générale du travail (présenté dans une note remise en SCCA du 10 décembre 2010) consistant à rechercher la validation de l’accord, isolément, auprès de chacun des négociateurs de la branche dont relève l’accord signé par les élus.

L'engagement de mener à son terme la négociation sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement

Pour la CFE-CGC, le paritarisme incarne une des formes les plus responsables de dialogue social : gérer avec les représentants des employeurs des droits qui découlent d'accords collectifs. Souvent méconnu des entreprises et des salariés, interrogé sur son utilité et particulièrement attaqué sur son organisation et son efficacité ces dernières années, il était important que les acteurs consolident l'édifice en rappelant ce qu'il apporte, en rénovant sa gouvernance et son financement. Toutes les réunions de l'année 2011 ont été consacrées à remplir cet objectif. Cela n'a pas suffi et les discussions se sont poursuivies en 2012.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)

Les accords nationaux interprofessionnels (ANI) ont pris une place de plus en plus importante depuis 2008 le plus souvent sous l'impulsion du gouvernement mais aussi à l'initiative des partenaires sociaux. Néanmoins, leur contenu est fortement impacté par la situation économique et sociale actuelle. Ce contexte n'est donc pas favorable à la négociation de normes créatrices d'avantages pour les salariés. La négociation interprofessionnelle en 2011 a été essentiellement axée sur la régulation des conséquences économiques et sociales de la crise et leur impact sur l'emploi.

L'emploi est donc au cœur des préoccupations dans les négociations de l'année écoulée, en témoignent les thématiques retenues pour l'agenda social relatives à l'emploi et au chômage.

L'EMPLOI, ENJEU CENTRAL DES NÉGOCIATIONS INTERPROFESSIONNELLES

Des négociations sur l'assurance chômage fortement imprégnées par la crise

La Convention tripartite assurance chômage

La nouvelle convention introduit des indicateurs d'objectifs quantitatifs et qualitatifs tel qu'un meilleur accompagnement du demandeur d'emploi par le biais d'actions ciblées en tenant compte du profil du demandeur et de son éloignement de l'emploi. La convention donne aussi une meilleure autonomie aux directions régionales pour une meilleure réponse de proximité. En revanche, elle ne répond pas à des besoins essentiels tels que l'information sur les droits d'indemnisation (montant et durée) lors de l'inscription des demandeurs d'emploi et

l'absence de moyens humains nécessaires pour réaliser un réel suivi qualitatif des demandeurs d'emploi. **Pour ces raisons la CFTC s'est abstenue lors du vote de la Convention tripartite.**

Accord National Interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l'indemnisation du chômage

Cet accord préserve les droits des demandeurs d'emploi. La CFTC a obtenu que les pensions d'invalidité de 2^e et 3^e catégorie puissent, sous certaines conditions, se cumuler avec les allocations d'assurance chômage. De même, les travailleurs saisonniers ne supporteront plus l'application d'un coefficient minorateur discriminant pour le calcul de leur allocation. Les demandes de la CFTC concernant la portabilité des droits à l'assurance chômage, la modulation des cotisations patronales en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise feront l'objet d'un groupe de travail.

Accord National Interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord pour venir en aide aux salariés des entreprises de moins de 1 000 salariés qui risquent un licenciement pour motif économique. Le nouveau dispositif qui "organise un parcours de retour à l'emploi" doit être proposé à tout salarié employé depuis au moins un an dans l'entreprise, ou qui dispose de droits à l'assurance chômage. À côté de cela, **la CFTC a obtenu que le CSP soit étendu, à titre expérimental, aux demandeurs d'emploi en fin de contrat à durée déterminée (CDD), de mission d'intérim ou de contrat de chantier sur un bassin d'emploi donné.** Le CSP comprend des mesures d'accompagnement tels que le bilan de compétences, des périodes de formation et de travail en entreprise, ainsi qu'une allocation spécifique correspondant à 80 % du salaire de référence ou, pour les autres, au montant de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) à laquelle ils pourraient prétendre. La CFTC estime que le service public de l'emploi doit être au service des chômeurs et de la qualité de leur travail pour éviter les successions d'emplois précaires.

Les mesures en faveur des jeunes

Accord National Interprofessionnel du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi

Les négociations ont abouti à un accord qui finance un accompagnement personnalisé en faveur d'un accès à un emploi pour 65 000 jeunes, des "décrocheurs" sans qualification aux jeunes diplômés ou en difficulté d'insertion. Pour la CFTC cet accord constitue un texte assez équilibré car il couvre tous les publics.

Par ailleurs, les jeunes qui enchaînent des contrats précaires auront un accès prioritaire au CIF-CDD pour une formation qualifiante qui leur permettra de pouvoir suivre une formation longue sur le modèle des formations du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM).

Accord National Interprofessionnel du 29 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi

L'objectif est d'assurer aux jeunes un accès à un logement correspondant à leurs besoins et à leurs moyens financiers. Pour ce faire, une partie des ressources provenant de la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC) sera mobilisée tout comme le réseau Action Logement, anciennement 1 % patronal, qui aura la charge de construire 15 000 logements supplémentaires "de petite surface" par an, pendant trois ans dès 2012. Le nombre d'attributions de logements du parc existant devra également augmenter pour les jeunes actifs, y compris les alternants. La CFTC estime que ces mesures sont nécessaires mais insuffisantes car il n'y a pas une réelle volonté politique de rendre prioritaire ce chantier.

Accord National Interprofessionnel du 12 juillet 2011 de l'Agence Pour l'Emploi des Cadres (APEC)

L'objectif de cette négociation est de pérenniser toutes les activités lucratives et non lucratives de l'APEC. À l'issue de ces négociations, la CFTC se félicite que l'accord national interprofessionnel aboutisse à un projet qui sécurise l'ensemble des emplois actuels de cette institution. En effet, pour répondre aux exigences européennes, relatives à la séparation des missions de service public de celles lucratives, le texte

instaure une comptabilité analytique spécifique aux différentes activités de l'APEC, en évitant de les dualiser ce qui empêchera tout risque de filialisation. L'accord redéfinit et renforce ainsi la mission principale de l'APEC, axée sur la sécurisation des parcours professionnels des cadres en emploi, au chômage ou l'insertion des jeunes diplômés. Durant ces négociations, la CFTC a tout fait pour pérenniser ce service spécifique rendu aux cadres dans leurs recherches d'emploi. Sauver l'APEC, consistait aussi pour la CFTC à offrir un service accessible à tous, et à aider les cadres à sécuriser leur parcours de vie, en permettant aux cadres seniors de retrouver un emploi, notamment au travers d'une mobilité choisie. La CFTC souhaite par ailleurs défendre les activités de l'APEC en sécurisant par un équilibre budgétaire strict les activités entrant dans le champ concurrentiel.

AUTRES THÉMATIQUES DE NÉGOCIATION QUI ONT MARQUÉ L'ANNÉE 2011

La retraite complémentaire

L'objectif de cette négociation est de fixer les nouvelles règles de fonctionnement de l'ARRCO⁽¹⁾ (pour tous les salariés) et de l'AGIRC (uniquement pour les cadres), mais surtout de pérenniser les deux régimes et faire en sorte que chaque retraité puisse vivre dignement de sa retraite. L'accord aboutit à une revalorisation de 2,3 % du point dans chacun des régimes et comprend également le réajustement entre l'inflation prévisionnelle et l'inflation réelle. Le prolongement de l'AGFF jusqu'en 2018 permettra aux salariés bénéficiant de tous leurs trimestres du régime général de pouvoir bénéficier d'une retraite complémentaire sans décote.

Des nouvelles règles pour les droits familiaux vont progressivement améliorer les pensions de la grande majorité des salariés qui ont élevé au moins trois enfants. Elle concrétise également l'engagement pris d'égaliser les rendements entre ces deux régimes sur deux ans. Cette augmentation concernant 11 millions de retraités, la CFTC se réjouit de cet acte. Autre revalorisation : celle du salaire de référence (+ 2,25 %), qui touche, elle, 18 millions de salariés.

1) ARRCO : Association des régimes de retraite complémentaire
AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres
AGFF : Association pour la gestion du fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO

La CFTC regrette cependant que le camp patronal se soit systématiquement opposé à toute proposition incluant une hausse du taux de cotisation. Actuellement, pour 100 euros cotisés, le retraité recevra 6,70 euros (10,21 euros en 1993). Ces mesures nécessitent une hausse du taux de cotisation que le camp patronal refuse. L'augmentation des cotisations préconisée par la CFTC était pourtant modeste (0,4 % étalé sur deux ans à la charge des entreprises pour 60 % et à 40 % pour les salariés).

La négociation sur la modernisation du paritarisme

Cette négociation ouverte en décembre 2009 a connu de nombreux soubresauts avec plusieurs réunions reportées. Le texte résultant de cette négociation réaffirme toute l'importance du mode d'organisation de notre modèle social français et du rôle moteur qu'y jouent les partenaires sociaux. Il s'agit d'un rôle de gestionnaires des organismes paritaires tout en étant porteurs d'un projet exprimant les valeurs syndicales de chaque organisation siégeant pour adapter les réponses de ces organismes aux nouveaux enjeux auxquels les salariés sont confrontés. Pour garantir la richesse des échanges dans ces organismes et donc la prise en compte de la diversité des attentes des salariés, il était crucial de maintenir la diversité syndicale, ce qui est fait. Attachée à la pérennisation du paritarisme, la CFTC a décidé de signer l'ANI. Cet accord s'attache également à renforcer les modalités de contrôle des ressources financières afin de lever toute suspicion sur leur utilisation, ce qui est une nécessité absolue.

La délibération sur la modernisation du dialogue social

Ce vaste chantier ouvert en 2009 n'a toujours pas débouché sur un accord, nous en sommes encore loin puisque les conditions d'ouverture d'une négociation n'ont toujours pas été réunies. La complexité et la diversité des thématiques traitées expliquent en partie ce piétinement. En effet, cette délibération porte sur la réforme des prérogatives des instances représentatives du personnel, le parcours du militant syndical, la gouvernance d'entreprise et le partage de la valeur ajoutée. L'essentiel des réunions a été consacré aux institutions représentatives du personnel, les partenaires sociaux ont élaboré des états des lieux et des inventaires des questions à traiter. Cette négociation se poursuit mais sans une réelle dynamique et avec une issue encore incertaine.

DES NÉGOCIATIONS DE BRANCHE MANQUANT DE DYNAMISME

La négociation salariale

Si la problématique du pouvoir d'achat touche un si grand nombre de salariés, c'est avant tout la conséquence du manque d'ampleur des négociations de branche et d'entreprise qui ne permettent pas aux salariés d'avoir des minima de branche ou des politiques salariales qui s'adaptent aux évolutions de l'inflation et au salaire horaire de base ouvrier.

La CFTC rappelle que la problématique du pouvoir d'achat ne pourra être réglée que par une hausse générale des salaires et non de ses accessoires. En effet, les primes, les aides à l'emploi et autres aides conjoncturelles ne peuvent apporter une solution durable à la situation des bas salaires, particulièrement difficile pour les salariés en emplois précaires.

Ainsi selon les chiffres donnés par la Direction générale du travail (DGT), 9 % des branches de plus de 5 000 salariés du secteur général marchand ont des grilles de salaires avec un premier coefficient inférieur au SMIC au 30 novembre 2011. Cette situation dure depuis plusieurs années pour certaines branches. L'échec de la négociation prive ainsi les salariés d'une politique salariale de branche dynamique.

La nécessité d'un dialogue social constructif pour mettre fin aux situations de blocage

La CFTC syndicat de construction social s'interroge sur les difficultés de plus en plus importantes rencontrées lors des négociations de branche. En effet, souvent les blocages interviennent non pas au cours de la négociation mais avant même que celle-ci ne débute lors de la détermination des interlocuteurs patronaux représentatifs de la branche. Certaines organisations professionnelles s'estiment représentatives sur une branche quand une autre ne lui reconnaît pas cette qualité. Il s'ensuit des délégations patronales incomplètes ou éclatées qui refusent de négocier. Ces blocages de négociations peuvent durer des années et les salariés en subissent directement les conséquences par une absence de vie conventionnelle de la branche. La CFTC demande donc que soit déterminées dans chaque branche les modalités de représentativité des organisations professionnelles pour un dialogue social de qualité.

À L'HEURE DES PREMIERS BILANS DES DISPOSITIFS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMME/FEMME, L'EMPLOI DES SENIORS ET LA PÉNIBILITÉ

L'emploi des seniors : le bilan de mi-carrière, un dispositif encore mal connu dans les entreprises

L'emploi des seniors a été au cœur des préoccupations de ces dernières grâce à un important dispositif législatif et conventionnel. Une des mesures phares de l'ANI de 2005 rendue obligatoire par la loi formation orientation du 24 novembre 2009 est l'entretien de deuxième partie de carrière. Chaque salarié a droit à l'âge de 45 ans, puis tous les cinq ans, à un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point sur ses compétences, ses besoins de formation et son évolution professionnelle. À cette occasion, pourra également être envisagé un aménagement de ses conditions d'emploi et de rémunération (aménagement de poste, d'horaires, tutorat, etc.). La CFTC déplore que plus deux ans après que ce dispositif ait été rendu obligatoire, les entreprises aient encore du mal à l'organiser et force est de constater qu'il reste lettre morte pour la grande majorité des salariés de plus de 45 ans.

L'égalité homme - femme

Un important dispositif législatif et conventionnel a été mis en place pour promouvoir l'égalité homme - femme notamment l'égalité salariale. La nécessité d'un nombre important de dispositions législatives et réglementaires pour la rendre applicable, alors même que l'égalité homme - femme est un principe constitutionnel, montre qu'une volonté politique forte n'est pas suffisante pour enrayer le problème. Ce thème est un sujet central des négociations collectives, force est de constater que les branches et les entreprises n'ont pas mis cette thématique comme une priorité de négociation.

La CFTC souhaite que la négociation collective s'intensifie et gagne en qualité. Il est nécessaire que les accords négociés aillent plus loin que des chartes de bonnes pratiques ou des accords se contentant de rappeler les termes de la loi. Pour cela, de vrais diagnostics doivent être réalisés dans chaque entreprise et chaque branche pour ensuite prendre des mesures concrètes, efficaces et adaptées. Le rapport de situation comparée est un outil qui permet l'établissement de la réalité de la situation de l'égalité homme - femme dans l'entreprise, malheureusement plus de la moitié des entreprises ne réalise pas ce rapport il est temps que cela cesse.

La pénibilité

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les entreprises doivent être couvertes par un accord pénibilité ou un plan d'action. Malgré les sanctions financières, il semblerait qu'à peine 20 % des entreprises concernées se soient mis en conformité avec leurs obligations légales. Cette thématique ne connaît pas un grand développement au niveau de l'entreprise, on remarque cependant que les branches commencent à s'en saisir. Ce sujet est d'une importance capitale tant pour les salariés que pour les entreprises. Un important travail de diagnostic doit se faire avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et la médecine du travail pour repérer où sont les problèmes. Chaque entreprise a un intérêt à faire pour le mieux pour donner des conditions de travail dignes à chaque salarié mais aussi pour assurer l'obligation de sécurité qui pour la CFTC est une obligation de résultat.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)

UN BILAN À LA HAUTEUR NI DES ENJEUX, NI DES ATTENTES DES SALARIÉS

En 2011, et dans la droite ligne de l'agenda social du MEDEF, les sujets essentiels que sont l'évolution du volume de l'emploi et le partage des richesses créées dans les entreprises ont été à nouveau éludés. Il en va ainsi des questions centrales sur la rémunération du travail, celle du capital et l'investissement pour l'avenir de l'emploi.

La réduction des déficits budgétaires et de l'endettement est présentée par le gouvernement et par le patronat comme une priorité pour justifier toujours davantage d'austérité au détriment des droits des salariés et des demandeurs d'emploi, ceci dans un calendrier très occupé par les échéances politiques.

Ce climat a été un frein à des négociations collectives dignes de ce nom et à de réelles avancées permettant un meilleur partage des richesses créées, en faveur des salariés et en particulier de ceux les plus exposés à la crise : les seniors, les jeunes, les femmes et les privés d'emploi.

Pourtant, ce contexte particulièrement dur pour ces millions de citoyens aurait nécessité dans la période une forte impulsion en termes de négociation collective et de dialogue social. La "responsabilité sociale" des entreprises et du gouvernement est interpellée, à la hauteur des souffrances et inquiétudes générées par cette crise.

En effet, le niveau de vie de millions de personnes et de leurs familles continue à se détériorer. La hausse de la TVA de 1,6 % décidée par le Président Sarkozy va peser sur leur budget. Les nombreux

cadeaux faits aux employeurs ne sont pas remis en cause ; ainsi en 2010 près de 170 milliards d'euros d'argent public et d'exonérations leurs ont été accordés sans aucun effet positif sur l'emploi mais en fragilisant davantage les systèmes de protection sociale solidaires et en creusant les déficits publics.

Du point de vue de la CGT, le bilan de la négociation collective en 2011 a été négatif, malheureusement dans le droit fil de la démocratie sociale sous le quinquennat de Nicolas Sarkozy.

Un agenda de “négociations” dicté par le patronat et le gouvernement

L'agenda de négociation a été presque exclusivement dicté par le gouvernement et le MEDEF sur les thèmes qui leur sont chers, dans la continuité de la politique de libéralisation, déréglementation, flexibilité, dégradation des droits sociaux et collectifs, réductions des dépenses tous azimuts !

La CGT rappelle qu'une négociation se doit d'être loyale. Pour plusieurs raisons, cela n'a pas été le cas.

Ainsi peut-on citer la négociation sur les groupements d'employeurs : ancrée sur la base d'une loi faite sur mesure pour le patronat, comment aurait-elle pu aboutir ? Son échec était prévisible et le MEDEF peut à juste titre remercier le gouvernement et sa majorité parlementaire !

La CGT rappelle une nouvelle fois que la loi du 31 janvier 2007, adoptée suite à l'annulation du contrat première embauche (CPE), prévoit que tout projet de loi impliquant des réformes dans les domaines des relations du travail, de l'emploi ou de la formation professionnelle doit d'abord comporter une phase de concertation. Celle-ci est allégrement contournée par le gouvernement : des cavaliers législatifs se multiplient, les parlementaires de la majorité déposent des propositions de loi, des amendements, évitant que certains sujets soient amenés à être discutés dans un cadre collectif de concertation ou de négociation. Face à cette négation du principe même de négociation, il est compliqué pour le gouvernement de louer le dialogue social et le travail des “partenaires sociaux” ! Ceux-ci sont, bien souvent, ravalés au rôle de faire-valoir d'une politique menée à la hussarde et dans la précipitation.

Les négociations sous menace perpétuelle d'un texte de loi, si “les partenaires sociaux” n'arrivent pas à se mettre d'accord dans des délais

souvent intenable, ne permettent pas d'aboutir à des solutions qui prennent en compte l'avis des salariés, porté par leurs organisations syndicales. La CGT rappelle au gouvernement français qu'en Suède, la réforme des retraites, a au moins été précédée de plusieurs années de négociations. Même si celle-ci est non satisfaisante du point de vue de la CGT, ce cycle long a permis notamment l'émergence du débat public et aux organisations syndicales de jouer leur rôle.

Lorsque des textes de loi, touchant le sujet annoncé des négociations, sont votés avant même l'intervention des "partenaires sociaux", que penser de l'utilité du dialogue social ? L'exemple de la loi Warsmann votée, avant même l'ouverture de la négociation sur la compétitivité, est tout à fait significatif de cette façon de procéder.

Dans le même ordre d'idées, et même si la contribution de la CGT couvre la période 2011, tout le monde se rappelle les simulacres de concertations - négociations qui ont prévalu à l'adoption de la loi nuisible sur les retraites !

Lorsque les négociations ont effectivement lieu, la CGT insiste, comme toujours, sur le fait que celles-ci gagneraient à se passer, au regard de la loyauté, dans les lieux dédiés à cet effet. Certaines séances officielles de négociations ont été, de ce fait, surréalistes, lorsque les affaires semblaient bouclées d'avance avant le début de la séance. La CGT réaffirme qu'elle continuera, dans un esprit constructif, à enrayer ces pratiques et à remettre les discussions là où elles doivent avoir lieu. Il s'agit du simple respect des parties en présence.

Nous sommes également à une étape où "on" parle beaucoup d'autonomie de la négociation collective, d'autonomie des "partenaires sociaux", de pouvoir normatif et de bouleversement de la hiérarchie des normes. La pression est grande du côté du patronat pour dessaisir le rôle des négociations interprofessionnelles ou de branche, pour renvoyer les négociations dans les entreprises avec comme objectif de détruire le droit des salariés des entreprises où la syndicalisation est faible et de créer du dumping social.

La CGT rappelle, à l'occasion de ce bilan, sa position :

- Lorsqu'un accord national interprofessionnel est signé par les organisations syndicales et patronales, la voie normale d'application est "l'extension" : procédure réglementaire applicable à tous les accords collectifs de tous les niveaux ;

- Si l'accord est transposé dans la loi, le parlement, élu au suffrage universel, retrouve toutes ses prérogatives et peut à sa convenance en transformer tel ou tel aspect. Cela n'empêche bien évidemment pas les organisations syndicales de faire connaître leurs appréciations et propositions ;
- Il n'est donc pas question, en ce qui concerne la CGT, et dans un contexte de profonde inégalité persistante dans la négociation entre les parties patronale et syndicale, d'exiger que les lois soient subordonnées aux accords.

Enfin, en ce premier semestre 2011, la CGT rappelle que la légitimité des organisations syndicales n'est pas à démontrer, même à un moment où un Président candidat veut se passer des "corps intermédiaires" pour faire passer les réformes les plus discutables, voire indignes. Invoquer éternellement le chiffre de syndicalisation comme chiffon rouge, c'est nier la capacité de représentation massive des salariés dans ce pays, et singulièrement celle de la CGT ! Car, malgré le passage à la hussarde de la réforme des retraites, les organisations syndicales, et en particulier la CGT, sont sorties renforcées de la mobilisation exceptionnelle qu'elles ont réussi à impulser en démontrant la vitalité du mouvement social et la force du crédit dont elles bénéficient auprès des salariés. Ni le gouvernement ni le patronat n'ont pris la mesure de l'ampleur du mécontentement des salariés. Des millions de manifestants qui se font entendre pendant de nombreux mois donnent un tout autre sens à la légitimité des organisations syndicales que les commentaires méprisants de certains.

Il est clair que l'année 2011 a été peu productive en négociations collectives présentant une réelle avancée pour les droits de salariés. Seuls les conflits collectifs ont permis, en particulier, que des négociations annuelles obligatoires aboutissent à des augmentations de salaires.

Pour entrer dans le détail des négociations interprofessionnelles, la CGT considère que seuls deux accords interprofessionnels, parmi ceux négociés au cours de l'année 2011, présentent des avancées réelles quoique parfois minimales, pour les salariés.

ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS SIGNÉS PAR LA CGT

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

L'accord national interprofessionnel relatif au contrat de sécurisation professionnelle fusionne, en faveur des salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, les dispositifs de la convention de reclassement personnalisé (CRP) et le contrat de transition professionnelle (CTP). Cet accord permet, malgré ses insuffisances, une avancée significative concernant en particulier la condition d'ancienneté qui est ramenée de deux ans à un an.

La CGT revendique le maintien du contrat de travail jusqu'à la reconversion du salarié en CSP en impliquant la responsabilité sociale de l'entreprise qui licencie.

L'APEC

Un accord interprofessionnel a été négocié. Il est globalement positif car il permet en particulier de conforter et d'étendre le mandat de service public de l'APEC autour du levier que constitue la sécurisation des parcours professionnels, d'éviter la privatisation d'une grande partie de l'activité de l'APEC et son démantèlement.

ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS (ANI) NON SIGNÉS PAR LA CGT

La CGT n'a pas signé ces autres accords interprofessionnels, en raison de leurs extrêmes insuffisances pour certains et parce qu'ils signifient une réelle régression pour d'autres.

L'emploi des jeunes

Quatre négociations nationales interprofessionnelles ont porté sur l'emploi des jeunes, mais les quatre ANI, résultat de ces négociations, sont bien en deçà de ce que sont en droit d'attendre les jeunes. Ce ne sont que des "mesurettes", du saupoudrage à coût constant pour le patronat. Le principe est de "déshabiller Pierre pour habiller Paul". En effet, les financements mis en place se sont limités à des mesures d'accompagnement, dont le financement a été opéré par prélèvement sur des comptes sociaux existants, au détriment d'autres catégories de bénéficiaires. Des droits pour

les stagiaires ont été octroyés en contrepartie d'une limitation de la contribution des entreprises à l'apprentissage, alors que tout le monde déplore un déficit de qualifications dans notre pays. La CGT avait en particulier demandé l'augmentation des rémunérations des contrats de professionnalisation et d'apprentissage, ainsi qu'un salaire égal au SMIC ou aux minima conventionnels, dès l'obtention du diplôme au cours du contrat.

Le vrai sujet de la négociation aurait dû être l'accès à un emploi stable et décent pour les jeunes, avec la mise en place de mesures contraignantes pour pénaliser les entreprises qui ne recrutent pas les jeunes en contrat à durée indéterminée (CDI).

Les Retraites complémentaires

L'accord national interprofessionnel du 18 mars 2011 sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF⁽¹⁾ transcrit l'alignement pour ce qui concerne les âges sur les régimes de base. Cet accord signifie une régression des droits pour les futurs retraités. Ceci est d'autant plus inacceptable que rien n'obligeait à imposer cette régression. Il s'agit encore d'une négociation à coût nul pour le MEDEF qui refuse toute ressource supplémentaire, ce qui a pour conséquence un prélèvement sur les réserves (avec le risque de leur épuisement), la diminution des droits en cours d'acquisition et la baisse relative des pensions.

La CGT ne peut que déplorer sa signature par trois organisations syndicales qui avaient pourtant participé, à ses côtés, aux grandes mobilisations contre le projet de réforme des retraites en novembre 2010. La CGT respectera, en ce qui la concerne, l'engagement qu'elle a pris auprès des millions de salariés qui se sont mobilisés et continuera à se battre à leur côté et à porter leur revendication pour le rétablissement du droit au départ à la retraite à 60 ans à taux plein et pour tous.

L'indemnisation du chômage

L'accord national interprofessionnel du 25 mars relatif à l'indemnisation du chômage reconduit pour l'essentiel l'accord précédent.

Seules deux mesures qui améliorent les droits à indemnisation des personnes en invalidité et en saisonnalité représentent une légère avancée. Ces deux revendications portées par la CGT mettent fin à une injustice qui frappait 10 000 allocataires.

1) Association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO), Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC), Association pour la gestion du fonds de financement (AGFF) de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Le patronat a obtenu, en dépit du bon sens, le maintien d'une clause qui prévoit la réduction automatique des cotisations en cas d'excédents du régime, ce qui est contraire à tout principe de gestion rationnelle d'un régime d'assurance. Ce principe est encore plus inapproprié en matière d'assurance-chômage car le nombre de chômeurs est par nature fluctuant. Le patronat refuse, de surcroît, un mécanisme symétrique d'augmentation des cotisations.

LE PATRONAT ET LE GOUVERNEMENT ONT INSTAURÉ UN CLIMAT SOCIAL HOSTILE À TOUTE POLITIQUE SALARIALE RÉÉQUILIBRÉE FACE AUX RÉMUNÉRATIONS DES ACTIONNAIRES ET DES HAUTS SALAIRES

Le patronat refuse toujours toute négociation sur le partage des richesses alors que les salariés vivent de plus en plus mal de leur travail. 13 % de la population française vit en dessous du seuil de pauvreté avec moins de 949 euros par mois. Les dossiers de surendettement ont augmenté de 17 % cette année. 50 % des salariés perçoivent un salaire de moins de 1 600 euros par mois.

Les 30 milliards d'euros d'exonérations de cotisations sociales sur les salaires allant jusqu'à 1,6 fois le SMIC n'ont profité ni à l'emploi, ni aux salariés, ni à la croissance et produisent une trappe à bas salaire. La CGT revendique un salaire de base minimum à 1 700 euros pour une durée du travail de 151 heures par mois. Nous sommes aujourd'hui loin du compte.

La revendication de la CGT est, plus que jamais, d'actualité, compte tenu de la crise qui traverse notre pays. Elle s'inscrit dans une politique de croissance, à l'inverse total de la politique d'austérité menée actuellement par le gouvernement et le patronat dans les entreprises. La CGT considère que le salaire est une richesse et non un coût.

La CGT a réitéré, à de multiples reprises, sa demande d'une véritable négociation sur la répartition des richesses notamment lors de la "délibération sociale sur la modernisation du dialogue social". Le dossier est au point mort. On peut seulement espérer que les institutions représentatives du personnel puissent, dans le futur, jouer un rôle mieux affirmé dans le contrôle et la transparence autour de ces questions.

Les négociations salariales dans les branches et les entreprises sont restées difficiles. Un conflit social est souvent nécessaire pour que les revendications légitimes de revalorisation de salaires soient entendues. Ainsi, dans des entreprises telles que Carrefour ou d'autres dans lesquelles les salariés se sont mobilisés, les négociations ont abouti à des augmentations de salaire.

Les rares revalorisations salariales concédées sont souvent faites sous forme de primes. Il y a toujours, en absence de sanctions gouvernementales, des minima dans certaines branches qui sont inférieurs au SMIC.

DES ACCORDS DE BRANCHE PEU NOMBREUX ET SOUVENT INSUFFISANTS NOTAMMENT SUR LA PÉNIBILITÉ, L'EMPLOI DES SENIORS, L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Pénibilité

Les décrets concernant la pénibilité, publiés au cours de cette année, imposent peu de contraintes aux entreprises en matière de reconnaissance et de prévention de la pénibilité. Elles ne sont pas tenues de négocier un accord et peuvent se contenter d'adopter un plan d'action unilatéral de prévention de la pénibilité.

Des accords de branche sont conclus, mais peu reconnaissent le droit à réparation et la possibilité des départs anticipés pour prise en compte de la pénibilité. En 2011, seuls deux accords prévoient des départs anticipés. L'accord entre la fédération CGT des Ports et Docks et les organisations patronales reconnaît, grâce en particulier à une forte mobilisation des salariés, un droit au départ anticipé (jusqu'à trois ans pour 18 ans d'ancienneté) aux salariés de l'activité portuaire. Le second accord est celui signé avec le patronat de l'industrie pétrolière (UFIP) qui prévoit des départs anticipés (jusqu'à quatre ans pour des salariés postés en 3 x 8 pendant 36 ans).

La plupart de ces accords prévoient le minimum ; l'objectif du patronat étant uniquement de permettre aux entreprises du secteur d'échapper à la pénalité financière. Le patronat de la branche de la CCN des Prestataires de services considère même, ce qui est pour le moins surprenant, qu'il n'y a pas de pénibilité au travail dans le secteur des Centres d'appel.

Pour la CGT, la réparation et la prévention sont indissociables. La prévention est indispensable mais elle ne corrige pas, actuellement, une baisse de l'espérance de vie de sept ans en moyenne dans les métiers pénibles. Un dispositif de reconnaissance de la pénibilité doit permettre aux salariés concernés de bénéficier d'une retraite d'une durée équivalente aux salariés en pleine santé. Le départ anticipé doit être proportionnel à la durée d'exposition qui pourrait être validée par une commission de validation des parcours professionnels. Cette commission doit être constituée des représentants des salariés, des employeurs, et de différents acteurs connaissant les milieux du travail.

Emploi des seniors

Les décrets fixant les modalités d'application de l'obligation de négocier un accord ou de mettre en place un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors sont, dans ce domaine également, peu contraignants. Pour permettre aux entreprises d'échapper à des pénalités un certain nombre d'accords de branche ont été négociés, mais dans lesquels les objectifs restent flous et peu contraignants pour les entreprises au détriment des seniors.

L'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Les entreprises avaient obligation de négocier pour résorber les écarts de salaires avant le 31 décembre 2011 sous peine de sanction. La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, dans son article 99, les oblige uniquement à négocier un accord ou, à défaut, à mettre en place un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle. De surcroît, son décret d'application du 7 juillet 2011 prévoit que la pénalité ne serait appliquée par l'Inspection du travail qu'après mise en demeure et un délai de six mois pour mise en conformité et seulement lorsque l'entreprise n'a mis en place ni plan d'action ni accord d'entreprise. Le gouvernement retarde ainsi la mise en place de cette obligation. Le décret prévoit même qu'il sera tenu compte par l'administration des motifs de défaillance de l'employeur pour diminuer le cas échéant le taux de pénalité. Le gouvernement peut difficilement être plus compréhensif et plus souple envers des employeurs qui n'auront pas respecté une obligation légale pourtant fondamentale.

La CGT rappelle que l'écart des rémunérations brutes annuelles entre les femmes et les hommes est encore de 27 % alors que les discriminations, y compris salariales, sont illégales dans notre législation. Les femmes représentent deux tiers des très bas salaires et 80 % des salariées à temps partiel, 30 % d'entre elles sont à temps partiel. Bas salaires et carrières discontinues ont pour conséquence un écart des pensions de retraites de 42 % actuellement entre les deux sexes. Le gouvernement doit obliger le patronat à négocier la question de l'égalité salariale et du déroulement de carrière. L'égalité professionnelle entre les salariés femmes et hommes est un enjeu essentiel de progrès social de notre société. Cela permettrait notamment d'augmenter le financement de la protection sociale et en particulier des régimes de retraites.

La formation professionnelle

La négociation collective sur la formation professionnelle en 2011, a été marquée par les obligations découlant de la loi du 24 novembre 2009, et des décrets d'application publiés tout au long des années 2010 et 2011.

Les négociations de branche visant à désigner pour chacune des branches l'organisme paritaire chargé de la collecte des contributions des entreprises ont été marquées par quelques points de tension entre organisations patronales et organisations salariales. Ainsi dans le secteur de l'hospitalisation privée, les organisations syndicales ont obtenu, contre l'avis des organisations patronales qui privilégiaient l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) du MEDEF, de migrer vers l'OPCA des professions libérales, afin de favoriser la cohérence professionnelle.

Le regroupement de quatre AGECEF (OPCA agréés pour la collecte de la contribution du CIF spécifiques à des ex-entreprises publiques) en un nouveau collecteur appelé UNAGECEF, doit être porté à l'actif des organisations syndicales et en particulier de la CGT.

La CGT a notamment signé deux accords de branche sur la formation professionnelle.

L'un dans le cadre de la convention collective des entreprises ferroviaires privées volet Fret qui reprend dans sa structure et son contenu l'accord des transports urbains et les nombreuses remarques et propositions de la CGT. Celui-ci aura un aspect impératif pour toutes les

entreprises ferroviaires, sans possibilité d'y déroger dans un sens moins favorable.

Le deuxième accord a été signé dans la métallurgie et prévoit, en particulier, la majoration des pourcentages de rémunération pour les contrats de professionnalisation.

Négociation collective dans l'agroalimentaire

Quelques branches de l'industrie agroalimentaire ont encore des grilles de salaires dont le premier coefficient est en dessous du Smic.

Quatre branches (volaille, boulangerie industrielle, poissonnerie, industrie et commerce en gros des viandes) sont toujours sous présidence de l'inspection du travail dans le cadre de commissions mixtes.

Si les commissions paritaires sont régulièrement convoquées, les résultats des négociations sont loin de correspondre aux revendications de la CGT.

Une partie des négociations 2011 a porté sur les re-désignations des OPCA suite à la réforme de la formation professionnelle.

Concernant l'agriculture, la CGT continue d'exiger une analyse spécifique dans le cadre de la sous-commission agriculture et y émettra ses revendications.

Les branches de la coopération agricole, des industries alimentaires et l'essentiel des branches de l'artisanat alimentaire se sont regroupées au sein de l'OPCALIM. La CGT a été signataire de ces accords. Seule la boucherie artisanale n'a plus d'OPCA désigné dans la convention collective du fait de l'obstruction de la chambre patronale.

Négociation collective dans la métallurgie

Les commissions paritaires de validation des accords peu sollicitées

Les commissions paritaires de validation des accords, créées par l'accord national du 26 avril 2010 relatif au dialogue social, ont été peu saisies.

Ainsi, en 2011, ces commissions ont examiné 26 accords seulement.

On constate les limites d'une telle procédure : il est probable que la plupart des accords négociés par ce biais ne sont pas soumis à ces commissions.

Transposition d'un avenant national dans les conventions territoriales

En juin 2010, un avenant modifiant l'accord national relatif à la mensualisation a été conclu entre l'UIMM et l'ensemble des organisations syndicales. Il traite de plusieurs sujets : périodes d'essai, indemnité de licenciement, rupture conventionnelle et indemnité de départ en retraite.

La CGT constate que plusieurs chambres territoriales ont unilatéralement fait le choix de ne transposer qu'une partie de cet avenant, en délaissant la partie traitant de l'indemnité conventionnelle de licenciement. Cela implique pour le salarié licencié d'avoir une connaissance parfaitement actualisée de ce qui est décidé au niveau national pour être certain de se voir appliquer l'indemnité la plus favorable entre le nouveau barème national et le barème territorial.

Négociations dans l'artisanat

2011 aura été l'année de la mise en place de toutes les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA). Des commissions qui découlent de l'accord dialogue social de l'artisanat signé en 2001 combattu avec acharnement par le MEDEF et la CGPME.

Ces commissions doivent maintenant travailler impérativement sur du concret. Que ce soit sur l'emploi, la formation, les actions sociales – logements, crèches, chèques déjeuner – les transports, la santé au travail, l'aide au dialogue social dans les entreprises.

L'activité déjà engagée par ces commissions démontre que nous sommes loin de l'idée caricaturale du MEDEF et de la CGPME, relayée par certains députés, "d'une entrée de syndicalistes dans les petites entreprises".

La CGT en profite pour dénoncer une nouvelle fois le comportement indigne de la CGPME et du MEDEF dans le processus de mesure de la représentativité des organisations syndicales dans les TPE.

La CGT réaffirme sa revendication du droit pour tous les salariés des entreprises de moins de onze salariés à bénéficier d'institutions de représentation. La CGT demande, soit sur une base interprofessionnelle, soit par grand secteur d'activité la mise place de commissions paritaires élues, couvrant toutes les entreprises de moins de onze salariés avec un financement de 0,2 % pour le fonctionnement et 3 % de la masse salariale pour financer des activités sociales et culturelles.

Convention collective de la distribution directe

Depuis plusieurs années la CGT observe une absence d'avancée significative de négociation réelle dans le secteur de la distribution directe. Les négociations annuelles obligatoires (NAO) de branches sont au point mort depuis des années et n'aboutissent à aucun accord.

La mise en place d'une mutuelle pour 25 000 salariés n'a toujours pas abouti malgré plusieurs années de pseudo discussions avec le syndicat de la distribution directe (SDD).

Après une rupture en 2010, des discussions ont repris entre le SDD et les organisations syndicales sous l'égide du Ministère du travail en 2011.

Le SDD s'était engagé auprès de la Direction générale du travail (DGT) à faire de la commission mixte paritaire une vraie instance de négociation et d'avancée pour la branche. Or, en ce début 2011 force est de constater que le SDD ne manifeste aucune réelle volonté d'avancer sur les revendications souhaitées par les organisations syndicales.

CONCLUSION

Dans ce climat d'accroissement des inégalités sociales, les attentes des salariés sont grandes. Les réponses sociales du gouvernement et des entreprises doivent être à la hauteur.

La question de la révision de la répartition des richesses créées est ainsi devenue un thème central dans le débat de société, un sujet de discussion dans les entreprises et fréquemment de conflit social. Pour la CGT, ce sujet est prioritaire en raison du déséquilibre flagrant entre la rémunération du travail, celle du capital et l'investissement pour l'avenir de l'emploi.

La CGT rappelle que le Conseil économique, social et environnemental, dans son avis sur la compétitivité voté à la quasi-unanimité de ses membres et notamment par toutes les organisations syndicales et patronales, définit la compétitivité non comme la capacité des entreprises à abaisser le coût du travail, mais comme celle de la Nation “à améliorer durablement le niveau de vie de ses habitants et à leur procurer un haut niveau d’emploi et de cohésion sociale dans un environnement de qualité”.

Parmi les causes du déficit de compétitivité de la France sont mentionnées :

- le versement de dividendes plus importants que ceux de la moyenne européenne, alors que l’excédent d’exploitation des entreprises est dans la moyenne ;
- une part bien plus importante de l’emploi non qualifié en France, conséquence de la politique des allègements de cotisations que la CGT dénonce constamment comme une trappe à bas salaires et une incitation à la déqualification des emplois.

L’avis énonce des recommandations, comme :

- aller vers un nouveau partage de la valeur ajoutée ;
- associer les salariés à la gouvernance des entreprises ;
- développer la formation continue et l’apprentissage ;
- renforcer l’attractivité des métiers techniques et scientifiques ;
- consolider le tissu économique en refondant les relations entre les donneurs d’ordre et les sous-traitants ;
- réorienter notre appareil productif par de nouvelles spécialisations et renforcer la recherche-développement.

Ces pistes mériteraient d’être prises en compte dans le cadre d’un réel dialogue social.

La CGT réaffirme son attachement à la négociation collective qui est un droit des salariés et qui doit favoriser le progrès et la justice sociale.

La CGT revendique fortement de mettre un terme aux régressions sociales de ces dernières années, aux accords à coût constant pour les employeurs qui se font au détriment des salariés.



CONTRIBUTION DE LA Cgt-FORCE OUVRIÈRE

La persistance de la crise économique, sociale et financière, ainsi que l'instauration de deux plans de rigueur ont pesé sur la politique salariale en France, fragilisant ainsi les négociations collectives.

Des négociations longues et difficiles parfois, pour des résultats qui ne sont souvent pas à la hauteur des efforts déployés, ceci quels que soient le niveau et le lieu où elles se sont déroulées.

Ainsi, de nombreuses branches ont connu des années blanches en matière salariale, par exemple : la branche de l'aide à domicile, l'hospitalisation privée, les établissements et services pour personnes inadaptees et handicapées, l'installation du matériel aéraulique, thermique et frigorifique...

De plus, la prime de partage de la valeur ajoutée est venue interférer avec la négociation salariale, créant parfois un effet d'aubaine pour les entreprises. Or, une minorité de salariés étant réellement concernée, le problème du pouvoir d'achat des travailleurs, du secteur privé et du secteur public, est resté entier.

S'agissant du SMIC, cela fait six années consécutives que le gouvernement procède à la revalorisation du SMIC sans y accorder de coup de pouce, alors que nombreux sont les salariés qui subissent les effets dévastateurs de la crise, augmentation des prix des produits de première nécessité et des carburants.

En prenant pour référence le rapport du groupe d'experts dits "indépendants", hostile au SMIC et à ses mécanismes de revalorisation (qui soit disant pèseraient trop lourdement sur le coût du travail en France), le gouvernement se retranchant derrière le modèle allemand a lancé une série de concertations sur l'emploi-compétitivité, comme réponse à la situation économique. À ce sujet, le dernier rapport de

l'INSEE rendu public récemment vient pourtant nuancer pour ne pas dire démentir la thèse selon laquelle le coût du travail serait plus élevé en France qu'en Allemagne...

Pour Force Ouvrière, il est essentiel que soient sécurisés tous les mécanismes de conventions collectives et d'accords de branche qui protègent le contrat de travail et permettent aux salariés de vivre décemment du fruit de leur travail. Dans ce cadre, il est important :

- de consolider le principe de faveur et la hiérarchie des normes, principes républicains fondamentaux destinés à garantir les droits des salariés ;
- d'augmenter les salaires qui contribuent à la consommation des ménages, clef de la croissance pour relancer l'activité et l'emploi.

LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE ET LE SMIC

En 2011 le SMIC a connu deux revalorisations, d'abord au 1^{er} janvier conformément aux dispositions légales, puis le 1^{er} décembre, en raison de la hausse de l'inflation.

Nous relevons par ailleurs que la seconde revalorisation, annoncée depuis le mois de mai, n'est intervenue qu'en fin d'année, alors que les ménages subissaient les effets de la crise.

De nombreuses branches restent sous le seuil du SMIC ou ont des minima tellement bas que toute revalorisation du SMIC entraîne irrémédiablement la majorité d'entre elles en dessous du seuil du SMIC.

Lors du dernier comité de suivi des salaires du 8 décembre 2011, la Direction générale du travail faisait état de 16 branches sur les 175 branches du secteur général comme présentant un premier coefficient inférieur au SMIC au 30 novembre, contre 48 branches au mois de juin 2011, date de la dernière réunion du comité de suivi des salaires. Ce qui témoigne d'une progression de 67 % en six mois.

Toutefois, la revalorisation du SMIC au 1^{er} décembre 2011 a fait chuter le nombre de branches conformes au SMIC de 159 à 78.

En conséquence, plus de la moitié des branches (55 %) sur les 175 branches du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés,

présentaient au moins un premier coefficient inférieur au SMIC en vigueur au 1^{er} décembre 2011.

Il existe encore des branches dont les grilles de salaires sont toujours en Francs ! (par exemple la confiserie).

Par ailleurs Force Ouvrière rappelle et déplore que les branches de moins de 5 000 salariés ne fassent toujours pas l'objet d'une étude. La situation des salariés de ces branches est pour le moins préoccupante car les négociations y sont particulièrement difficiles et nécessitent un examen rapide.

Force Ouvrière rappelle que les recommandations patronales ne sauraient être assimilées à des accords de branche. Afin de ne pas fausser les statistiques et dans un souci de clarification, nous demandons de nouveau que les recommandations ne soient pas incluses dans les branches conformes au SMIC.

Considérant que depuis plus de six ans, le SMIC qui conditionne le revenu des salariés par la négociation des grilles de salaires de branche n'a bénéficié d'aucune augmentation significative Force Ouvrière revendique :

- une réévaluation du SMIC à 80 % du salaire médian net par mois, pour des raisons d'efficacité économique et de justice sociale et pour permettre aux salariés les plus fragiles de vivre décemment de leur travail ;
- la suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes ;
- la revalorisation de la prime transport à 400 euros par an pour tous les salariés, en la généralisant à ceux qui utilisent leur véhicule pour aller au travail ;
- l'application de la nouvelle obligation de déclenchement des négociations de branche après chaque revalorisation du SMIC inscrite dans la loi de simplification du droit et allègement des démarches administratives validée par le Conseil Constitutionnel le 15 mars 2012 ;
- un conditionnement des exonérations actuelles de cotisations patronales à l'existence d'un accord de revalorisation salariale et l'application immédiate de la conditionnalité de branche instaurée en 2008.

À ce titre, Force Ouvrière prend acte de la prise en compte de sa demande dans la proposition de loi relative à l'égalité salariale de décembre 2011 consistant à conditionner les allègements et exonéra-

tions de cotisations à l'existence d'un accord égalité professionnelle, doublée d'une sanction financière équivalente à 1 % de la masse salariale en cas de non-transmission du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes au comité d'entreprise.

DÉLIBÉRATION SOCIALE SUR LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL (IRP)

La délibération sociale sur la modernisation du dialogue social entamée en septembre 2009 est toujours en phase de discussion en vue de définir le périmètre possible d'une éventuelle négociation.

Neuf réunions plénières et quatre réunions techniques entre organisations syndicales se sont tenues en 2011.

Pour Force Ouvrière, il était important de finaliser l'état des lieux avant d'entrer en négociation. Celui-ci a permis d'aboutir à deux grilles, l'une dressant un état des lieux sur les prérogatives, l'autre sur les droits et moyens des institutions représentatives du personnel (IRP).

Ce ne fut pas un exercice facile eu égard à la complexité du sujet qui nécessitait avant tout pour notre organisation syndicale l'amélioration des droits et moyens des IRP, notamment dans le cadre de l'information/consultation eu égard à la multiplication des restructurations et des plans de sauvegarde de l'emploi...

En cours d'année, sous la pression du gouvernement il a été décidé de réorienter les discussions sur les IRP, au regard de la création et du partage de la valeur ajoutée.

Force Ouvrière déplore une nouvelle ingérence des pouvoirs publics dans une délibération en cours.

Des réunions techniques des organisations syndicales ont alors eu pour objet de ventiler les grilles des attributions des IRP au sein de nouveaux items. Ces travaux avaient pour objectif de définir un canevas pour les discussions.

Pour Force Ouvrière il s'agit de garantir à chaque IRP les moyens d'exercer ses missions propres en considérant les évolutions récentes (complexification des structures d'entreprises, individualisation et conditions de travail). Pour notre organisation, c'est donc le renforce-

ment des prérogatives du comité d'entreprise (CE) qui est au cœur du sujet, ce qui implique de garantir aux IRP davantage de lisibilité sur la situation économique et les orientations stratégiques des entreprises.

LA NÉGOCIATION SUR LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Le début de l'année 2011 a vu l'aboutissement d'une négociation qui a duré de longs mois. Dans un premier temps, Force Ouvrière avait signé un avenant qui permettait la prorogation du dispositif AGFF jusqu'au 30 juin 2011. Cet avenant sécurisait le départ en retraite sans abattement des salariés tout proches de leur soixantième anniversaire.

Le 18 mars, Force Ouvrière a signé l'accord interprofessionnel. Celui-ci proroge l'AGFF⁽¹⁾ jusqu'à la fin 2018. Depuis la création de ce type de dispositif, qui permet de ne pas appliquer les abattements conventionnels qui existent pour tous les salariés qui liquident leurs pensions entre 60 et 65 ans, c'est la seule fois où la prorogation est établie sur une durée aussi longue.

Pour Force Ouvrière cela a constitué un des éléments déterminants de la négociation.

Un autre point nous a paru également positif, l'arrêt de la dégradation du taux de rendement ARRCO. À cette occasion, le taux de rendement AGIRC a fait l'objet d'un alignement sur celui de l'ARRCO, comme prévu dans l'accord de 1996.

L'accord ayant été signé majoritairement, le Ministre a pu prendre un arrêté d'extension.

LA NÉGOCIATION SUR LA MODERNISATION DU PARITARISME ET SUR LE FONCTIONNEMENT

Fin 2011 cette négociation était toujours en cours. Elle aboutira en 2012.

De nombreux points d'achoppement se sont faits jour, les intentions des négociateurs tant sur la transparence que sur la gouvernance et le périmètre de financement du paritarisme ont fait l'objet de nombreuses réunions, dont les dernières ont eu lieu début 2012.

1) ARRCO : Association des régimes de retraite complémentaire – AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres – AGFF : Association pour la gestion du fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO.

LES ACCORDS 2011 RELATIFS À L'EMPLOI DES JEUNES

L'ouverture de ce cycle de négociation a fait suite à l'Agenda social paritaire du 10 janvier 2011. À la demande de FO il a été décidé de *“convenir rapidement de mesures concrètes (logement, restauration, transport, orientation, stage...) destinées à faciliter l'accès des jeunes au marché du travail”*.

Douze réunions de négociation se sont tenues entre le 3 mars et le 11 juillet 2011. Elles ont donné lieu à quatre accords nationaux inter-professionnels, dont trois signés par Force Ouvrière :

- L'ANI du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi, signé par FO ;
- L'ANI du 29 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi, signé par FO ;
- L'ANI du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise, non signé par FO ;
- L'ANI du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi, signé par FO.

Les trois accords signés par FO, l'ont été notamment pour les raisons suivantes :

- Une réelle prise en compte des particularités des jeunes s'agissant de l'accompagnement vers l'emploi, de l'accueil des jeunes en entreprises, des freins matériels qu'ils rencontrent à la prise d'un emploi et qu'il convient de lever ;
- Des engagements chiffrés conséquents en volume tels que par exemple 85 000 jeunes accompagnés vers l'emploi de façon individuelle et renforcée ;
- Une mobilisation notamment financière des interlocuteurs sociaux sur les questions de lutte contre l'illettrisme en emploi, d'accompagnement renforcé vers l'emploi, de construction de logements, de freins matériels à la prise d'emploi à lever ;

En revanche, Force Ouvrière n'a pas signé l'accord du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise considérant que la faiblesse de son contenu dévalorisait la pratique contractuelle à laquelle notre organisation est attachée.

LA NÉGOCIATION RELATIVE À L'APEC

Entamée fin 2010, la négociation portant sur les missions et le fonctionnement de l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres), s'est achevée 12 juillet 2011 par un ANI dont FO est signataire notamment parce qu'il :

- préserve l'unicité de l'APEC, face à la volonté de certains de filialiser certaines de ses activités, et garantit l'emploi de l'ensemble du personnel de la structure ;
- renforce et élargit les missions dévolues à l'association, qu'il s'agisse d'aider et de préparer les cadres à anticiper leur évolution professionnelle ou de favoriser l'accès à l'emploi des jeunes ayant suivi un premier cycle de l'enseignement supérieur ;
- inscrit dans la durée la gestion paritaire de l'association et le financement.

LA NÉGOCIATION SUR LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Débutée en juin, la négociation nationale interprofessionnelle relative aux groupements d'employeurs s'est achevée le 27 octobre 2011. Cette négociation faisait suite à la loi du 28 juillet 2011 dite "loi Cherpion" qui donnait aux interlocuteurs sociaux jusqu'au 1^{er} novembre 2011 pour conclure un accord collectif afin d'établir un encadrement des nouvelles dispositions prises par cette loi sur les groupements d'employeurs.

Dans le cadre de cette négociation, Force Ouvrière avait l'ambition d'amender dans un sens plus favorable et protecteur pour les salariés le nouveau texte de loi sur ces points cruciaux, mais aussi de créer des nouveaux droits pour les salariés des groupements d'employeurs afin de déprécariser et sécuriser l'emploi dans ce type de structure.

En définitive le patronat a affirmé, lors de la dernière séance, qu'il n'était pas en mesure de satisfaire les revendications des organisations syndicales de salariés et que, de ce fait, il actait la fin des négociations sur un constat de désaccord. Aucun texte n'a donc été mis à la signature.

Face à cette situation, FO a déploré, qu'une fois encore, les discussions relatives à la sécurisation et à la protection des salariés occupés dans des groupements d'employeurs n'aient pas abouti.

Par ailleurs FO a déploré la méthode utilisée par le Parlement, à savoir déroger à certaines règles tout en laissant ensuite la possibilité aux interlocuteurs sociaux de rétablir des règles protectrices pour les salariés sur le sujet.

En conclusion, il est important de construire la négociation collective à travers les principes fondamentaux de la hiérarchie des normes et du principe de faveur qui constituent des socles de droits pour les salariés et une plus grande conformité des conditions de concurrence. C'est précisément ce système qui a servi d'amortisseur social dans cette crise systémique majeure que nous traversons depuis ces dernières années.

De même, l'indépendance des partenaires sociaux par rapport aux pouvoirs publics doit être garantie, ce qui implique le respect des phases de discussion et de négociation essentielles à la construction du dialogue social.

Force Ouvrière met en garde contre les dérives actuelles qui visent à tout déréglementer sous prétexte de compétitivité-emploi et sous couvert d'accords dits majoritaires.

Force Ouvrière sera vigilante sur tous les mécanismes qui visent à rendre les salariés coresponsables de la gestion d'entreprise, notamment en remettant en cause le socle contractuel salaire/temps de travail et en transférant le risque des actionnaires vers les salariés, des dividendes vers les salaires.

Force Ouvrière insiste auprès de l'administration pour faire respecter les obligations en matière de négociation annuelle et éviter la recrudescence d'accords vides, conclus à la va-vite dans le seul but d'échapper aux sanctions financières (égalité professionnelle, seniors, pénibilité).

Par ailleurs, Force Ouvrière dénonce les dispositions légales successives qui visent à privilégier les plans unilatéraux dans ces matières ce qui constitue un recul pour la négociation collective.

Enfin, Force Ouvrière continue à contester la loi du 20 août 2008 sur la démocratie sociale et à demander son abrogation. Force Ouvrière continue, en particulier, à dénoncer le recul de la liberté syndicale en matière de désignation des délégués syndicaux (point sur lequel le résultat de la plainte déposée par FO au BIT doit avoir des suites) ainsi que le risque inhérent à une remise en cause accélérée du principe de faveur.

LES ORGANISATIONS PATRONALES

- **CGPME**
- **CNMCCA**
- **FNSEA**
- **MEDEF**
- **UNAPL**
- **UPA**



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (CGPME)

Comme l'année 2010, l'année 2011 a été particulièrement dense en matière de politique contractuelle. **À cet égard, la CGPME veut mettre en exergue le fait qu'il s'agit d'une année particulièrement fructueuse puisque, notamment :**

- **Huit Accords Nationaux Interprofessionnels ont été signés**, portant sur les thèmes inscrits à l'Agenda Social du 10 janvier 2011 :
 - L'Accord du 18 mars 2011 sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF⁽¹⁾ ;
 - L'Accord National Interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l'indemnisation du chômage et l'Accord National Interprofessionnel du 31 mai 2011 sur le Contrat de Sécurisation Professionnelle ;
 - Les quatre Accords sur l'emploi des jeunes (accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi, accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi, accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise, accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi) ;
 - L'Accord National Interprofessionnel du 12 juillet 2011 relatif à l'Association Pour l'Emploi des Cadres.
- Par ailleurs, les organisations représentatives des employeurs et des salariés au plan national interprofessionnel ont, tout au long de cette période, poursuivi leurs discussions tant dans le cadre de la délibération sur la modernisation du dialogue social que dans celui de la négociation sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement.

1) Association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO), Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC), Association pour la gestion du fonds de financement (AGFF) de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Sans reprendre toutes les dispositions de ces Accords, la CGPME souhaite particulièrement mettre l'accent sur certains éléments.

L'ACCORD DU 18 MARS 2011 SUR LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES AGIRC-ARRCO-AGFF

Pour ce qui est de cet Accord, il faut souligner les points suivants :

- À l'issue de sept séances paritaires de négociation, **la majorité des organisations représentatives des employeurs et des salariés, c'est-à-dire la CGPME**, le MEDEF et l'UPA du côté des employeurs, la CFDT, FO et la CFTC du côté des salariés, **a signé l'Accord.**
- **Cet Accord important** – sans doute moins ambitieux qu'on aurait pu le souhaiter –, **a le mérite de marquer la volonté des organisations représentatives des employeurs et des salariés au plan national interprofessionnel d'assurer à moyen terme** – c'est-à-dire au moins jusqu'au 31 décembre 2018 – **la pérennité des régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO.**
- En ce sens, à travers ce dispositif de pérennisation, **l'Accord intègre la demande majeure de la CGPME qui souhaitait**, en particulier grâce à un Accord de longue durée, **garantir l'avenir des régimes AGIRC et ARRCO.**

Au-delà, sans détailler tout le dispositif, il convient d'insister sur plusieurs éléments fondamentaux :

- D'abord, **le relèvement des “bornes d'âge”** découlant de la Loi du 9 novembre 2010 “portant réforme des retraites” (de base) – c'est-à-dire âge d'ouverture des droits à la retraite passant de 60 à 62 ans et âge à partir duquel la décote pour trimestres de cotisation manquants ne s'applique plus passant de 65 à 67 ans – **est transcrit**, pour les régimes de retraite complémentaire, **dans cet Accord.**

C'était une des demandes fondamentales de la CGPME et, plus généralement, des organisations patronales **afin d'établir une cohérence entre le dispositif concernant les âges prévu dans les régimes de retraite de base**, notamment le régime général de Sécurité Sociale, **et celui applicable dans les régimes de retraite complémentaire.**

- Ensuite, **corrélativement, l'AGFF – Association de Gestion du Fonds de Financement de l'AGIRC et de l'ARRCO – voit son existence prolongée jusqu'au 31 décembre 2018. Compte tenu du relèvement des “bornes d'âge”, elle prendra désormais en charge le “surcoût” pour les régimes de retraite complémentaire des prestations versées entre 62 et 67 ans.**
- **Par ailleurs, sur le plan du pilotage des régimes, des dispositions nouvelles et importantes ont été incluses dans l'Accord.**

Chaque année, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés représentatives au plan national interprofessionnel se rencontreront afin d'analyser l'évolution de la situation financière des régimes AGIRC et ARRCO.

Les mêmes organisations se réuniront au cours du second semestre 2015 pour, notamment :

- évaluer les effets des différentes mesures décidées par l'Accord au regard de la situation financière des régimes AGIRC et ARRCO et de leurs réserves,
- tirer les éventuelles conséquences en matière de ressources des régimes AGIRC et ARRCO.

La CGPME sera bien entendu très attentive au contenu de ces réunions d'étape qui permettront de piloter au plus près les régimes AGIRC et ARRCO.

Enfin, et c'est aux yeux de la CGPME un autre point positif, il a été prévu qu'un groupe de travail paritaire AGIRC-ARRCO soit constitué au cours du second semestre 2011 **“pour étudier les éléments de mise en cohérence des retraites complémentaires obligatoires applicables aux salariés du secteur privé au regard des droits directs, des droits dérivés tels que la réversion (proratisation, Pacs, etc.), des avantages spécifiques...”**.

**L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 25 MARS 2011
RELATIF À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE**

Là encore, il convient de souligner que la très grande majorité des organisations représentatives des employeurs et des salariés,

c'est-à-dire, du côté patronal, le MEDEF, la CGPME et l'UPA, et du côté salarié la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et FO **a signé l'Accord.**

- **Cet Accord n'a pas modifié les grands axes régissant l'indemnisation du chômage**, tels qu'ils ressortaient du précédent Accord National Interprofessionnel du 23 décembre 2008, **notamment le principe d'un jour indemnisé pour un jour cotisé et les durées maximales d'indemnisation** (24 mois pour les moins de 50 ans et 36 mois pour les 50 ans et plus).
- Toutefois, **le champ de l'indemnisation a été légèrement élargi** à travers deux mesures :
 - le droit de cumuler l'allocation de chômage (ARE) avec une pension d'invalidité de deuxième ou troisième catégorie ;
 - la suppression de la décote ("coefficient réducteur") appliquée pour le calcul des allocations versées aux travailleurs saisonniers.
- **Le point central de cet Accord est la réécriture de la clause de "retour à meilleure fortune", c'est-à-dire la clause qui détaille les conditions dans lesquelles pourra être appliquée une baisse du taux des contributions employeurs et salariés quand la situation du régime d'assurance chômage commencera à s'améliorer significativement.**

Désormais, à effet du 1^{er} janvier ou du 1^{er} juillet de chaque année, il faudra :

- qu'au cours des deux semestres qui précèdent, **le résultat d'exploitation de chacun de ces semestres soit excédentaire d'au moins 500 millions d'euros** (les résultats d'un semestre ne pouvant être pris en compte qu'une seule fois) ;
- que **le niveau d'endettement du régime d'assurance chômage soit égal ou inférieur à l'équivalent d'1,5 mois de contribution** calculé sur la moyenne des 12 derniers mois, soit un peu moins de 4 milliards d'euros.
- Enfin, un groupe de travail paritaire politique relatif au régime d'assurance chômage a été mis en place.

Ce groupe de travail paritaire mettra à profit la période de l'accord précité pour examiner les demandes des organisations syndicales et patronales concernant d'éventuelles modifications du régime d'assurance chômage, portant par exemple sur les "droits rechargeables" /

portabilité, la modification du régime des intermittents du spectacle ou encore le report des bornes d'âge (incluses dans le régime d'assurance chômage).

La CGPME, qui avait souhaité une stabilisation des règles applicables au régime d'assurance chômage et une clarification de la clause de "retour à meilleure fortune" concernant la baisse du taux des contributions employeurs et salariés, **considère comme positif le contenu de cet Accord.**

Elle sera de plus attentive à ce que l'ensemble des propositions patronales soit étudié dans le cadre du groupe de travail paritaire politique.

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 31 MAI 2011 RELATIF AU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Engagée en mars 2011, la négociation sur la fusion des dispositifs de Convention de Reclassement Personnalisé (CRP) et de Contrat de Transition Professionnelle (CTP), à laquelle la CGPME a pris une part active, s'est conclue le 31 mai 2011 par **un Accord National Interprofessionnel relatif au Contrat de Sécurisation Professionnelle qui vient se substituer à ces deux dispositifs.**

S'agissant de cet Accord, il convient de souligner deux choses :

- D'abord, il a été signé par l'ensemble des organisations partenaires sociales ;
- Ensuite, c'est le point à mettre en exergue, il marque la volonté commune de l'ensemble des organisations représentatives des employeurs et des salariés et de l'État d'offrir aux salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés (et celles en redressement judiciaire, quel que soit leur effectif) un nouvel instrument individualisé facilitant leur retour accéléré à l'emploi. **Il devrait être un exemple de ces mesures à caractère réellement opérationnel auxquelles la CGPME est très attachée.**

ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS SUR L'EMPLOI DES JEUNES

La question de l'emploi des jeunes est une question majeure posée à notre Pays. C'est pourquoi la CGPME considérait qu'il s'agissait d'un moment important de la vie contractuelle.

Dans ce cadre, la CGPME avait plaidé pour un ensemble de mesures destinées à faciliter concrètement l'accès à l'emploi des différentes catégories de jeunes. À cet égard, elle avait fait trois propositions :

- La première visait à la mise en place d'un dispositif de **“Session d'Accès Sécurisé à l'entreprise” (SAS)** ;
- La deuxième avait trait à une forme de **“débit formation”** (engagement du jeune embauché en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation sur une durée minimale de présence dans l'entreprise à l'issue de contrats de ce type) ;
- La troisième était destinée à **favoriser la mobilité géographique des jeunes vers l'emploi disponible en facilitant leur accès au logement grâce à un prêt à taux très faible ou à taux zéro.**

Parmi les quatre Accords conclus, deux doivent retenir particulièrement l'attention :

L'Accord National Interprofessionnel du 7 avril 2011 “sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi”

Cet Accord prévoit en effet des mesures concrètes pour trois publics représentant 65 000 jeunes.

- 20 000 “décrocheurs”, c'est-à-dire des jeunes sortis du système éducatif sans qualification ou sans diplôme (y compris ceux dont le contrat en alternance a été rompu), qui seront suivis par les Missions Locales ;
- 20 000 jeunes ayant un diplôme et/ou une qualification reconnue (niveau Bac et moins) et rencontrant des difficultés récurrentes pour accéder à un emploi durable, qui seront gérés par Pôle emploi ;
- 25 000 jeunes ayant intégré un cursus dans l'enseignement supérieur et rencontrant des difficultés à s'insérer professionnellement, qui seront pris en charge par l'APEC.

Il a été prévu 80 millions d'euros pour le financement de cet accompagnement, dont 60 millions amenés par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) pour ce qui concerne les deux premières catégories de public et 20 millions pris sur les réserves de l'APEC s'agissant des jeunes ayant commencé un cursus en enseignement supérieur.

Il convient de noter qu'à l'occasion de cette négociation, **la CGPME a veillé à ce que la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) ne soit pas déviée de son objectif initial et consacrée, comme certains l'auraient voulu, aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification ayant des difficultés d'accès à l'emploi.**

***L'Accord National Interprofessionnel du 11 juillet 2011
"relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser
leur maintien dans l'emploi"***

Cet Accord est intéressant aux yeux de la CGPME au sens où il comporte des dispositions concrètes (Titre II) destinées à "lever les freins matériels à l'emploi des jeunes" grâce à un "dispositif exceptionnel de soutien financier aux jeunes actifs" venant aider les jeunes embauchés en contrat à durée indéterminée (CDI), contrat à durée déterminée (CDD) de plus de six mois, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation jeunes et en contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI - CIE).

Elle a aussi considéré comme allant dans le bon sens le fait que le financement de ce dispositif soit assuré "par un redéploiement du montant de l'allocation *"reprise et création d'entreprise"* (ARCE) du régime d'assurance chômage qui sera réduit de cinq points pour être amené de 50 à 45 % du solde des droits ouverts restants, dans la limite d'une enveloppe globale de 40 millions d'euros pour la durée du dispositif.

De même, il lui apparaît positif que la gestion du dispositif soit assumée par Pôle emploi dans le cadre d'une convention entre l'UNEDIC et Pôle emploi.

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 12 JUILLET 2011 RELATIF À L'ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES

L'ensemble des organisations représentatives des employeurs et des salariés ont conclu le 12 juillet 2011, après cinq séances paritaires de négociation **auxquelles la CGPME a participé activement**, un Accord National Interprofessionnel relatif à l'Association Pour l'Emploi des Cadres. Ce texte porte sur les missions et le financement de l'Association.

Il convient en particulier de noter que le texte définit les missions de l'APEC dans le cadre d'un service d'intérêt économique général, à savoir :

- Aider à la sécurisation des parcours professionnels des cadres ;
- Favoriser l'accès à l'emploi des jeunes ayant suivi un premier cycle de l'enseignement supérieur ;
- Favoriser le retour à l'emploi des cadres demandeurs d'emploi ;
- Sécuriser les recrutements des entreprises par des informations et des conseils adaptés ;
- Développer des partenariats ;
- Collecter et diffuser les offres d'emploi cadres.

Les missions de l'APEC ayant ainsi été redéfinies et clarifiées, celle-ci devrait pouvoir, dans ce cadre renoué, retrouver une pleine efficacité. **La CGPME, signataire de l'Accord, participera donc aux travaux de son Conseil d'Administration.**

L'année importante qu'a été l'année 2011 au plan des négociations nationales interprofessionnelles ne doit pas faire oublier que, sous réserve des précisions qui seront apportées concernant l'analyse qualitative des différents types d'accords passés dans les branches professionnelles, l'on constate d'ores et déjà qu'au plan quantitatif, le nombre des accords signés en 2011 montre une augmentation de 5,19 % par rapport à 2010 (1 195 en 2011 contre 1 136 en 2010).



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

La Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles (CNMCCA), organisation professionnelle employeur au titre des professions agricoles, participe à la représentation des entreprises mutualistes et coopératives agricoles françaises (Groupama, Mutualité Sociale Agricole, Coop de France et Crédit Agricole).

La CNMCCA et ses composantes contribuent activement au dialogue social ainsi qu'aux différents volets de la négociation collective au titre des professions agricoles. Par leur engagement, les entreprises mutualistes et coopératives agricoles développent un dialogue social innovant fondé notamment sur la responsabilité sociale.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE GROUPAMA

Comme chaque année, Groupama a conduit en 2011 une politique active de négociation en articulant les différents niveaux nationaux de négociation qu'il comporte, et à laquelle se sont ajoutées les négociations collectives menées localement dans chacune de ses entreprises.

Au niveau du Groupe tout d'abord, avec un dialogue social constructif qui a donné lieu à :

- un accord de Groupe du 28 février 2011 relatif à la qualité de vie au travail signé à l'unanimité. Cette négociation a pour objet d'améliorer la qualité de vie au travail de l'ensemble des collaborateurs du Groupe en France et, dans ce cadre, prévenir, traiter et, le cas échéant, éliminer, les éventuels problèmes liés aux risques psychoso-

ciaux. Dans cette perspective, la négociation porte sur les trois principaux axes suivants :

- consolider au niveau du Groupe, dans le cadre d'un bilan annuel, les indicateurs permettant de dépister les risques de mal-être au travail (absentéisme, accidents du travail, horaires atypiques, etc.) ;
- mettre en place des actions de prévention pour :
 - former aux risques psychosociaux les dirigeants, managers et l'ensemble des collaborateurs,
 - sensibiliser à l'amélioration du bien-être au travail (cycle du sommeil, nutrition, relaxation, postures, etc.),
 - mener des actions de prévention et d'accompagnement des collaborateurs en cas d'incivilités ou d'agression venant du public ;
- proposer des mécanismes de régulation interne parmi lesquels un centre d'écoute psychologique PSYA ouvert à l'ensemble des collaborateurs (gratuit, anonyme, confidentiel et accessible 24 h/24) et un mécanisme de recherche de solution concertée pour tout événement susceptible d'affecter la santé physique et/ou mentale d'un collaborateur.

- un accord-cadre de Groupe relatif à la gestion de l'épargne salariale au sein de Groupama a été signé le 10 mai 2011 par trois organisations syndicales représentatives : CFDT, SNEEMA CFE-CGC et UNSA 2A avec une représentativité au niveau du Groupe de 69,31 %. Il a pour objet de mettre en place une gamme unique de fonds commun de placement d'entreprise (FCPE), labellisée par le comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES), pour le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) et l'ensemble des plans d'épargne d'entreprise (PEE) des entreprises du Groupe (GAN, GROUPAMA, etc.).

Première phase : Code du travail

Afin d'appliquer toutes les dispositions de l'accord-cadre, l'accord PERCO-I au niveau de l'UDSG et les accords PEE de toutes les entreprises du Groupe ont été aménagés par des avenants de "réécriture" (modification et harmonisation des clauses portant sur les dénominations des supports d'investissement et la composition du conseil de surveillance).

Deuxième phase : Code monétaire et financier

Après la validation de la fusion des FCPE par les conseils de surveillance, les autorisations de l'autorité des marchés financiers

(AMF) et la labellisation du CIES ont été obtenues. La mise en œuvre technique de l'opération a été réalisée le 22 décembre 2011, et en pratique pour les salariés, le 28 décembre 2011.

Troisième phase : La communication

Un plan de communication adapté et conforme à la réglementation de l'AMF a été déployé à destination des porteurs de parts, mais aussi de l'ensemble des salariés, allant des courriers individuels d'information à l'utilisation de tous les canaux de communication interne (intranet d'entreprise, Kiosque, etc.). La communication reprendra en janvier 2012 avec l'envoi à chaque porteur de parts, par Groupama Épargne Salariale, de la situation de ses avoirs dans la nouvelle gamme de fonds.

Quatrième phase : Le prochain rendez-vous

La désignation des membres du conseil de surveillance :

- 8 membres représentant les entreprises en cours de désignation,
- 16 membres représentant les salariés seront désignés par les organisations syndicales représentatives au 31 décembre 2011, suivant le calcul de représentativité utilisé pour le comité de Groupe.

Le premier Conseil de surveillance se tiendra début avril 2012.

Ensuite au niveau interentreprises représentant le périmètre mutualiste agricole (soit un effectif total d'environ 19 000 salariés), les négociations ont porté principalement sur trois axes :

- la prévoyance : en faisant évoluer la couverture d'assurance accidents, s'inscrivant ainsi dans la déclinaison de l'accord de la branche Assurances du 14 décembre 2009,
- l'épargne salariale : en poursuivant la politique, menée depuis 2006, de mise en place de dispositifs favorisant l'épargne des salariés en vue notamment de leur retraite,
- la formation professionnelle : en exprimant un choix quant aux Organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation (OPCA).

La couverture d'assurance accidents comme moyen d'améliorer les conditions de travail des collaborateurs

L'accord, à durée indéterminée, du 15 avril 2011 relatif à l'évolution de la couverture d'assurance accidents a été signé par l'ensemble des organisations syndicales.

Venant en déclinaison de l'évolution du dispositif conventionnel de branche du 14 décembre 2009, l'accord du 15 avril 2011 institue au profit de l'ensemble des salariés (cadres et non-cadres, administratifs et commerciaux, dont notamment les membres des instances représentatives du personnel), quelle que soit leur ancienneté, une assurance professionnelle contre les accidents pendant toute la durée des déplacements professionnels qu'ils effectuent pour les besoins de l'entreprise ou du Groupe.

Cette assurance dont les cotisations sont à la charge exclusive de l'employeur, apporte aux collaborateurs des garanties en capital – venant en supplément des garanties existant par ailleurs – pour les risques décès accidentel et incapacité fonctionnelle permanente par accident.

Sont couverts les accidents survenus pendant les périodes où le personnel se trouve en déplacement pour les besoins de l'entreprise ou du Groupe, et à la condition que ces accidents soient reconnus comme accidents de travail par le régime de sécurité sociale compétent.

Le développement de l'épargne salariale par une série de mesures attractives

En tant que Groupe d'assurances généraliste, Groupama a poursuivi sa politique d'accompagnement de ses salariés en vue de l'acquisition par ceux-ci de produits d'épargne salariale notamment dans une optique de constitution de droits retraite supplémentaires.

Pour ce faire, un nouvel avenant (n° 4) à l'accord du 29 novembre 2006 portant création d'un Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises (PERCO-I), qui s'inscrit dans le prolongement de la négociation sur la fusion des fonds (FCPE) qui a été menée au sein de la Commission de dialogue social (Groupe), a été signé le 8 juillet 2011 par l'UDSG, et les organisations syndicales (CFDT, SNEEMA CFE-CGC, et UNSA 2A).

Sa finalité est d'apporter plusieurs améliorations à l'accord portant création du PERCO-I.

Ainsi outre la modification de la composition du conseil de surveillance et la mention des profils relatifs aux FCPE (renvoi en annexe de l'accord des gammes de fonds), l'avenant permet :

- la prise en charge par l'entreprise des frais de gestion des fonds (antérieurement à la charge des porteurs de parts),
- l'extension du bénéfice de l'abondement au transfert sur le PERCO-I de droits inscrits au compte épargne temps (CET),
- la majoration de l'abondement de l'entreprise.

Le choix des organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle suite à la réforme de la formation

Suite à l'impact de la loi réformant la formation professionnelle qui porte à 100 millions d'euros (au lieu de 15) le seuil minimal de collecte requis pour qu'un OPCA puisse obtenir l'agrément (au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du droit individuel à la formation), le GDFPE a décidé de se rapprocher d'OPCALIA, OPCA interprofessionnel et interbranches.

Une déclaration d'intention commune visant à prendre en compte le choix ainsi fait par le GDFPE a en conséquence été signée le 8 juillet 2011 entre d'une part, l'UDSG et d'autre part, la CFE-CGC, la CFTC, FO et l'UNSA 2A, pour réaffirmer paritairement leur volonté de poursuivre une politique spécifique de financement de la formation professionnelle avec les cinq familles adhérentes à l'ex-GDFPE, par un rapprochement avec OPCALIA.

Mais, les arrêtés d'agrément d'OPCALIA (arrêtés des 9 novembre et 15 décembre 2011) n'ayant pas intégré Groupama dans la section paritaire professionnelle (SPP) propre aux entreprises de services du monde rural faute pour Groupama de constituer une branche professionnelle autonome, les entreprises UDSG ont rejoint à compter du 1^{er} janvier 2012 la section interprofessionnelle et interrégionale (SPII) de cet OPCA.

S'agissant du congé individuel de formation et des démarches d'accompagnement (bilan de compétences, Cap Projet, VAE, etc.), Groupama a pu garder l'AGECIF CAMA comme interlocuteur.

L'AGECIF CAMA a en effet été réagréée par arrêté du 20 septembre 2011, avec un champ d'activité identique (Crédit et Mutualité agricoles).

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE LA MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE

La MSA a mené en 2011 une politique de négociation dans le cadre de ses trois champs conventionnels qui couvrent les catégories des Employés/Cadres, des Praticiens et des Agents de Direction.

Des accords de branche ont été conclus sur plusieurs thématiques relatives à la classification des emplois, à l'amélioration du droit syndical, aux mesures d'accompagnement liées à la restructuration des centres de production et d'édition, au statut des Praticiens Cadres dirigeants, à la mobilité géographique, à la prévention des risques psychosociaux...

Accord de revalorisation de la grille salariale (Employés/Cadres)

Une revalorisation de la valeur du point, dans le contexte de gel des mesures générales au sein de la sphère publique étant exclue, la FNEMSA a proposé aux organisations syndicales une mesure catégorielle, consistant dans la revalorisation des coefficients d'emplois à hauteur de quatre points par niveau, à effet du 1^{er} juillet 2011.

Cet accord a été signé par les organisations syndicales suivantes : FGA-CFDT, UNSA2A-SNPSA et CFTC AGRI.

Accord relatif à la prévention des risques psychosociaux pour l'amélioration de la santé au travail (Employés et Cadres, Praticiens, Agents de Direction)

Dans un souci de préservation de la santé physique et mentale des salariés, de prise en compte des sujets de santé au travail et de développement du bien-être et d'efficacité au travail, et en traduction des engagements de l'Institution dans le cadre de la Convention d'Objectifs et de Gestion 2011-2015 et du Plan Stratégique de l'Institution, il a été négocié et signé avec les organisations syndicales un accord sur la prévention des risques psychosociaux.

L'accord repose sur un socle institutionnel en matière de prévention des risques psychosociaux et complète les démarches déjà engagées par les entreprises. L'engagement est pris de renforcer la prévention en amont et de poursuivre une politique d'amélioration de la qualité des conditions de travail, notamment liée aux nouvelles organisations et au développement des nouveaux outils de travail.

Afin de partager au sein de l'Institution une même approche de la question des risques psychosociaux, une partie de l'accord est consacrée à l'adoption d'une terminologie commune.

Il est rappelé également que la mise en œuvre d'une véritable politique de prévention des risques psychosociaux nécessite l'implication de tous les acteurs de l'entreprise : l'équipe de direction, l'encadrement, la fonction Ressources humaines, les instances représentatives du personnel, le médecin du travail et le conseiller en prévention, les salariés. La définition du rôle de chacun et des moyens dont il dispose pour y parvenir est précisée.

Considérant que la mesure des conditions de travail est un préalable à la définition d'une véritable politique de prévention et de prise en charge des risques psychosociaux, une méthodologie a été définie, afin de procéder à la réalisation de diagnostics aux niveaux national et local, diagnostics effectués annuellement par le biais d'un suivi d'indicateurs qui seront analysés et examinés au sein d'une Commission Nationale "Prévention des Risques Psychosociaux" et de réunions communes des différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au niveau local.

Il s'agira ensuite pour chaque employeur de définir et mettre en œuvre au sein de son entreprise un plan d'actions.

Amélioration du droit syndical (Employés/Cadres – Praticiens – Agents de Direction)

Des avenants à chacune des conventions collectives mettent l'accent sur l'importance du droit syndical en tant que facteur d'équilibre et d'évolution dans les rapports sociaux au sein des organismes adhérant à la FNEMSA. Ils viennent apporter certaines améliorations aux dispositions conventionnelles actuelles, en ce qui concerne les employés et cadres ou créer des droits pour les autres statuts.

En ce qui concerne les employés et cadres, le montant des crédits de jours attribués aux syndicats représentatifs au niveau national a été augmenté. Cet octroi de crédits de jours a été élargi, pour un montant moindre aux organisations syndicales non représentatives ayant obtenu au moins 4 % des voix au niveau de la branche.

Le crédit d'heures des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des organismes est majoré et le dispositif relatif à l'évolution de carrière est étoffé en actant d'un principe d'évolution salariale garantie. Est également créé un "entretien relatif à l'articulation des mandats et de la vie professionnelle" entre la direction de l'organisme, le mandaté et son responsable hiérarchique qui a pour objet d'établir les modalités pratiques d'exercice des mandats.

En ce qui concerne les agents de direction et les praticiens, des dispositions similaires à celles existant déjà pour les employés et cadres, mais d'un montant moindre, sont créées (crédits de jours, instances syndicales statutaires).

Un principe de fongibilité du crédit de jours entre les trois statuts conventionnels (employés et cadres, praticiens et agents de direction) a été affirmé.

Organisation et moyens de la négociation de la nouvelle classification des emplois (Employés/Cadres)

Des travaux relatifs à une refonte du système actuel de classification sont actuellement en cours avec les organisations syndicales. Dans ce cadre et afin de permettre un déroulement ouvert et transparent reposant sur un dialogue social constructif et actif, un accord collectif a été négocié. Il vise à définir les modalités pratiques d'organisation des travaux, d'une part et à mettre à disposition des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des moyens supplémentaires (crédit de jours) pour leur permettre d'accomplir dans de bonnes conditions les travaux à mener, d'autre part.

Mesures d'accompagnement de la restructuration des centres de production et d'éditique (CITI)

Dans le cadre de la Convention d'Objectifs et de Gestion 2011-2015, il a été acté de la nécessité d'adapter l'organisation des services informatiques et notamment celle des centres d'exploitation et d'éditique (CITI), à un réseau reconfiguré à 35 Caisses.

Ainsi, l'engagement a été pris de restructurer les centres de production et d'édition actuels en vue d'un recentrage autour de deux entreprises chargées de la production et de l'édition.

Un accord ayant pour objectif d'accompagner la mise en place des deux entreprises regroupées et d'accorder des garanties identiques aux salariés lors de la création de ces futures entreprises a été signé.

Le présent accord rappelle que l'association de l'ensemble des instances représentatives du personnel à chacune des étapes du regroupement est essentielle pour la bonne réalisation du projet. Au-delà de ces consultations obligatoires, l'accord prévoit notamment la création de deux instances spécifiques afin de favoriser la concertation, l'appropriation et le partage des enjeux : une instance inter CITI et un groupe de travail des délégués syndicaux.

Des moyens supplémentaires sont mis à disposition des organisations syndicales pour leur permettre d'accomplir dans de bonnes conditions les travaux spécifiques qu'elles auront à mener (réunions préparatoires, prise en charge des frais de déplacement, crédit d'heures, moyens de communication).

L'accord prévoit également la mise en place de mesures d'accompagnement en faveur des salariés : aide à la création d'entreprise, octroi d'une prime spécifique de mobilité géographique.

Accord relatif aux Praticiens

Afin de faire évoluer le statut actuel des Praticiens cadres dirigeants (médecins coordonnateurs régionaux et Échelon National) sur la base du statut des agents de direction, un accord a été signé modifiant les composantes de leur rémunération (coefficient de l'emploi, plage d'évolution salariale et modalités de progression au sein de cette plage, rémunération variable).

Par ailleurs des dispositions relatives à la mobilité géographique : prise en charge des frais de double résidence et facilitation de l'insertion professionnelle du conjoint ont été actées pour l'ensemble des Praticiens ainsi que le versement d'une prime de mobilité égale à trois mois de salaire en cas de changement de résidence pour les Praticiens cadres dirigeants.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE LA COOPÉRATION AGRICOLE

Accord du 20 juin 2011 portant création de l'OPCA OPCALIM

La création d'OPCALIM, organisme paritaire collecteur agréé des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, résulte d'un chantier ouvert dès l'été 2009 entre des représentants de l'OPCA2, organisme collecteur de la coopération agricole, et de l'AGEFAFORIA, organisme collecteur des industries alimentaires.

En effet, après avoir fait le constat qu'une partie importante des métiers présents dans les coopératives agricoles et dans l'industrie alimentaire étaient similaires, voire identiques, les partenaires sociaux ont estimé que le rapprochement offrait la possibilité de mettre en œuvre des synergies afin de mieux répondre aux enjeux emploi-formation des entreprises du secteur et mieux sécuriser les parcours professionnels des salariés.

En posant de nouvelles contraintes, avec notamment, un agrément conditionné à l'atteinte d'un niveau de collecte de 100 millions d'euros et la nécessité de conclure avec l'État une convention d'objectifs et de moyens, la loi du 24 novembre 2009 a confirmé la nécessité de travailler à un rapprochement.

Une négociation a été ouverte entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés à compter du mois de mars 2011. Celle-ci a abouti à la signature à l'unanimité des organisations présentes, et en présence de Monsieur Xavier Bertrand, Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé et de Madame Nadine Morano, Ministre chargée de l'Apprentissage et de la Formation professionnelle, de l'accord portant création d'OPCALIM. Au cours du dernier trimestre de l'année 2011, plusieurs branches du commerce alimentaire en détail ont rejoint OPCALIM.

OPCALIM couvre ainsi 30 conventions collectives nationales, 47 200 entreprises et 600 000 salariés et collecte 206 millions d'euros de fonds de formation par an. Le secteur agroalimentaire industriel et artisanal, considéré comme l'un des premiers secteurs économiques français, est désormais doté d'un outil paritaire au service des entreprises et des salariés. Plus spécifiquement, OPCALIM entend notamment renforcer les services aux TPE/PME ainsi que les services de proximité, enrichir son offre de services à partir de la mutualisation des dispositifs

existants, offrir des solutions à destination des publics cibles (salariés peu qualifiés, managements intermédiaires, métiers sensibles, etc.).

Accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la coopération agricole du 12 octobre 2011

Ouverte dès 2009, la négociation en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la coopération agricole a repris au mois de mai 2011 dans le nouveau contexte découlant des dispositions de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Cette négociation a abouti, le 12 octobre 2011, à la signature d'un accord entre Coop de France et quatre organisations syndicales de salariés.

Par ce texte conventionnel, qui couvre les 19 secteurs et branches de la coopération agricole, les partenaires sociaux ont souhaité réaffirmer leur attachement au principe de l'égalité professionnelle en estimant que la mixité hommes/femmes était un facteur de progrès et de succès. Ainsi, de par leur ancrage dans les territoires, les liens existants entre les associés coopérateurs et les salariés, et la spécificité du mode de gouvernance, les entreprises coopératives agricoles sont porteuses de valeurs sociales spécifiques de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Plus particulièrement, les partenaires sociaux de la coopération agricole ont entendu :

- fournir aux entreprises coopératives et à leurs représentants du personnel un cadre permettant de guider la négociation et d'aider à l'élaboration des plans d'actions,
- fixer les types de domaines et le nombre des actions parmi lesquels les entreprises coopératives choisiront pour nourrir leur accord et leur plan d'actions (recrutement, formation professionnelle, promotion, articulation vie privée/vie professionnelle, rémunération),
- prévoir des listes d'actions (40 actions au total) par domaine afin de participer à la réflexion des partenaires sociaux au sein des entreprises coopératives. À titre d'exemples, l'organisation de formations tenant compte des contraintes de la vie familiale (lieu, horaires, etc.), l'augmentation de la proportion de femmes ayant des missions d'encadrement ou la prise en compte de la situation des familles monoparentales ou des salariés divorcés pour la prise des congés, figurent parmi les actions pouvant être mises en œuvre,

- privilégier les actions favorisant un accès égalitaire à la formation professionnelle afin de favoriser un traitement indifférencié entre les femmes et les hommes en matière de promotion et de rémunération.

Enfin, les effets de l'accord seront mesurés au travers des travaux, notamment statistiques, de l'Observatoire paritaire prospectif inter-branches des métiers, des qualifications et de l'emploi, de la coopération agricole.

Révision de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole du 25 mars 2005

Le 12 octobre 2011, les partenaires sociaux de la coopération agricole ont signé, à l'unanimité, un avenant de révision à l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole du 25 mars 2005.

Cette révision poursuit principalement un but technique, à savoir l'adaptation de l'accord du 25 mars 2005 à l'évolution du cadre légal, notamment en raison de la loi du 24 novembre 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Des dispositions de fond ont également évolué, principalement en matière de droit individuel à la formation (DIF).

Cet avenant permet ainsi de doter la coopération agricole d'un dispositif conventionnel opérationnel en matière de dispositifs de formation professionnelle, gage de lisibilité et d'efficacité.

Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux

Les négociations au sein de la branche "V branches" en 2011 ont donné lieu à la signature de plusieurs accords :

- la pérennisation d'un fonds de formation spécifique, dédié à la formation professionnelle des seniors,
- de nouvelles modalités de calcul de l'indemnité de licenciement et de détermination de la période d'essai.

En outre, plusieurs chantiers de négociation ont été ouverts : le stress et la prévention des risques psychosociaux au travail et la réécrit-

ture de la convention collective nationale. Sur ce dernier point, il s'agit de procéder à la réintégration des différents accords et avenants conclus au fil des ans dans le corps de la convention collective, afin de rendre l'ensemble du texte conventionnel plus lisible.

Il s'agit d'un chantier complexe, compte tenu de la masse des textes à traiter, mais qui devrait permettre, à terme, aux utilisateurs de la convention collective (entreprises, salariés, partenaires sociaux, etc.) de disposer d'un outil d'utilisation plus aisée.

Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande

À la suite de l'année 2010, particulièrement riche en matière de signature d'accords, l'année 2011 a conduit à la mise en œuvre et la consolidation des accords ainsi signés.

Ainsi, les résultats du dispositif conventionnel de prévoyance souscrit auprès d'AGRICA (création par l'accord collectif national du 25 février 2003 modifié par les avenants du 23 septembre 2009) ont donné lieu à un examen en commission sociale mixte.

S'agissant de l'emploi des seniors, un bilan des mesures de l'accord de branche a été établi (enquête adressée pour la première fois à toutes les entreprises adhérentes) et présenté aux partenaires sociaux dans le cadre du rapport annuel 2011.

Enfin, la branche Bétail et viande s'est dotée d'un régime conventionnel de mutuelle "frais de santé". Un point de situation a été présenté aux membres de la Commission sociale : nombre d'entreprises ayant adhéré au dispositif conventionnel, demandes et attentes des salariés des entreprises de la branche notamment en ce qui concerne certaines garanties. Dans un souci d'amélioration du régime conventionnel de base, des options supplémentaires ont été proposées aux entreprises intéressées.

Caves coopératives vinicoles

Le 2 février 2011, les partenaires sociaux de la branche des Caves coopératives vinicoles ont signé un accord mettant en place un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé. La gestion de ce dispositif, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2012, a été confiée à AGRICA.

En outre, un important chantier d'harmonisation des dispositions de la convention collective nationale avec les différentes évolutions législatives récentes a été ouvert.

Entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animale

Les partenaires sociaux ont signé, le 1^{er} juillet 2011, une déclaration d'intentions préalable à la négociation d'un accord de branche sur l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité.

Cette déclaration permet d'encadrer la démarche de la branche, qui va conduire, dans un premier temps, à la réalisation d'un diagnostic qui sera présenté aux partenaires sociaux préalablement à l'ouverture proprement dite de la négociation.

Coopératives agricoles de teillage du lin

La branche des coopératives agricoles de teillage de lin a également ouvert l'important chantier de la prévention de la pénibilité. En raison de l'identité des métiers et des organisations au sein des coopératives, les partenaires sociaux ont pour objectif la signature d'un accord de branche afin :

- de poursuivre la politique de prévention des risques professionnels déjà engagée par les coopératives,
- d'initier un mouvement collectif, gage de progrès social,
- d'accompagner les coopératives dans l'application de la loi, notamment en ce qui concerne la fiche individuelle de pénibilité et l'actualisation des documents uniques d'évaluation des risques (DUER).

Cette négociation va se poursuivre durant l'année 2012.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU SEIN DE LA BRANCHE CRÉDIT AGRICOLE (CAISSES RÉGIONALES ET AUTRES ORGANISMES)

Le modèle des relations professionnelles dans la branche des Caisses régionales du Crédit Agricole et autres organismes, permet une négociation très informée des réalités des relations du travail et de la vie économique des entreprises qui la composent. Ce modèle permet également une négociation très vivante et "utile".

L'élection annuelle des membres de la délégation patronale, dirigeants et élus de banques coopératives et mutualistes et leur concertation permanente avec leurs pairs, également dirigeants des entreprises de la branche assurent aux négociateurs une légitimité et une capacité à agir à la hauteur des enjeux des négociations. En effet, les règles de la branche Crédit Agricole sont, selon la volonté des négociateurs et selon le sujet, contraignantes, incitatives ou à utiliser comme ressources vis-à-vis des entreprises. La fixation des normes est ainsi plus ou moins (dé)centralisée et ainsi adaptée à la diversité des situations des entreprises et des territoires.

Les thèmes de négociation et les accords conclus en 2011 (par exemple conditions de travail) ont consolidé dans la Branche des Caisses régionales, le modèle social du Crédit Agricole.

Dans le cadre de ce modèle, les dirigeants, réunis le 15 décembre 2010, ont placé *“les hommes et les femmes au cœur du Projet de Groupe”*.

Les engagements pris dans ces accords répondent ainsi aux enjeux de ce Projet de Groupe et à l'ambition collective de *“devenir leader en Europe de la Banque universelle de proximité”*.

De nombreux sujets de négociation figuraient à l'agenda de la Commission nationale de Négociation, avec pour un certain nombre, des enjeux forts et une démarche innovante, notamment sur les conditions de travail.

Compte tenu de la densité du programme de négociation, quelques accords ont été reconduits et ont été à nouveau inscrits dans l'agenda social 2012.

Les thèmes de négociation de l'année 2011

Le dialogue social

L'année 2011 a été consacrée à de nombreux échanges sur la question du dialogue social de la branche.

Cela a été l'occasion de rappeler le rôle spécifique de la branche et celui du niveau local de négociation (Caisses régionales et autres organismes).

Quatre grands domaines ont été identifiés avec les représentants des huit organisations syndicales de la branche, relatifs au positionnement du dialogue social dans la perspective du projet de Groupe, au ressenti des acteurs, aux méthodes et aux processus de travail, et au fonctionnement du dialogue social.

Tout en rappelant son attachement au dialogue et sa volonté de poursuivre activement des négociations qui reflètent la réalité économique des entreprises qui composent la branche, ont été rappelés les quatre grands principes de la négociation au niveau de la branche :

- un dialogue social respectueux des acteurs,
- une prise en compte des spécificités de chacune des structures dans un modèle décentralisé,
- la capacité d'impulser, d'innover avec la possibilité de faire mieux, différemment, "sans faire systématiquement plus",
- un dialogue social "accompagnateur" du projet de Groupe.

La réflexion engagée a été structurée autour des trois thèmes suivants :

- le positionnement du dialogue social,
- la méthode et le processus de travail,
- les moyens du dialogue social.

Les parties ont convenu de faire état de leurs échanges sur ces trois thèmes dans le cadre d'un relevé de conclusions finalisé en décembre 2011 et en cours de signature par certaines organisations syndicales.

Les conditions de travail (volet organisation, planification et suivi du travail)

Après le premier accord sur les conditions de travail, signé en novembre 2007, portant sur la conduite de projet et la gestion du changement, les relations professionnelles, la gestion des actes d'incivilité et la préparation personnelle au changement, un accord a été signé le 15 février 2011 sur les conditions de travail (organisation, planification et suivi du travail).

Cet accord traduit la volonté des Caisses régionales et autres entités de s'engager dans une démarche pérenne d'amélioration des conditions de travail des salariés.

Conduite en partenariat avec les organisations syndicales et nécessitant de nouvelles formes de travail et d'échange, la démarche montre que le travail et les conditions du travail sont placés au cœur de la problématique, en tant que facteur de performance de l'entreprise de demain en développant trois principes d'action :

- analyser et comprendre le travail pour le transformer,
- mobiliser et reconnaître les intelligences individuelles et collectives, y compris dans l'élaboration stratégique,
- soutenir et encourager le manager sur la dimension management du travail.

Un dispositif d'accompagnement a été proposé aux Caisses régionales afin de faciliter la mise en œuvre de l'accord.

L'accord comporte des engagements de fond des Caisses régionales sur sept thématiques : organisation du travail et changements d'organisation, système d'information-soutien à l'activité, sens au travail, réalisation dans le travail, management du travail, préparation des managers, association des partenaires sociaux. Il prévoit également la création d'un observatoire national des conditions de travail, afin d'impulser dans la durée une dynamique d'innovation sociale autour de l'objectif d'amélioration des conditions de travail.

L'Observatoire national paritaire des conditions de travail a pour mission de mettre le travail et l'innovation sociale au cœur des projets de transformation des Caisses régionales en intégrant l'ensemble des acteurs et en favorisant de nouvelles formes d'échanges. Tout aussi essentielle, sa deuxième mission consiste à impulser une démarche collaborative selon deux modalités : des appels à contribution destinés à valoriser des pratiques existantes en Caisse régionale, des appels à projet pour accompagner et suivre des expérimentations au sein des Caisses et avec l'appui de la FNCA. L'Observatoire évolue dans une logique d'amélioration continue. Il formalise et diffuse de la méthode à destination des Caisses régionales, en accordant une place prépondérante au retour d'expérience. Il vise à pérenniser la démarche initiée avec les organisations syndicales dans une logique de discussion et non de confrontation des points de vue. Toutes les parties prenantes y sont représentées : direction, organisations syndicales, mais aussi médecine du travail et Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Les 14 préconisations identifiées dès la signature de l'accord donnent lieu à des chantiers opérationnels lancés sous l'égide de l'Observatoire national des conditions de travail privilégiant l'expérimentation et/ou la remontée de bonnes pratiques.

La formation professionnelle et la formation en alternance

La négociation a porté sur la reconduction des dispositions de l'accord de branche sur la formation du 30 novembre 2007, afin notamment d'intégrer les adaptations résultant de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

L'accord qui a été signé le 15 février 2011 réaffirme, dans la continuité des pratiques du Crédit Agricole en matière de formation professionnelle, l'importance de la formation dans les dispositifs d'évolution et de renouvellement des compétences des salariés, notamment en maintenant la volonté d'investir au moins 6 % en moyenne de la masse salariale pour la formation.

Le temps de travail

L'accord sur la durée et l'organisation du temps de travail a été reconduit pour une durée de deux ans par un avenant en date du 24 octobre 2011.

Sur le travail à temps partiel, un nouvel accord en date du 15 septembre 2011 a été conclu pour une durée déterminée de cinq ans (application du 1^{er} janvier 2012 jusqu'au 31 décembre 2016).

Cet accord reprend pour l'essentiel les dispositions du précédent accord sur le travail à temps partiel du 13 janvier 2000, reconduit et adapté à plusieurs reprises. Il intègre des dispositions spécifiques pour les salariés au forfait en jours et organise la prise en compte des demandes de travail à temps partiel par les Directions des Ressources Humaines.

La Gestion des Ressources Humaines tout au long de la vie professionnelle

L'accord du 5 janvier 2010 venant à échéance se situe dans le contexte de l'allongement des carrières professionnelles et comporte

des dispositions sur la gestion des compétences tout au long de la vie professionnelle et en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Les parties avaient prévu de se revoir avant le terme de l'accord afin d'effectuer un bilan des mesures mises en œuvre. Dans ce cadre, les négociations se sont poursuivies en 2011 sur les adaptations nécessaires et pourraient se finaliser en 2012 par un nouvel accord.

Cet accord définit une grille méthodologique en rappelant les actions que peuvent adopter les Caisses régionales dans six domaines en matière d'emploi de seniors. L'accord organise un suivi national annuel des principaux indicateurs en Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CNEFP).

Accord sur les aspects sociaux des fusions, des restructurations, des coopérations et réorganisations

Le congrès de Strasbourg de 1989 avait engagé les opérations de fusions de 94 Caisses régionales. Un accord de branche portant sur les méthodes de rapprochement notamment ses aspects sociaux conclu en 1991 et régulièrement aménagé par voie de négociation, a servi de cadre commun aux entités de la branche pendant plusieurs années. Il a permis d'accompagner socialement les grandes transformations d'organisation des Caisses régionales en organisant la consultation du comité d'entreprise (CE) sur les opérations de fusion, la négociation du statut collectif et la consultation du CE sur les mutations d'organisation.

Les Caisses régionales s'orientant désormais vers des coopérations entre elles, il était devenu nécessaire d'adapter les règles de la branche à ce nouveau mode d'organisation. Il a été convenu de procéder à une large refonte de l'accord de branche pour intégrer les évolutions d'organisations constituées par les coopérations entre Caisses régionales, définir les coopérations au sens de l'accord, préciser le rôle des institutions représentatives du personnel, le processus d'information-consultation et la négociation, les moyens attribués aux représentants du personnel, le suivi des conséquences sociales.

Les rémunérations

Un accord sur les salaires a été signé pour l'année 2011.

Pour 2012, la négociation annuelle sur les salaires, qui a eu lieu en décembre 2011, a donné lieu à des mesures salariales unilatérales.

Aménagement des fins de carrière et compte épargne temps

L'accord en date du 27 avril 2006, a été reconduit, après négociation, pour une durée de deux ans, jusqu'au 31 décembre 2013.

Accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

L'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en date du 16 décembre 2008, avait été conclu pour une durée déterminée de trois ans jusqu'au 31 décembre 2011.

La négociation a été engagée pour examiner les modalités d'une éventuelle reconduction des dispositions de cet accord et un bilan des évolutions sur la période de mise en œuvre.

Il a été convenu de poursuivre les travaux au premier semestre 2012 et, dans l'attente de l'issue de cette négociation, de reconduire les dispositions de cet accord pour une durée de six mois maximum, soit jusqu'au 30 juin 2012, au plus tard.

OPCA : réforme de la formation professionnelle

- Suite à la réforme de la formation professionnelle, le GDFPE (organisme paritaire collecteur agréé des fonds de la formation professionnelle continue) n'atteignant pas le seuil de collecte de 100 millions d'euros, avait recherché avec les instances paritaires (organisations syndicales et les cinq familles employeurs) les possibilités de rapprochement avec un autre organisme.

Cette recherche des partenaires réunis au sein du GDFPE s'est effectuée avec la volonté de préserver les intérêts des salariés, de maintenir l'unité des cinq familles employeurs (MSA, Maisons familiales et rurales, Familles rurales, Groupama et les Caisses régionales du Crédit Agricole), et de pouvoir définir les orientations, notamment dans le cadre des accords de branche, et en réaffirmant leur situation hors champ des accords interprofessionnels relatifs à la formation professionnelle, et leur place spécifique dans le secteur agricole et rural.

Suite aux choix des instances paritaires du GDFPE et dans le cadre de ces principes, un accord collectif de branche a été conclu le 28 juillet 2011 pour rejoindre OPCALIA à compter du 1^{er} janvier 2012,

au sein duquel est créée la section paritaire professionnelle “Services du monde rural”.

- Un accord de branche a été conclu le 21 juillet 2011 pour demander le renouvellement de l’agrément de l’AGECIF-CAMA afin de poursuivre l’activité de collecte des fonds du congé individuel de formation.

L’AGECIF-CAMA, contribue au développement des compétences au niveau des territoires, notamment en milieu agricole et rural, en assurant un service au plus près des salariés et des entreprises.



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

En 2011, les partenaires sociaux de l'agriculture ont continué à négocier régulièrement même si les incertitudes et les interrogations sur **les conséquences de la réforme de la représentativité** constituent parfois un élément supplémentaire dans les débats entre les organisations syndicales de salariés et entre les organisations professionnelles.

Or, l'agriculture étant un terrain de négociations depuis de nombreuses années, il est indispensable de bien définir les règles du futur dialogue social pour consolider les bases. Pour les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles, le fondement de la représentativité doit être national pour assurer une parfaite cohérence du dialogue social sur l'ensemble du territoire pour l'ensemble des secteurs d'activités et donner à chaque niveau de négociation la possibilité de pouvoir pleinement fonctionner.

Mais au-delà de ce principe, les partenaires sociaux agricoles estiment indispensable d'examiner un certain nombre de modalités d'application de cette nouvelle détermination de la représentativité pour éviter, début 2013, une rupture du dialogue.

C'est pourquoi, au cours de l'année 2011 les partenaires sociaux agricoles ont déjà abordé plusieurs questions : le décalage entre la date des élections aux chambres d'agriculture et la date de détermination de la représentativité, l'impact des arrêtés de représentativité sur les mandats paritaires en cours, l'incidence des nouvelles reconnaissances de représentativité sur le financement de la négociation collective, etc.

D'autres positions sont également à arrêter comme sur la prise en compte du poids de l'organisation syndicale de salariés dans la composi-

tion et la gestion des organismes paritaires mais devraient encore donner lieu à de nombreuses discussions !

Pour la FNSEA, le dialogue social est un des piliers de la politique de l'emploi en agriculture.

2011 illustre bien ce positionnement, puisque que cette année encore les partenaires sociaux ont mené un dialogue social soutenu à un rythme élevé.

Ainsi, en quelques chiffres : plus de 450 réunions de négociation se sont tenues impliquant 1 500 représentants des organisations syndicales de salariés et près de 1 000 représentants employeurs donnant lieu hors accords salariaux à plus de 100 accords tous niveaux confondus.

Pour ne citer que quelques exemples au niveau national : le **compte épargne temps** (accord du 9 novembre 2011). Les organisations syndicales de salariés et professionnelles en agriculture ont voulu redonner un élan au compte épargne temps. Elles ont notamment ouvert l'utilisation du compte épargne temps pour permettre des aménagements de fin de carrière que ce soit dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail ou dans le cadre de la gestion des emplois de seniors.

Cependant, la FNSEA regrette qu'il n'ait pu être possible de trouver des solutions satisfaisantes pour organiser une garantie collective des comptes épargne temps. Les principaux points d'achoppement ont été les niveaux de coût de gestion, les produits offerts et la lourdeur des procédures. Les propositions faites par les organismes assureurs auditionnés n'ont pas répondu aux demandes des partenaires sociaux.

Autre exemple, **la mise en place d'une protection sociale complémentaire pour les salariés cadres** offrant des garanties issues du même registre que celles dont bénéficient les salariés non cadres.

Ainsi, la FNSEA a signé le 29 novembre 2011 l'avenant n° 45 de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, après une longue année d'intenses négociations.

L'objet de cet avenant a été de constituer un régime cadre adapté aux attentes actuelles des cadres, d'améliorer les garanties proposées aux salariés et de réécrire l'ensemble du texte pour une meilleure lisibilité et cohérence.

Les garanties ont été recentrées au profit des salariés bénéficiaires plutôt que de leurs ayants droits et au profit d'un apport de complément de ressources lors de la retraite pour le salarié bénéficiaire (développement de la retraite supplémentaire).

Ce nouveau régime entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} juillet 2012 et au plus tard le 1^{er} janvier 2013 (en fonction de la date de l'arrêté d'extension).

D'autre part, la FNSEA développe, au travers du dialogue social, une **réelle politique de formation professionnelle agricole** qui prend en compte les nécessités du secteur pour répondre à des problématiques concrètes de qualification, de professionnalisation et de renouvellement des actifs, notamment salariés.

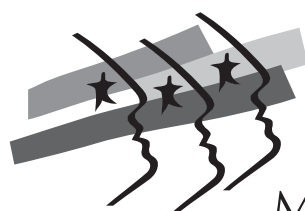
À la suite de la réforme législative, une profonde rénovation du système et des modalités de fonctionnement de la formation a été engagée.

Cela a donné lieu à de nombreuses négociations paritaires qui ont abouti à la signature d'un nouvel avenant à l'accord de création du FAFSEA (avenant n° 23 du 23 novembre 2011 à l'accord national du 23 novembre 1972) d'une part et d'un nouvel avenant à l'accord formation (avenant n° 5 du 22 décembre 2011 à l'accord national du 2 juin 2004) qui permet le pilotage de la politique de formation d'autre part.

La logique qui a guidé ces travaux a été le renforcement de la place des branches professionnelles afin de mettre en place un meilleur accompagnement des entreprises agricoles et de leurs salariés. De nombreux échanges avec l'ensemble des branches professionnelles constituant le FAFSEA ont eu lieu pour définir la meilleure structuration possible et pour trouver des consensus afin que les volontés et les besoins de chacun soient respectés.

Ainsi, il existe désormais au sein du FAFSEA une section paritaire sectorielle (SPS) "production agricole". Cette SPS sera une véritable force de proposition pour le conseil d'administration qui décidera les orientations et les niveaux de prises en charge des formations. En lien direct avec la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE), la SPS sera le lieu privilégié et l'outil de mise en œuvre d'une politique formation au service de nos entreprises et de leurs salariés.

D'autres négociations ont été menées en 2011 comme celles sur le Comité des Activités Sociales et Culturelles (CASC), les conditions de travail, la protection sociale complémentaire des salariés non cadres ou les groupements d'employeurs, où là encore la FNSEA a souhaité apposer sa marque avec des positions originales et pragmatiques. Elles devraient aboutir courant 2012.



Mouvement
des Entreprises de France
MEDEF

CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)

Le dialogue social fait preuve d'une grande vitalité. Au niveau des entreprises, plus de 115 000 accords concernant près de 75 000 entreprises et 10 millions de salariés ont été conclus en 2009, derniers chiffres connus. Sur ce total, près de 39 000 accords ont été conclus avec des délégués syndicaux, un nombre en hausse de 16 % en un an.

Dans les branches professionnelles, ce sont plus de 1 100 accords qui ont été conclus en 2011 dont 465 sur les salaires. Enfin au niveau interprofessionnel, huit accords ont été signés et d'importantes négociations ont connu une évolution significative vers leur conclusion.

LE DIALOGUE SOCIAL COMME ÉLÉMENT ESSENTIEL DE LA VIE DE L'ENTREPRISE

La qualité du dialogue social est un élément-clé de la compétitivité économique des entreprises. La négociation collective doit être articulée entre l'interprofession, la branche et l'entreprise, selon un principe de subsidiarité. Autrement dit, les relations de travail doivent d'abord être pilotées par les partenaires sociaux de l'entreprise. Les niveaux supérieurs doivent leur laisser plus d'espace et d'autonomie qu'aujourd'hui pour apporter les réponses au plus près des besoins des entreprises et des attentes des salariés.

UNE FORTE MOBILISATION DU MEDEF

Le MEDEF s'est fortement mobilisé pour réaliser en 2011 l'ambitieux programme de négociation fixé avec les organisations syndicales dans un agenda social au début de l'année.

Conformément à ce programme, plusieurs accords importants ont été signés.

Il s'agit de :

- L'accord national interprofessionnel du 18 mars 2011 sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO⁽¹⁾.
- La signature de quatre accords sur l'emploi des jeunes, permettant de prendre des mesures pratiques, concrètes et efficaces pour aider les jeunes à s'insérer sur le marché du travail. Ces mesures d'accompagnement portent sur l'accès à l'emploi des jeunes ayant des difficultés d'insertion, le maintien dans l'emploi, l'alternance et l'accès aux stages. Elles ont été financées par un redéploiement d'enveloppes financières, sans créer de charges supplémentaires pour les entreprises.
- La signature de l'accord sur la convention d'assurance chômage du 25 mars 2011, qui reprend les dispositions de l'accord d'assurance chômage de 2008 et institue un groupe de travail paritaire pour envisager les évolutions ultérieures du régime, qui a commencé ses travaux.
- La signature unanime d'un accord sur les missions de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), le 12 juillet 2011, afin de sécuriser ses missions d'intérêt général, financées au titre de la cotisation obligatoire.
- La création du contrat de sécurisation professionnelle par l'accord du 31 mai 2011, qui répond à la préoccupation des organisations patronales de faciliter le reclassement des salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 personnes, tout en veillant à ne pas dégrader les comptes de l'Unedic.
- La signature, le 6 mai 2011, d'une lettre paritaire relative au suivi, à l'accompagnement et au reclassement des demandeurs d'emploi, (paraphée par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT-FO pour les organisations syndicales, et le MEDEF, la CGPME et l'UPA, pour les organisations patronales), adressée aux pouvoirs publics.

Par ailleurs, les travaux se sont poursuivis tant dans le domaine de la modernisation du dialogue social que de la modernisation du parita-

1) Association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO) ; Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC)

risme et de son fonctionnement qui vient de donner lieu, le 17 février 2012, à un accord ouvert à la signature. De même, deux nouveaux accords interprofessionnels ont été conclus sur le chômage partiel les 13 janvier et 6 février 2012 afin de mieux adapter les dispositifs existants à la protection de l'emploi en cas de difficultés économiques des entreprises.

Enfin, en vue d'exercer au mieux leur rôle, les organisations professionnelles et syndicales représentatives au plan national ont réaffirmé leur volonté de réunir tous les quatre mois le comité de suivi de l'agenda social afin de faire le point sur l'état d'avancement de leurs discussions.

En outre, dans le contexte économique et social actuel, elles ont mis en place une veille mensuelle pour être à même de décider des mesures qui sont de leur responsabilité.

VERS UNE NÉCESSAIRE AMÉLIORATION DE L'EFFICACITÉ DU DIALOGUE SOCIAL

Malgré un développement important, le dialogue social n'a pas dans notre pays la place qu'il devrait avoir et qu'il a dans la plupart des pays européens.

Les plus grandes initiatives sociales de ces dernières années, telles que la rupture conventionnelle ou la représentativité syndicale en sont directement issues. Le MEDEF est largement à l'origine de la loi Fillon du 4 mai 2004 et de la loi Larcher du 31 janvier 2007.

Celles-ci constituent une première série de réponses à la demande d'autonomie du dialogue social à laquelle le MEDEF souhaite donner une valeur constitutionnelle. Nous pensons que l'autonomie favorisera l'autodiscipline et la recherche prioritaire de compromis.



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

Dans le secteur des professions libérales, la négociation collective a été menée au niveau interprofessionnel par l'UNAPL (I) et par les branches de professions libérales (II) en ce qui les concerne directement.

I. LES ACCORDS NÉGOCIÉS PAR L'UNAPL

I.1. Extension de l'accord sur la qualité de l'emploi dans les professions libérales

L'UNAPL a signé avec la CFDT, la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC, le 9 juillet 2010, l'accord sur la qualité de l'emploi dans les professions libérales.

Cet accord a été étendu par l'arrêté du 27 décembre 2011. Cet accord recouvre les thèmes suivants :

- L'égalité professionnelle et l'égalité des chances :
 - diversité : réalisation d'un état des lieux ; diversité assurée lors de l'orientation professionnelle, du recrutement et tout au long de l'évolution professionnelle ;
 - égalité des chances : sensibiliser les employeurs aux enjeux de la non-discrimination ; promouvoir l'application du principe de non-discrimination ; mesures favorisant l'insertion professionnelle ; absence de discrimination lors de l'embauche ; emploi des personnes handicapées ;
 - égalité professionnelle : harmonisation de la répartition des sexes dans l'emploi ; égalité de rémunération, accès à la formation professionnelle ; incidence des congés ; retour à l'emploi après une période d'inactivité.

- Le temps de travail :
 - aménagement de la durée quotidienne de travail : aménagement de la durée du travail ; interruption du travail dans la journée ;
 - annualisation ;
 - travail à temps partiel : droits des salariés à temps partiel, passage du temps complet au temps partiel et inversement ; fixation de normes de durée du travail à temps partiel ; rémunération des salariés à temps partiel ; cotisations de retraite complémentaire ; accès au dispositif d'épargne salariale des professions libérales (ES PL) ; bénéfice des avantages sociaux complémentaires (titres-restaurant, chèque emploi service universel CESU, etc.) ; accès à la formation professionnelle ; cas particulier des salariés à employeurs multiples.
- La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle :
 - prise en compte de la parentalité : congé maternité ; congé paternité ; congé parental d'éducation ;
 - temps partiel temporaire ;
 - exécution de la prestation de travail et conciliation des temps de vie.
- L'emploi :
 - emploi des jeunes : reconnaissance de qualification ; formation en alternance ;
 - emploi dans les âges médians ; attractivité des emplois ; assurance de progression de carrière ;
 - emploi des seniors : promotion d'entretiens spécifiques ; faciliter l'aménagement du temps de travail en fin de carrière ; valoriser le tutorat ; mobilisation du Service Public de l'Emploi ; aménagement des conditions de travail ; promouvoir la formation professionnelle ; suivi de l'emploi des seniors ;
 - gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour être applicable, cet accord nécessite la mise en place, à ses divers niveaux, de critères clairs et fiables, permettant de mesurer son application dans les différentes branches composant l'interprofessionnalité des professions libérales.

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et qualifications des professions libérales) s'est emparé de ce sujet pour déterminer les critères les plus judicieux à proposer et à suivre dans le temps.

Ainsi, cet accord, en avance sur d'autres sujets qui allaient être abordés ailleurs, trouve-t-il son complément efficace pour accroître encore la qualité des emplois proposés dans le secteur d'activités.

1.2. La formation professionnelle

L'UNAPL et les organisations syndicales de salariés ont signé l'avenant n° 3 à l'accord interprofessionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, des salariés des professions libérales du 28 février 2005, destiné à assurer le développement de la formation et la sécurisation des parcours professionnels de ces salariés.

Cet accord complète, modifie et actualise l'accord du 28 février 2005, au regard des dispositions de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009. Il introduit notamment des dispositions portant sur :

- les négociations relatives à la formation professionnelle ;
- la Commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de branche ;
- la Commission paritaire nationale interprofessionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle des professions libérales (CPNEFP-PL) ;
- les formations à l'initiative de l'employeur et plan de formation ;
- les modalités de mise en œuvre de la professionnalisation ;
- l'apprentissage ;
- le droit individuel à la formation ;
- le congé de formation individuel ;
- l'entretien et le passeport orientation et formation ;
- les modalités de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience ;
- l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OMPL) ;
- la Préparation Opérationnelle à l'Emploi ;
- le rôle d'information et de conseil des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) ;
- le rôle prépondérant de l'organisme agréé paritaire collecteur des professions libérales (OPCA PL) ;
- le suivi de l'accord.

Cet accord a pour objectif de faciliter et développer :

- l'accès à la formation des salariés des entreprises libérales, et notamment, de ceux qui en bénéficient le moins ;
- l'accueil et la formation de jeunes et de demandeurs d'emploi ;

- la professionnalisation de titulaires de diplômes dont la finalité ne permet pas l'accès direct aux emplois des entreprises libérales ;
- l'égalité professionnelle hommes-femmes, notamment en matière d'accès à la formation ;
- la mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF) et sa portabilité ;
- la remise à niveau de salariés ayant interrompu leur carrière ;
- la consolidation de la carrière de salariés expérimentés ;
- la promotion du tutorat en entreprise, tout particulièrement pour les salariés seniors ;
- la valorisation et la promotion de l'OPCA PL et de l'Observatoire prospectif né de l'accord du 28 février 2005 en tant qu'organismes uniques couvrant la totalité du secteur d'activités.

La procédure d'extension de cet accord est en cours.

1.3. OPCA des professions libérales (OPCA PL)

La réforme de la formation professionnelle a imposé à l'ensemble des OPCA un seuil minimal de collecte de 100 millions d'euros pour obtenir un nouvel agrément. Dans ce contexte, les branches relevant de FORMAHP ont choisi de rejoindre l'OPCA des Professions Libérales.

C'est dans cet objectif qu'a été signé l'avenant du 24 août 2011 à l'accord du 15 novembre 2000 portant demande de renouvellement de l'agrément de l'OPCA PL et élargissement de son champ d'intervention.

Ce "nouvel" OPCA PL a été agréé par l'arrêté du 9 novembre 2011.

1.4. Actions de l'UNAPL en faveur de l'emploi

Accord-cadre visant à "dynamiser les ressources humaines du secteur des professions libérales et accompagner le développement de l'emploi", signé le 4 novembre 2010 entre l'UNAPL et le Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi

Par cet accord, l'UNAPL et le Ministère se sont engagés sur la mise en œuvre d'un plan d'action pour favoriser le développement de l'emploi et des compétences dans le secteur des professions libérales.

Les trois volets de ce plan d'action :

- un Contrat d'Études Prospectives, visant à élaborer un diagnostic partagé sur l'évolution économique du secteur, son implantation territoriale, et la prospective de l'emploi dans son ensemble, et déterminer les priorités d'actions pour accompagner son développement ;
- un accompagnement des chefs d'entreprise en référence aux pratiques de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, mais adapté aux besoins et aux spécificités des branches concernées ;
- la signature d'une convention de partenariat entre l'UNAPL et Pôle Emploi pour promouvoir le secteur et optimiser la politique de recrutement.

Dans ce cadre et afin de traiter les besoins les plus urgents, l'État prévoit également d'apporter son soutien aux actions des branches professionnelles du secteur, notamment :

- une aide à la reconversion des salariés d'avoués, en complément du travail spécifique d'une cellule constituée à l'OPCA PL pour leur apporter des formations ;
- un renforcement des acquis professionnels et un développement des compétences des salariés de secteurs fragilisés (plateforme validation des acquis de l'expérience notamment) soutenu par le service Recherche et développement de l'OPCA PL ;
- une aide à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi des seniors.

Cet accord a été conclu pour une durée de trois ans sur les années 2011 à 2013.

Pour sa mise en œuvre, un Comité National Paritaire de Pilotage a été constitué : outre les signataires (UNAPL, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle pour l'État), le comité est constitué des représentants des syndicats représentatifs de salariés au niveau national et interprofessionnel, d'un représentant de l'OPCA PL et d'un représentant de l'OMPL.

En 2011, le comité de pilotage s'est réuni à quatre reprises.

Accord-cadre national UNAPL / Pôle emploi du 6 octobre 2011

À travers cet accord, l'UNAPL et Pôle emploi conviennent, pour une durée de trois ans, de coopérer au niveau national et régional afin de faciliter les recrutements pour les employeurs du secteur des professions libérales.

L'UNAPL et Pôle emploi s'engagent conjointement sur les cinq axes suivants :

- élaborer ensemble un diagnostic territorial partagé ;
- promouvoir les métiers et les emplois du secteur des professions libérales ;
- fiabiliser et satisfaire les besoins en recrutement, en améliorant l'information et la communication entre les entreprises libérales et les agences Pôle emploi ;
- insérer, professionnaliser et contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des demandeurs d'emploi, en renforçant l'accès des jeunes et des demandeurs d'emploi aux contrats de professionnalisation et en développant l'information sur les dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- faciliter la création et la reprise d'entreprise par des demandeurs d'emploi.

II. LES ACCORDS NÉGOCIÉS PAR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Ci-dessous, une liste (non exhaustive) des négociations menées par les branches de professions libérales en 2011.

Médecins

- **Égalité professionnelle** - Par un courrier du 22 juillet 2008, la branche des cabinets médicaux a été alertée par le ministère du Travail sur les dispositions de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et sur le fait que *“l'absence d'ouverture de négociations visant à supprimer les écarts de rémunérations pourra conduire le ministère chargé du travail à réunir une commission mixte et à refuser l'extension de toute convention collective”*.

Ce courrier a conduit la branche à solliciter l'Observatoire des métiers des professions libérales (OMPL) sur une étude relative à ces

éléments. Or celui-ci a déjà décidé de lancer une étude qui dépasse la seule préoccupation de l'égalité de rémunération et d'engager un travail, à la fois statistique et qualitatif, sur l'égalité professionnelle (Cf. I 1).

Sur la base d'un cahier des charges élaboré par l'OMPL en partenariat avec la branche, un cabinet de consultants s'est vu confier ce travail. L'étude a été lancée en décembre 2009 lors d'une réunion de la CPNE et la version finale a été rendue le 26 novembre 2010, afin de fournir à la branche des éléments permettant de faire un constat sur l'égalité professionnelle dans les cabinets médicaux, et d'en tirer les conséquences adéquates. L'avenant est toujours en cours de négociation.

- **Paritarisme** – Un avenant visant à développer une politique de dialogue social et de négociations conventionnelles de qualité a été signé le 24 août 2011 et est en cours d'extension.

Les objectifs sont :

- de renforcer l'expression de la branche professionnelle ;
- d'anticiper, de coordonner et d'accompagner l'application des dispositifs conventionnels ;
- de faciliter la présence des mandatés au sein des commissions paritaires, par la prise en charge des frais et le maintien des rémunérations ;
- de développer l'impact du dialogue social auprès des employeurs et des salariés ;
- de faciliter les actions valorisant les métiers de la branche ;
- d'encourager les politiques d'embauche en sensibilisant les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution des emplois et des besoins de compétence et de la qualification.

À cet effet, il va être institué un fond de fonctionnement et de développement du paritarisme dont le financement sera assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salarié des cabinets médicaux.

Les statuts de l'association de gestion du paritarisme ont également fait l'objet d'une déclaration.

- **Commission de validation des accords** – En l'absence de délégué syndical, l'employeur peut négocier avec les représentants élus du personnel ou, à défaut, avec un ou plusieurs salariés mandatés, voire, dans certains cas, avec le représentant de la section syndicale. Les modalités de cette négociation ont fait l'objet d'une importante réforme, qui est entrée en application le 1^{er} janvier 2010 (loi

n° 2008-789 du 20 août 2008, *Journal officiel* du 21 août 2008). Les accords d'entreprise signés par les représentants élus n'acquièrent la qualité d'accords collectifs de travail qu'après leur validation par une commission paritaire de branche. Cette commission dispose d'un délai de quatre mois pour valider la conformité de l'accord. Une fois ce délai écoulé, l'accord est réputé validé.

Cette commission vient d'être mise en place dans la branche des cabinets médicaux par un avenant à la convention collective. Cet avenant, signé le 24 août 2011, est en cours d'extension.

Laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers

- Accords signés et étendus :
 - accord portant création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprise (30 septembre 2010 – non étendu à ce jour) ;
 - avenant sur la prévoyance cadre – nouvelle rédaction (2 décembre 2010 – étendu le 13 juillet 2011) ;
 - avenant sur la prévoyance non cadre – nouvelle rédaction (2 décembre 2010 – étendu le 13 juillet 2011) ;
 - avenant portant mise en place de la portabilité des couvertures prévoyance et santé au 1^{er} janvier 2011 (2 décembre 2010 – étendu le 13 juillet 2011) ;
 - avenant sur la prévoyance cadre – amélioration des garanties au 1^{er} janvier 2011 (2 décembre 2010 – étendu le 13 juillet 2011) ;
 - avenant sur la prévoyance non cadre – amélioration des garanties au 1^{er} janvier 2011 (2 décembre 2010 – étendu le 13 juillet 2011) ;
 - accord sur la grille des salaires (24 mars 2011 – étendu le 7 juillet 2011) ;
 - accord sur la grille des salaires (8 septembre 2011 – étendu le 19 décembre 2011).
- Travaux
 - Réalisation d'un rapport de branche sur les données 2010 : lancé en avril 2011 et présenté en novembre 2011.
 - Lancement des travaux pour le renouvellement de l'assureur (prévoyance) de branche au 1^{er} janvier 2013 : réalisation d'un cahier des charges pour un appel d'offres transparent, appel d'offres en septembre/octobre 2011, réception des offres en novembre 2011. Choix de l'assureur en janvier-février 2012 puis mise à jour de la convention collective.

- Discussion d'un accord portant modification des indemnités de départ : la rédaction définitive a été rejetée par les organisations salariales en novembre 2011 (qui pourtant l'avaient approuvée en mai 2010 !)
- Commission de validation des accords d'entreprises : deux réunions avec l'étude de trois accords.
- CPNE (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi) : cinq réunions de travail autour de l'étude lancée sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, réalisée par l'OMPL avec l'appui d'un cabinet de consultants. Une réunion de travail sur l'accord UNAPL de la qualité de l'emploi dans les professions libérales.
- Travaux sur la classification : accord de méthode adopté pour une reclassification.
- Travaux de réécriture de la Convention Collective : accord de méthode adopté.

Cabinets dentaires

- Accord du 6 octobre 2011 relatif aux salaires et primes, étendu le 29 décembre 2011.
- Accord du 6 octobre 2011 relatif à la prévoyance.

Pharmacie

- Avenant du 19 mai 2011 révisant l'accord du 19 septembre 2007 relatif aux certificats de qualification professionnelle.
- Accord du 8 décembre 2011 relatif au régime de prévoyance des salariés cadres.

Vétérinaires

- Avenant n° 51 du 15 mars 2011 relatif à la mise à la retraite, étendu le 7 octobre 2011.
- Avenant n° 52 du 15 mars 2011 relatif au départ à la retraite, étendu le 7 octobre 2011.
- Avenant n° 55 du 6 octobre 2011 relatif à la valeur du point, étendu le 27 décembre 2011.
- Avenant n° 53 du 6 octobre 2011 relatif au travail de nuit.
- Avenant n° 54 du 6 octobre 2011 relatif à la modulation du temps de travail.
- Avenant n° 56 du 6 octobre 2011 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires.

Avocats

- Avenant n° 97 bis du 25 février 2011 modifiant l'avenant n° 97 du 28 mai 2010 relatif aux taux de contribution OPCA PL, étendu le 7 octobre 2011.
- Avenant n° 102 du 25 mars 2011 relatif à l'indemnité de fin de carrière, étendu le 27 décembre 2011.
- Avenant n° 103 du 27 mai 2011 modifiant l'avenant n° 93 bis du 23 juillet 2010 relatif au régime de dépendance, étendu le 23 décembre 2011.
- Avenant n° 105 du 18 novembre 2011 relatif aux minima conventionnels, étendu le 17 février 2012.

Huissiers de Justice

- Avenant n° 40 du 28 avril 2011 relatif aux salaires, étendu le 9 août 2011.

Administrateurs et mandataires judiciaires

- Avenant n° 5 du 17 février 2011 modifiant l'article 19-5 de la convention collective "absence pour maladie", étendu le 2 décembre 2011.
- Avenant n° 6 du 14 avril 2011 relatifs aux salaires, étendu le 9 août 2011.

Experts-comptables et commissaires aux comptes

- Accord de méthode sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes du 14 janvier 2011.

Agents généraux d'assurance

- Avenant n° 11 à la CCN du Personnel des Agences générales d'assurances du 2 juin 2003, signé le 18 octobre 2011, étendu le 24 février 2012.
- Avenant n° 2 à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 1^{er} décembre 2004, signé le 18 octobre 2011, étendu le 24 février 2012.
- Avenant n° 12 à la CCN du Personnel des Agences générales d'assurances du 2 juin 2003 modifiant les salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe 1, signé le 6 décembre 2011.
- Accord relatif à la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, signé le 6 décembre 2011.

Géomètres-experts

- Accord du 6 janvier 2011 relatif aux salaires, étendu le 16 mars 2011.
- Avenant n° 3 du 6 janvier 2011 relatif au taux de contribution à la formation professionnelle, étendu le 28 juillet 2011.

Enseignement Privé Hors Contrat

- Avenant n° 10 du 16 mars 2011 relatif à la prévoyance.
- Avenant n° 11 du 15 juin 2011 relatif aux salaires, étendu le 25 octobre 2011.
- Avenant n° 12 du 7 décembre 2011 modifiant le Titre 9 “Formation professionnelle” de la CCN.

En résumé, concernant la négociation collective, le secteur d'activités des professions libérales, que ce soit au niveau des branches ou au niveau interprofessionnel (qui est celui de l'UNAPL), est très dynamique.

Comme les représentants de l'UNAPL l'ont toujours souligné, les entreprises libérales étant très majoritairement des TPE, c'est la branche qui est le lieu judicieux de négociation, pour la plupart des sujets qui intéressent les entreprises d'une branche donnée. Et l'UNAPL s'interdit d'empiéter sur les prérogatives de celle-ci.

En revanche, pour tous les sujets qui intéressent la nation, la société, l'emploi, la formation professionnelle au sens large, l'UNAPL entend être présente dans le dialogue social et y prendre toute sa place. De même, sur tous les sujets transversaux de son secteur d'activités, ou sur les sujets que ses branches n'aborderaient pas. Car la spécificité des professions libérales impose un champ conventionnel particulier, ce qui n'est pas contradictoire avec sa volonté de reconnaissance d'organisation représentative d'employeurs au niveau national et interprofessionnel.



CONTRIBUTION DE L'UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE (UPA)

L'année 2011 a été particulièrement dense et efficace en matière de négociation collective puisque les partenaires sociaux ont négocié pas moins de huit accords nationaux interprofessionnels qui ont tous été signés par l'UPA :

- l'accord national interprofessionnel du 18 mars 2011 sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO⁽¹⁾ ;
- l'accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l'indemnisation du chômage ;
- l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 sur le contrat de sécurisation professionnelle ;
- les quatre accords sur l'emploi des jeunes :
 - l'accord national interprofessionnel du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi ;
 - l'accord national interprofessionnel du 29 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement ;
 - l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise ;
 - l'accord national interprofessionnel du 11 juillet relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi ;
- l'accord national interprofessionnel du 12 juillet 2011 relatif à l'Association pour l'emploi des cadres.

De plus, les partenaires sociaux ont poursuivi leurs discussions concernant la modernisation du dialogue social (Institutions représentatives du personnel et paritarisme).

1) Association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO) - Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC).

Face à l'ampleur de la crise, les partenaires sociaux ont également mis en place un comité de suivi du dialogue social et en son sein, un dispositif de veille mensuelle.

Par ailleurs, l'UPA et les cinq organisations syndicales de salariés ont été très actives concernant la mise en œuvre de l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat.

LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ARTISANAT

La mise en œuvre de l'accord du 12 décembre 2001

Nées au cours des années 2010-2011 dans les 22 régions que compte la Métropole, les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA) constituent l'aboutissement de sept ans de batailles juridiques entretenues par les représentants d'autres organisations d'employeurs et toutes gagnées par l'UPA.

Ces commissions, composées à parts égales de représentants de l'UPA et de représentants des organisations syndicales de salariés, permettent enfin d'organiser un espace de dialogue et d'échange, à l'extérieur des entreprises artisanales.

Leurs missions sont de plusieurs types :

- elles contribuent à la promotion de l'emploi dans l'artisanat et le commerce de proximité ;
- elles appuient les politiques régionales de développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage en direction des salariés et des jeunes ;
- elles ont pour mission de favoriser l'emploi et les conditions de travail ;
- elles permettent aux employés de nos secteurs de bénéficier d'avantages tels que chèques vacances ou chèques cadeaux.

Tant au niveau territorial que sectoriel, elles contribuent donc à renforcer le rayonnement et l'attractivité des professions artisanales notamment en direction des jeunes.

Ainsi, réunies le 13 juillet 2011, les organisations syndicales de salariés ont défini les orientations du programme des CPRIA jusqu'à fin

2012, et ont choisi d'axer leurs efforts sur le développement de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation, ainsi que sur toutes les pistes de nature à favoriser l'accès des jeunes à un emploi dans l'artisanat et le commerce de proximité.

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE

L'emploi des jeunes

Inscrite en priorité dans l'agenda social 2011 fixé le 10 janvier 2011, cette négociation s'est ouverte le 8 février 2011 pour convenir rapidement de **mesures concrètes** (en termes de **logement, transport, restauration, orientation, stages, etc.**) destinées à faciliter l'accès des jeunes au marché du travail en mobilisant, notamment, les moyens paritaires existants. Il était précisé, par ailleurs, que dans ce cadre, il sera également tenu compte de la nécessité d'intensifier la **solidarité intergénérationnelle (tutorat, etc.)**.

Entre le 8 février et le 11 juillet 2011, quatre accords nationaux interprofessionnels relatifs à l'emploi des jeunes ont été signés.

Un **accord du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi** dans leur accès à l'emploi. Cet accord a prévu notamment de confier l'accompagnement renforcé de :

- 20 000 "décrocheurs" (jeunes sortis du système éducatif sans qualification ou sans diplôme), aux missions locales, financé par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels dans la limite de 30 millions d'euros pour 2011 ;
- 25 000 jeunes ayant intégré un cursus dans l'enseignement supérieur et rencontrant des difficultés à s'insérer professionnellement, à l'APEC, financé sur ses réserves à hauteur de 20 millions d'euros pour 2011 et 20 millions d'euros en 2012 pour le même nombre de jeunes ;
- 20 000 jeunes ayant un diplôme et/ou une qualification reconnue et rencontrant des difficultés récurrentes pour accéder à un emploi durable, à Pôle Emploi, financé par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels dans la limite de 30 millions d'euros pour 2011.

Un **accord du 29 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement** afin de favoriser leur accès à l'emploi. Cet accord a prévu notamment :

- de financer la production de 15 000 logements supplémentaires par an à destination des jeunes ;
- d'accroître le nombre d'attributions annuelles de logements dans le parc locatif de 8 000 unités supplémentaires en trois ans ;
- de développer la Garantie des Risques Locatifs (GRL) ;
- de faciliter l'accès des jeunes aux aides et services complémentaires proposés par Action Logement pour favoriser leur accès à l'emploi ;
- de mettre en place un portail sur le logement des jeunes.

Un **accord du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise**. Cet accord a prévu notamment :

- la possibilité de fixer par accord de branche un objectif chiffré de progression des contrats en alternance ;
- d'augmenter le nombre de jeunes en contrat de professionnalisation par un développement des cofinancements du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels ;
- de favoriser la conclusion de contrats en alternance entre plusieurs entreprises ;
- de diminuer le taux de rupture des contrats en alternance et d'accompagner les jeunes concernés ;
- de mettre en place des cursus d'alternants-entrepreneurs ;
- d'améliorer la qualité des stages ;
- de mettre en place un délai de carence entre deux stages ;
- de prendre en compte la période de stage, en cas d'embauche, pour l'ouverture de certains droits.

Un **accord du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi**. Cet accord a prévu de créer les conditions d'un accueil de qualité, par le biais notamment :

- de la mise en place d'un parcours d'entrée dans l'entreprise pour les jeunes embauchés ;
- de la désignation d'un référent chargé de l'accueil du jeune embauché ;
- de la mise en place d'une fonction tutorale pour tout jeune accueilli en contrat de professionnalisation, etc.

Cet accord a surtout prévu la mise en place d'un dispositif exceptionnel de soutien financier aux jeunes actifs de moins de 26 ans. Ce dispositif doit leur permettre de faire face aux frais (mobilité, restauration, matériel ou tenue vestimentaire liés à l'emploi, etc.) auxquels ils sont confrontés avant de percevoir leur premier salaire.

Le financement de ce dispositif est assuré par un redéploiement d'une partie du montant de l'allocation "reprise et création d'entreprise" (ARCE) du régime d'assurance chômage dans la limite d'une enveloppe globale de 40 millions d'euros.

Particulièrement sensible à la question de l'accès à l'emploi des jeunes, vis-à-vis de laquelle les entreprises qu'elle représente participent déjà très conséquemment par le biais des contrats de formation en alternance et notamment du contrat d'apprentissage, l'UPA a signé tous ces accords.

L'UPA considère tous les jeunes visés par ces accords et leurs dispositions comme un vivier important pour satisfaire les besoins en effectifs et en compétences des entreprises relevant de l'artisanat et du commerce de proximité.

Elle est particulièrement attentive au suivi des travaux et soucieuse de l'atteinte des objectifs fixés dans ces accords dans le cadre des comités de suivi paritaires auxquels elle participe assidument.

Elle se félicite d'ailleurs du premier bilan chiffré de l'accord national interprofessionnel du 7 avril 2011 sur l'accompagnement à l'accès à l'emploi duquel elle retient avec satisfaction l'entrée de 21 080 jeunes accompagnés par les missions locales (soit plus de 100 % de l'objectif de 20 000 inscrit dans l'accord) et de 18 000 jeunes accompagnés par Pôle Emploi (soit 90 % de l'objectif de 20 000) qui a sûrement atteint les objectifs au 31 mars 2012 (date d'échéance d'entrée dans le dispositif).

En revanche, elle s'inquiète du bilan provisoire de l'APEC qui n'affiche qu'un taux de 17 % des objectifs avec l'accompagnement de 4 354 jeunes sur les 25 000 prévus.

En ce qui concerne l'aide financière exceptionnelle prévue dans l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011, l'UPA enregistre avec satisfaction sa mise en œuvre effective à compter du 10 avril 2012.

La délibération sociale sur la modernisation du dialogue social

Après une année 2010 en pointillés, les partenaires sociaux se sont réunis à dix reprises au cours de l'année pour tenter d'avancer dans le cadre de cette délibération sociale dont l'objectif est à la fois d'améliorer l'information donnée aux institutions représentatives du personnel (IRP) mais aussi de rationaliser les informations demandées aux entreprises.

Les partenaires sociaux ont notamment axé leurs travaux sur le recensement des attributions et informations existantes des IRP en partant de l'état des lieux réalisé au mois de janvier 2010 afin d'identifier :

- les informations **déjà fournies** aux IRP ;
- les informations **non spécifiquement destinées aux IRP** mais auxquelles elles peuvent accéder ;
- les informations qui ne sont **ni fournies ni accessibles**.

En second lieu, il a été acté le principe de la conception d'une information complète regroupant en un seul document l'ensemble des éléments nécessaires à l'information et à l'information-consultation des IRP sur la création et le partage de la valeur ajoutée.

D'une manière générale, on peut dire que cette délibération sociale concerne au premier chef les entreprises qui sont pourvues d'un Comité d'entreprise et d'un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Pour autant, il est essentiel pour l'UPA de **veiller à ne pas accroître les obligations des entreprises de moins de 20 salariés voire de moins de 50 salariés**.

Par ailleurs, **l'UPA continue de militer en faveur d'un relèvement du seuil à partir duquel l'élection d'un délégué du personnel est obligatoire**, considérant que les dispositifs des Commissions paritaires territoriales telles que les CPRIA sont plus adaptés aux spécificités de ses catégories d'entreprise et des besoins de leurs salariés.

La négociation sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement

Les discussions menées dans le cadre des neuf réunions plénières de négociation sur la modernisation du paritarisme ont permis d'aboutir à un avant-projet de texte fixant un ensemble de règles et de principes que les organismes paritaires de gestion devront respecter.

Il s'agit en particulier de redéfinir et actualiser la gouvernance, le mode de financement et les moyens de contrôle des organismes gérés par les partenaires sociaux.

L'accord qui se dessine doit aussi contribuer à rendre le paritarisme plus lisible, à améliorer le service apporté aux entreprises et aux salariés, et globalement à renforcer la légitimité des partenaires sociaux.

Il n'en reste pas moins qu'un point en particulier fait l'objet d'un désaccord, au niveau du collège des salariés mais aussi au sein du collège patronal, concernant le mode de prise de décision.

L'UPA est ainsi vivement attachée à ce que le mode de vote par tête soit la règle, compte tenu du déséquilibre que l'on observe le plus souvent dans la répartition des sièges du collège des employeurs. En effet, l'instauration d'un mode de vote par collège priverait l'UPA de toute chance de peser dans la prise de décision.

Un accord est envisagé avant la fin du premier trimestre 2012.

L'accord national interprofessionnel du 18 mars 2011 sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO

Le texte paritaire intègre les nouvelles conditions fixées par la réforme des retraites qui a fixé les bornes d'âge d'ouverture des droits à retraite à taux plein à 62 et 67 ans. Grâce à cette mesure, les partenaires sociaux éviteront une large part du déficit de 117 milliards d'euros prévu à l'horizon 2030. Ils ont ainsi agi en responsabilité.

La transposition dans les régimes de retraite complémentaire des mesures d'accompagnement concernant les carrières longues, les travailleurs handicapés et la pénibilité fixées par la loi du 9 novembre 2010, est également positive.

Enfin et surtout, le projet d'accord écarte une hausse des cotisations.

Par conséquent, l'UPA a signé l'accord sur les régimes de retraites complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF⁽²⁾ négocié le 18 mars 2011, le jugeant équilibré.

L'accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l'indemnisation du chômage

L'UPA qui appelle à une baisse du coût du travail en France, défend bien sûr l'objectif de réduction des cotisations d'assurance chômage payées par les entreprises et les salariés. Pour autant, le régime d'assurance chômage accuse aujourd'hui un déficit cumulé de 11 milliards d'euros et la priorité doit aller à la réduction de ce déficit.

Ainsi l'UPA se félicite d'avoir obtenu que la nouvelle rédaction de la convention d'assurance chômage, qui fixe les modalités du régime pour les deux ans à venir, tienne compte de cette priorité.

En ce qui concerne la baisse des cotisations, les partenaires sociaux ont fait preuve de responsabilité en retenant une disposition pragmatique et réaliste : la baisse des cotisations d'assurance chômage interviendra quand la situation financière du régime se sera améliorée.

Cette disposition traduit la volonté partagée des partenaires sociaux de combattre les déficits publics.

Pour les entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité, qui ont besoin d'une réglementation claire et lisible, elle contribuera également à éviter les contraintes de gestion qui auraient pu naître de modifications des taux de cotisation consécutives à des aléas conjoncturels.

L'UPA a donc signé l'accord sur l'assurance chômage.

En revanche l'UPA a été particulièrement critique quant au fonctionnement de Pôle emploi, constatant que contrairement à l'orientation fixée par le Gouvernement au moment de sa création, cet organisme n'assure pas pleinement son rôle d'accompagnement des entreprises et en particulier des plus petites, lorsqu'elles sont en phase de recrutement.

2) AGFF : Association pour la gestion du fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Cette situation aboutit à un paradoxe de plus en plus inacceptable : un taux de chômage élevé et des entreprises qui rencontrent des difficultés structurelles de recrutement.

L'UPA demande au Gouvernement et aux partenaires sociaux de se saisir de cette question.

Partie 2

**LE CONTEXTE
DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE**

LE CONTEXTE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE

I. LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI PORTANT RÉFORME DES RETRAITES

I.1. LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a instauré, dans un titre spécifique dédié à la pénibilité du parcours professionnel, plusieurs mesures relatives à la prise en compte de la pénibilité au travail. Elle a d'abord créé un dispositif de compensation permettant un départ anticipé à la retraite pour certaines personnes et sous certaines conditions, ainsi que des allègements ou des compensations de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles, mais elle a aussi et surtout mis l'accent sur la prévention de la pénibilité.

Ainsi l'obligation de prévention de la pénibilité est-elle aujourd'hui généralisée : elle figure désormais parmi les principes généraux de prévention énumérés par l'article L.4121-1 du Code du travail. L'employeur, pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, doit prendre toutes les mesures de prévention nécessaires, qu'elles portent sur les risques professionnels ou la pénibilité au travail. La loi a aussi élargi les compétences du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité (article L.4612-2 du Code du travail).

Enfin, pour certaines entreprises, la loi a instauré à l'article L.138-29 du Code de la sécurité sociale une obligation de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité sous peine d'une sanction financière, modulée en fonction des efforts constatés, pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale des salariés exposés.

1.1.1. Une seule définition des facteurs de risques professionnels au cœur des dispositifs

Si la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a posé un premier cadre de définition de l'exposition aux facteurs de pénibilité en visant, sans les spécifier, des facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé, la définition précise de ces facteurs de risques professionnels était nécessaire. C'est le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels qui a donc défini les facteurs de pénibilité.

Ce décret joue un rôle pivot dans la mise en œuvre du volet pénibilité de la loi puisqu'il répond à une double logique de prévention, par la mise en œuvre des dispositifs de négociation collective et de traçabilité individuelle, et de réparation, par l'instauration d'un droit à retraite anticipée.

À partir du protocole d'accord des partenaires sociaux du 16 juillet 2008, le décret a retenu, de manière objective, dix facteurs de pénibilité rattachés aux critères déterminés par la loi, à savoir les contraintes physiques marquées, l'environnement physique agressif et les rythmes de travail, en faisant référence le cas échéant aux articles concernés du Code du travail.

Au titre des contraintes physiques marquées, le décret cite les manutentions manuelles de charges définies à l'article R.4541-2 du Code du travail, les postures pénibles, qu'il définit comme la position forcée des articulations et les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R.4441-1.

Au titre de l'environnement physique agressif, ont été retenus les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R.4412-3 et R.4412-60 (y compris les poussières et les fumées), les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R.4461-1, les températures extrêmes et le bruit mentionné à l'article R.4431-1.

Enfin, au titre de certains rythmes de travail, le décret mentionne le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L.3122-29 à L.3122-31, le travail en équipes successives alternantes et le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

1.1.2. Les textes d'application relatifs à la prévention de la pénibilité

Trois décrets et une circulaire sont venus préciser les dispositions de la loi portant réforme des retraites relatives à la prévention de la pénibilité :

- le décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité ;
- le décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L.138-29 du Code de la sécurité sociale ;
- la circulaire de la Direction générale du travail n° 08 du 28 octobre 2011 relative aux accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité prévus à l'article L.138-29 du Code de sécurité sociale ;
- le décret n° 2011-1969 du 26 décembre 2011 relatif au fonds national de soutien relatif à la pénibilité prévu par l'article 86 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

1.1.2.1. Les accords et plans d'action conclus en faveur de la prévention de la pénibilité

En vertu de l'article L.138-29 du Code de la sécurité sociale et depuis le 1^{er} janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action de prévention de la pénibilité, si au moins 50 % de leur effectif est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. À défaut, elles encourent une pénalité financière modulable en fonction des efforts constatés et égale au plus à 1 % de la masse salariale des salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

La loi a en outre prévu un cas d'exonération à l'obligation de conclure un accord ou d'adopter un plan d'action pour les entreprises de 50 à 299 salariés, ou appartenant à un groupe de 50 à 299 salariés, qui sont couvertes par un accord de branche étendu. Ces entreprises ne sont pas soumises à cette obligation de négocier.

Un dispositif privilégiant l'incitation à la négociation

Les accords ou plans d'action de prévention impulsent une dynamique dont la réussite dépendra de la mobilisation des différents acteurs et de la démarche mise en œuvre dans l'entreprise. Cette incitation forte à la négociation doit se traduire par un effort de programmation de mesures de prévention, à assortir d'indicateurs

permettant d'apprécier les progrès réalisés. L'enjeu de ce dispositif est bien d'améliorer les conditions et l'organisation du travail, pour permettre aux salariés de poursuivre leur activité tout en préservant leur santé, tout au long de leur vie professionnelle. Il s'agit, par la prévention, de réduire voire d'éliminer la pénibilité dans les entreprises.

Les deux décrets du 7 juillet 2011 ainsi que la circulaire de la Direction générale du travail du 28 octobre 2011 relative aux accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité prévus à l'article L.138-29 du Code de la sécurité sociale sont venus préciser la mise en œuvre du dispositif pour véritablement mettre l'accent sur la prévention de la pénibilité en laissant le temps nécessaire aux différents partenaires pour négocier un accord ou élaborer un plan d'action.

Tout d'abord, le contenu de l'accord ou du plan d'action est précisé par l'article D.138-27 du Code de la sécurité sociale qui propose six thèmes parmi lesquels trois au moins doivent être choisis.

Les deux premiers thèmes – la réduction des polyexpositions ou l'adaptation et l'aménagement des postes de travail – s'attachent à supprimer ou réduire les facteurs de risque. Cela s'inscrit dans une approche classique de la prévention des risques professionnels, de la santé et de la sécurité au travail, que les actions menées relèvent de la prévention primaire, en s'attaquant aux sources du risque, ou de la prévention secondaire, en cherchant à atténuer les effets des expositions aux facteurs de pénibilité.

Les quatre autres thèmes concernent davantage l'amélioration des conditions de travail, notamment sous l'angle organisationnel, afin d'apporter des réponses aux situations d'exposition à des facteurs de pénibilité inhérentes à l'activité de travail – travail de nuit dans certains établissements, par exemple. À ce thème peuvent s'ajouter le développement des compétences et des qualifications pour construire des parcours professionnels permettant une réorientation des salariés exposés aux facteurs de pénibilité vers d'autres métiers ou fonctions, l'aménagement des fins de carrière ou encore le maintien en activité et la prévention de la désinsertion professionnelle.

Si, conformément à la loi, le dispositif est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2012, plusieurs dispositions ont cependant été prises afin de laisser aux entreprises le temps nécessaire pour négocier un accord ou élaborer un plan d'action.

Le décret a prévu une disposition transitoire pour les accords ou plans d'action existant au 9 juillet 2011 (date de publication du décret relatif aux accords conclus en faveur de la pénibilité) et contenant des clauses relatives à la prévention de la pénibilité : ceux-ci valent accords ou plans d'action relatifs à la prévention de la pénibilité jusqu'à leur expiration et dans la limite de trois ans à compter de leur conclusion ou de leur élaboration, sous réserve que leur contenu soit conforme à celui défini par le décret du 7 juillet 2011. Cette disposition permet notamment aux entreprises qui auraient déjà mis en place une démarche de prévention de la pénibilité dans le cadre d'un accord seniors, d'un accord sur les conditions de travail ou sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, d'en conserver le bénéfice.

C'est à l'occasion d'un contrôle que l'Inspection du travail pourra vérifier l'existence d'un accord ou d'un plan d'action et analyser sa conformité aux obligations réglementaires. En cas d'absence ou de non-conformité de l'accord ou du plan, une mise en demeure sera prononcée et l'entreprise disposera alors de six mois pour le négocier, l'élaborer ou le compléter. À l'issue de la procédure, le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi déterminera le taux de la pénalité financière appliquée (entre 0 et 1 % des rémunérations ou gains versés aux travailleurs concernés pendant les périodes où l'entreprise n'est pas couverte), en fonction notamment de la situation de l'entreprise et des efforts constatés.

Un dispositif accompagné par les pouvoirs publics via le site Internet “travailler-mieux” et sa rubrique pénibilité

Afin d'aider les partenaires sociaux et les entreprises dans la négociation de leur accord ou l'élaboration de leur plan d'action de prévention de la pénibilité, une rubrique dédiée a été ouverte sur le site Internet du ministère www.travailler-mieux.gouv.fr. Conçue comme un kit pratique d'une trentaine de fiches, cette rubrique est appelée à s'enrichir au fil du temps. Elle a été préparée, sous l'égide de la Direction générale du travail, par une équipe pluridisciplinaire composée de juristes, de médecins, d'ingénieurs et de communicants du ministère chargé du Travail et des organismes de prévention associés au deuxième Plan santé au travail.

Elle contient des conseils méthodologiques et des exemples de clauses pour les négociations de branche et d'entreprise, ainsi que des fiches techniques permettant d'identifier les facteurs de pénibilité et les mesures de prévention qui en découlent. Elle comporte également un espace “questions/réponses” et un formulaire permettant aux inter-

nautes de poser leurs questions. Entre la mise en ligne de ce formulaire en septembre 2011 et la fin de l'année 2011, près de 300 questions ont été posées sur cette foire aux questions.

Cette rubrique va aussi permettre d'accompagner les entreprises sur la mise en œuvre du dispositif de traçabilité.

I.1.2.2. Le fonds national de soutien relatif à la pénibilité

La loi portant réforme des retraites a également créé un fonds national de soutien relatif à la pénibilité (FNSP) à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2013. Placé auprès de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, il a vocation, aux termes du décret n° 2011-1969 du 26 décembre 2011, à contribuer, sous forme de subventions, au financement de travaux ou d'actions d'expertise, d'ingénierie, de tutorat, de formation, d'évaluation ou de promotion menés par les branches et les entreprises, en faveur de la prévention de la pénibilité.

Afin d'accompagner ce volet de la politique d'amélioration des conditions de travail, les ressources du FNSP sont constituées par une dotation de la branche accidents du travail-maladies professionnelles de 10 millions d'euros dont le montant est fixé par la loi de financement de la sécurité sociale de 2011, et par une dotation de l'État de même hauteur, prévue par la loi de finances de 2011.

Administré au niveau national par un comité de gestion qui comprend le Directeur général du travail, le Directeur de la sécurité sociale, ou leurs représentants, et les membres de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles, ce fonds doit financer, sur la base d'un appel à projet, des actions mises en œuvre à des fins de prévention de la pénibilité par les branches et les entreprises, couvertes par un accord créant un dispositif d'allègement ou de compensation de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles. L'appel à projet est défini par le comité de gestion ; les projets des branches seront sélectionnés par ce même comité alors que les projets des entreprises seront étudiés et appréciés par les caisses chargées de la prévention et de la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles (caisses d'assurance retraite et de la santé au travail CARSAT, caisses générales de sécurité sociale CGSS) en lien avec les services déconcentrés du ministère chargé du Travail.

Il s'agit essentiellement de soutenir les entreprises dans leur démarche de prévention de la pénibilité en subventionnant des projets, plutôt innovants, portant par exemple sur des diagnostics fins des situa-

tions de pénibilité au sein de l'entreprise (en recourant à des diagnostics ergonomiques notamment), sur un accompagnement d'une démarche globale d'amélioration des conditions de travail (par exemple au plan organisationnel) mais aussi sur des actions de tutorat de certains salariés de l'entreprise en direction des autres salariés afin de diffuser les bonnes pratiques en matière de prévention de la pénibilité. Une entreprise ne pourra être subventionnée que pour un seul projet ce qui devrait permettre de toucher essentiellement les TPE et les PME.

Toutes les informations sont disponibles sur le site travailler-mieux et sur le site de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) et des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

1.2. ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES : OBLIGATION POUR LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS DE CONCLURE UN ACCORD OU D'ÉLABORER UN PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites renforce le dispositif légal existant sur l'obligation de négocier un accord en faveur de l'égalité professionnelle et salariale. Une sanction financière allant jusqu'à 1 % de la masse salariale est applicable, depuis le 1^{er} janvier 2012, à toute entreprise d'au moins 50 salariés qui n'aurait pas négocié un accord ou, à défaut, mis en place unilatéralement un plan d'action.

Le montant de la pénalité est fixé – à l'issue d'une procédure d'échanges contradictoires entre l'entreprise et l'Inspection du travail – par le Directeur régional des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) au regard des efforts constatés de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des motifs de son éventuelle défaillance. Son produit est affecté au fonds de solidarité vieillesse (FSV).

Les entreprises mobilisent les leviers les plus pertinents pour répondre à leurs situations particulières en respectant, sur chacun des domaines d'action qu'elles auront choisi de traiter plus particulièrement (trois au minimum pour les entreprises de 300 salariés et plus, et deux pour les entreprises de moins de 300 salariés), les trois exigences suivantes :

- elles se fixent des objectifs de progression ;
- elles programment des actions permettant de les atteindre ;
- elles se dotent d'indicateurs chiffrés de suivi.

La loi organise également un mécanisme de transparence des informations essentielles en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Ainsi, le plan d'action contenu dans le rapport de situation comparée fait l'objet d'une synthèse qui comprend les objectifs de progression, les actions et les indicateurs retenus dans le cadre de l'accord ou, à défaut, du plan d'action, ainsi que les indicateurs-clés en matière d'égalité (par sexe : salaire médian ou salaire moyen, durée moyenne entre deux promotions, exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles). Cette synthèse est publiée sur le site Internet de l'entreprise, portée à la connaissance des salariés et tenue à la disposition de toute personne qui demanderait à en prendre connaissance.

Le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 et la circulaire du 28 octobre 2011 précisent les modalités d'application et les conditions de mise en œuvre de la pénalité financière.

Des outils d'aide à la négociation collective sont à la disposition des entreprises, des représentants du personnel et des délégués syndicaux mais aussi des organisations professionnelles, des associations engagées dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que de toutes personnes intéressées, sous la forme de fiches pratiques sur le site du ministère chargé du Travail.

Pour en savoir plus

- www.travailler-mieux.gouv.fr
- <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr> Accueil > Travail > Dossiers > Gestion des ressources humaines > Égalité professionnelle

II. LA PRIME DE PARTAGE DES PROFITS INSTAURÉE PAR LA LOI DE FINANCEMENT RECTIFICATIVE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2011

L'article premier de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011 du 28 juillet 2011 a institué une prime de partage des profits, applicable dès 2011, au bénéfice des salariés appartenant à une entreprise ou un groupe ayant augmenté ses dividendes.

Le principe du dispositif est que lorsqu'une entreprise dégagne des marges financières suffisantes pour augmenter la rémunération de ses actionnaires *via* la distribution de dividendes elle doit également en faire profiter ses salariés qui ont concouru à la performance globale de l'entreprise. Le critère unique de déclenchement de l'obligation de verser la prime est ainsi l'augmentation du dividende par action par rapport à la moyenne des dividendes des deux années précédentes.

S'agissant du champ des entreprises concernées, deux principes ont été retenus au-delà du critère d'augmentation des dividendes :

- la prime est obligatoire pour les sociétés commerciales de plus de 50 salariés, elle est facultative pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, c'est au niveau de la seule tête de groupe que s'apprécie le fait générateur de la prime, à savoir l'augmentation ou non du dividende par action.

Le montant de la prime – qui bénéficie d'un régime social favorable – n'est pas fixé par la loi. C'est à la négociation de le définir.

Sur le plan de la méthode de mise en place et d'attribution aux salariés de la prime, celle-ci rejoint les mécanismes existants en matière d'intéressement ou de participation : la prime est négociée et peut être modulée selon les modalités applicables à ces dispositifs, notamment s'agissant de la possibilité de prévoir une ancienneté minimale.

À défaut d'accord, la prime est mise en place par décision unilatérale de l'employeur.

Afin de prendre en compte la situation des entreprises qui ont déjà des mécanismes de redistribution des bénéfices, il est possible, à la place de la prime, d'opter pour le versement d'un supplément de participation ou d'intéressement ou encore de procéder à la distribution gratuite d'actions – autant de mécanismes que la loi regroupe sous le vocable "des avantages pécuniaires non obligatoires". Ces alternatives

à la prime de partage de profits doivent être mises en place en lien avec l'augmentation des dividendes par le biais d'un accord collectif.

La loi a par ailleurs ouvert la possibilité, à titre expérimental, et ce jusqu'au 31 décembre 2012, de conclure des accords d'intéressement sur un an (et non trois ans comme pour le droit commun) dans les entreprises de moins de 50 salariés.

La circulaire DGT/DSS/DG Trésor du 29 juillet 2011 (disponible sur www.circulaires.gouv.fr) répond au travers d'un questions-réponses aux principales interrogations relatives au périmètre, à la mise en place et au calcul de la prime de partage des profits et ainsi qu'aux modalités de mise en place de l'intéressement sur an. En complément de cette instruction afin d'accompagner au mieux les entreprises, la Direction générale du travail centralise les interrogations complémentaires, *via* une messagerie dédiée : participation.financiere@travail.gouv.fr.

III. LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI DU 24 NOVEMBRE 2009 : LA RÉFORME DES OPCA

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a ouvert un nouvel acte dans la réforme engagée depuis le début des années 2000 du système français de formation professionnelle. Un des axes forts en est la refonte du réseau des organismes agréés pour collecter la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Cette refonte repose, d'une part, sur la réduction du nombre d'organismes par l'accroissement du niveau de collecte minimale pour bénéficier de l'agrément, qui passe de 15 millions d'euros à 100 millions d'euros et, d'autre part, sur un renforcement des services aux entreprises, et notamment aux plus petites d'entre elles, sur la base d'objectifs négociés avec l'Administration dans une convention d'objectifs et de moyens (COM).

En parallèle, ces évolutions sont accompagnées d'une réforme du plan comptable et d'une recomposition des outils de rendu-compte (états statistiques et financiers). L'ensemble de ces évolutions devrait être opérationnel au 1^{er} janvier 2012.

III.1. LES PRÉMICES DE LA RÉFORME DU RÉSEAU DE COLLECTE

La réforme de la formation professionnelle figurait dans l'agenda social annoncé par le président de la République au terme de la conférence sociale du 19 décembre 2007. La priorité fixée était l'examen des financements et des dispositifs de formation pour les demandeurs d'emploi et les salariés les moins qualifiés. Cette volonté de réforme s'inscrivait dans un mouvement d'interrogation sur l'efficacité du système de formation professionnelle qui avait déjà donné lieu à la production de nombreux rapports. Plusieurs d'entre eux, et notamment le rapport d'information du Sénat et celui de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), évoquaient la restructuration du réseau des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) avec une triple finalité d'optimisation financière, de meilleure organisation géographique et de qualité de services.

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'agenda social fixé par le président de la République, la ministre chargée de l'emploi et de la formation professionnelle, Christine Lagarde, adressait en février 2008

une lettre de mission à Pierre Ferracci, président du groupe Alpha afin qu'il anime un groupe de travail associant des représentants des conseils régionaux, des organisations syndicales et professionnelles et les administrations de l'État. La synthèse des travaux de ce groupe, publiée en juillet 2008, retenait notamment un axe de réforme portant sur l'évolution du métier des OPCA et de leur gouvernance.

Suite à la remise de la synthèse du groupe de travail, un document d'orientation était adressé, en juillet 2008, par le Gouvernement aux partenaires sociaux pour détailler les axes de la réforme sur lesquels la négociation interprofessionnelle pouvait s'engager. En ce qui concerne le fonctionnement des OPCA, il était proposé de relever le seuil de la collecte pour leur agrément à un montant minimum de 100 millions d'euros, et d'améliorer la transparence et la gestion de ces organismes. Il apparaissait également souhaitable de généraliser, en leur sein, l'existence de services de proximité pour les très petites entreprises (TPE).

Dans cette perspective, les partenaires sociaux étaient invités à négocier sur l'organisation concrète du réseau de collecte ainsi rationalisé et en particulier sur les modalités qui devaient présider à la fusion des organismes existants, notamment pour assurer la cohérence d'ensemble du dispositif et une couverture adéquate des différents secteurs professionnels.

Sur la base de ce document d'orientation, les partenaires sociaux ouvrirent une négociation interprofessionnelle qui déboucha le 7 janvier 2009 sur un accord national interprofessionnel (ANI) sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels. Cet accord aborde la question du réseau des OPCA et de son resserrement en termes généraux, mais renvoyait la formulation des préconisations à un groupe de travail paritaire.

Ce groupe de travail a conduit à la publication le 27 mai 2009 d'une lettre paritaire relative aux missions et aux critères d'agrément des OPCA. Elle définit une nouvelle approche des missions des OPCA : information, sensibilisation et accompagnement des entreprises, notamment des PME/TPE, pour l'analyse de leurs besoins en matière de formation professionnelle, conduite d'une politique incitative au développement de la professionnalisation des salariés et des demandeurs d'emploi, appui à la mise en œuvre de la politique des entreprises dans le cadre de leur plan de formation.

III.2. LA LOI DU 24 NOVEMBRE 2009 ET LE DÉCRET DU 22 SEPTEMBRE 2010

Un projet de loi était alors élaboré par le Gouvernement. Son exposé des motifs fixait comme objectif de rendre les circuits de financement plus efficaces notamment grâce à des organismes collecteurs disposant d'une plus grande surface financière et organisés par grands secteurs d'activité. Les mesures proposées visaient à permettre des économies d'échelle, une meilleure gestion des fonds collectés, une meilleure prise en compte des mobilités professionnelles et plus de transparence. Un relèvement du seuil de collecte à 100 millions d'euros permettait d'envisager une taille suffisante des organismes pour être en mesure de répondre à leurs missions dans le cadre de frais de gestion maîtrisés.

Suite au débat parlementaire, la loi adoptée le 24 novembre 2009 a organisé une procédure de ré-agrément de l'ensemble des OPCA et détaillé les critères de ce nouvel agrément : capacité financière, performances de gestion, cohérence du champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel, mode de gestion paritaire, aptitude à assurer des services territoriaux de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, application d'engagements relatifs à la transparence de la gouvernance et à la publicité des comptes. Par ailleurs, la loi crée un mécanisme de conventionnement entre l'État et chaque OPCA sur les objectifs et les moyens des services rendus par l'OPCA.

Aux termes de la loi, la validité des agréments délivrés aux organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle expire au plus tard le 1^{er} janvier 2012. La délivrance d'un nouvel agrément par l'État est subordonnée à la conclusion d'un accord qui matérialise le fait que des secteurs professionnels différents se sont entendus pour disposer d'un outil commun au service du développement de la formation professionnelle continue.

Le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 a relevé le seuil minimal de collecte de 15 à 100 millions d'euros et les nouveaux organismes devaient déposer auprès de l'Administration un dossier d'agrément dont la composition a été fixée par l'arrêté du 20 septembre 2011. En parallèle à cette démarche d'agrément, l'Administration et les partenaires sociaux ont conduit un certain nombre de démarches connexes :

- l'autorité des normes comptables a réuni un groupe de travail constitué d'experts comptables et de représentants du secteur afin d'élaborer un nouveau plan comptable des OPCA. Ce groupe a

rendu son projet en juin 2011. Le processus d'homologation est en cours et le nouveau cadre comptable devrait être publié pour prendre effet en 2012 ;

- les conventions d'objectifs et de moyens (COM) déterminent les objectifs que l'OPCA se fixe dans la définition de son offre de services et les moyens dont il peut disposer pour la mettre en œuvre dans le cadre du plafonnement des frais de gestion, d'information et de missions prévu par les arrêtés du 20 septembre 2011. La négociation, puis la conclusion des COM ont été conduites de manière à ce que celles-ci soient effectives au 1^{er} janvier 2012.

La redéfinition des outils de compte-rendu : du fait de ces différentes modifications, l'état statistique et financier (ESF) qui constitue aujourd'hui l'outil de compte-rendu des OPCA vers l'Administration devra être refondu. Ce nouveau document devra être opérationnel en 2013 afin de rendre compte de l'activité 2012.

III.3. LES TRANSFORMATIONS DU PAYSAGE DE LA COLLECTE

La négociation des accords collectifs créant les nouveaux OPCA et l'instruction des dossiers de demande d'agrément par l'État ont conduit à proposer l'agrément des nouveaux collecteurs en trois vagues. Une première vague a été soumise pour avis au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie le 19 septembre 2011 et les arrêtés d'agrément ont été publiés le 11 octobre. Une seconde vague a été examinée par le Conseil national le 8 novembre et les arrêtés d'agrément ont été publiés le 4 décembre. La troisième et dernière vague a été examinée par le Conseil national le 14 décembre et les arrêtés d'agrément ont été publiés les 22 et 23 décembre.

III.3.1. Le paysage de la collecte avant la réforme

96 organismes paritaires collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue étaient agréés et se répartissaient comme suit :

- 39 organismes nationaux professionnels agréés pour le plan de formation, la professionnalisation et, pour 9 d'entre eux, pour le congé individuel de formation ;
- 2 organismes nationaux multibranches et interprofessionnels (AGEFOS-PME, OPCALIA) ;
- 24 organismes régionaux interprofessionnels (les OPCALIA régionaux) qui n'étaient agréés que pour le plan de formation ;
- 31 organismes uniquement gestionnaires du congé individuel de formation dont 26 organismes régionaux (FONGECIF) et 5 organismes nationaux.

Ensemble, ces OPCA ont collecté plus de 6,3 milliards d'euros en 2010 au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

III.3.2. Le paysage après la réforme

Au terme du processus de ré-agrément, le nouveau paysage des OPCA s'établit ainsi :

- 18 organismes nationaux professionnels agréés pour le plan de formation, la professionnalisation et, pour 6 d'entre eux, également pour le congé individuel de formation ;
- 2 organismes nationaux multibranches et interprofessionnels (AGEFOS-PME, OPCALIA) ;
- 28 organismes uniquement gestionnaires du congé individuel de formation dont 26 régionaux (FONGECIF) et 2 nationaux (AGECIF CAMA et UNAGECIF).

Le nouveau paysage de la collecte des fonds de la formation professionnelle continue peut se caractériser de la manière suivante :

Nom de l'organisme	Agréments accordés	Secteurs d'activités (sous réserve d'un accord de branche désignant l'OPCA)
OPCAIM	Plan de formation et professionnalisation	Industries de la métallurgie
OPCA DEFI	Plan de formation et professionnalisation	Industries de la chimie, du pétrole, de la pharmacie, de la transformation des matières plastiques
OPCA 3 +	Plan de formation et professionnalisation	Industries des carrières et matériaux, de la production des papiers et cartons, du bois et de l'ameublement
OPCALIM	Plan de formation, professionnalisation et CIF	Industries alimentaires et coopération agricole (agrément CIF pour la coopération agricole)
FAF TT	Plan de formation, professionnalisation et CIF	Travail temporaire
FAFIH	Plan de formation et professionnalisation	Hôtellerie, restauration, casinos
INTERGROS	Plan de formation et professionnalisation	Commerce de gros et commerce international
AGEFOS-PME	Plan de formation et professionnalisation	Interprofessionnel et multibranches

Source : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

Nom de l'organisme	Agréments accordés	Secteurs d'activités (sous réserve d'un accord de branche désignant l'OPCA)
AFDAS	Plan de formation, professionnalisation et CIF	Intermittents du spectacle, secteurs de la culture, de la communication, des loisirs et de la presse
OPCA-PL	Plan de formation et professionnalisation	Professions libérales et hospitalisation privée à caractère commercial
FAFIEC	Plan de formation et professionnalisation	Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et sociétés de conseils
OPCA TRANSPORTS	Plan de formation et professionnalisation	Activités de transports
FORCO	Plan de formation et professionnalisation	Commerce et distribution
OPCALIA	Plan de formation et professionnalisation	Interprofessionnel et multibranches
OPCABAIA	Plan de formation et professionnalisation	Banques et assurances
OPCA CONSTRUCTION	Plan de formation et professionnalisation	BTP
FAFSEA	Plan de formation, professionnalisation et CIF	Professions agricoles
UNIFORMATION	Plan de formation, professionnalisation et CIF	Économie sociale
UNIFAF	Plan de formation, professionnalisation et CIF	Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif
ANFA	Plan de formation et professionnalisation	Services de l'automobile
FONGECIF (26)	CIF	Régionaux interprofessionnels
AGECIF CAMA	CIF	Crédit et mutualité agricoles
UNAGECIF	CIF	Entreprises à statut (banque de France, SNCF, RATP, etc.)

Source : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

IV. LOI DU 28 JUILLET 2011 POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE ET LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (loi Cherpion) reprend les dispositions de l'accord portant sur les stages en entreprise et sur l'apprentissage conclu le 7 juin 2011 entre le MEDEF, la CGPME et l'UPA pour les organisations d'employeurs, et la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC pour les organisations de salariés.

Elle transpose également certaines mesures de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 31 mai 2011 mettant en place le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) qui fusionne la convention de reclassement personnalisé (CRP) et le contrat de transition professionnelle (CTP) ainsi que l'ANI du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale de conséquences de la crise économique sur l'emploi.

La loi comprend quatre titres relatifs au développement de l'alternance, à l'encadrement des stages, au développement de l'emploi dans les groupements d'employeurs et au contrat de sécurisation professionnelle.

IV.1. DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

Le titre I^{er} de la loi du 28 juillet 2011 relative au développement de l'alternance et à la sécurisation des parcours professionnels définit les mesures destinées à favoriser l'alternance dans l'ensemble des entreprises, sous trois axes principaux.

Axe 1 : Inciter les entreprises à l'embauche des jeunes - Agir sur l'offre d'emploi

Deux nouvelles aides de l'État sont ainsi applicables depuis le 1^{er} mars 2011 :

- une aide destinée aux petites et moyennes entreprises de moins de 250 salariés, équivalente à une compensation totale pour l'employeur de ses cotisations patronales restant à payer pour tous les contrats en alternance supplémentaires passés avec des jeunes de moins de 26 ans. Cette aide est prolongée jusqu'au 30 juin 2012 ;
- une aide de 2 000 euros pour les employeurs recrutant des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans en contrat de professionnalisation.

Par ailleurs, la durée d'expérience pour être maître d'apprentissage a été ramenée entre deux et trois ans, contre trois et cinq ans auparavant. Cette mesure a pour effet d'augmenter mécaniquement le nombre de salariés pouvant devenir maître d'apprentissage dans l'entreprise.

De plus, la loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, complétée par la loi de finances rectificative du 29 juillet 2011, a réformé le système des "quotas en alternance". En effet, les entreprises de 250 salariés et plus étaient soumises à une contribution supplémentaire à la taxe apprentissage, équivalente à 0,1 % de leur masse salariale annuelle brute, lorsqu'elles comptaient moins de 3 % de jeunes en alternance dans leur effectif.

Aussi, la réforme a-t-elle conduit à :

- porter le quota d'alternants de 3 à 4 % ;
- moduler le taux de la contribution supplémentaire à l'apprentissage en fonction de l'effort de l'entreprise par rapport à la cible ;
- récompenser les entreprises qui dépasseront la nouvelle obligation légale par le biais d'une aide de l'État.

Toutefois, suite à l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011, deux dispositions exonératoires ont été introduites dans l'article 230 H du Code général des impôts. À compter de l'année 2012 et de façon pérenne, les entreprises dont l'effectif annuel moyen des salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est supérieur ou égal à 3 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise peuvent être exonérées de la contribution supplémentaire à l'apprentissage au titre de l'année considérée si elles remplissent l'une des conditions suivantes :

- justifier d'une progression de l'effectif annuel moyen des salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente ;
- avoir connu une progression de l'effectif annuel moyen des salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et relever d'une branche couverte par un accord prévoyant au titre de l'année une progression d'au moins 10 % du nombre de salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans les entreprises de 250 salariés et plus et justifier, par rapport à l'année précédente, que la progression est atteinte dans les proportions prévues par l'accord au titre de l'année considérée.

La loi relative à l'alternance développe également l'introduction de mesures de simplification administrative pour les entreprises (fin de l'obligation d'enregistrement des contrats d'apprentissage par les services de l'État, possibilité d'effectuer deux contrats de professionnalisation en contrat à durée déterminée successifs avec le même employeur pour l'obtention d'une qualification complémentaire ou supérieure, création d'un service permettant aux employeurs de transmettre les contrats sous forme dématérialisée).

Axe 2 : Améliorer l'appareil de formation - Agir sur l'offre de formation et son financement

Le Gouvernement a également souhaité augmenter de façon significative les moyens alloués à l'apprentissage en passant par l'augmentation du taux du quota de la taxe d'apprentissage. Le taux de ce quota passera de 52 % à 59 % d'ici 2015. Cette modification permettra d'augmenter les moyens financiers alloués aux CFA et SA d'environ 400 millions d'euros par an. Cette mesure a été mise en œuvre en garantissant la pérennité du niveau de financement des autres formations professionnelles et technologiques.

Concernant l'apprentissage, en partenariat avec les conseils régionaux, les contrats d'objectifs et de moyens (COM) pour la modernisation de l'apprentissage ont soutenu le développement de l'offre de formation en injectant 1,4 milliard d'euros lors de leur première génération (2005-2010). La deuxième génération de COM (2011-2015) augmentera encore le volume de ces financements puisque le produit actuel de la contribution supplémentaire à l'apprentissage s'y ajoute, portant les crédits annuels à plus de 340 millions d'euros. La signature des COM pour la modernisation de l'apprentissage est adossée à un engagement des conseils régionaux de porter au bénéfice des objectifs des COM une enveloppe au moins équivalente à celle de l'État. Cette nouvelle génération des COM donne également lieu à une obligation de justification des dépenses effectives réalisées par les conseils régionaux.

Enfin, le grand emprunt national dispose d'un volet alternance financé à hauteur de 500 millions d'euros, dont 250 millions d'euros pour développer l'offre d'hébergements pour les alternants (frein récurrent pour l'accès au dispositif des jeunes les plus modestes) et 250 millions d'euros destinés à développer et à moderniser l'offre de formation par le biais d'appels à projets. Les critères de sélection reposent notamment sur la nécessité d'impulser des projets innovants, ainsi que sur la capacité des centres de formation à proposer des projets prenant en compte la réalité du marché du travail et des perspectives d'emplois en alternance. Les services de l'État (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, ministère de l'Éducation nationale, ministère de

l'Économie, de l'Industrie et des Finances, etc.) sont pleinement associés au jury chargé de sélectionner les projets. À ce jour, 11 projets ont été financés et 150 autres sont en cours d'élaboration.

Axe 3 : Améliorer le statut de l'alternant et faciliter la relation alternant-entreprise - Rendre l'alternance attractive

La loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels institue une "carte d'étudiant des métiers" pour certains jeunes en contrat de professionnalisation (durée du contrat d'au moins une année pour un titre ou diplôme inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles). Ce statut permettra à ces jeunes de bénéficier des mêmes réductions que les étudiants et d'avoir accès aux restaurants universitaires au tarif social. L'ouverture du logement universitaire sera possible dans les zones où l'offre n'est pas déjà saturée par la demande des étudiants.

Un "portail de l'alternance" mis en place progressivement depuis la rentrée 2011 propose de :

- mettre en relation des employeurs et salariés potentiels à travers la bourse en ligne de l'emploi en alternance, actuellement disponible sur le site suivant : www.alternance.emploi.gouv.fr ;
- simplifier les démarches et les procédures administratives dans le recrutement des jeunes en contrat d'alternance, avec notamment une aide au choix du contrat et un simulateur de calcul de la rémunération ;
- permettre à l'employeur de remplir en ligne le formulaire *Cerfa* pour le transmettre sous forme dématérialisée à son OPCA et au salarié de suivre en temps réel l'évolution de l'instruction de son contrat.

Premiers résultats

Ainsi, la loi du 28 juillet 2011 relative au développement de l'alternance et à la sécurisation des parcours professionnels met en œuvre des moyens pour soutenir :

- les dépenses de fonctionnement et d'investissement dans l'alternance,
- l'embauche d'apprentis par les entreprises,
- la simplification des démarches administratives en vue de faciliter la conclusion des contrats d'apprentissage.

Les premiers résultats obtenus sont encourageants :

- + 17 % de contrats de professionnalisation signés,
- + 2,1 % de contrats d'apprentissage supplémentaires.

Si, sur les plans technique et juridique, toutes les dispositions ont été prises, il est en revanche trop tôt pour en mesurer les effets :

- le dispositif d'augmentation du quota des alternants ainsi que le bonus ne sont pas encore effectifs puisqu'ils sont suspendus à la collecte de la taxe d'apprentissage qui est en cours ;
- le grand emprunt produira tous ses effets à compter de 2012 au regard des nombreux projets en phase d'amorçage sinon en cours de finalisation (150) ;
- le portail de l'alternance doit encore évoluer afin que toutes les mesures de simplification soient effectives ;
- et l'augmentation du quota de la taxe d'apprentissage⁽¹⁾ sera vraisemblablement mesurable à compter de 2013 uniquement.

IV.2. ENCADREMENT DES STAGES

La loi a transposé l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 encadrant les stages en entreprise, texte signé par trois organisations patronales (MEDEF, CGPME et UPA) et trois syndicats de salariés (CFDT, CFTC, CFE-CGC). Elle a également abrogé l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

Cette loi apporte les modifications suivantes :

- limitation à six mois de la durée du stage effectué par un même stagiaire dans une même entreprise et par année d'enseignement, sauf pour les stagiaires qui interrompent momentanément leur formation et pour les stages prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur ;
- le délai ouvrant droit à gratification est précisé, il est de deux mois consécutifs ou non consécutifs si le stage est effectué au cours de l'année scolaire ou universitaire ;
- l'accueil successif de stagiaires, pour effectuer des stages sur un même poste, n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent ;
- les stagiaires ont désormais accès aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ;
- les entreprises qui accueillent des stagiaires doivent tenir à jour un registre des conventions de stage indépendamment du registre unique du personnel ;
- dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport remis au comité d'entreprise doit indiquer le nombre et les conditions

1) Il augmente de 0,1 % à 0,2 % pour les entreprises employant moins d'1 % de jeunes en alternance (0,3 % pour les entreprises de 2 000 salariés et plus), il reste à 0,1 % pour celles qui sont entre 1 % et 3 % et il est établi à 0,05 % pour celles qui sont entre 3 % et 4 %.

d'accueil des stagiaires ; dans les entreprises de 300 salariés et plus la communication doit porter sur les conditions de leur accueil et les tâches qui leur ont été confiées ;

- la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai lorsque l'embauche du stagiaire est effectuée dans un emploi correspondant aux activités qui lui avaient été confiées ; lorsqu'elle est supérieure à deux mois, la durée du stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

IV.3. DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

IV.3.1. Le groupement d'employeurs

La négociation sur les groupements d'employeurs engagée le 14 juin 2011 s'est poursuivie et plusieurs réunions ont eu lieu le 23 juin, le 8 septembre et le 16 septembre. Lors de la séance du 16 septembre, un projet d'accord a été remis aux syndicats mais n'a pas abouti à la signature d'un accord.

À défaut d'accord, la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 a prévu un certain nombre de dispositions visant à assouplir les règles applicables aux groupements d'employeurs, dans le but d'y favoriser le développement de l'emploi. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} novembre 2011.

Le groupement d'employeurs

Il permet aux entreprises de se regrouper pour employer une main-d'œuvre qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens de recruter. Il s'agit d'une des formes d'exercice de la pluriactivité : les salariés du groupement d'employeurs effectuent des périodes de travail successives auprès de chacune des entreprises adhérentes au groupement.

Dans le but de favoriser le développement de l'emploi sur un territoire, des groupements d'employeurs peuvent être créés entre des personnes physiques ou morales de droit privé et des collectivités territoriales.

Suppression de la condition d'effectif et de la limitation de l'adhésion à deux groupements

Jusqu'à présent, les entreprises de plus de 300 salariés ne pouvaient adhérer à un groupement ou en devenir membre, sauf en cas de conclusion dans l'entreprise d'un accord collectif de travail. Cette condi-

tion a été supprimée par la loi. Désormais, les entreprises peuvent adhérer à un groupement d'employeurs quel que soit leur effectif.

L'interdiction pour les entreprises d'adhérer à plus de deux groupements d'employeurs est également supprimée.

Contenu des contrats de travail

Les contrats de travail conclus par le groupement d'employeurs sont établis par écrit. L'article L.1253-9 du Code du travail détaille les éléments qui doivent être notamment contenus dans ces contrats. La loi a complété cet article et renforcé les garanties des salariés employés par des groupements d'employeurs. Il est ainsi prévu l'égalité de traitement en matière de rémunération entre le salarié du groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition.

Recours à l'apprentissage

Les groupements d'employeurs pourront désormais recourir à l'apprentissage. Il appartiendra à l'entreprise utilisatrice dans laquelle le groupement d'employeurs aura mis à disposition l'apprenti, d'exercer la mission de maître d'apprentissage.

Obligation d'emploi des personnes handicapées

Le groupement d'employeurs et chaque entreprise du groupement sont assujettis à l'obligation d'emploi de 6 % de salariés handicapés. La loi modifie l'article L.5212-14 du Code du travail. Le salarié handicapé d'un groupement d'employeurs sera comptabilisé deux fois : une fois dans le groupement et une fois dans l'entreprise utilisatrice au *prorata* du temps qu'il y aura passé.

IV.3.2. Prêt de main-d'œuvre

Le recours au prêt de main-d'œuvre à but non lucratif peut notamment concerner les sociétés confrontées à une baisse d'activité temporaire qui recourent à la mise à disposition de personnel en guise d'alternative à des mesures de chômage partiel, voire de licenciement.

Dans son volet "prêt de main-d'œuvre", la loi du 28 juillet 2011 s'inspire d'ailleurs très largement de dispositions arrêtées par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi.

Avant l'entrée en vigueur de la loi, l'article L.8241-1 du Code du travail disposait que, en dehors des exceptions qu'il fixait limitativement, "toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite". Toutefois, selon l'article L.8142-2 du même Code, "les autorisations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif sont autorisées".

L'article 40 de la loi précise le cadre juridique des opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif. Cet article complète l'article L.8241-1 du Code du travail en offrant un cadre juridique aux opérations de prêt de main-d'œuvre ne pouvant être considérées comme poursuivant un but lucratif dès lors que sont remplies certaines conditions : pendant la mise à disposition, l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice que les salaires versés au salarié, les cotisations sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.

Par ailleurs, la nouvelle rédaction de l'article L.8241-2 du Code du travail précise les conditions applicables et les modalités de recours au prêt de main-d'œuvre à but non lucratif, et renforce les garanties individuelles et collectives des salariés.

IV.4. CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

La loi n° 2011-893 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels a créé le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), qui se substitue à la convention de reclassement personnalisé (CRP) et au contrat de transition professionnelle (CTP). Les conditions de mise en œuvre du CSP ont été définies par l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 et sa convention d'application du 19 juillet 2011. Ce nouveau contrat est entré en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2011, pour une durée expirant le 31 décembre 2013.

Le législateur a ainsi clairement fait le choix d'un statut conventionnel alors que, si le régime juridique de la convention de reclassement personnalisé relevait également de l'assurance chômage, celui du contrat de transition professionnelle relevait bien davantage de l'État.

Les modalités de mise en œuvre du CSP sont fixées par accord national interprofessionnel.

Les modalités d'organisation du parcours de retour à l'emploi, et de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des mesures de ce parcours sont déterminées par une convention entre l'État et les organisations

syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Les modalités de financement du parcours et des mesures qu'il comporte sont également arrêtées par convention entre l'État et l'Unédic.

Le CSP est un dispositif simplifié ouvert à tous les salariés ayant au moins quatre mois d'ancienneté, licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés ou en redressement et liquidation judiciaires. Son but est de permettre aux salariés concernés de retrouver en moins d'une année un emploi durable.

Le CSP comprend un volet indemnisation et un volet accompagnement. Le bénéficiaire du CSP perçoit, sous réserve d'avoir un an d'ancienneté dans son entreprise au moment de son licenciement, une allocation égale à 80 % de son salaire brut et plafonnée à quatre fois le plafond de la sécurité sociale. Les autres bénéficiaires perçoivent l'équivalent de l'allocation de retour à l'emploi.

Le CSP organise un accompagnement renforcé d'une durée maximale de douze mois et peut également inclure des périodes de formation, ainsi que des périodes travaillées, essentielles pour la réussite du parcours de reclassement, et pendant lesquelles le contrat est suspendu.

La gestion du dispositif est confiée à Pôle emploi qui peut déléguer la prestation d'accompagnement à d'autres opérateurs choisis conformément aux règles de la commande publique.

Son pilotage est assuré :

- au plan national par un comité réunissant trimestriellement les partenaires sociaux signataires, l'État et les organismes nationaux intéressés par le dispositif. Celui-ci a pour rôle la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du dispositif ;
- au plan régional et local par les représentants des signataires au sein des instances paritaires régionales et les services de l'État. Ceux-ci sont chargés d'évaluer le fonctionnement opérationnel du dispositif et de veiller à l'articulation des besoins repérés dans les bassins d'emploi avec les offres de formation développées.

La loi du 28 juillet 2011 prévoit, en outre, la possibilité d'expérimenter un dispositif d'accompagnement spécifique, selon des modalités définies par accord entre les partenaires sociaux, au bénéfice de personnes ayant perdu leur emploi suite à l'échéance d'un contrat

précaire (contrat à durée déterminé, mission d'intérim, contrat de fin de chantier). Ces modalités peuvent être identiques à celles du CSP, notamment pour ce qui concerne les prestations visant à organiser et mettre en œuvre un parcours de retour à l'emploi, les périodes de formation et les périodes de travail.

Enfin, la loi améliore les dispositions du Code du travail relatives au congé de reclassement que, dans les entreprises *in bonis* de mille salariés et plus, l'employeur est tenu d'assurer au bénéfice des salariés dont il envisage de prononcer le licenciement économique. Elle ouvre, dans les mêmes conditions que pour le CSP, la possibilité d'effectuer des périodes de travail.

V. LA LOI DU 20 JUILLET 2011 RELATIVE À L'ORGANISATION DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

V.1. L'ORIGINE DE LA RÉFORME

Le système de la médecine du travail, mis en place en 1946, constitue le premier réseau de prévention en France. Il est organisé sous un régime de droit privé par les employeurs, financeurs du système, sous la forme soit de services autonomes, soit de services interentreprises auxquels adhèrent les entreprises.

Dès 1998, le Gouvernement a entrepris une réforme de la médecine du travail afin d'en améliorer le fonctionnement, d'accroître sa contribution à la sécurité sanitaire générale et de développer la pluridisciplinarité (médicale, technique et organisationnelle) conforme aux exigences communautaires de la directive-cadre n° 89/391/CEE du 12 juin 1989.

Portée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, cette réforme a rénové les structures et les modalités de fonctionnement de la médecine du travail. Elle a permis, par la création de services de santé au travail, de faire évoluer la médecine du travail vers une culture de promotion de la santé en milieu de travail.

Toutefois, cette réforme s'est rapidement révélée insuffisante pour répondre aux nouveaux enjeux en termes de santé et de protection des salariés auxquels les services de santé au travail doivent s'adapter, parmi lesquels :

- l'émergence de risques professionnels nouveaux : les enjeux de santé au travail sont devenus des enjeux de société ainsi qu'en attestent les conséquences de la contamination par l'amiante, la question des risques psychosociaux, des suicides en lien avec le travail ou encore les troubles musculo-squelettiques (TMS) ainsi que les risques à effets différés tels ceux liés aux agents cancérogènes, mutagènes ou reprotoxiques et aux nanoparticules. Dans ce contexte, les modes d'intervention en matière de santé au travail doivent être repensés et rendus plus efficaces. L'exercice d'actions préventives en matière de santé au travail s'appuyant essentiellement sur la délivrance d'avis d'aptitude à l'occasion des visites médicales régulièrement renouvelées a atteint ses limites et, sans remettre en cause les examens médicaux, il s'agit de faire évoluer les services de santé au travail vers des services de prévention privilégiant les actions de prévention primaire.

- les enjeux liés au vieillissement de la population : le vieillissement de la population requiert de nouvelles politiques d'amélioration des conditions de travail visant à favoriser le maintien dans l'emploi des seniors en diminuant les risques d'usure prématurée et la pénibilité du parcours professionnel. La question du maintien dans l'emploi est donc primordiale.
- l'adaptation aux nouvelles formes d'emploi : conçus à l'origine dans un contexte d'établissements dans lesquels les salariés sont regroupés sur un même site, les services de médecine du travail, devenus services de santé au travail, peinent à donner toute leur efficacité face à des organisations de travail plus éparpillées et mouvantes. Ainsi, actuellement certaines catégories de travailleurs sont soit exclues du système de santé au travail – c'est le cas des salariés du particulier employeur à temps partiel – soit insuffisamment prises en compte du fait de leur dispersion ou de la courte durée des contrats de travail. Par ailleurs, certaines catégories de personnel qui devraient bénéficier d'une surveillance médicale, se retrouvent de fait exclues du système en raison de leurs conditions particulières d'emploi (intermittents du spectacle, travailleurs saisonniers, travailleurs des associations intermédiaires, etc.).

Enfin, les services de santé au travail sont confrontés au problème de la démographie médicale. En effet, on observe depuis plusieurs années une diminution du nombre de médecins du travail tant en nombre de personnes physiques qu'en équivalent temps plein (il faut souligner la pratique répandue du temps partiel chez les médecins du travail) et une pyramide des âges préoccupante (28 % des médecins du travail ont 60 ans et plus, 61 % ont 55 ans et plus, 78 % ont 50 ans et plus), situation laissant envisager une baisse de 30 % des effectifs d'ici l'année 2015.

C'est dans ce contexte et pour répondre à ces défis, qu'à l'initiative des pouvoirs publics, une large concertation a été engagée avec les partenaires sociaux, en particulier dans le cadre de la conférence tripartite sur les conditions de travail du 27 juin 2008. À l'issue de sept séances de négociation, un texte a été élaboré en septembre 2009 mais n'a finalement pas été signé.

Le Gouvernement a alors décidé d'engager la réforme des services de santé au travail dont les axes et les mesures ont fait l'objet de nombreuses réunions de concertation avec les partenaires sociaux.

Les principales mesures ont été reprises dans le projet de loi portant réforme des retraites de novembre 2010, dispositions invalidées par le Conseil constitutionnel, pour des motifs de procédure législative, dans sa décision du 9 novembre 2010.

La proposition de loi relative à l'organisation de la médecine du travail, aussitôt déposée au Sénat, a de nouveau porté la réforme envisagée et a été adoptée par le Parlement le 20 juillet 2011 : c'est la loi n° 2011-867 relative à l'organisation de la médecine du travail.

Le Gouvernement a alors entrepris la rédaction des décrets d'application de cette loi, en y associant les partenaires sociaux consultés à l'occasion de deux séries de réunions bilatérales. Les textes ont été soumis à l'avis de la Commission générale du Conseil d'orientation sur les conditions de travail le 9 décembre 2011.

Publiés au *Journal officiel* du 31 janvier 2012, le décret n° 2012-135 relatif à l'organisation de la médecine du travail et le décret n° 2012-137 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2012 .

V.2. LES PRINCIPAUX APPORTS DE LA LOI

La loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail donne une définition des missions des services de santé au travail, précise les règles de gouvernance et d'organisation des services de santé au travail (SST) interentreprises, fixe les modalités de l'aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail, prévoit les modalités du dialogue entre le médecin du travail et l'employeur lorsque le premier constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs et les modalités de l'information des tiers, notamment le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

La loi fixe également les conditions d'une dérogation, par voie d'accord de branche étendu, aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs.

Elle renforce les garanties accordées au médecin du travail en cas de rupture de son contrat de travail ou de transfert de son activité.

La loi prévoit qu'un décret déterminera les règles relatives à l'organisation, au choix et au financement du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs applicables à certaines catégories de travailleurs dont elle fixe la liste.

Enfin, elle aligne sur le droit commun la surveillance médicale des gardiens d'immeubles, des employés de maison et des personnes employées par une association intermédiaire.

V.2.1. Les missions des services de santé au travail

Elles sont pour la première fois définies dans la loi et par là-même confortées pour répondre aux enjeux actuels de la santé au travail et accroître leur capacité à préserver la santé des travailleurs alors qu'auparavant n'étaient évoquées que les missions du médecin du travail.

Les services de santé au travail ont une mission exclusive qui consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. À cette fin, les services de santé au travail interviennent dans les entreprises pour y conduire des actions de prévention et apporter leurs conseils sur les moyens d'éviter ou diminuer les risques, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir ou réduire la pénibilité et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi. Ils assurent également la surveillance de l'état de santé des travailleurs, suivent et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles.

Les missions des services de santé au travail interentreprises sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail autour des médecins du travail, animée et coordonnée par eux.

Dans les services autonomes, les missions sont conduites par le médecin du travail en coordination avec les autres acteurs de l'entreprise (employeur, membres du CHSCT ou délégués du personnel, personnes chargées des activités de protection et de prévention des risques, etc.).

V.2.2. Le renforcement de la pluridisciplinarité, en particulier au sein des services de santé au travail interentreprises

Dans un souci d'efficacité des actions de prévention primaire dans l'entreprise, la loi permet d'accroître le recours des entreprises aux compétences pluridisciplinaires et de s'assurer de la qualité des intervenants.

Cette organisation pluridisciplinaire permet, tout en préservant les compétences exclusives du médecin sur les missions que lui seul peut conduire, de s'appuyer sur des compétences diverses – intervenants en prévention des risques professionnels, infirmiers, assistants de santé au travail, etc. – pour accroître collectivement les capacités du service de santé au travail, et ainsi améliorer la prévention des risques professionnels.

Les différents personnels concourant aux services de santé au travail interentreprises

Il s'agit des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes, des infirmiers, des assistants de service de santé au travail et des autres professionnels recrutés après avis du médecin du travail, qui constituent l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail dans les services de santé au travail interentreprises.

Le médecin du travail voit son indépendance et sa protection confortées par la loi. Il conserve ses attributions propres, notamment le suivi de l'état de santé des salariés et, comme précisé par la loi, il anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire. C'est le conseiller de l'employeur, des travailleurs et des représentants du personnel ainsi que des services sociaux sur toutes les questions relatives à la santé et la sécurité au travail.

Afin de pouvoir exercer ses attributions en toute indépendance, il bénéficie d'une protection en cas de changement d'affectation, de rupture de son contrat de travail, de non-renouvellement de son contrat à durée déterminée et de transfert partiel d'entreprise, comme tout salarié protégé.

Les actions et moyens de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail

D'une part, la réforme législative et réglementaire précise les actions en milieu de travail. Ces actions sont définies de manière non limitative : visite des lieux de travail, études de postes, identification et analyse des risques, élaboration et mise à jour de la fiche d'entreprise, mesures métrologiques, etc. Par ailleurs, des informations et prérogatives réservées jusqu'à présent au médecin du travail sont élargies à l'équipe pluridisciplinaire.

D'autre part, les dispositions relatives au suivi individuel de l'état de santé du salarié sont modifiées et actualisées. Le suivi individuel de l'état de santé du salarié reste une attribution exclusive du médecin du travail.

Les examens médicaux déjà prévus par le Code du travail sont maintenus : examens d'embauche, examens périodiques, examens dans le cadre de la surveillance médicale renforcée (SMR), examens de pré-reprise et de reprise, examens complémentaires et examens à la demande de l'employeur ou du salarié. Des modifications concernant les modalités de ces examens sont toutefois apportées.

V.3. DE NOUVELLES CATÉGORIES DE SALARIÉS COUVERTES PAR LA MÉDECINE DU TRAVAIL

La loi couvre des catégories de salariés aujourd'hui privées, en droit ou en fait, de l'accès aux services et prestations de santé au travail notamment du fait de leur dispersion ou de la courte durée des contrats de travail : plus d'un million et demi d'employés de maison, les voyageurs représentants placiers (VRP), les stagiaires de la formation professionnelle, les intermittents du spectacle, les salariés des associations intermédiaires, les salariés saisonniers, etc.

Dans un souci de pragmatisme, le suivi médical individuel de ces travailleurs pourra être adapté par voie conventionnelle pour certaines catégories ou réglementaire pour d'autres.

Pour en savoir plus

- *Bilan des conditions de travail 2011 – Actions prioritaires* – chapitre 1 : La réforme de la médecine du travail

VI. LES LOIS RELATIVES À LA SIMPLIFICATION DU DROIT

La loi du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit (issue d'une proposition parlementaire de M. Warsmann) comporte un certain nombre de dispositions modifiant le Code du travail et le Code de l'action sociale et des familles. Elle complète ou modifie deux dispositions relatives au contrat de travail. L'une concerne le congé de présence parentale, l'autre la rupture anticipée du contrat à durée déterminée (CDD).

Le congé de présence parentale

La loi met en cohérence les dispositions du Code du travail avec le Code de la sécurité sociale concernant le congé de présence parentale.

Les salariés pourront bénéficier d'un nouveau droit à congé accompagné de l'allocation qui y est attachée. Ils seront ainsi disponibles pour apporter à leur enfant les soins et la présence nécessaires et seront assurés de retrouver leur emploi à la fin du congé.

Le congé de présence parentale

Créé en janvier 2001 (articles L.1225-62 et suivants du Code du travail), il a été réformé en 2005. Il est ouvert, sans condition d'ancienneté, à tout salarié dont l'enfant à charge au sens des prestations familiales (notamment, âgé de moins de 20 ans), est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié est au maximum de 310 jours ouvrés dans une période dont la durée est fixée, pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap, à trois ans. Aucun de ces jours ne peut être fractionné. Le congé, qui suspend le contrat de travail, prend la forme soit d'une suspension totale d'activité, soit d'une réduction temporaire de la durée d'activité.

Le droit aux prestations est ouvert par période de six mois et renouvelable dans la limite de trois ans.

Inaptitude et rupture anticipée du contrat à durée déterminée

La loi du 17 mai 2011 a introduit un nouveau cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée (CDD) : l'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Cette nouvelle cause de rupture est venue mettre fin à une situation complexe qui ne rendait possible la rupture anticipée que par résolu-

tion judiciaire et seulement en cas de maladie professionnelle ou accident du travail.

Le législateur a, d'une part, harmonisé les procédures applicables au CDD quelle que soit l'origine de l'inaptitude et, d'autre part, aligné le régime du CDD sur celui du contrat à durée indéterminée (CDI).

La résolution judiciaire a été supprimée par l'introduction du nouveau cas de rupture. Le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail.

À partir de là, l'employeur doit suivre les mêmes règles que celles du CDI : reclassement du salarié et obligation de reprendre le versement du salaire si au bout d'un mois suivant l'avis d'inaptitude, le salarié n'est pas reclassé et son contrat non rompu.

Seul le régime indemnitaire de la rupture est différent selon que l'inaptitude est d'origine professionnelle ou non. L'indemnité est au moins égale à l'indemnité de licenciement sauf en cas d'inaptitude professionnelle pour laquelle ce montant est doublé.

Dans tous les cas, le salarié a droit à l'indemnité de fin de contrat (indemnité de précarité).

Suppression de l'exécution du préavis en cas d'inaptitude

La loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives a supprimé l'exécution du préavis en cas d'inaptitude.

Lorsqu'un salarié est définitivement déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur dispose d'un mois pour rechercher un reclassement : le salarié ne pouvant accomplir sa prestation de travail, il n'est pas rémunéré. Au terme de ce délai, le salarié est soit reclassé, soit licencié (à défaut l'employeur est contraint de reprendre le paiement des salaires). S'il est licencié, le contrat se poursuit en principe jusqu'à l'échéance du préavis (deux mois en règle générale). Or, les salariés concernés étant dans l'incapacité d'effectuer leur préavis, ne percevaient de ce fait, ni rémunération, ni indemnités. Ils ne pouvaient pas non plus être pris en charge au titre de l'assurance chômage, puisque la rupture du contrat de travail n'était pas effective. On peut préciser que les salariés licenciés pour inaptitude d'origine professionnelle perçoivent une indemnité spécifique compensant l'inexécution du préavis (article L.1226-14 du Code du travail). Par la dispense d'exécution du préavis, la mesure permet aux salariés concernés d'être indemnisés plus rapidement par l'assurance chômage.

Articulation accord collectif et contrat individuel de travail

En matière d'aménagement du temps de travail, l'article 45 de la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, est venu préciser l'articulation entre l'accord collectif et le contrat individuel de travail en posant le principe selon lequel la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine (modulation des horaires sur l'année par exemple) ne constituait pas une modification du contrat. À ce titre, la mise en œuvre d'un tel accord collectif ne nécessite pas l'accord individuel de chaque salarié.

Paiement des jours fériés et ouverture des droits à congés payés des salariés

Le dispositif issu de la loi dite de mensualisation de 1978, prévoyait un système de critères cumulatifs à respecter pour permettre au salarié de bénéficier du paiement des jours fériés chômés. La loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives prévoit que le maintien du salaire n'est plus subordonné qu'à un seul critère, à savoir celui de l'ancienneté. Ainsi, le salarié bénéficiera d'un maintien de salaire, dès lors qu'il disposera de trois mois d'ancienneté.

Par ailleurs, elle prévoit l'automatisme de l'ouverture de droits à congés payés au moment de l'embauche du salarié, sans qu'il ne lui soit nécessaire d'accomplir une période minimale d'activité. Cette mesure prend effet au 1^{er} juin 2012.

RÉNOVATION

DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE

I. LA LOI DU 20 AOÛT 2008 PORTANT RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE

I.1. LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a substitué à la notion de représentativité irréfragable, une notion de représentativité fondée notamment sur l'audience des organisations syndicales de salariés mesurée lors des élections professionnelles dans les entreprises. Cette loi rénove en profondeur les règles de représentativité des organisations syndicales, les modalités des élections professionnelles et de représentation de la section syndicale ainsi que les règles en matière de financement, de négociation collective et de validité des accords.

Article L.2121-1 du Code du travail

La représentativité des organisations syndicales doit désormais être déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

- 1° le respect des valeurs républicaines ;
- 2° l'indépendance ;
- 3° la transparence financière ;
- 4° une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- 5° l'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L.2122-1, L.2122-5, L.2122-6 et L.2122-9 ;
- 6° l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- 7° les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Ainsi la loi du 20 août 2008 refonde les bases du système de relations sociales dans les entreprises et dans les branches au niveau national et interprofessionnel.

Ces nouvelles dispositions, dont l'objectif est de donner davantage de place à la négociation collective et au dialogue social, visent à conférer une légitimité renforcée aux acteurs sociaux et à leurs accords aux différents niveaux interprofessionnel, branche ou entreprise.

1.1.1. Une mise en œuvre par étapes

La réforme s'applique déjà pleinement depuis trois ans dans les entreprises assujetties à l'organisation d'élections professionnelles (entreprises employant 11 salariés et plus) puisque les organisations syndicales sont reconnues représentatives en fonction de leur score aux élections professionnelles, et négocient avec leur poids respectif, renforçant ainsi la légitimité des accords conclus.

Dans les branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel, les nouvelles règles issues de la loi du 20 août 2008 entreront en vigueur à compter de 2013.

Les arrêtés fixant la liste des organisations représentatives par branche professionnelle et au niveau national interprofessionnel seront publiés au plus tard le 21 août 2013 après consultation pour avis du Haut Conseil du dialogue social (HCDS). Ces arrêtés reposeront pour partie sur le critère de l'audience des organisations syndicales, mesurée à partir des résultats :

- des élections professionnelles dans les entreprises de 11 salariés et plus,
- de l'élection dans les très petites entreprises (moins de 11 salariés),
- des élections aux chambres d'agriculture dans le champ de la production agricole.

1.1.2. Des précisions pour la mise en œuvre de la réforme

En 2011, des éléments ont été fournis aux services du ministère chargé du Travail pour, d'une part, répondre aux questions posées dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 et, d'autre part, préciser leur rôle en matière de publicité des comptes des organisations syndicales et professionnelles.

Circulaire d'information DGT n° 06 du 27 juillet 2011 répondant aux questions posées dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

Adressée aux services de l'Administration, notamment aux directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consomma-

tion, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et aux inspecteurs du travail, cette circulaire a pour objet de répondre aux principales questions posées concernant l'application des règles introduites par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Les seize réponses apportées par la circulaire tiennent notamment compte de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation sur la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008.

Instruction DGT n° 04 du 14 juin 2011 relative au rôle des services déconcentrés en matière de publicité des comptes des organisations syndicales et professionnelles

La loi du 20 août 2008 a soumis les organisations syndicales et professionnelles à une obligation d'assurer la publicité de leurs comptes (art. L.2135-5 du Code du travail).

L'article D.2135-8 du même Code prévoit des modalités de mise en œuvre de l'obligation de publicité différenciées et échelonnées selon le montant des ressources des organisations syndicales et professionnelles et leur niveau géographique. À ce titre, celles dont les ressources sont égales ou supérieures à 230 000 euros doivent publier leurs comptes sur le site Internet de la Direction de l'information légale et administrative (DILA)⁽¹⁾.

Les organisations syndicales et professionnelles dont les ressources sont inférieures à 230 000 euros peuvent satisfaire à leur obligation en déposant leurs comptes sur leur propre site Internet, ou auprès de la DIRECCTE compétente. Les organisations syndicales et professionnelles sont cependant incitées à déposer leurs comptes sur le site de la DILA ou sur leur propre site Internet.

Cette instruction a pour objet d'organiser les services pour mener à bien la procédure de dépôt des comptes par les organisations syndicales et professionnelles et répondre aux demandes de consultation.

I.2. LA LOI DU 20 AOÛT 2008 CONFORTÉE PAR LA JURISPRUDENCE

Depuis juillet 2009, la Cour de cassation apporte des précisions sur les conditions d'application de la loi du 20 août 2008 (voir *La négociation collective en 2010*).

1) www.journal-officiel.gouv.fr rubrique "comptes des organisations syndicales et professionnelles"

En 2011, la jurisprudence a été enrichie et complétée par celles de l'Organisation internationale du travail et du Conseil constitutionnel.

1.2.1. La conformité de la loi du 20 août 2008 aux conventions de l'Organisation internationale du travail

Après la Cour de cassation le 14 avril 2010 et son Conseil constitutionnel les 7 octobre et 12 novembre 2010, le Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail (OIT) a conforté la loi du 20 août 2008 en estimant qu'elle n'enfreignait pas les dispositions des conventions n° 87, 98, 135 et 154 de l'OIT ratifiées par la France relatives à la liberté syndicale, au droit syndical et à la négociation collective.

Dans la recommandation examinée par son conseil d'administration le 16 novembre 2011, l'OIT a écarté les arguments à l'origine de la plainte selon lesquels la loi du 20 août 2008 constituait une violation de la liberté syndicale, le Gouvernement ayant démontré que la loi ne remettait en cause dans aucune de ses dispositions le principe de la liberté syndicale tant en termes de libre constitution des syndicats que de libre implantation de ceux-ci dans l'entreprise.

L'OIT a estimé que la loi était conforme en tous points au principe de la liberté syndicale et a recommandé au Gouvernement français de suivre plus particulièrement l'application de certaines dispositions de la loi, en concertation avec les partenaires sociaux réunis dans le Haut Conseil du dialogue social (HCDS).

Le Gouvernement qui réunit régulièrement le HCDS et l'associe étroitement au processus de mesure de l'audience syndicale s'est engagé à tenir informée l'OIT des suites des travaux d'évaluation de la loi du 20 août 2008 et des consultations du HCDS sur les différents points soulevés.

1.2.2. Le contrôle de constitutionnalité

La loi organique du 10 décembre 2009 a introduit une procédure de question prioritaire de constitutionnalité (QPC) permettant au justiciable de contester *a posteriori* la constitutionnalité d'une loi.

En 2010, le Conseil constitutionnel dans le cadre de deux décisions de principe, avait déclaré la loi du 20 août 2008 conforme aux principes de liberté syndicale, d'égalité devant la loi et de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail que garantit la Constitution (*Décisions du Conseil constitutionnel*

n° 2010-42 QPC du 7 octobre 2010 et n° 2010-63/64/65 QPC du 12 novembre 2010) (voir *La négociation collective en 2010*).

En 2011, les justiciables ont accru leur recours à cette procédure. Toutefois la Cour de cassation et le Conseil d'État n'ont pas systématiquement renvoyé au Conseil constitutionnel les questions posées. Quelques exemples l'illustrent.

Ainsi, s'agissant de l'exigence d'une ancienneté minimale de deux ans pour présenter des candidats aux élections professionnelles, d'une part, et pour créer une section syndicale, d'autre part, la Cour de cassation n'a pas renvoyé les questions posées au Conseil constitutionnel, en considérant, pour la première, qu'il s'agissait d'une condition justifiée et proportionnée (*Cass. Soc. 20 octobre 2011, n° 11-60.203*), et pour la seconde, qu'elle constituait une condition raisonnable et proportionnée et que dans les deux cas cette condition permettait de *"garantir la mise en œuvre du droit de participation des travailleurs par l'intermédiaire de leurs représentants et l'exercice par le syndicat de prérogatives au sein de l'entreprise, sans priver le salarié de la liberté d'adhérer au syndicat de son choix, et [que cette condition] ne porte atteinte à aucun des principes invoqués"* (*Cass. Soc. 30 novembre 2011, n° 11-40.072*).

Quant au Conseil d'État, il n'a pas renvoyé la question de la constitutionnalité des articles L.2232-23 à L.2232-29 du Code du travail qui empêchent une entreprise dépourvue de délégués syndicaux, de représentants élus du personnel et de salariés mandatés par un syndicat de négocier des accords collectifs de travail avec l'ensemble des salariés ou avec des mandataires extérieurs à l'entreprise. Il a en effet considéré qu'en ne prévoyant pas la *"possibilité d'une négociation directe avec l'ensemble des salariés de l'entreprise, le législateur n'a pas méconnu les dispositions du huitième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ; qu'en réservant par ailleurs cette négociation à des délégués qui sont salariés de l'entreprise, et qui bénéficient, grâce à leur statut de salarié protégé ou aux droits conférés par l'article L.2232-25 aux salariés mandatés, de garanties suffisantes d'indépendance à l'égard de l'employeur, le législateur n'a pas davantage méconnu ces dispositions"* (*Conseil d'État, 9 novembre 2011, n° 352029, Ceraf Solidarités*).

En revanche, la Cour de cassation a renvoyé au Conseil constitutionnel la question suivante : *"L'article L.2324-2 du Code du travail, qui conditionne désormais la désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise à l'obtention, par le syndicat à l'origine de la désignation, d'élus au sein de ce comité, est-il contraire aux disposi-*

tions constitutionnelles en ce qu'il ne prévoit pas de régime transitoire ?” (Cass. Soc. 18 novembre 2011, n° 11-40.066).

Le Conseil constitutionnel a répondu à cette question par décision du 3 février 2012 en concluant à la conformité de l'article L.2324-2 du Code du travail à la Constitution (*Conseil Constitutionnel du 3 février 2012 QPC-2011-216*).

1.2.3. La jurisprudence : conséquences directes ou indirectes de la loi du 20 août 2008

Après avoir posé des grands principes en 2009 et 2010, les juridictions judiciaires et administratives ont affiné leur jurisprudence en 2011 concernant les conditions d'application des règles relatives au droit syndical, à la représentativité et à la négociation collective.

1.2.3.1. La période transitoire

En 2010, la Cour de cassation avait posé le principe selon lequel la période transitoire se poursuivait au plus tard jusqu'au 22 août 2012 en cas de carence constatée par un procès-verbal (*Cass. Soc. 10 février 2010, n° 09-60.244*). En 2011, elle précise que lorsque les résultats de l'élection donnent lieu à la proclamation d'élus, la période transitoire prend fin (*Cass. Soc. 18 mai 2011, n° 10-60264 – Union locale CGT d'Annecy c/ Sté Blanchisserie l'Étoile* : même dans le cas d'espèce qui résultait d'une carence au premier tour avec des membres élus au second tour) en application de l'alinéa 2 de l'article 13 de la loi du 20 août 2008.

1.2.3.2. Les conséquences de la désaffiliation

Après avoir interprété en 2010, au regard des nouvelles règles de représentativité, les prérogatives que les organisations syndicales tiennent de leur affiliation à une confédération et les règles de partage des compétences entre les syndicats primaires et leur union et/ou confédération d'affiliation et avoir consacré ainsi le “syndicalisme de tendance”, la Cour de cassation tire, en 2011, les conséquences pour le syndicat primaire de sa désaffiliation à la confédération à laquelle il était affilié.

Ainsi, par le biais de cinq arrêts rendus le 18 mai 2011, la Cour de cassation pose le principe selon lequel le sigle confédéral constitue un élément essentiel ayant conduit le salarié à voter pour tel ou tel syndicat. En conséquence, la désaffiliation du syndicat après le scrutin lui fait perdre les droits qu'il a obtenus en présentant une liste sous ce sigle aux élections (perte de représentativité notamment : *Cass. Soc. 18 mai 2011, n° 10-21705, Société SPH c/ STAAAP- UNSA*).

En revanche, pour le délégué syndical qui doit, pour être désigné, avoir obtenu 10 % des suffrages sur son nom aux élections, le raisonnement est différent. Dans l'hypothèse d'un changement d'appartenance syndicale du candidat après le scrutin, un autre syndicat représentatif peut se prévaloir des suffrages que ce candidat a obtenus individuellement pour le désigner délégué syndical (*Cass. Soc. 28 septembre 2011, n° 10-26762, CFDT Banques et sociétés financières IDF c/ SNB CFE-CGC* : “Mais attendu que si l'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat a présenté des candidats aux élections des membres du comité d'entreprise constitue un élément essentiel du vote des électeurs en ce qu'elle détermine la représentativité du syndicat, le score électoral exigé d'un candidat par l'article L.2143-3 du Code du travail pour sa désignation en qualité de délégué syndical est un score personnel qui l'habilite à recevoir mandat de représentation par un syndicat représentatif”).

1.2.3.3. L'appréciation des critères de représentativité

De manière générale, la Cour de cassation estime qu'un accord collectif (même antérieur à la loi du 20 août 2008) ne peut déroger aux règles de représentativité issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (*Cass. Soc. 5 avril 2011, n° 10-22757, sté CIC lyonnaise de banque* : “Mais attendu que les dispositions de la convention collective, conformes aux dispositions en vigueur au moment de sa signature en janvier 2000, ne peuvent en tout état de cause pas valoir dérogation aux dispositions des articles L.2121-1 et L.2122-2 du Code du travail résultant de la loi du 20 août 2008”).

Le seuil d'audience de 10 % est d'ordre public absolu

La Cour de cassation consacre le caractère d'ordre public du seuil d'audience de 10 % requis parmi les critères de représentativité en considérant qu'on ne peut déroger par accord collectif aux règles de représentativité issues des articles L.2121-1 et L.2122-2 du Code du travail (*Cass. Soc. 18 mai 2011, n° 10-60406, Sté Dékra inspection* : “En ce qu'elle soumet désormais la représentativité des organisations syndicales à la condition d'avoir obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés lors du premier tour de l'élection des membres titulaires du comité d'entreprise, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 est d'ordre public absolu, ce qui interdit, par suite, à un accord collectif comme à un employeur de reconnaître la qualité d'organisation syndicale représentative à une organisation qui n'a pas satisfait à cette condition”).

Le cadre d'appréciation du critère de l'influence

Pour apprécier le critère de l'influence, le juge prend en compte l'ensemble des actions du syndicat, y compris lorsqu'il était affilié à un syndicat dont il s'est désaffilié depuis (*Cass. Soc. 28 septembre 2011, n° 10-26.545, syndicat national de la restauration des transports du groupe SERVIAIR (SNRTGS)* : “Mais attendu que pour apprécier l'influence d'un syndicat, critère de sa représentativité caractérisé prioritairement par l'activité et l'expérience, le juge doit prendre en considération l'ensemble de ses actions, y compris celles qu'il a menées alors qu'il était affilié à une confédération syndicale dont il s'est par la suite désaffilié”).

L'appréciation du critère de la transparence financière

S'agissant de l'examen du critère de la transparence financière, la Cour de cassation précise que le défaut de production par le syndicat des documents prévus par l'article D.2135-3 du Code du travail ne dispense pas le juge d'examiner ce critère que le syndicat peut prouver par la production d'autres documents comptables (*Cass. Soc. 29 février 2012, n° 11-13.748, CGT des personnels de l'IGESA*).

L'application du critère de l'indépendance aux organisations professionnelles d'employeurs

Au niveau d'une branche professionnelle, lorsque l'autorité administrative diligente une enquête pour déterminer la représentativité d'une organisation professionnelle, il examine la satisfaction aux critères légaux de représentativité. La question de la pertinence du respect par l'organisation professionnelle du critère de l'indépendance se posait. L'incertitude a été levée par le Conseil d'État qui considère que ce critère s'applique également aux organisations d'employeurs (*CE, 2 mars 2011, Groupement hippique national (GHN)* : “Considérant, en quatrième lieu, qu'aux termes de l'article L.133-2 du Code du travail, en vigueur à la date des décisions litigieuses : La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants : les effectifs ; l'indépendance ; les cotisations ; l'expérience et l'ancienneté du syndicat ; l'attitude patriotique pendant l'occupation ; que ces dispositions s'appliquent tant aux organisations d'employeurs qu'aux syndicats de salariés, y compris pour ce qui est du critère d'indépendance ; que la satisfaction à ce critère par une organisation d'employeurs suppose de vérifier que les conditions de son organisation, de son financement et de son fonctionnement permettent d'assurer effectivement la défense des intérêts professionnels qu'elle entend représenter, notamment dans le cadre de la négociation des conventions et accords collectifs”).

La méthode d'appréciation de l'ensemble des critères de représentativité

Pour la première fois depuis l'entrée en vigueur des nouveaux critères de représentativité, la Cour de cassation précise la méthode d'appréciation des critères de représentativité dans un arrêt de principe (*Cass. Soc. 29 février 2012, n° 11-13.748, CGT des personnels de l'IGESA*).

Elle rappelle que les sept critères de représentativité sont cumulatifs mais elle les répartit en deux catégories. D'une part, les critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance et de transparence financière doivent être satisfaits de manière autonome. D'autre part, les autres critères, à savoir, l'influence, les effectifs d'adhérents et les cotisations, l'ancienneté "*dès lors qu'elle est au moins égale à 2 ans*" et l'audience "*dès lors qu'elle est au moins égale à 10 %*" doivent faire l'objet d'une appréciation globale.

I.2.3.4. L'incidence du cadre de détermination de la représentativité sur le périmètre de désignation du délégué syndical

En cohérence avec le cadre de détermination de la représentativité syndicale retenu par la loi du 20 août 2008, la Cour de cassation pose le principe selon lequel, à défaut d'accord collectif en disposant autrement, le périmètre de désignation des délégués syndicaux est le même que celui retenu, lors des dernières élections, pour la mise en place du comité d'entreprise ou d'établissement (*Cass. Soc. 18 mai 2011, n° 10-60383, sté Brink's security services*).

I.2.3.5. Des précisions concernant les syndicats catégoriels

La CFE-CGC se voit appliquer des règles de représentativité appréciées au regard des suffrages exprimés par les catégories de personnel qu'elle a vocation à représenter

En 2010, la constitutionnalité des dispositions de l'article L.2122-2 du Code du travail réservant à une organisation syndicale affiliée à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale (c'est-à-dire à la CFE-CGC) la faculté d'être reconnue représentative dans l'entreprise en tant qu'organisation catégorielle (*décision 2010-63/64/65 QPC du 12 novembre 2010*) était consacrée par le Conseil constitutionnel.

En 2011, suivant le même raisonnement, la Cour de cassation reconnaît la conformité aux conventions internationales de ces dispositions

considérant que les organisations syndicales catégorielles ne se trouvent pas dans la même situation selon qu'elles sont ou non affiliées à la CFE-CGC. Ces dispositions ne portent pas atteinte à la liberté d'adhésion à un syndicat ni à l'égalité entre syndicats catégoriels garanties par les conventions européennes et internationales (*Cass. Soc. 28 septembre 2011, n° 10-19.113, syndicat national des praticiens de la MSA (SNPMA) : "attendu que, selon qu'elles sont ou non affiliées à une confédération catégorielle nationale, les organisations syndicales catégorielles ne se trouvent pas dans la même situation ; que dès lors, les dispositions des articles L.2121-1, L.2122-1 et L.2143-3 du Code du travail, en ce qu'elles réservent aux organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale certaines modalités d'appréciation de la représentativité, ne méconnaissent aucune des normes européennes ou internationales visées au moyen"*).

Elle en tire les conséquences en termes de capacité à négocier de la CFE-CGC et de poids dans la négociation. Ainsi, elle considère que la CFE-CGC peut négocier et signer un accord intercatégoriel avec des syndicats représentatifs intercatégoriels sans avoir à établir sa représentativité au sein de toutes les catégories de personnel et que pour apprécier les conditions de validité de l'accord, son audience électorale doit être rapportée à l'ensemble des collègues électoraux (*Cass. Soc. 31 mai 2011, n° 10-14391, RATP*).

...toutefois, l'examen des statuts de l'organisation syndicale primaire peut conduire à une appréciation plus large

Lorsque les statuts du syndicat affilié à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale le permettent, celui-ci peut présenter des candidats dans le champ visé par ses statuts et établir sa représentativité en fonction des suffrages recueillis dans l'ensemble de ces collègues (*Cass. Soc. 28 septembre 2011, n° 10-26.693, société France Loisirs "Lorsqu'un syndicat affilié à une confédération catégorielle interprofessionnelle nationale présente, en conformité avec son champ statutaire, des candidats dans plusieurs collèges, sa représentativité est établie en fonction des suffrages recueillis dans l'ensemble de ces collègues"*). En l'espèce, un syndicat affilié à la CFE-CGC avait présenté au premier tour des élections des listes de candidats au sein du collège "employés" en conformité avec son champ statutaire. Pour la Cour de cassation, le syndicat était habilité à le faire mais en conséquence sa représentativité devait être appréciée, comme pour une organisation syndicale intercatégorielle, c'est-à-dire en rapportant ses suffrages à ceux recueillis dans l'ensemble des collègues.

De même, lorsque les statuts de l'organisation syndicale, bien qu'affiliée à la CFE-CGC couvrent toutes catégories de salariés et qu'au surplus elle présente des candidats au premier collège (quelle que soit l'élection concernée), elle doit être considérée comme une organisation syndicale intercatégorielle et ses suffrages doivent être rapportés à l'ensemble des suffrages exprimés tous collèges confondus (*Cass. Soc. 31 janvier 2012, n° 11-60.135, Sté Adrexo : pour un cas dans lequel, d'une part aux termes de ses statuts, le syndicat regroupait les cadres, cadres supérieurs ou administratifs, les agents de maîtrise, les techniciens ou assimilés, les représentants, les commerciaux, les chômeurs ainsi que les retraités, mais aussi "sous certaines conditions, les employés", et d'autre part, que lors du second tour de l'élection, il avait effectivement présenté une liste de candidats dans le premier collège*).

Les règles statutaires justifient la qualification de syndicat catégoriel pour celui qui représente les personnels navigants techniques

La Cour de cassation rappelle le raisonnement du Conseil constitutionnel pour confirmer la constitutionnalité des dispositions spécifiques aux syndicats représentant les personnels navigants techniques (*Cass. Soc. 14 décembre 2011, n° 10-18.699, société Brit Air : "Mais attendu d'abord, que le Syndicat national du personnel commercial navigant, qui a vocation à présenter des candidats dans tous les collèges électoraux, ne se trouve pas dans la même situation que les organisations syndicales catégorielles dont les règles statutaires ne donnent vocation qu'à présenter des candidats dans certains collèges électoraux déterminés ; que dès lors, sans violer le principe de liberté syndicale, constitue une justification objective et raisonnable à la différence de traitement instituée par le législateur, la prise en compte de la différence de champ statutaire d'intervention des syndicats catégoriels de cadres affiliés à une confédération catégorielle nationale et des syndicats catégoriels nationaux des personnels pilotes de ligne pour leur permettre de participer à la négociation collective pour les catégories qu'ils ont vocation à représenter ;*

Et attendu ensuite que les dispositions critiquées ont été reconnues conformes aux textes constitutionnels par le Conseil constitutionnel").

Le cas particulier des journalistes

L'article L.7111-7 du Code du travail prévoit la possibilité de créer un collège spécifique pour les journalistes professionnels et assimilés et d'y reconnaître un syndicat représentatif de cette catégorie de personnel dès lors qu'il y recueille 10 % des suffrages.

Par décision du 2 mars 2011 (*Cass. Soc. 2 mars 2011, n° 10-60157, SNJ c/ Radio France Paris Ile-de-France*), les juges de la Haute assemblée ont considéré que dès lors que le protocole d'accord préélectoral imposait l'inscription de tous les journalistes dans un seul et même collège, peu importait que ce collège comprenne également d'autres salariés (en l'espèce les journalistes étaient regroupés dans le collège cadres), ce collège constituait le collège électoral spécifique, prévu par l'article L.7111-7 du Code du travail.

Ils en ont donc déduit la représentativité de l'organisation syndicale y ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections des membres titulaires du comité d'établissement dans ce seul collège.

1.2.3.6. Quelques éclairages apportés par les juges sur les référendums

Le mode de validation par référendum introduit par l'article 12 II de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, tel qu'issu de la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009

Pour valider un accord par référendum, la Cour de cassation impose de s'assurer que le premier tour n'a effectivement pas donné lieu à dépouillement (*Cass. Soc. 16 novembre 2011, n° 09-68.427, Société Thalès services* : *“Qu'en se déterminant ainsi, alors qu'il n'y avait pas eu carence au premier tour des élections organisées au sein de l'établissement de Malakoff le 19 décembre 2006 et qu'il lui appartenait de rechercher si le scrutin avait donné lieu à dépouillement et, dans l'affirmative, si l'avenant signé le 21 mars 2007 remplissait les conditions de validité au regard des suffrages obtenus par les syndicats signataires, la cour d'appel a privé sa décision de base légale”*).

En l'espèce, les juges du fond, appelés à se prononcer sur la validité d'un avenant conclu en 2007, avaient appliqué la jurisprudence tirée de l'arrêt ADECCO (*Cass. Soc. 20 décembre 2006, n° 05-60.345*) et constaté qu'en l'absence de quorum au premier tour des élections, faute d'obligation de le dépouiller, la validité de l'accord était subordonnée à son approbation par referendum.

L'arrêt ADECCO avait en effet posé le principe selon lequel l'absence de quorum au premier tour des élections devait être assimilée à une carence et ne devait donc pas donner lieu à dépouillement.

En précisant ainsi les modalités d'application du référendum de validation des accords conclus par des délégués syndicaux régulière-

ment désignés mais dont les suffrages recueillis ne sont pas connus du fait d'une absence de dépouillement ou d'une carence au premier tour des élections professionnelles, les juges de la Cour de cassation ont donc mis fin à la jurisprudence ADECCO.

Le référendum prévu pour valider les accords de garanties complémentaires (article L.911-1 du Code de la sécurité sociale)

Par arrêt du 15 novembre 2011 (*Cass. Soc. 15 novembre 2011, n° 10-20.891, AFPA Novalis Prévoyance*) la Cour de cassation précise le régime du référendum prévu à l'article L.911-1 du Code de la sécurité sociale, en considérant que le "référendum à la majorité des intéressés" s'entend comme une ratification à la majorité des électeurs inscrits.

I.3. LE RÔLE DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL

La loi du 20 août 2008 a posé les grands principes de la réforme mais ne pouvait répondre à l'ensemble des questions concrètes qui se poseraient au moment de son application.

À cet égard, la jurisprudence de la Cour de cassation permet de clarifier un certain nombre de sujets importants et de favoriser la bonne application de la loi dans les entreprises.

Cette jurisprudence ne concerne toutefois pas les modalités d'agrégation des résultats d'élections professionnelles au niveau de la branche et au niveau national et interprofessionnel. Pour ces niveaux, les règles de prise en compte des suffrages sont en cours de définition par le ministère chargé du Travail, en concertation avec les partenaires sociaux réunis dans le cadre du Haut Conseil du dialogue social (HCDS). Ces travaux visent à définir les règles de gestion mises en œuvre pour mesurer l'audience syndicale dont les résultats seront présentés en mars 2013.

L'État qui porte la responsabilité de la mesure d'audience syndicale s'est fixé comme objectif prioritaire la transparence vis-à-vis des partenaires sociaux.

Cette transparence prend la forme d'une information régulière sur l'évolution quantitative et qualitative de la collecte et de l'exploitation des procès-verbaux d'élections professionnelles.

Les partenaires sociaux réunis au sein du Haut Conseil du dialogue social sont par ailleurs consultés sur l'ensemble des règles permettant de construire les résultats de la mesure d'audience.

Les travaux du Haut Conseil du dialogue social, qui se réunit en moyenne tous les trimestres, sont préparés par un groupe de suivi qui en est l'émanation et qui se réunit quant à lui tous les mois. En 2011, le Haut Conseil et le groupe de suivi ont notamment été consultés sur des sujets liés au rattachement des organisations syndicales à une confédération, aux modalités de prise en compte des "secteurs" au sens de l'article L.2122-9 du Code du travail pour déterminer la représentativité syndicale d'une confédération syndicale au niveau national interprofessionnel, à la prise en compte de certaines élections partielles ou encore à l'articulation entre branches nationales et branches territoriales pour un même secteur d'activité.

Depuis le début du cycle électoral en janvier 2009, 11 réunions du Haut Conseil du dialogue social et 25 réunions du groupe de suivi se sont tenues.

Au travers des débats et des prises de positions en son sein, le Haut Conseil éclaire les décisions de l'État auquel il revient *in fine*, en tant que responsable de la mise en œuvre de la réforme, de trancher et d'arrêter les règles de gestion.

I.4. LE CRITÈRE DE L'AUDIENCE DANS LA DÉTERMINATION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE AU NIVEAU NATIONAL INTERPROFESSIONNEL ET AU NIVEAU DE LA BRANCHE

La mesure de l'audience repose sur la compilation des résultats des élections professionnelles dans les entreprises de onze salariés et plus, du scrutin qui se déroulera entre le 28 novembre et le 12 décembre 2012 dans les très petites entreprises et des élections aux chambres d'agriculture qui se dérouleront du 7 au 31 janvier 2013.

I.4.1. La prise en compte des résultats des élections professionnelles

Le cycle de mesure de l'audience est défini du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2012. Entre ces deux bornes, les résultats des élections professionnelles doivent être collectés *via* les procès-verbaux des élections. Pour fiabiliser les informations figurant sur ces procès-verbaux, un processus de traitement, défini après consultation du HCDS, est appliqué.

1.4.1.1. La collecte des procès-verbaux

La collecte des procès-verbaux d'élections, qui avait jusqu'ici une vocation statistique permettant de produire des résultats nationaux, a désormais des conséquences juridiques. Les résultats des élections professionnelles sont le fondement de la représentativité dans l'entreprise, dans la branche et au niveau interprofessionnel.

Le dispositif de collecte et de traitement des résultats des élections professionnelles, opérationnel depuis la fin 2008, s'est construit en plusieurs temps. Après la phase initiale de l'organisation du stockage et de la collecte des procès-verbaux d'élections, la Direction générale du travail (DGT) a ouvert, début 2010, un centre dédié pour effectuer les différentes opérations liées à l'enregistrement, la vérification et la comptabilisation des résultats des élections professionnelles en vue de leur agrégation au niveau interprofessionnel et par branche. Situé à Louviers dans l'Eure, le centre de traitement des élections professionnelles (CTEP), dont l'adresse postale figure sur les formulaires de procès-verbaux d'élections, reçoit les procès-verbaux qui lui sont envoyés par les entreprises.

Chaque entreprise doit adresser au CTEP un exemplaire du procès-verbal pour chaque élection (comité d'entreprise ou délégation unique du personnel, délégués du personnel) par collège, pour les titulaires et suppléants et ce, dans les quinze jours qui suivent la tenue de cette élection. Parallèlement, l'entreprise transmet deux exemplaires du procès-verbal à sa section d'inspection. Dans l'hypothèse d'une carence, un procès-verbal de carence (et non un courrier simple signalant cette carence) doit être transmis au centre de traitement. L'ensemble de ces formulaires est téléchargeable depuis le site Internet www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr.

1.4.1.2. Traitement des procès-verbaux

Le procès-verbal adressé au centre de traitement est saisi dans une base de données baptisée "Système d'information de la mesure de l'audience pour la représentativité syndicale" (SI MARS). Dans le cadre du processus dit "de conformité", le contenu de l'ensemble de ses rubriques est analysé et comparé à un référentiel élaboré avec les partenaires sociaux. Le type d'élection, l'identification précise de l'établissement organisateur de l'élection, la date des élections précédentes, la durée des mandats, le nombre d'électeurs inscrits, la composition des collèges sont autant d'informations examinées dans le cadre des contrôles de conformité. La présence du code d'identification de la convention collective (IDCC) appliqué par l'entreprise est également vérifiée. Cette information est particulièrement importante dans la

mesure où l'agrégation des résultats au niveau de la branche repose sur le renseignement de ce code dans le procès-verbal. Si des écarts sont constatés sur certaines rubriques du procès-verbal, des contacts peuvent être pris auprès de l'entreprise organisatrice de l'élection pour vérifier certaines informations ou collecter des informations manquantes. Une campagne de courriers a ainsi été lancée depuis l'automne 2011 auprès des entreprises.

Point d'étape

Au 10 avril 2012, le centre de traitement des élections professionnelles avait été destinataire de plus de 125 000 plis adressés par les entreprises organisatrices d'élections représentant un total de 405 000 procès-verbaux d'élections dont un peu plus de 104 000 procès-verbaux d'élections premier tour titulaires hors carence*, les seuls procès-verbaux pris en compte pour la mesure d'audience syndicale.

70 % des procès-verbaux nécessitent une action de mise en conformité à leur réception au centre de traitement. Après retraitement par les opérateurs du centre et envoi le cas échéant des courriers aux entreprises, environ 70 % des procès-verbaux saisis dans le système d'information ont à ce jour la qualité requise pour leur prise en compte pour la mesure d'audience syndicale.

Afin de garantir une meilleure qualité des procès-verbaux, plus de 29 000 courriers ont été adressés aux entreprises pour faire compléter une information manquante ou erronée.

Le processus de mise en conformité des données reçues se poursuit pour accroître significativement la proportion des procès-verbaux pouvant être pris en compte dans la mesure d'audience.

(*) Les données publiées dans "La négociation collective en 2010" comptabilisaient les PV de carence qui doivent être écartés puisqu'ils ne sont pas pris en compte dans la mesure de l'audience.

1.4.1.3. La consultation des procès-verbaux et les outils disponibles sur le site Internet dédié aux élections professionnelles

Depuis le mois de juin 2010, le ministère chargé du Travail a ouvert un site Internet dédié aux élections professionnelles : www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

Ce site permet au public d'accéder rapidement à l'ensemble des textes applicables concernant les élections professionnelles : la loi du 20 août 2008, ses décrets d'application ainsi que les circulaires et les formulaires *Cerfa* à retourner au centre de traitement après l'organisation d'élections professionnelles.

Il permet en outre de consulter les procès-verbaux d'élections tenues dans les entreprises depuis le 1^{er} janvier 2009. Il s'agit aussi bien de premiers que de seconds tours, de procès-verbaux complètement valides que de procès-verbaux en cours de mise en conformité, de carences ou de résultats d'élections. Au 10 avril 2012, 343 000 procès-verbaux d'élections sont consultables sur le site. Parmi l'ensemble des procès-verbaux d'élections consultables sur le site, seuls ceux des premiers tours des titulaires hors carence seront intégrés dans la mesure d'audience. Le périmètre du calcul de l'audience repose ainsi sur un peu plus de 104 000 procès-verbaux d'élections professionnelles.

Les statistiques de fréquentation du site Internet révèlent une fréquentation moyenne de près de 9 000 visites mensuelles pour un total de 322 000 pages vues mensuellement. Parmi les différentes fonctionnalités du site, la fonction de consultation des procès-verbaux d'élections est celle qui est le plus couramment utilisée.

1.4.2. La prise en compte des suffrages des salariés des très petites entreprises

1.4.2.1. Le scrutin dans les très petites entreprises

Le Code du travail n'impose d'élections des représentants du personnel que dans les entreprises ayant 11 salariés et plus pour les délégués du personnel et 50 salariés et plus pour les membres des comités d'entreprises.

Or, selon l'INSEE, plus de trois millions de salariés travaillent dans des très petites entreprises (TPE) et 1,6 million travaillent pour un particulier employeur. Aux termes de la loi du 20 août 2008, ces salariés ne participaient donc pas à la détermination de la mesure de l'audience des organisations syndicales représentatives des salariés qui sont amenées à les représenter dans les négociations de branche et au niveau national et interprofessionnel.

Afin que l'ensemble des salariés participe à la mesure de l'audience des organisations syndicales dans le cadre de la réforme de la représentativité, le législateur a complété la réforme de la représentativité syndicale issue de la loi du 20 août 2008. La loi du 15 octobre 2010 prévoit ainsi l'organisation d'un scrutin pour recueillir les suffrages de l'ensemble des salariés des très petites entreprises.

Les modalités de ce scrutin, après présentation en Haut Conseil du dialogue social, conformément à l'article L.2122-13 du Code du travail, et avis formel de la Commission nationale de l'informatique et des

libertés (CNIL), ont donné lieu à la publication d'un décret en Conseil d'État le 29 juin 2011.

1.4.2.2. Le décret du 29 juin 2011 précisant les modalités d'organisation du scrutin

Le scrutin qui se tiendra en fin d'année 2012 sera régional et se fera sur sigle. Les électeurs pourront se prononcer par correspondance ou par voie électronique. Leurs suffrages seront agrégés à ceux issus des élections professionnelles et des chambres départementales d'agriculture (pour les salariés de la production agricole) pour donner une mesure de la représentativité des organisations syndicales par branche et au niveau national et interprofessionnel.

Dans le cadre des opérations électorales, un centre de traitement dédié aux élections dans les TPE a été ouvert à Rungis. Sa première tâche est de constituer la liste électorale qui est établie à partir des déclarations sociales des entreprises établies au titre de l'année 2011. Le centre de traitement peut être amené à contacter les entreprises afin de s'assurer de la qualité de chaque inscription et de l'exhaustivité des informations ouvrant droit au vote.

Les salariés seront informés début septembre 2012 de leur inscription sur une liste électorale au titre d'une région, d'une branche et d'un collège. La région, la branche et le collège dans lesquels le salarié vote sont ceux qui correspondent à l'entreprise ou à l'établissement dans lequel il a exercé son activité principale en décembre 2011.

S'ils le souhaitent, les salariés pourront consulter un extrait de cette liste électorale sur le site Internet dédié du ministère ou en s'adressant à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de leur région et, le cas échéant, former un recours gracieux pour obtenir une modification de leur inscription.

Les organisations syndicales déposeront leurs candidatures entre le 10 et le 21 septembre 2012. Les organisations syndicales ayant statutairement vocation à être présentes dans le champ géographique d'une seule région déposeront leur candidature en DIRECCTE. Celles qui ont vocation à être présentes dans plusieurs régions déposeront leur candidature auprès des services centraux du ministère chargé du Travail.

Début novembre 2012, les électeurs recevront à leur domicile les documents électoraux (matériel de vote par correspondance, propagande des organisations syndicales dont la candidature aura été déclarée recevable, code confidentiel pour le vote électronique).

Les salariés des TPE pourront voter par voie électronique entre le 28 novembre et le 12 décembre 2012 ou par correspondance dès réception du matériel de vote.

Les modalités de vote retenues donnent la possibilité aux salariés de voter depuis leur domicile ou depuis tout lieu de leur choix. Toutefois, si un salarié fait le choix de voter par Internet depuis son lieu de travail, l'entreprise doit lui laisser le temps nécessaire pour le faire tout en garantissant que la confidentialité du vote sera respectée. Il n'est pas exigé qu'un poste informatique soit réservé aux opérations de vote. Lorsque le vote a lieu pendant les horaires de travail, ce temps est considéré comme temps de travail.

Enfin, si le salarié choisit de voter à la fois par correspondance et par voie électronique, seul son vote électronique sera pris en compte.

Une circulaire relative à l'organisation des élections dans les TPE en 2012 sera publiée au printemps 2012 pour préciser l'organisation de ces élections, et notamment le rôle des DIRECCTE tout au long du processus.

Les résultats seront proclamés fin 2012.

Calendrier synthétique du scrutin TPE

- constitution de la liste électorale du 1^{er} janvier au 30 juin 2012 ;
- envoi d'un document d'information aux électeurs mentionnant les informations les concernant portées sur la liste électorale : 5 septembre 2012 ;
- recours gracieux sur l'inscription sur les listes électorales auprès de la DIRECCTE : du 10 septembre 2012 au 1^{er} octobre 2012 ;
- fin du recours contentieux sur les décisions des DIRECCTE relatives à l'inscription sur les listes électorales devant le tribunal d'instance : 22 octobre 2012 ;
- dépôt des candidatures des organisations syndicales candidates : du 10 septembre 2012 au 21 septembre 2012 ;
- publication des candidatures recevables des organisations syndicales : 8 octobre 2012 ;
- date limite du recours contentieux relatif aux candidatures des organisations syndicales devant le tribunal d'instance : 18 octobre 2012
- date limite d'envoi des documents électoraux et de la propagande : 23 novembre 2012 ;
- période de scrutin : du mercredi 28 novembre 2012 au mercredi 12 décembre 2012 ;
- date limite de réception des votes par correspondance et début des opérations de dépouillement : mardi 18 décembre 2012 ;
- publication des résultats : à l'issue des opérations de dépouillement.

1.4.3. La prise en compte des résultats des élections aux chambres départementales d'agriculture pour la mesure d'audience syndicale dans le champ de la production agricole

L'élection à destination des salariés des TPE, qui interviendra pour la première fois fin 2012, ne concerne pas les salariés de la branche de la production agricole pour laquelle l'audience sera appréciée au regard des suffrages exprimés aux élections aux chambres départementales d'agriculture.

Le législateur n'a pas entendu exclure le secteur agricole de la réforme de la représentativité syndicale et notamment des règles relatives à la mesure de l'audience, mais a pris acte de sa spécificité.

1.4.4. La compilation des résultats

Une fois collectés et traités, les procès-verbaux d'élections professionnelles seront agrégés en vue d'établir la représentativité au double niveau de mesure de l'audience (branches professionnelles et national interprofessionnel) tel que prévu par la loi du 20 août 2008.

Cette mesure n'interviendra qu'une seule fois à l'issue du cycle électoral et après agrégation avec les résultats du scrutin spécifique pour les salariés des très petites entreprises et ceux issus des élections aux chambres départementales d'agriculture. Comme le prévoient les dispositions de la loi du 20 août 2008, les résultats de la mesure d'audience seront présentés en Haut Conseil du dialogue social au plus tard fin mars 2013 pour une publication des arrêtés de représentativité au mois d'août 2013.

Le système décisionnel est le module permettant, à partir des procès-verbaux des élections professionnelles concernées, de procéder à la mesure de l'audience des organisations syndicales. Il repose sur l'ensemble des règles de gestion définies en lien avec les partenaires sociaux dans le cadre du Haut Conseil du dialogue social.

II. LA LOI RELATIVE À LA RÉNOVATION DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Prolongement des accords de Bercy du 2 juin 2008 sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique a consacré une nouvelle conception de la démocratie sociale dans la fonction publique, dont les principes directeurs sont la représentativité et la responsabilité.

Depuis la signature des accords de Bercy jusqu'à la publication de la loi, le temps des architectes a laissé place à celui des maîtres d'œuvre. En 2011 et au premier trimestre 2012, la construction de cet édifice normatif a ainsi connu de nouvelles réalisations, notamment en ce qui concerne les instances de concertation et le droit syndical.

Avec l'entrée en vigueur de nombreux textes d'application et la première élection professionnelle réalisée selon les modalités de la loi du 5 juillet 2010, la période marque une étape supplémentaire, sans doute décisive, dans l'appropriation de la refondation du dialogue social dans la fonction publique.

II.1. LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

II.1.1. Proroger pour élire et converger : la mise en place des élections professionnelles de l'automne 2011

Transposant les accords de Bercy, la loi a posé le principe de l'élection des représentants du personnel par l'ensemble de la communauté de travail (voir *La négociation collective en 2010*, Bilans & Rapports, pages 148-151). En vertu des nouvelles règles de la représentativité dans la fonction publique, l'audience électorale constitue désormais le critère essentiel de la légitimité des organisations syndicales.

Pour assurer une entrée en vigueur rapide de ce nouveau principe électif, l'année 2011 a mis en place les conditions d'une harmonisation des cycles électoraux de la fonction publique, qui étaient caractérisés, avant la réforme, par une absence totale de synchronisation. Le décret n° 2010-1743 du 30 décembre 2010 relatif à la prorogation et à la réduction de la durée des mandats des membres de certaines instances représentatives du personnel de la fonction publique de l'État a posé le premier jalon de ce processus de convergence du calendrier des élections professionnelles au sein des trois versants de la fonction publique.

À l'exception de certaines instances ministérielles renouvelées en 2010 et des personnels de la fonction publique territoriale, qui ont vocation à converger avec les autres fonctions publiques à l'occasion des prochaines élections fin 2014, l'ensemble des agents de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière ont été appelés à voter à l'automne 2011 pour élire leurs représentants.

Pour la première fois, les agents titulaires et non titulaires de la fonction publique de l'État ont choisi leurs représentants appelés à siéger dans les nouvelles instances que sont les comités techniques ministériels et les comités techniques de proximité. S'il est vrai que le renouvellement des commissions administratives paritaires (CAP) a eu lieu le même jour, ce sont les résultats des votes aux comités techniques (CT) qui ont appelé l'attention, en ce qu'ils permettent de déterminer la représentativité des organisations syndicales et, donc, la composition du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE).

II.1.2. Les résultats dans la fonction publique de l'État

En termes de participation, il paraît encore incertain d'évaluer précisément le poids respectif des agents titulaires et non titulaires ayant voté à l'automne 2011. Pris globalement, il faut relever qu'environ 1,2 million d'électeurs ont participé au vote sur les CAP et les CT sur les 2,2 millions d'inscrits de la fonction publique de l'État. L'analyse des résultats de ces élections professionnelles invite à la prudence.

Par ailleurs, la participation des agents publics a pu révéler une différenciation de la participation entre, d'une part, l'instance qui connaît de la gestion des carrières individuelles et, d'autre part, celle qui est consultée sur les changements dans l'organisation des services.

En définitive, les résultats du scrutin tendent à structurer un paysage syndical autour de cinq organisations, soulignant ainsi un certain continuum entre les scrutins, comme l'ont montré les résultats définitifs de la fonction publique de l'État publiés par le ministère de la Fonction publique. Les élections n'ont pas fondamentalement modifié les rapports de force, même si le "rendez-vous" du 20 octobre 2011 a changé nécessairement l'approche syndicale.

Avant le renouvellement général inter-fonctions publiques programmé à la fin de l'année 2014, qui exprimera de manière synchrone le vote syndical des agents dans les trois versants de la fonction publique, l'importance de la dynamique de dialogue social ici impulsée doit ainsi être rappelée. Les résultats obtenus aux comités techniques constituent le socle de la recomposition des instances

supérieures de dialogue social (arrêté du 23 février 2012 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, décret du 31 janvier 2012 portant nomination au Conseil commun de la fonction publique). La période de transition entre les deux scrutins professionnels étant relativement courte, les positionnements respectifs et les jeux d'acteurs ont nécessairement vocation à s'accélérer.

II.2. L'ACHÈVEMENT DE LA RÉFORME DES INSTANCES DE CONCERTATION

II.2.1. Des instances de dialogue social garantes de la qualité du dialogue social

Les comités techniques

Le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 a fixé de nouvelles règles d'organisation, de composition, d'attributions et de fonctionnement pour les comités techniques. Il se substitue au décret n° 82-452 du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques paritaires, qui ne demeure applicable qu'à titre transitoire.

Ses dispositions principales concernent la cartographie des comités (fixation des niveaux auxquels ils peuvent être créés et détermination de leur caractère obligatoire ou facultatif), la généralisation de l'élection des représentants du personnel par tous les agents, titulaires et non titulaires, au scrutin de liste avec représentation proportionnelle, l'allongement à quatre ans de la durée du mandat, une adaptation des attributions des comités pour y inclure les grandes questions concernant actuellement les administrations et leurs agents, et un mode de fonctionnement tenant compte de la suppression de la composition paritaire, en nombre, des comités.

Pour accompagner la mise en œuvre du décret n° 2011-184, plusieurs textes ont été préparés par le ministère de la Fonction publique :

- dès le 22 avril 2011, une première circulaire relative à l'organisation et à la composition des comités techniques a été publiée, afin d'aider les administrations et établissements publics concernés dans la perspective de l'organisation des élections professionnelles relatives au renouvellement général des instances de représentation du personnel ;
- le 5 janvier 2012, une deuxième circulaire relative au règlement intérieur type des comités techniques, établi après avis du CSFPE au cours de sa session du 19 décembre 2011, a permis de faciliter la mise en place des comités techniques nouvellement élus ;

- d'ici la fin du premier trimestre 2012, une troisième circulaire relative aux attributions et au fonctionnement des comités techniques devrait être publiée.

Les commissions administratives paritaires

D'autre part, le décret n° 2011-183 du 15 février 2011, qui modifie le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires, réforme notamment la durée du mandat des membres. Comme dans les comités techniques, la mandature au sein de ces instances est désormais portée de trois à quatre ans, en cohérence d'ailleurs avec la durée du mandat des délégués du personnel (article L.2314-26 du Code du travail) et des membres élus du comité d'entreprise (article L.2324-24 du Code du travail).

En outre, le décret prévoit que le scrutin ne comportera plus qu'un seul tour, en vue des élections professionnelles : toutes les organisations syndicales remplissant les conditions d'ancienneté, d'indépendance et de respect des valeurs républicaines fixées par la loi n'ont pas à justifier de leur représentativité pour déposer des listes.

Enfin, le décret assouplit les conditions d'éligibilité et modifie également les règles applicables en matière de remplacement des représentants du personnel définitivement empêchés de siéger en cours de mandat. En revanche, le caractère paritaire de la composition des commissions administratives paritaires n'a pas été modifié.

II.2.2. Une nouvelle gouvernance des instances supérieures

Le Conseil commun de la fonction publique

Le décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 relatif au Conseil commun de la fonction publique (CCFP) a créé une nouvelle instance consultative de dialogue social, appelée de ses vœux par le Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique d'avril 2008. Le Conseil commun est compétent pour l'ensemble des textes dont l'objet est commun aux trois versants de la fonction publique ou pour les questions communes qui concernent au moins deux versants sur trois.

Pourront ainsi être abordées les questions relatives aux valeurs de la fonction publique, aux évolutions de l'emploi public et des métiers de la fonction publique, au dialogue social, à la mobilité et aux parcours professionnels, à la formation professionnelle tout au long de la vie, à l'égalité entre les hommes et les femmes, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, à la lutte contre les discriminations, à

l'évolution des conditions de travail, l'hygiène, la santé et la sécurité au travail et à la protection sociale complémentaire.

Présidé par le ministre de la Fonction publique, il est composé de trois collèges : les représentants des organisations syndicales (30 sièges), les représentants des employeurs territoriaux (10 sièges), et les représentants des employeurs hospitaliers (5 sièges). Cette composition reflète la diversité à la fois des missions du service public, du pluralisme des organisations syndicales et des différents employeurs territoriaux et hospitaliers. Installé le 31 janvier 2012, le Conseil commun renforce l'unité de la fonction publique dans la diversité de chacun de ses versants.

Le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État

Le décret n° 2012-225 du 16 février 2012 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE), instance consultative compétente pour connaître des questions d'ordre général relatives à la fonction publique de l'État, a été publié au *Journal officiel* du 17 février 2012. Par ailleurs, le décret n° 82-450 du 28 mai 1982 qui régissait jusqu'alors cette instance a été abrogé.

En effet, suite à la loi du 5 juillet 2010, le CSFPE est désormais composé à partir notamment des résultats des élections professionnelles pour la désignation des représentants du personnel dans les comités techniques. Sa composition n'est plus paritaire, au profit d'une représentation de l'Administration adaptée en fonction de l'ordre du jour. En outre, le nouveau décret pose le principe que seuls les représentants des personnels ont voix délibérative. Il ouvre également au ministre de la Fonction publique la faculté, après accord des ministres concernés, de consulter le CSFPE sur les projets de textes relevant de la compétence de plusieurs comités techniques ministériels ou d'établissements publics. Dans ce cas, l'avis rendu par le CSPFE se substitue à celui des comités techniques.

Les compétences de l'instance, qui ne sont pas sensiblement modifiées, tiennent compte, en particulier, de celles désormais dévolues au Conseil commun de la fonction publique. Avec le changement profond des modalités d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales, les décrets relatifs au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH) et au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) seront également modifiés afin de s'inscrire dans la nouvelle gouvernance des instances supérieures.

II.3. VERS UNE CLARIFICATION DES CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Les accords de Bercy sur la rénovation du dialogue social ont souhaité simplifier le cadre juridique relatif aux droits et moyens syndicaux dans le sens de la transparence, de l'efficacité et de la responsabilité des acteurs du dialogue social. Dès la loi du 5 juillet 2010, deux avancées étaient prévues : d'une part, la possibilité de promouvoir les permanents syndicaux, sans que cette promotion interne soit considérée comme une nomination pour ordre ; d'autre part, la prise en compte des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical, au titre de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

Un relevé de conclusions relatif à la modernisation des droits et moyens syndicaux a été établi le 29 septembre 2011, à l'issue de réunions de concertation tenues en 2010-2011. La transparence des moyens accordés aux organisations syndicales, l'architecture de leurs moyens humains, les droits qui leur sont reconnus dans leurs relations avec les agents, ainsi que la situation des personnels investis de moyens syndicaux seront ainsi renouvelés dans les prochains mois.

La publication du décret n° 2012-224 du 16 février 2012, modifiant le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, est une première étape dans la mise en œuvre de ce relevé de conclusions. Le texte est entré en vigueur le 1^{er} mars 2012, sauf dans les ministères ayant renouvelé leur comité technique ministériel en 2010 (Intérieur, Culture, Affaires étrangères, Enseignement supérieur et Recherche) et dans les ministères de l'Éducation nationale et de l'Agriculture, qui le mettront en œuvre à compter du 1^{er} septembre 2012.

Pour l'essentiel, ce texte prend en compte l'appréciation de la représentativité des organisations syndicales à partir de leurs résultats aux élections des comités techniques pour l'attribution des moyens. Par ailleurs, il assouplit les modalités d'utilisation des facilités en temps, avec la création du "crédit de temps syndical" en remplacement des autorisations spéciales d'absence contingentées et des décharges d'activités de service. Le crédit de temps syndical est calculé en fonction d'un nouveau barème, appliqué aux effectifs des agents inscrits sur les listes électorales pour les élections au comité technique ministériel. Une circulaire sera publiée au cours du premier semestre 2012 pour faciliter l'appropriation en gestion de cette réforme des moyens syndicaux.

ACTION DE L'ÉTAT

I. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES EN 2011

I.1. LE RÔLE D'INTERMÉDIATION DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

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

Cette année encore, il a joué un rôle d'impulsion des négociations au travers de l'action des présidents de CMP.

La négociation en commission mixte paritaire (CMP)

En cas de difficultés ou de blocage des négociations, l'article L.2261-20 du Code du travail permet de recourir à une commission mixte paritaire, présidée par un représentant de l'État.

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

Le ministre peut provoquer la réunion d'une commission mixte dans deux hypothèses : à tout moment de sa propre initiative ou bien lorsqu'une organisation syndicale d'employeurs ou de salariés le demande. Il doit convoquer cette commission si la demande émane d'au moins deux organisations.

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

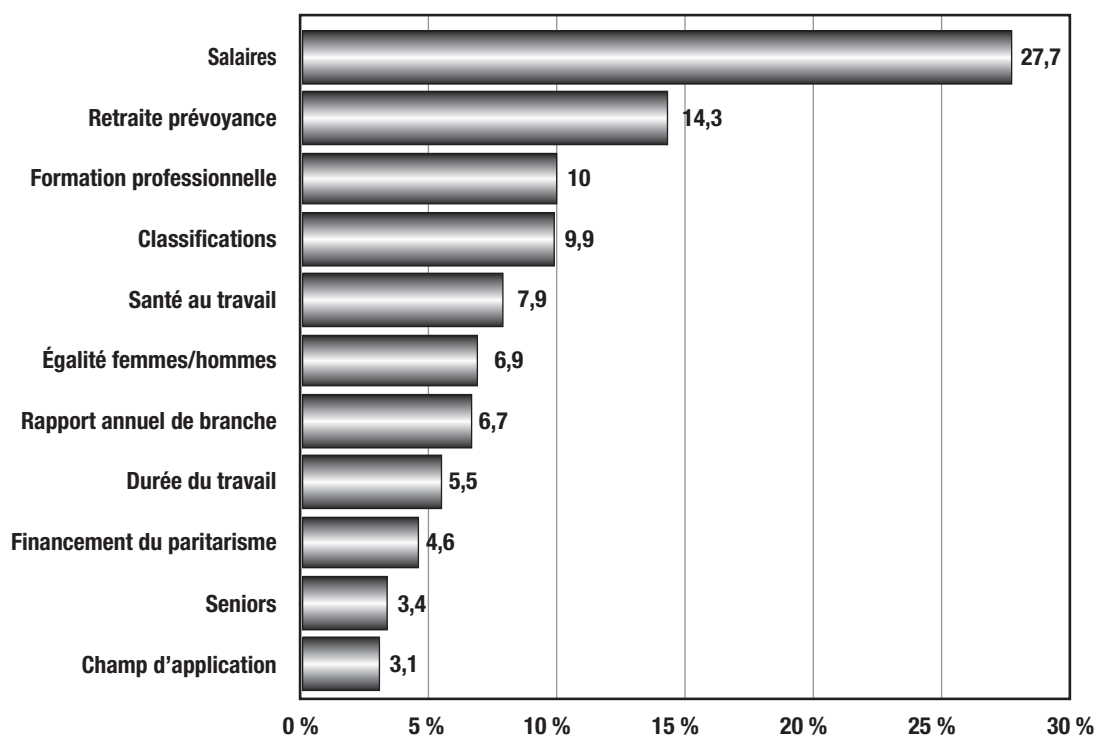
Trois nouvelles demandes de commission mixte paritaire par les partenaires sociaux (principalement par les syndicats de salariés) ont été relevées pour l'année 2011 : la *boulangerie pâtisserie industrielle*

dans le cadre de la refonte de sa convention collective, les *établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées* engagés dans un travail de toilettage de la convention collective nationale du 15 mars 1966 et en premier lieu des classifications ainsi que la branche sanitaire, sociale et médicosociale à but non lucratif (UNIFED) en lien avec les difficultés rencontrées dans le cadre de son accord désignant le nouvel OPCA de branche.

I.2. L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

En 2011, 85 branches professionnelles, soit quatre de moins qu'en 2011, ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre en charge du Travail sur les thèmes suivants :

Principaux thèmes négociés en commissions mixtes paritaires (en % par rapport à l'ensemble des thèmes négociés en 2011)



Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (CMP)

Les secteurs des services (44 branches) et du commerce (33 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel, quant à lui, n'apparaît que pour une faible part (8 branches). 584 réunions se sont déroulées en commission mixte en 2011.

Malgré un nombre de commissions mixtes sensiblement égal à celui de l'année précédente, les mises en place de commissions et les renouvellements de présidence ont nécessité la nomination de onze nouveaux présidents de commissions mixtes (dont trois pour de nouvelles CMP). Par ailleurs, trois commissions mixtes ont pu retourner en commission paritaire simple : les *prestataires techniques du spectacle*, la *librairie* et les *foyers de jeunes travailleurs (FJT)*. Ce retour en paritaire simple est un objectif recherché par l'État car il signifie que les partenaires sociaux sont en capacité de négocier de façon totalement autonome.

En 2011, l'équipe d'animation du réseau a organisé un stage de formation de futurs présidents de commissions mixtes paritaires ainsi qu'une journée réunissant les présidents en exercice afin d'échanger sur des thèmes d'actualité : le retour en commission paritaire simple, les conflits dans un collège (notamment lors de l'arrivée d'une nouvelle organisation patronale), l'effet des incitations à négocier sur certains thèmes (seniors, égalité professionnelle, etc.) sur la conduite des négociations.

I.3. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

309 textes ont été signés (2 conventions collectives, 154 accords professionnels et 153 avenants) dans 67 commissions mixtes paritaires. Parmi les 18 commissions mixtes paritaires dans lesquelles aucun accord n'a pu être signé en 2011, la quasi-totalité d'entre elles étaient parvenues à signer un texte en 2010. Restent certains secteurs dans lesquels la négociation peine à aboutir : la parfumerie, les *grands magasins et magasins populaires*, ou les activités postales.

Parmi les thèmes les plus fréquents abordés dans les accords signés, on trouve :

- 60 textes sur le thème général des salaires,
- 40 textes sur le thème de la formation professionnelle,
- 23 textes sur les thèmes de la prévoyance et de la santé.

Enfin, on peut citer les conventions collectives :

- de *l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie* signée le 24 juin 2011 (avant la fin du délai de survie de l'ancienne convention collective) ;
- des *activités industrielles de boulangerie et pâtisserie* avec un avenant signé le 11 octobre 2011, par les cinq organisations syndicales représentatives, modifiant l'ensemble de la convention collective à l'exception de son champ.

Par ailleurs, un accord a été signé, le 13 septembre 2011, dans la branche de *l'édition*. Le barème de salaires minima 2011-2012 conclu met fin à l'absence d'accords de salaires dans la branche depuis le 15 juin 2007.

II. L'ACTIVITÉ DE LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS

Pour harmoniser les règles relatives aux conditions de travail et d'emploi des salariés au sein d'une même profession, les signataires d'une convention ou d'un accord collectif peuvent demander au ministre chargé du Travail de rendre le texte applicable à tous les salariés et à tous les employeurs compris dans son champ d'application ou subordonner son entrée en vigueur à son extension. Le ministre engage en ce sens la procédure d'extension. En cas de décision favorable (ce qui couvre la quasi-totalité des cas), un arrêté est publié au *Journal officiel*. La convention ou l'accord étendu s'applique alors à toutes les entreprises y compris celles qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations patronales signataires. Lors de l'extension, le contrôle de légalité effectué par le ministre peut conduire à exclure certaines dispositions de la convention ou de l'accord.

La logique de l'élargissement permet, elle, d'appliquer les dispositions d'une convention ou d'un accord étendu, aux salariés et aux entreprises relevant d'un autre champ d'application géographique ou d'un autre secteur professionnel dépourvu de dispositions conventionnelles.

II.1. LA PROCÉDURE D'EXTENSION

II.1.1. Objectifs et conséquences

Une convention ou un accord collectif s'applique, dans un champ géographique, économique et professionnel défini au préalable, à tous les signataires employeurs de ce texte ainsi qu'à leurs adhérents (entreprises et salariés des entreprises adhérentes des organisations professionnelles d'employeurs signataires). Il n'est pas tenu compte de l'adhésion des salariés aux organisations syndicales, signataires ou non.

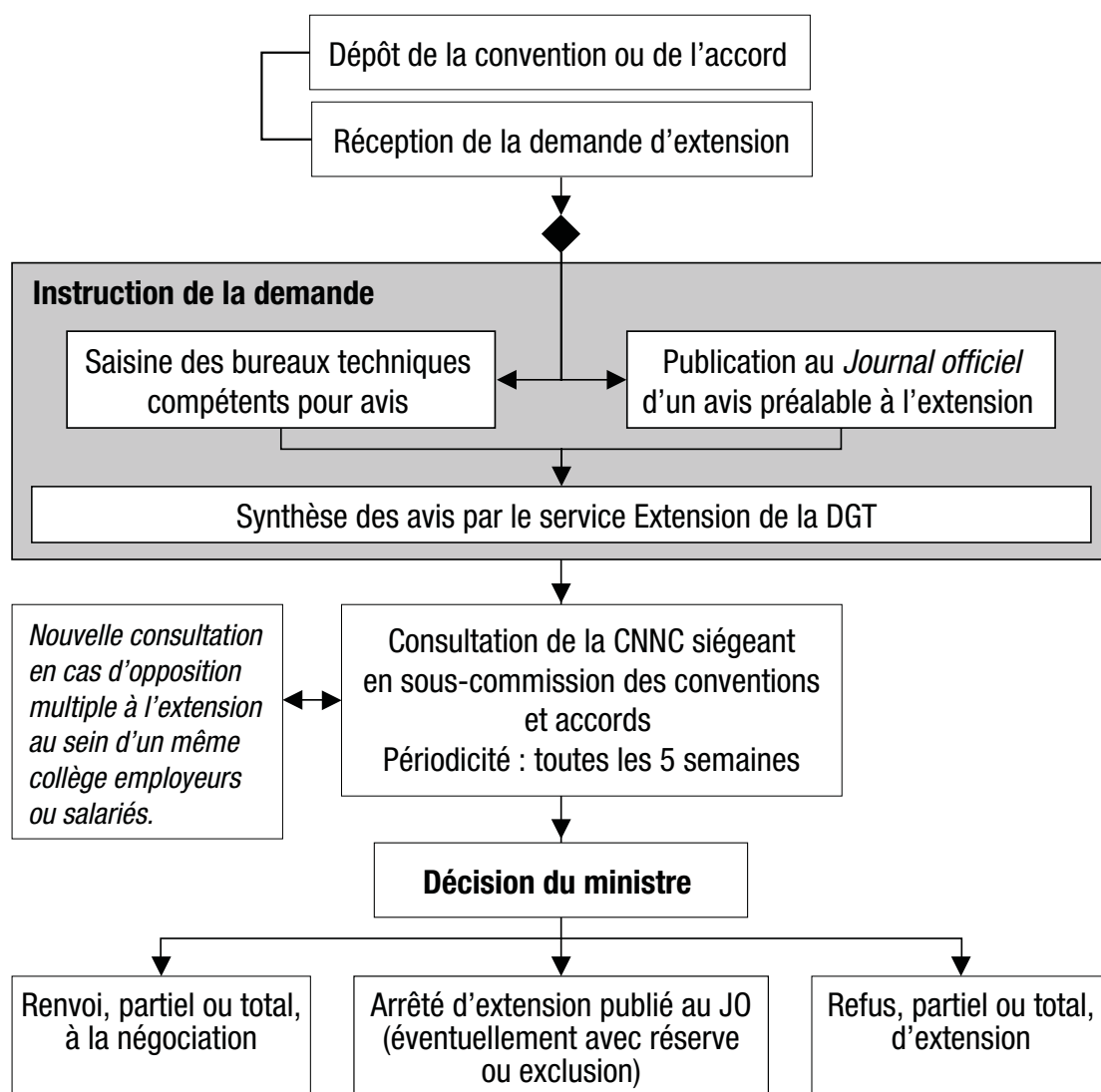
Pour que ce texte soit applicable à tous les salariés et à tous les employeurs compris dans son champ d'application, il doit faire l'objet d'un arrêté d'extension (article L.2261-15 du Code du travail).

La convention ou l'accord étendu s'applique ainsi à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés, même celles qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations patronales signataires, entrant dans le champ d'application du texte.

Les organisations signataires décident de l'entrée en vigueur du texte : dès la signature de ce texte, à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension ou à une autre date précisée dans le texte. À défaut d'indication, un texte est applicable aux signataires et adhérents le lendemain du jour où il a été déposé dans les services du ministère chargé du Travail, à condition que le délai d'opposition soit respecté.

Lorsque les signataires du texte conventionnel conviennent d'une date d'entrée en vigueur antérieure à la date de la publication de l'arrêté d'extension, seuls les employeurs adhérents à l'une des organisations patronales signataires sont liés par les dispositions du texte. Les employeurs non adhérents ne seront tenus de les appliquer qu'à compter de la publication de l'arrêté d'extension, qui ne saurait produire d'effet rétroactif.

II.1.2. Déroulement de la procédure



II.1.2.1. Le dépôt des textes

Le dépôt par les partenaires sociaux des conventions et accords collectifs interprofessionnels et de branche se fait auprès des services centraux du ministère chargé du Travail. Pour que ce dépôt donne lieu à la délivrance d'un récépissé, les partenaires sociaux doivent transmettre le texte en version papier et en version électronique. En outre, les courriers de notification du texte aux organisations de salariés représentatives doivent être produits. Ceci a pour but de s'assurer que l'ensemble des organisations ayant participé aux négociations a bien été destinataire du texte ouvert à la signature et a été en mesure d'exercer son droit d'opposition.

Le délai d'opposition est de quinze jours à compter de la date de notification de la convention, de l'accord interprofessionnel ou de branche aux organisations syndicales représentatives. Aucun texte ne peut être déposé avant l'expiration de ce délai.

Lorsque le dossier de dépôt est complet, un récépissé est délivré par le service en charge de la gestion des textes conventionnels de la Direction générale du travail (DGT).

La délivrance du récépissé atteste de la complétude du dépôt de l'accord collectif mais ne constitue en aucun cas la reconnaissance de la conformité du texte déposé au regard des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Nota. Les textes conventionnels d'établissement, d'entreprise ou de groupe sont déposés dans les unités territoriales du ministère chargé du Travail, ainsi que tous les textes du secteur agricole, quel que soit leur niveau de conclusion.

II.1.2.2. Initiative de la demande d'extension

La procédure d'extension peut être engagée, soit à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés représentatives dans le champ d'application considéré, soit à l'initiative du ministre (L.2261-24 du Code du travail).

La demande d'extension peut être concomitante au dépôt du texte. La procédure d'extension n'est engagée qu'une fois le dépôt du texte constaté par la remise d'un récépissé de dépôt.

Parmi les différents textes susceptibles d'être étendus, on distingue les textes de base (conventions collectives, accords interprofessionnels et accords professionnels) et les textes qui leur sont rattachés (accords et avenants). Les accords et avenants viennent amender, compléter ou mettre à jour le texte de base, dans le champ conventionnel duquel ils sont conclus.

II.1.2.3. Réception de la demande d'extension et premières vérifications

Le service chargé de l'extension au sein de la Direction générale du travail (DGT) procède aux premières vérifications avant d'engager l'analyse du texte :

- l'extension n'est possible que si le texte auquel il se rattache a préalablement été étendu ;
- tout texte soumis à la procédure d'extension doit comporter un champ d'application professionnel et territorial, soit il s'agit du champ du texte auquel il est rattaché, soit il définit un champ d'application spécifique ;
- au moins une organisation syndicale signataire du texte de rattachement doit être signataire du texte dont l'extension est demandée.

À titre d'exemples, ne peuvent être étendus :

- les accords signés par la seule CFE-CGC dans le cas où ils engagent l'ensemble des salariés de la branche ; en l'absence d'éléments de nature à établir sa représentativité dans le champ de l'accord, celle-ci ne peut, en application de l'article L.2231-1 du Code du travail, être regardée comme pouvant engager l'ensemble des salariés de la branche ;
- les accords conclus alors que certaines organisations représentatives n'ont pas été invitées aux négociations en vertu de l'article L.2231-1 du Code du travail.

II.1.2.4. Publication de l'avis d'extension

Parallèlement à l'analyse du contenu du texte, un avis préalable à l'extension est publié au *Journal officiel*. Les organisations et les personnes intéressées disposent d'un délai de quinze jours à compter de la publication de l'avis pour présenter leurs observations ou faire part de leur opposition à l'extension. Le texte de la convention ou de l'accord collectif considéré peut être consulté dans le bulletin officiel des conventions collectives mis en ligne sur le site Internet du *Journal officiel*. Si le bulletin hebdomadaire n'est pas encore publié lorsque l'avis est rendu

public, le texte peut alors être obtenu auprès des directions régionales des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Cet avis permet notamment de prendre connaissance :

- d'éventuels chevauchements de champs d'activité entre celui du texte déposé et d'autres conventions existantes,
- des vices intervenus dans le processus de négociation,
- de toute difficulté d'ordre juridique inhérente au texte.

Les "oppositions" à l'extension éventuellement recueillies dans ce cadre sont portées à la connaissance des membres de la sous-commission des Conventions et Accords.

II.1.2.5. Analyse de la conformité du texte

Le service chargé de l'extension vérifie la conformité du texte avec la législation et la réglementation en lien avec :

- les services de la DGT spécialisés sur des domaines précis du droit du travail ;
- la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) pour les questions intéressant la formation professionnelle, le dispositif "emploi", les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), etc. ;
- la Direction de la sécurité sociale (DSS) et la COMAREP pour les questions touchant à la protection sociale complémentaire (prévoyance, retraite complémentaire, etc.).

Suite à une décision du Conseil d'État, mentionnée aux tables du recueil Lebon, du 12 mai 2010 (*CE, 12 mai 2010, n° 325657, Fédération départementale des chasseurs de la Drôme*), une procédure spécifique a été mise en place pour les accords portant sur la protection sociale complémentaire. Dès lors que ces textes sont autonomes et ont pour objet exclusif la détermination des garanties sociales mentionnées à l'article L.911-2 du Code de la sécurité sociale, la procédure d'extension relève de la compétence du ministre chargé de la Sécurité sociale et du ministre chargé du Budget.

Les autres textes restent de la compétence du ministre chargé du Travail et relèvent de la procédure ci-décrite.

Les services de la Direction générale du travail apprécient la pertinence et l'opportunité des observations, recueillies lors de l'analyse, au regard de l'intention des parties et de l'économie générale de l'accord.

Plusieurs niveaux d'observations sont proposés aux partenaires sociaux :

- l'appel à l'attention : lorsque le texte comporte des clauses ambiguës ou des erreurs matérielles ne remettant pas en cause sa légalité ; ce type d'observation ne figure pas dans l'arrêté d'extension mais dans la lettre de notification envoyée à l'organisation qui a fait la demande d'extension ;
- la réserve : lorsque le texte comporte des clauses ambiguës ou incomplètes au regard de la législation ou de la réglementation ; ce type d'observation figure dans l'arrêté d'extension ;
- l'exclusion : lorsque le texte comporte des clauses en contradiction avec la législation ou la réglementation en vigueur ; ce type d'observation figure dans l'arrêté d'extension ;
- le renvoi à la négociation : pour des raisons d'opportunité ou de légalité (compte tenu du nombre important d'exclusions par exemple) ; en l'état, le texte n'est pas étendu et l'organisation qui a fait la demande d'extension en est informée par courrier ;
- le refus d'extension : pour des raisons de légalité (problème de signataires, texte de base non étendu, texte mettant en œuvre un dispositif illégal, à titre d'exemples) ou d'opportunité (motif d'intérêt général) ; le texte n'est pas étendu ; l'organisation qui a fait la demande d'extension en est informée par courrier.

II.1.2.6. L'analyse et l'examen des textes

La sous-commission des Conventions et Accords de la Commission nationale de la négociation collective se réunit en moyenne toutes les cinq semaines pour examiner les demandes d'extension des conventions et accords collectifs. Les dossiers présentés sont transmis aux membres avant la séance, afin de leur permettre de consulter leurs fédérations.

La sous-commission des Conventions et Accords est placée sous la présidence du Directeur général du travail. Elle est composée des représentants des confédérations syndicales de salariés (CGT, CFTC, CFDT, CGT-FO et CFE-CGC) et des représentants des organisations patronales (MEDEF, CGPME, UPA, UNAPL, FNSEA et CNMCCA).

Les membres de la sous-commission émettent un avis (favorable ou non) sur le texte examiné. Ils peuvent également s'opposer à l'extension. L'opposition est écrite et motivée. Lorsqu'au moins deux organisations d'employeurs ou deux organisations de salariés ont émis une opposition, le texte ne peut être étendu sans être soumis à un nouvel examen par la sous-commission, sur la base d'un rapport précisant la portée des dispositions en cause ainsi que les conséquences d'une

éventuelle extension. Au vu du nouvel avis émis par la sous-commission, le ministre chargé du Travail peut décider l'extension.

Une procédure d'examen accéléré pour les accords portant sur les salaires

Lorsque les accords ou avenants à une convention collective étendue ne portent que sur les salaires, ils sont soumis à une procédure d'examen accéléré (article L.2261-26 du Code du travail).

Les membres de la sous-commission des Conventions et Accords sont consultés toutes les trois semaines et peuvent transmettre leur avis : accord, opposition ou demande d'examen en sous-commission des Conventions et Accords.

16 consultations sont ainsi organisées chaque année.

II.1.2.7. La consultation de la sous-commission des Conventions et Accords

La présentation des dossiers présentés à la sous-commission des Conventions et Accords fait apparaître trois cas de figure :

- les textes présentés sans observation ;
- les textes présentés avec des observations ;
- les textes qui ont précédemment fait l'objet d'une double opposition à l'extension au sein d'un même collège (organisations professionnelles de salariés ou d'employeurs) et font nécessairement l'objet d'un deuxième passage en sous-commission.

II.1.2.8. Rédaction et publication de l'arrêté portant extension

Au vu des observations et des débats tenus en sous-commission des Conventions et Accords, les services de la DGT procèdent à la rédaction des arrêtés d'extension et, le cas échéant, à la rédaction des courriers appelant à l'attention ou signifiant le renvoi à la négociation ou le refus d'extension.

Depuis décembre 2010, les textes ne faisant pas l'objet d'observations et qui ne sont pas cosignés par plusieurs ministres sont étendus dans un arrêté unique. Afin d'en faciliter la lecture, une annexe renvoie aux articles traitant des conventions collectives et accords professionnels concernés.

II.2. LA PROCÉDURE D'ÉLARGISSEMENT

II.2.1. Objectifs et conséquences de l'élargissement

La procédure d'élargissement consiste à rendre applicable une convention ou un accord collectif, préalablement étendu, dans un autre secteur d'activité ou champ territorial.

II.2.2. Initiative de la procédure

La procédure d'élargissement peut être engagée, soit à la demande de l'une des organisations représentatives intéressées, soit à l'initiative du ministre en cas de carence de la négociation des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par des difficultés persistantes à négocier une convention ou un accord dans une branche professionnelle ou un champ territorial déterminé pendant cinq ans.

II.2.3. Secteurs concernés

À ce jour, les branches régulièrement concernées par la procédure d'élargissement sont les suivantes :

- les *entreprises d'architecture*, élargissement aux *maîtres d'œuvre en bâtiment* ;
- le *commerce de détail de poissonnerie*, élargissement au *commerce de gros de poissonnerie* ;
- les *industries et les commerces de la récupération (Nord-Pas de Calais)*, élargissement au reste du territoire national ;
- les *institutions de retraite complémentaire*, élargissement aux institutions de prévoyance ;
- le *commerce de détail non alimentaire (Rennes)*, élargissement à certaines villes des Côtes-d'Armor.

II.2.4. Déroulement de la procédure

La procédure d'élargissement est engagée après publication de l'arrêté d'extension du texte pour lequel l'élargissement est envisagé. Un avis préalable à l'élargissement est publié au *Journal officiel*. Les organisations et les personnes intéressées disposent d'un délai de quinze jours à compter de la publication de l'avis pour présenter leurs observations ou leur opposition à l'élargissement du texte. L'instruction est réalisée par le service chargé de l'extension qui inscrit le dossier à l'ordre du jour de la sous-commission des Conventions et Accords. Si l'accord reçoit un avis favorable de la part des membres de la sous-commission, un arrêté d'élargissement est publié au *Journal officiel*.

II.3. L'EXTENSION DES ACCORDS EN 2011 : CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES

II.3.1. Des demandes d'extension sensiblement plus nombreuses en 2011

En 2011, 1 074 demandes d'extension ont été enregistrées par la Direction générale du travail (DGT). L'augmentation constatée (+ 8 % par rapport à 2010) est largement due au volume d'accords de salaires déposés : celui-ci est le plus élevé depuis 2002 et approche celui de l'année 2008 qui constitue un pic en matière de négociation salariale de branche.

Le nombre d'accords abordant d'autres thèmes que les salaires reste dans les moyennes annuelles précédemment observées. Ces accords ont été massivement déposés au cours du premier semestre 2011. Ils traitent essentiellement de la formation professionnelle (28 % des accords déposés au cours du premier semestre), et notamment des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Le dépôt des accords en vue de leur extension a ensuite marqué le pas pour revenir à un niveau comparable à celui des années précédentes.

Nombre de demandes d'extension par an

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Accords salaires	279	306	355	422	408	492	432	360	479
Autres thèmes	368	472	542	468	484	475	652	635	595
Nb total	647	778	897	890	892	967	1 084	995	1 074

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

II.3.2. Des réunions de la sous-commission plus fréquentes

La sous-commission des Conventions et Accords a été réunie à dix reprises pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement ainsi que pour recueillir l'avis des partenaires sociaux sur des textes législatifs et/ou réglementaires.

Il a été décidé en 2011, en accord avec les membres de la sous-commission des Conventions et Accords, d'aménager le rythme de convocation de cette instance, qui s'était réunie chaque mois au cours de l'année 2010. Le rythme d'une réunion toutes les cinq semaines a en effet semblé plus adapté aux besoins des branches.

La sous-commission a, par ailleurs, été consultée seize fois dans le cadre de la procédure accélérée prévue pour l'examen des accords ne portant que sur les salaires.

II.3.3. Thèmes des accords étendus

Au cours de l'année 2011, 974 textes ont été étendus après 887 en 2010, soit une augmentation d'environ 10 %. Le nombre de textes étendus en 2011 est donc le plus élevé de la période observée (2003-2011).

Nombre de textes étendus par an selon la procédure d'examen

	Nb textes salaires (procédure accélérée)	Nb textes autres thèmes (procédure normale)	Total
2003	256	317	573
2004	315	435	750
2005	330	388	718
2006	414	441	855
2007	490	403	893
2008	499	405	904
2009	397	441	838
2010	395	492	887
2011	515	459	974

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Note : la série a été révisée afin de corriger une anomalie, ce qui conduit à renforcer le nombre de dossiers examinés dans le cadre d'une procédure accélérée, au détriment du nombre de dossiers examinés en procédure dite normale. Le nombre total de textes étendus n'est quasiment pas affecté par cette révision.

Les accords salariaux représentent plus de la moitié des accords étendus

515 accords de salaires ont été étendus en 2011 (contre 395 en 2010 et 397 en 2009).

Les accords de salaires représentent ainsi plus de la moitié de l'ensemble des accords étendus en 2011 (45 % en 2010 ; 47 % en 2009), soit un niveau comparable à celui des années 2008 et 2007.

Les accords étendus relevant de la procédure normale ont, eux, avant tout porté sur la formation professionnelle mais aussi sur la protection sociale complémentaire et la mise en place des commissions paritaires de validation.

II.3.4. L'influence des thèmes des accords sur le délai d'extension

Le délai d'extension correspond au nombre de jours écoulés entre le début de la procédure d'extension, attesté par la délivrance du récépissé de dépôt, et la signature de l'arrêté d'extension, publié au *Journal officiel*. En moyenne, en 2011, l'instruction d'une demande d'extension, quelle que soit la procédure d'examen, a demandé 96 jours, soit un jour de moins qu'en 2010. Ce délai d'un peu plus de trois mois est inférieur au délai légal de six mois fixé par l'article R.2261-8 du Code du travail.

Le délai d'extension diminue quand la part des accords salariaux augmente

Les accords traitant exclusivement des salaires peuvent être instruits selon la procédure accélérée. À l'inverse, compte tenu de leur complexité et de la variété des thématiques abordées, les autres accords nécessitent une instruction plus longue (voir II.1 La procédure d'extension). L'augmentation de la proportion d'accords salariaux, même dans un contexte de maintien à haut niveau du nombre d'accords abordant d'autres thèmes (voire multi-thèmes) parmi les dossiers présentés en vue de l'extension réduit le délai moyen d'extension.

L'évolution de la part des accords salariaux déposés influe sur le délai moyen d'extension global. Les années où cette proportion est forte sont aussi des années où le délai d'extension global est faible, comme en 2008 et dans une moindre mesure, en 2009.

La proportion des accords salariaux parmi l'ensemble n'explique cependant pas l'augmentation du délai d'extension des autres accords (qui ne traitent pas exclusivement des salaires) constatée en 2011 (160 jours contre 141 jours en 2010).

Outre l'augmentation du nombre de textes examinés en 2011 qui a pesé sur les délais d'instruction, l'allongement de ces délais peut en partie s'expliquer par la concentration des dépôts d'accords au cours du premier semestre 2011 et particulièrement sur le premier trimestre de cette année. L'afflux, sur une courte période, d'un nombre inhabituel de demandes s'inscrivant dans le cadre de politiques publiques incitatives (seniors, égalité professionnelle notamment) a conduit le service chargé de l'extension, comme l'ensemble des bureaux instructeurs, à examiner en priorité ces textes notamment ceux relatifs à la formation professionnelle. Le traitement prioritaire de ces dossiers, pour des raisons d'intérêt général, a donc ralenti l'examen de dossiers

plus anciens, qui ont ainsi largement contribué à l'accroissement des délais d'extension des accords non salariaux instruits dans le cadre de la procédure normale.

Moins nombreux qu'en 2010, les dossiers relatifs à la prévoyance et la retraite complémentaire, soumis à un examen de la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) en plus de celui de la sous-commission des Conventions et Accords de la CNNC (voir II.1 La Procédure), pèsent cependant sur le délai d'extension en l'augmentant de sept jours, en moyenne. En effet, la technicité des sujets qu'ils abordent d'une part, et le calendrier bimestriel d'examen de ces dossiers par la COMAREP d'autre part expliquent ce constat.

Délai moyen d'instruction (en jours) des demandes d'extension selon les thèmes des accords

	2007	2008	2009	2010	2011
Accords salaires (procédure accélérée)	75	60	50	44	44
Autres accords	153	142	142	141	160
Global	109	96	98	97	96

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Lecture : en 2011, il s'écoule en moyenne 160 jours entre la délivrance du récépissé de dépôt d'un accord et la signature de l'arrêté dans le cadre d'une procédure normale (autres accords), 44 jours dans le cadre d'une procédure accélérée (accords salaires). Le délai moyen d'extension global (quelle que soit la procédure) est de 96 jours.

Note : la série a été révisée afin de corriger une anomalie, ce qui conduit à renforcer le nombre de dossiers examinés dans le cadre d'une procédure accélérée, au détriment du nombre de dossiers examinés en procédure dite normale. Cette révision entraîne une baisse du délai global d'extension, les accords salariaux étant étendus plus rapidement.

II.3.5. Le nombre de textes élargis à un autre secteur reste stable

22 textes ont été élargis à d'autres secteurs d'activité ou territoriaux. Ce sont principalement des accords de salaires régionaux, et plus particulièrement des accords conclus dans la branche des *entreprises d'architecture* qui doivent être élargis au secteur des *maîtres d'œuvre en bâtiment* en raison de la carence en représentation dans ce secteur professionnel.

II.4. LES OBSERVATIONS MARQUANTES DE LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS EN 2011

II.4.1. Une gradation des observations au rôle bien défini

Les observations proposées à l'extension reposent sur plusieurs niveaux présentés dans la partie "Déroulement de la procédure" (voir II.1.2.5 du présent chapitre). La sous-commission des Conventions et Accords a, en 2011, pleinement utilisé leur gradation et leur portée juridique.

Ces observations mettent en relief deux aspects de la procédure d'extension : l'incitation et l'accompagnement des branches pour l'appel à l'attention, et la sécurisation juridique pour la réserve et l'exclusion. En 2011, plus de 200 dossiers examinés par la sous-commission des Conventions et Accords (hors accords salaires) ont fait l'objet d'une ou de plusieurs observations.

II.4.1.1. Pédagogie et accompagnement : l'appel à l'attention

L'État étend l'accord mais informe les partenaires sociaux de certaines ambiguïtés ou erreurs matérielles, certes secondaires mais qui méritent d'être rappelées.

Ce premier type d'observation garantit à la fois la précision du contrôle opéré au cours de la procédure par le ministre et illustre le rôle de l'État dans l'accompagnement du dialogue social de branche. En effet, en 2011, une cinquantaine de textes sur plus de 200 examinés, étaient concernés par un appel à l'attention. Ces observations ont été notifiées aux partenaires sociaux suite à la publication des arrêtés d'extension.

II.4.1.2. Sécurisation juridique : la réserve et l'exclusion

Il existe deux types d'observations ayant une force contraignante d'un point de vue juridique et qui figurent dans l'arrêté d'extension : la réserve et l'exclusion.

Réserve

Dans cette hypothèse, la lecture de l'accord est ambiguë car certaines clauses sont incomplètes. Dans l'arrêté, l'État précise qu'il étend l'accord sous réserve de sa conformité au Code du travail. Par exemple, l'arrêté d'extension pourra préciser que tel accord prévoyant des dispositions relatives au congé de présence parentale est étendu

sous réserve d'être indifféremment applicable au père ou à la mère (l'accord, lui, ne citait que la mère).

Pour reprendre un terme inspiré de la jurisprudence constitutionnelle, ce sont des *“réserves d'interprétation”*.

En 2011, une centaine de textes ont été étendus sous réserve de leur conformité au Code du travail.

Exclusion

Le Code du travail prévoit aussi la possibilité d'exclure des clauses d'un accord quand elles sont contraires à la législation. Bien sûr, dans un tel cas, l'État s'assure que son refus partiel d'extension (qui peut ne porter parfois que sur un article ou même un membre de phrase) ne modifie pas l'économie de l'accord issue de la volonté des parties.

En 2011, une cinquantaine de textes examinés par la sous-commission des Conventions et Accords ont fait l'objet de ce type d'observations.

II.4.2. Position concernant la capacité d'une organisation d'employeurs à engager l'ensemble d'une branche

Le principe

La définition du champ d'application des textes conventionnels relève de la liberté et de la responsabilité des partenaires sociaux et correspond aux activités économiques exercées par les entreprises qu'ils représentent. Les accords ont vocation à être étendus à l'ensemble des entreprises intervenant dans ce champ d'application ainsi défini. Le ministre chargé du Travail, garant de la cohérence et de l'unité des branches, s'attache notamment à vérifier, à l'occasion de la procédure d'extension, l'absence de chevauchement entre les différents champs d'application.

Se pose également, dans le cadre de cette procédure, la question de la capacité d'une ou plusieurs organisations d'employeurs d'engager l'ensemble d'une branche lorsqu'elles signent un texte conventionnel. Le ministère a été amené, en 2011, à préciser sa position sur ce sujet en sous-commission des Conventions et Accords.

La représentativité des organisations professionnelles signataires d'un accord ou d'une convention, au sens de l'article L.2261-19 du Code du travail, s'apprécie selon la jurisprudence constante du Conseil d'État, sur l'ensemble du champ d'application de ce texte. Ce principe est notamment applicable aux accords de branche (*CE, 3 avril 1998, Fédération de la plasturgie*).

Le ministre est donc fondé, après avoir consulté la sous-commission des Conventions et Accords, à étendre un accord collectif sur l'ensemble de son champ d'application, même si cet accord n'a pas été signé par la totalité des organisations représentatives des employeurs de la branche professionnelle.

Cette règle n'interdit pas d'étendre un accord, au sein d'une branche professionnelle, dont le champ d'application serait explicitement plus étroit que celui de la convention collective dans le cadre de laquelle il a été conclu.

L'exception

Conformément à la jurisprudence du Conseil d'État, lorsque une convention collective comporte plusieurs secteurs d'activité distincts, la représentativité des organisations professionnelles s'apprécie distinctement pour chacun de ces secteurs.

Cette position est notamment issue de la décision du 15 décembre 1978 (*CE, Section, Chambre syndicale des industries de la désinfection, désinsectisation et dératisation*), par laquelle le Conseil d'État a reconnu *“l'existence, au sein d'une convention collective, de plusieurs branches d'activité distinctes, pour lesquelles la représentativité des organisations professionnelles est appréciée distinctement”* et de la décision du 3 avril 1998 (*Fédération de la plasturgie*), où le Conseil d'État a en effet considéré que *“la représentativité doit être appréciée par le ministre chargé du Travail au niveau du champ d'application des accords considérés, sauf lorsque ce champ recouvre plusieurs branches d'activité distinctes”*.

En l'espèce, le Conseil d'État a statué en considérant que “la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques” ne pouvait pas être considérée comme un secteur d'activité distinct au sein de la branche de la plasturgie. Dès lors, il a considéré que la Fédération de la plasturgie, seule organisation patronale signataire de ces accords, n'avait pas à apporter la preuve de sa représentativité à l'égard des entreprises exerçant une telle activité.

Dans le cadre de la procédure d'extension, le ministre est par conséquent fondé à apprécier l'existence de secteurs d'activité distincts dans le champ d'application de la convention collective dont relève le texte et à vérifier, dans ce cas, que ce texte a été signé par au moins une organisation professionnelle représentative de chacun de ces secteurs.

Cette appréciation se fera au cas par cas des demandes d'extension.

La DGT retiendra une interprétation stricte de la notion de secteur d'activité distinct au sein du champ d'application d'une convention collective, conformément à la jurisprudence du Conseil d'État.

II.4.3. Le recours raisonnable au refus d'extension pour motif d'intérêt général

En 2011, l'État a refusé d'étendre un accord du 8 septembre 2009 de constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi des agences de recherches privées, au motif que ce secteur ne concernait que 3 000 personnes dont seulement 500 salariés.

L'État a alors considéré que la branche n'avait pas la taille critique pour être à même de mener une activité de négociation collective de qualité.

Par conséquent, c'est le motif d'intérêt général qui a été invoqué devant la sous-commission des Conventions et Accords pour refuser l'extension de cet accord qui, s'il avait été étendu, aurait engendré *de facto* la création d'une nouvelle branche professionnelle.

En effet, s'appuyant sur une décision du Conseil d'État du 21 novembre 2008 validant cette procédure de non-extension au motif que cela irait à l'encontre de l'intérêt général, l'État considère que cet outil pourra désormais être utilisé de manière raisonnable pour éviter l'inflation du nombre de branches professionnelles.

Il ne s'agira pas de rentrer en opposition sur les champs conventionnels mais de demander aux partenaires sociaux de réfléchir à la question générale de la structuration des branches professionnelles.

II.4.4. La doctrine relative aux accords de champ

Le Conseil d'État a rendu, le 23 juillet 2010, une décision relative à l'extension de l'accord national professionnel du 27 avril 2007 fixant le champ d'application de la future convention collective des ateliers et chantiers d'insertion.

L'extension des accords de champ : un outil de sécurisation de la négociation collective au service de l'intérêt général

À l'occasion de ce contentieux, le Conseil d'État a soulevé un moyen d'ordre public abordant la question de la légalité de l'extension d'un accord collectif qui se borne à fixer le champ d'application territo-

rial et professionnel et les conditions de révision d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel à venir, mais qui ne comporte pas de stipulations de fond.

Le Conseil d'État a rendu une décision reconnaissant la légalité de l'extension des accords de champ ne contenant pas de stipulations de fond : *“Considérant toutefois que l'accord national professionnel du 27 avril 2007 étendu par l'arrêté litigieux a pour objet exclusif de fixer le champ d'application des futurs accords collectifs relatifs aux employeurs et salariés de droit privé des ateliers et chantiers d'insertion mentionnés à l'article L.322-4-16-8 du Code du travail ; que cette circonstance ne faisait pas, par elle-même, obstacle à ce que le ministre chargé du Travail procède à l'extension de cet accord, en vertu des pouvoirs que lui conférait l'article L.133-8 du Code du travail alors en vigueur, devenu article L.2261-15 du nouveau Code”*.

Pouvoirs du ministre

La décision du 23 juillet 2010 reconnaît des pouvoirs spécifiques au ministre du Travail dans le cadre de la procédure d'extension d'un accord de champ : *“en revanche, eu égard à ce même contenu qui ne définit que le champ d'application de futures stipulations conventionnelles et n'a, en conséquence, ni pour objet ni pour effet de rendre applicables à certaines catégories de salariés des règles relatives à leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail, ou à leurs garanties sociales, le ministre n'était, à ce stade, par exception au principe rappelé ci-dessus, ni tenu d'exclure du champ de l'extension les activités économiques déjà couvertes par des conventions ou accords collectifs précédemment étendus, ni tenu d'abroger les arrêtés d'extension de ces conventions ou accords antérieurs, en tant qu'ils s'appliqueraient à ces mêmes activités”*.

Elle distingue ainsi pour l'avenir deux types de chevauchements de champs :

- les chevauchements impliquant des conventions complètes, mettant en concurrence des stipulations de fond ; dans ces cas, le ministre a l'obligation soit d'abroger les stipulations en cause dans les arrêtés antérieurs existants, soit d'écarter les dispositions nouvelles dans l'arrêté d'extension ;
- les chevauchements impliquant une convention déjà existante avec une convention en cours de création par le biais d'un accord national professionnel de champ, donc “vide” en termes de stipulations de fond. Dans ces cas, le ministre dispose d'un pouvoir d'appréciation plus large puisqu'il peut, dans l'attente de l'extension des dispositions de fond propres à la nouvelle convention collective,

maintenir les stipulations des conventions collectives préexistantes, voire procéder à l'extension de nouvelles stipulations de fond dans le cadre de ces mêmes conventions collectives.

II.4.5. Les accords relatifs à l'égalité professionnelle

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de nombreux accords de branche ont été négociés et soumis à la procédure d'extension.

Dans ce cadre, l'observation la plus récurrente reste en 2011, comme en 2010, l'extension d'un texte sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.2241-9 du Code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à "définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes".

En 2011, l'État s'est positionné fermement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes puisque deux accords ont fait l'objet d'un refus d'extension en tant qu'ils ne satisfaisaient pas aux exigences des dispositions issues de l'article L.2241-9 du Code du travail. À titre d'exemple, on peut citer l'accord du 2 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des *chaînes thématiques*.

Par ailleurs en 2011 encore, ces accords ont appelé, dans une proportion très faible, d'autres observations relatives aux congés et à la formation professionnelle (voir le chapitre "*La négociation collective sur l'égalité professionnelle*" dans la "partie 3 – Les thèmes de la négociation collective" ainsi que "*Les observations marquantes de la sous-commission des Conventions et Accords en 2010*", *La négociation collective en 2010*).

II.4.6. Les accords prévoyant des dispositions relatives aux indemnités de licenciement

Plusieurs accords préoyaient des dispositions de calcul des indemnités de licenciement pouvant aboutir à un montant inférieur au minimum fixé par le Code du travail.

L'État a rappelé à plusieurs reprises, lors de la procédure d'extension, qu'aux termes de l'article R.1234-4 du Code du travail, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le

licenciement, soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Les dispositions conventionnelles ne respectant pas ce niveau minimal d'indemnité ont fait l'objet d'une réserve à l'extension.

II.4.7. Les indemnités pour rupture conventionnelle du contrat de travail

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a instauré la possibilité pour l'employeur et le salarié de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Un certain nombre d'accords de branche ont prévu des dispositions conventionnelles qui y ont trait.

Plusieurs accords ont fait l'objet d'un appel à l'attention pour rappeler que l'indemnité due au salarié au titre de la rupture conventionnelle du contrat de travail est bien soumise aux conditions de calcul de l'indemnité légale de licenciement fixées aux termes de l'article R.1234-4 du Code du travail.

Par ailleurs, plusieurs accords de branche présentés à l'examen de la sous-commission des Conventions et Accords, prévoyaient des dispositions supposant une restriction de l'ouverture du droit à indemnité pour les salariés dont le contrat de travail prenait fin suite à une rupture conventionnelle avec leur employeur.

L'État a dès lors rappelé, que si l'article L.1237-13 du Code du travail dispose que le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne doit pas être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement, il ne renvoie pas pour autant à l'article L.1234-9 du Code du travail pour en définir les conditions d'attribution.

Ainsi, le bénéfice de l'indemnité de rupture conventionnelle est ouvert sans conditions d'ancienneté minimale, celle-ci doit donc être versée également aux salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, au *prorata* du nombre de mois de présence.

II.4.8. Les commissions paritaires de validation des accords d'entreprise

Contexte

Dans le cadre de la mise en place des nouvelles règles de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical fixées par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, la loi a attribué à la branche un rôle de validation des accords conclus avec les élus du personnel. Toutefois, bien que la commission paritaire de branche se soit vue attribuer cette compétence, la loi n'a pas précisé ses modalités concrètes d'application, à l'exception de la précision selon laquelle la commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les quatre mois de sa saisine. À défaut l'accord est validé.

Les accords de branche relatifs à la mise en place des commissions paritaires de validation des accords d'entreprise (CPV) accompagnent la mise en œuvre du dispositif et constituent une aide à destination des entreprises.

Par le biais de la procédure d'extension et le contrôle en légalité qu'elle opère, l'État précise les conditions de mise en œuvre de ce dispositif.

Les accords de branche relatifs aux CPV soumis à l'extension ont fait l'objet d'un certain nombre d'observations qui ont notamment porté sur le rôle, la composition ou encore les modalités de saisine de ces commissions ou la responsabilité de ses membres.

Rappel des conditions d'application du dispositif

Certains accords s'écartaient des conditions expressément requises par l'article L.2232-21 du Code du travail pour pouvoir saisir la CPV, d'autres étaient incomplets au regard des dispositions du Code du travail.

L'État a donc été amené à rappeler à plusieurs reprises dans ses observations qu'aux termes de cet article, la CPV peut être saisie pour se prononcer sur la validité des accords conclus, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel.

L'effectivité du dispositif

Certaines exclusions formulées lors de l'extension d'accords ont eu pour objet de s'assurer que les partenaires sociaux ne restreignaient pas, par les règles fixées pour sa mise en œuvre concrète, la portée du dispositif (en instaurant par exemple le défraiement des membres de la commission par l'entreprise lors de la saisine de la commission ou en réservant la saisine aux entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires).

Composition des commissions paritaires de validation

Par ailleurs, il a été très souvent rappelé que l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de l'accord collectif devaient être associées aux décisions de la CPV. En effet, la composition des CPV ne saurait être restreinte aux seules organisations syndicales signataires ou aux seules organisations syndicales représentatives au plan national.

Modalités de saisine de la commission

La procédure d'extension a également été l'occasion de rappeler que les formalités qui entourent la saisine de la CPV, bien que laissées à la libre appréciation des signataires de l'accord, devaient toutefois être en rapport avec l'objet de l'exercice de ses missions. Par exemple, l'obligation prévue par accord de fournir une copie du procès-verbal de consultation du personnel ne correspond pas à l'objet de la procédure de validation des accords conclus avec les élus du personnel.

Étendue du contrôle exercé par la commission

Plusieurs observations ont porté sur l'étendue du contrôle exercé par la commission.

D'une part, un certain nombre d'accords restreignait la compétence de la commission paritaire de validation des accords d'entreprise par rapport aux dispositions prévues par la loi ; en prévoyant par exemple que la CPV s'interdit de contrôler que l'accord est signé par des élus qui représentent la majorité des suffrages.

D'autre part, un certain nombre d'accords élargissait l'étendue de la compétence de la commission paritaire de validation à un contrôle en opportunité des accords d'entreprise qui lui étaient soumis.

L'État a rappelé qu'aux termes du premier alinéa de l'article L.2232-22 du Code du travail *“la commission paritaire de branche*

contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables”.

La commission se limite donc à un contrôle de validité de l'accord au regard de normes supérieures mais elle doit exercer ce contrôle. Le refus de validation ne peut être fondé que sur des motifs objectifs de violation de règles existantes, légales ou conventionnelles.

Les règles juridiques encadrant les décisions de la commission

- Nature et portée des décisions

Les observations formulées à l'extension ont permis de préciser l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L.2232-21 du Code du travail aux termes duquel *“La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé”.*

Ainsi, la commission, pour refuser la validation d'un accord, doit se prononcer de manière expresse dans le délai des quatre mois suivant sa saisine. Au-delà, ledit accord sera réputé avoir été validé.

Plusieurs accords qui inversaient le principe en prévoyant qu'à défaut de validation par la CPV l'accord était réputé non écrit, ont vu leurs dispositions faire l'objet de réserves ou d'exclusions.

De même, la procédure d'extension a permis de préciser que la commission ne peut formuler une validation partielle des accords d'entreprise qui lui sont soumis. Les stipulations des accords qui ouvraient cette faculté ont été exclues. La décision de la CPV doit porter dans tous les cas sur l'intégralité du contenu de l'accord qui lui est soumis et se limiter à une décision de validation ou un refus de validation. Dans le cas d'un refus de validation de la commission, l'accord est réputé non écrit.

- Responsabilité des décisionnaires

L'importance de la décision de la commission, qui peut, par son refus de validation, rendre un accord réputé non écrit, soulève la question de la responsabilité de ses membres et plus largement de l'instance.

Cette question a été débattue à diverses reprises par les partenaires sociaux membres de la sous-commission des Conventions et des Accords.

Deux accords soumis à l'extension ont été l'occasion d'approfondir les échanges à ce sujet. Ils contenaient en effet des dispositions exonérant les membres et la commission paritaire de validation de toute responsabilité. L'un d'entre eux notamment, précisait que les avis rendus par la commission ne préjugeaient pas de l'interprétation qui en serait faite par les tribunaux et ne pouvaient engager la responsabilité de la commission et de ses membres.

L'État a rappelé qu'un accord collectif ne pouvait avoir pour effet de priver de ses droits à l'action en responsabilité une personne qui aurait intérêt à agir, sans contrevenir aux principes généraux de la responsabilité civile.

II.5. LE COMITÉ DE SUIVI DE LA NÉGOCIATION SALARIALE

Le Comité de suivi de la négociation salariale de branche – qui réunit les membres de la sous-commission des Salaires de la Commission nationale de la négociation collective et les représentants de l'État – s'est réuni à deux reprises en 2011.

La réunion de juin a permis – outre l'examen de la situation des minima conventionnels au regard du SMIC – de présenter une étude spécifique demandée par les partenaires sociaux sur les éventails de salaires au sein des branches. Cette étude, qui a désormais vocation à être actualisée chaque année, permet de mesurer les phénomènes de tassement de grille en lien avec l'augmentation du SMIC et d'observer les écarts hiérarchiques et les trajectoires salariales permises par les grilles de branches. Une présentation spécifique sur la situation des cadres a également été effectuée en réponse à une demande de la CFE-CGC.

La réunion de décembre a été principalement centrée, compte tenu du calendrier de revalorisation du SMIC, sur l'examen branche par branche de la situation des grilles salariales au regard du SMIC en distinguant la situation des branches :

- avant la revalorisation du 1^{er} décembre (+ 2,1 % lié à l'ajustement automatique au titre de l'inflation) pour rendre compte des efforts accomplis par les branches tout au long de l'année pour négocier des grilles démarrant au moins au niveau du SMIC ;
- après cette revalorisation, pour mesurer l'importance du phénomène de rattrapage des minima conventionnels.

Pour les branches présentant un blocage durable des négociations entraînant un retard important dans l'actualisation de leur grille salariale, des actions spécifiques et différenciées ont été programmées :

- parmi les 18 branches dont le premier coefficient était inférieur au SMIC au 30 novembre 2011 ou n'ayant pas eu de relèvement depuis le 1^{er} janvier 2010, un représentant du ministère chargé du Travail a été désigné président de commission mixte dans la branche des *coopératives de consommation* ;
- les partenaires sociaux de cinq branches (*cafétérias, coiffure, salariés du particulier employeur, sport équipement de loisirs, expertises en matière d'évaluations industrielles*) ont été reçus, le cas échéant à plusieurs reprises, à la Direction générale du travail ;
- les salaires ont été inscrits à l'ordre du jour de la séance de négociation du printemps dans la branche de la *papeterie* par le président de la commission mixte.

Ces actions de corrections permettent dans nombre des cas de renouer le dialogue et de relancer la négociation : ainsi, parmi les 21 branches identifiées en difficulté fin 2010, seules deux (*parfumerie* et *commerce de gros de la confiserie*) n'étaient pas parvenues à rétablir leur pied de grille au niveau du SMIC fin 2011.

III. LES ÉVOLUTIONS DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL EN 2011

Le dialogue social territorial se concrétise en particulier au travers des commissions paritaires locales (CPL), mais également à partir de projets multipartenariaux s'inscrivant dans des aires géographiques diverses et sur des thématiques de négociation variées.

III.1. LES COMMISSIONS PARITAIRES LOCALES

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a modifié les dispositions du Code du travail relatives aux commissions paritaires locales (art. L.2234-1 à L.2234-3). Elle a facilité la conclusion d'accords territoriaux (aux niveaux régional, départemental voire infradépartemental) dans le cadre des CPL.

L'article L.2234-2 confie désormais aux commissions paritaires locales diverses missions :

- la négociation sur des sujets d'intérêt local, notamment dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- la conciliation, collective ou individuelle ;
- l'examen des questions relatives aux conditions d'emploi et de travail des salariés. À ce titre, les CPL peuvent contribuer à la capitalisation des savoir-faire et à la diffusion de bonnes pratiques.

III.2. DES PROJETS MENÉS AU NIVEAU TERRITORIAL

Outre l'activité des CPL, les actions menées en 2011 sur le dialogue social territorial sont très diverses, qu'elles soient menées au travers de commissions institutionnalisées (voir encadré ci-après), ou dans le cadre de projets conduits en dehors d'instances prévues par la loi ou par accord.

Les sujets abordés sont très divers ; ils peuvent concerner des thèmes propres au travail et à l'emploi (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, formation professionnelle, conditions de travail, prévoyance, etc.) ou être davantage sociétaux (transports, conditions d'octroi des chèques-restaurants et des chèques-vacances, etc.).

Les services du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé ont relevé certains projets qui illustrent la diversité des actions menées, auxquels ils sont parfois amenés à participer.

- ***Accord interprofessionnel relatif à la médiation sociale dans le Pays Landes Nature Côte d'Argent***

Le 27 mai 2011, un protocole d'accord interprofessionnel relatif aux "médiateurs sociaux du travail et intervenants ateliers droits et devoirs pour les salariés saisonniers du Pays Landes Nature Côte d'Argent" a été conclu à Mimizan, dans les Landes, par les partenaires sociaux avec la contribution de l'unité territoriale des Landes de la direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) Aquitaine.

Cet accord fixe les modalités de désignation, les compétences, les moyens d'actions et l'indemnisation de deux types de conseillers : d'une part, les médiateurs sociaux, chargés d'entendre et de conseiller les personnes faisant appel à eux lors de différends individuels nés entre les salariés saisonniers et leur employeur à l'occasion de l'exécution du contrat de travail saisonnier ; d'autre part, les intervenants droits et devoirs, chargés de fournir aux saisonniers des renseignements et de la documentation sur l'emploi et les conditions d'emploi, sur le logement et les transports, sur les contrats de travail et sur l'application du Code du travail.

Cet accord se concrétise par un suivi mensuel durant lequel les partenaires sociaux ont la possibilité d'examiner et de commenter l'évolution de l'emploi, du chômage partiel et le recours au dispositif prévu par l'accord.

- ***Accord sur la GPEC et les conditions de travail dans le Var***

Conclu le 20 décembre 2011 à Toulon entre l'État, le Conseil régional Provence - Alpes - Côte d'Azur (PACA), le Conseil général du Var, les chambres consulaires, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), les organisations professionnelles et syndicales (CFDT, CFE-CGC, CGT et CGT-FO), cet accord comporte plusieurs volets, dont la sensibilisation des entreprises à la GPEC et l'amélioration des conditions de travail des salariés par la prévention des risques professionnels. Son champ d'application territorial est limité dans un premier temps aux zones sinistrées par les inondations de juin 2010 dans le Var, mais a vocation à être étendu à tout le département.

- ***La commission paritaire locale des hôtels, cafés, restaurants (HCR) en Corse***

Un accord collectif sectoriel régional portant création d'une commission paritaire sectorielle régionale a été conclu le 11 juillet 2007 par trois organisations professionnelles d'employeurs et quatre organisa-

tions syndicales de salariés ; une cinquième organisation syndicale de salariés y a adhéré le 27 septembre 2007. Ces partenaires sociaux se sont notamment fixé pour objectifs prioritaires le traitement de la saisonnalité avec pour ligne de force la mise en cohérence lisible et fédératrice des acteurs de la saisonnalité, ainsi que l'amélioration de l'application du droit.

Dans ce cadre, la commission a notamment élaboré un guide de l'emploi saisonnier dans les HCR, mis à jour en août 2011, sous l'égide de la DIRECCTE, avec la participation de Pôle emploi et de l'union pour le recouvrement des cotisations de la sécurité sociale et des allocations familiales (URSSAF). À l'attention des saisonniers et des nouveaux employeurs, l'objet de ce document est de "permettre d'accéder à une information précise pour faciliter le respect des droits et devoirs des uns et des autres". Le guide aborde notamment les thématiques de l'emploi, de la formation professionnelle, des relations individuelles et collectives du travail, des conditions de travail, du logement.

Sous l'égide de la CPL, la DIRECCTE et l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie Corse (UMIH 20), représentant le secteur des cafés, hôtels, restaurants, discothèques (CHRD), ont réalisé un guide de la lutte contre le travail illégal afin de sensibiliser les professionnels du tourisme sur la législation en vigueur. L'objectif de ce guide est de faciliter les démarches et d'apporter une information précise en la matière.

• ***Les Assises de la saisonnalité : le dialogue social territorial comme axe stratégique du développement durable du travail saisonnier***

Les Assises de la saisonnalité, qui ont rassemblé, le 28 novembre 2011 à Aix-les-Bains, plus de 300 participants, avaient pour objectif de faire émerger, à partir d'un état des lieux partagé des bonnes pratiques adoptées par les acteurs locaux ou régionaux, les axes possibles d'actions concrètes à adopter ou à généraliser, notamment dans les zones littorales comme sur les massifs montagneux.

Quatre axes ont ainsi été définis :

- l'emploi, la formation, la sécurisation des parcours et la pluriactivité,
- la prévention sanitaire, les conditions de vie et de travail, la couverture sociale,
- l'accueil des saisonniers et leur accès à des logements de qualité,
- l'accompagnement d'un dialogue social opérationnel et source d'innovation.

Les interventions et réflexions menées autour du quatrième axe ont permis de faire émerger trois propositions à l'attention des acteurs locaux (partenaires sociaux, représentants des organismes publics et des services publics, secteur associatif, etc.) :

- favoriser le développement des actions de concertation si celles-ci peuvent constituer une réponse pertinente au développement du travail saisonnier ;
- étudier l'instauration de commissions paritaires locales ;
- favoriser l'instauration de médiateurs sociaux.

Liste des instances de dialogue social territorial

- Champ économique, social et sociétal
 - CESR : Conseil économique et social régional
- Champ de l'emploi et du travail
 - CPL : Commission paritaire locale
 - COPIRE : Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi
 - CRE : Conseil régional de l'emploi
 - CCREFP : Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
 - OREF : Observatoire régional de l'emploi et de la formation
- Champ de la santé au travail et des conditions de travail
 - ORST : Observatoire régional de la santé au travail
 - CRPRP : Comité régional de prévention des risques professionnels
 - ARACT : Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
- Champ de l'économie locale
 - CLD : Conseil local de développement
 - CBE : Comité de bassin d'emploi
 - CODEF : Comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi
- Champ de l'insertion
 - CDI : Conseil départemental d'insertion
 - CLI : Commission locale d'insertion
 - CDIAE : Conseil départemental d'insertion par l'activité économique
- La négociation collective
 - Commission de négociation dans les secteurs de l'agriculture, du bâtiment et de la métallurgie.

Source : CESE, Avis "Réalité et avenir du dialogue social territorial", juillet 2009.

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE

Le dialogue social dans l'Union européenne (UE) revêt principalement deux formes : le dialogue bipartite, entre organisations syndicales et patronales européennes, et le dialogue tripartite, entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics.

Il complète le dialogue social et les relations du travail qui existent dans chacun des États membres, en permettant aux partenaires sociaux d'intervenir dans la définition des normes sociales européennes et de jouer un rôle majeur dans la gouvernance de l'Union. Il s'agit donc d'un important outil de la politique communautaire de l'emploi et des affaires sociales, aux côtés de la législation, de la méthode ouverte de coordination (MOC) et des instruments financiers.

I. LES INITIATIVES DE LA COMMISSION EUROPÉENNE DANS LE DOMAINE SOCIAL

Les initiatives de la Commission européenne se sont inscrites dans le cadre du lancement de la stratégie Europe 2020. La Commission a publié, le 12 janvier 2011, une communication sur l'“examen annuel de la croissance”. Dix priorités ont été fixées, dont quatre portent sur l'emploi :

- rendre le travail plus attractif : il est suggéré aux États membres de réorienter “la charge fiscale pesant sur le travail vers d'autres facteurs afin de stimuler la demande de main-d'œuvre et de créer de la croissance” ;
- réformer les systèmes de retraite : les États membres sont invités à relever l'âge de départ à la retraite en le liant “à l'espérance de vie”, à “réduire les systèmes de retraite anticipée et recourir à des incitations ciblées afin d'embaucher les travailleurs âgés et promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie” ; “l'épargne privée complémentaire” est également encouragée ;
- réinsérer les chômeurs sur le marché du travail : “Les États devraient concevoir les prestations de façon à récompenser le retour au travail des chômeurs ou à inciter ces derniers à se lancer dans une activité indépendante au moyen d'une aide limitée dans le temps et de conditions liant plus étroitement la formation et la recherche d'un emploi aux prestations” ;

- concilier sécurité et flexibilité : les États membres sont invités à réduire “la surprotection des travailleurs bénéficiant de contrats à durée indéterminée et offrir une protection aux travailleurs exclus ou en marge du marché du travail”.

Le dialogue social est encouragé par Commission qui souligne que “le dialogue social s’est avéré efficace pendant la crise”.

En avril 2011, la Commission européenne a adopté l’Acte pour le marché unique, qui vise à ouvrir douze chantiers prioritaires pour renforcer le marché intérieur. Trois de ces chantiers concernent le domaine social :

- l’approfondissement de l’aspect social des études d’impact qui accompagnent les propositions législatives dans le domaine du marché intérieur : la Commission précise que ces propositions législatives prendront en compte les droits sociaux fondamentaux, et notamment le recours à des actions collectives, y compris la grève ;
- favoriser la mobilité : la Commission a indiqué souhaiter réviser la législation sur la reconnaissance des qualifications professionnelles ainsi que la législation sur les institutions de retraite professionnelle. Elle a signalé que des travaux seraient engagés sur la portabilité des droits à pension complémentaire en cas de changement d’emploi dans un autre État membre ;
- renforcer la cohésion sociale : la Commission a reconnu le rôle des services d’intérêt économique général (SIEG) en soulignant la révision à venir du “paquet” de mesures sur les aides d’État en leur faveur. La Commission a rappelé la proposition législative destinée à renforcer l’application de la directive sur le détachement des travailleurs.

Le 16 novembre 2011, la Commission européenne a adopté un “paquet” de mesures portant sur le renforcement de la gouvernance économique dans la zone euro, la stabilité financière, la croissance et l’emploi. Elle a ainsi élaboré un examen annuel de la croissance 2012 fixant les priorités économiques pour l’année 2012 ; elle a pris deux règlements visant à renforcer la surveillance économique et budgétaire dans la zone euro (règlement n° 1177/2011 du 8 novembre 2011 modifiant le règlement n° 1467/97 visant à accélérer et à clarifier la mise en œuvre de la procédure concernant les déficits excessifs, et règlement n° 1175/2011 du 16 novembre 2011 modifiant le règlement n° 1466/97 relatif au renforcement de la surveillance des positions budgétaires et de la surveillance et de la coordination des politiques économiques). La Commission a également présenté un Livre vert sur les obligations de stabilité.

En application de ses engagements pris en avril 2011, la Commission européenne a présenté une proposition de directive pour réviser la législation relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles, le 19 décembre 2011 ; elle propose l'attribution d'une carte professionnelle européenne visant à faciliter la reconnaissance des qualifications et la libre circulation. Les États membres ont également été invités à évaluer leurs règles d'accès aux professions réglementées afin de lever les exigences excessives ou discriminatoires. Par ailleurs, la Commission a adopté, le 20 décembre 2011, un paquet de règles en matière d'aides d'État relatives aux services d'intérêt économique général (SIEG). Deux communications ont été publiées, portant sur l'application des règles en matière d'aides d'État et sur les aides d'État sous forme de compensations. La Commission a émis une décision sur les compensations octroyées à certaines entreprises chargées de fournir des SIEG et un règlement sur les aides *de minimis*¹⁾.

Le 20 décembre 2011, la Commission européenne a présenté une stratégie en faveur de l'emploi des jeunes. Les États sont incités à prendre des mesures contre le décrochage scolaire et permettant aux jeunes d'acquérir des compétences adaptées aux besoins du marché du travail et de trouver un premier emploi de qualité, à organiser des stages et à dispenser des formations de terrain. Le Fonds social européen devra être mobilisé pour financer des sessions d'apprentissage et des programmes d'aide aux jeunes entrepreneurs.

La Commission européenne a également engagé en 2011 plusieurs actions ayant trait au domaine social.

Rapport sur les relations industrielles en Europe

La Commission européenne a publié, le 4 mars 2011, son rapport bisannuel sur les relations industrielles en Europe, qui offre un état des lieux sur le rôle du dialogue social et de ses acteurs. Ce document souligne notamment :

- un affaiblissement du syndicalisme : entre 2000 et 2008, le mouvement syndical a perdu près de 3 millions de membres, passant de 46 à 43 millions d'adhérents. Sur la même période, le taux de syndiqués parmi l'ensemble des salariés a diminué de 27,8 % à 23,4 % ;
- le taux de couverture conventionnel est de 66 %, baissant de 2 points ;

1) En droit de l'Union européenne, la règle de minimis concerne les aides d'État. L'article 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne dispose que doit être notifiée à la Commission européenne toute aide d'État afin d'établir sa compatibilité avec le marché commun selon les critères de l'article 107. La règle de minimis indique que sont exemptées de cette obligation de notification les aides accordées sur une période de trois ans et n'excédant pas un certain plafond.

- la principale tendance des deux à trois dernières décennies est la décentralisation de la négociation collective, en matière d'emploi et de fixation des salaires, de l'interprofessionnel et des branches vers l'entreprise ;
- la représentation du personnel sur le lieu de travail varie toujours d'un pays à l'autre en fonction de la culture sociale malgré l'entrée en vigueur de la directive 2002/14 qui instaure un cadre général pour l'information et la consultation au niveau national ;
- le niveau de conflictualité est resté stable dans l'Union depuis 2000, à l'exception d'un pic de mouvements sociaux en 2002-2003. Le nombre de jours de travail perdus se situe en moyenne à vingt jours par an pour 1 000 salariés, en deçà de la moyenne enregistrée depuis les années soixante-dix ;
- le phénomène des fusions entre syndicats tend à ralentir, après une certaine recrudescence au début des années 2000.

Le rapport Industrial Relations in Europe 2010 est disponible sur le site Internet de la commission européenne (ec.europa.eu).

Rapport sur l'égalité entre les hommes et les femmes en 2010

La Commission note dans ce rapport la lente résorption des inégalités entre les hommes et les femmes. Le taux d'emploi féminin se situe à 62,5 % ; l'écart entre les taux d'emploi féminin et masculin dans l'Union s'est réduit en 2009-2010, baissant de 13,3 à 12,9 points de pourcentage. Les rémunérations des femmes restent inférieures de 17,5 % en moyenne à celles des hommes.

La responsabilité sociale des entreprises

Dans une communication du 25 octobre 2011, la Commission européenne a présenté sa nouvelle stratégie en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE). Dans le plan d'action adopté pour la période 2011-2014, la Commission définit la RSE comme "la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société", ce qui implique que les entreprises respectent les législations en vigueur et les conventions collectives applicables et intègrent "les préoccupations en matière sociale, environnementale, éthique, de droits de l'homme et des consommateurs dans leurs activités commerciales et leur stratégie de base". Cette définition permet d'intégrer les évolutions survenues à l'échelle internationale, notamment la mise à jour des principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'attention des entreprises qui intègrent désormais un chapitre dédié aux droits de l'homme et à l'extension de la RSE à la chaîne d'approvisionnement. Si cette nouvelle stratégie n'est pas contraignante, la Commission entend

cependant soumettre à un suivi les entreprises européennes de plus de 1 000 salariés qui se sont engagées à tenir compte du Pacte mondial et des principes directeurs de l'OCDE.

Bilan de l'application de la directive-cadre sur l'information-consultation

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Fondation de Dublin) a publié, le 20 janvier 2011, un bilan sur les pratiques de consultation et d'information en Europe, cinq ans après la transposition de la directive-cadre du 11 mars 2002.

Elle constate notamment que :

- la directive a eu peu d'impact dans les pays ayant des systèmes élaborés de participation des travailleurs encadrés par la loi et/ou les accords collectifs (Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, France, Italie, Pays-Bas, Suède) ;
- dans les pays où la mise en place d'organes d'information et de consultation dépend d'une initiative syndicale ou des salariés (Bulgarie, Espagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Pologne, République tchèque), la mise en œuvre de la directive a donné lieu à des adaptations plus importantes ;
- la directive a échoué à impliquer les syndicats dans les pays qui donnent la priorité aux syndicats comme canaux de représentation (comme la Grande-Bretagne) ;
- le nombre d'entreprises couvertes par un système de représentation reste perfectible : au niveau européen, 37 % des entreprises sont couvertes par une instance de représentation (63 % des salariés) ;
- les droits et moyens des instances de représentation doivent être renforcés pour améliorer leur rôle et leur attrait, en s'inspirant des dispositions prévues par la directive refonte sur le comité d'entreprise (CE) européen.

II. LES CONSULTATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

La Commission européenne a lancé plusieurs consultations en 2011 dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales.

Au titre de l'article 154 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), les partenaires sociaux doivent être consultés au niveau communautaire sur tout l'éventail des matières relatives à l'emploi et aux affaires sociales énoncées à l'article 153 du TFUE, à savoir :

- la santé et la sécurité des travailleurs ;
- les conditions de travail ;
- la sécurité sociale et la protection sociale des travailleurs ;
- la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail ;
- l'information et la consultation des travailleurs ;
- la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs ;
- les conditions d'emploi des ressortissants des pays tiers résidant sur le territoire de l'Union ;
- l'intégration des personnes exclues du marché du travail ;
- l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.

La procédure est organisée en deux phases obligatoires : la Commission consulte d'abord les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire, puis sur le contenu de cette action. Si, à l'issue de chacune de ces phases, les partenaires ne parviennent pas à s'entendre sur l'ouverture de négociations bipartites mais que la Commission estime toujours que ladite action est souhaitable, elle peut en entreprendre la préparation.

La consultation en vertu de l'article 154 du TFUE est limitée aux organisations représentatives des partenaires sociaux.

- *Consultation sur la directive relative aux qualifications professionnelles*

Lancée le 7 janvier 2011, cette consultation sur la directive 2005/36 relative aux qualifications professionnelles porte sur les 800 professions réglementées dont l'exercice est conditionné par des qualifications professionnelles précises. Faisant suite à l'Acte pour le marché unique adopté en octobre et aux rapports de la Commission sur la façon dont la directive 2005/36 est appliquée, cette consultation a pour

objet de circonscrire les dispositions susceptibles d'être simplifiées ou rendues plus accessibles.

Le 22 juin, la Commission a présenté un Livre vert. Elle propose la création d'une carte professionnelle européenne pour faciliter la reconnaissance des qualifications professionnelles et évoque la possibilité de réviser les exigences minimales de formation applicables à certaines professions.

• ***Consultation sur l'éventuelle révision de la directive relative à la société européenne, en vertu de l'article 154 du TFUE***

La Commission européenne a lancé, le 4 juillet 2011, la première phase des consultations sur l'éventuelle révision de la directive 2001/86/CE complétant le statut de la société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

La Commission a identifié trois difficultés justifiant cette consultation : la complexité de la procédure relative à l'implication des travailleurs, le manque de sécurité juridique pour certains aspects de la procédure de négociation et la crainte que l'utilisation de la forme de la SE puisse avoir un effet sur les droits d'implication des travailleurs garantis en vertu du droit national ou européen.

Liste des partenaires sociaux européens consultés au titre de l'article 154 du TFUE

1. Organisations interprofessionnelles à vocation générale

- BusinessEurope
- Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP)
- Confédération européenne des syndicats (CES)

2. Organisations interprofessionnelles représentant certaines catégories de travailleurs ou d'entreprises

- Eurocadres
- Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME)
- Confédération européenne des cadres (CEC)

3. Organisations spécifiques

- Eurochambres

4. Organisations sectorielles représentant les employeurs

- Airport services association (ASA Europe) (Association des entreprises de service au sol)
- Airports council international - Europe (ACIEurope) (Conseil international des aéroports - Europe)

- Association des opérateurs européens de réseaux de télécommunications (ETNO)
- Association des opérateurs postaux publics européens (PostEurop)
- Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'Union européenne (EUROPECHE)
- Association des producteurs européens de potasse (APEP)
- Association des télévisions commerciales européennes (ACT)
- Association européenne des radios (AER)
- Association of european airlines (AEA) (Association des compagnies européennes de navigation aérienne)
- Association of european professional football leagues (EPFL) (Association européenne des ligues de football professionnel)
- Association of mutual insurers and insurance cooperatives in Europe (AMICE) (Association des assureurs mutuels et coopératifs en Europe)
- Banking committee of european social affairs (EBF-BCESA) (Comité bancaire pour les Affaires sociales européennes)
- Bureau international des producteurs d'assurances et de réassurances (BIPAR)
- Civil air navigation services association (CANSO) (Organisation des services de la navigation aérienne civile)
- Comité des organisations professionnelles agricoles de l'Union européenne (COPA)
- Comité européen des assurances (CEA)
- Comité européen des fabricants de sucre (CEFS)
- Comité général de la coopération agricole de l'Union européenne (COGECA)
- Communauté des associations d'armateurs européens (ECSA)
- Communauté européenne du rail et des compagnies d'infrastructure (CER)
- Community of european shipyards' associations (CESA) (Communauté des associations européennes de chantiers navals)
- Confédération des associations nationales de tanneurs et mégissiers de la Communauté européenne (COTANCE)
- Confédération européenne de l'industrie de la chaussure (CEC)
- Confédération européenne des industries du bois (CEI-Bois)
- Confédération européenne des producteurs indépendants (CEPI)
- Confédération européenne des services de sécurité (CoESS)
- Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE)
- Council of european employers of the metal, engineering and technology-based industries (CEEMET) (Conseil des employeurs européens des industries de la métallurgie, de l'ingénierie et des technologies)
- EU Coiffure
- Euracoal
- Euromines
- European chemical employers group (ECEG) (Groupe des employeurs européens de la chimie)
- European club association (ECA) (Association européenne des clubs)
- European confederation of iron and steel industries (Eurofer) (Association européenne de la sidérurgie)

- European confederation of private employment agencies (Eurociett) (Confédération européenne des agences d'emploi privées)
- European federation of contract catering organisations (FERCO) (Fédération européenne de la restauration collective concédée)
- European federation of education employers (EFEE) (Fédération européenne des employeurs du secteur de l'éducation)
- European furniture industries' confederation (EFIC) (Confédération européenne des industries de l'ameublement)
- European hospital and healthcare employers' association (HOSPEEM) (Association européenne des employeurs du secteur des hôpitaux et des soins de santé)
- European industrial minerals association (IMA) (Association européenne des minéraux industriels)
- European public administrations employers (EUPAE) (Réseau européen des employeurs des administrations publiques)
- European rail infrastructure managers (EIM) (Association européenne des gestionnaires d'infrastructure ferroviaire)
- European regions airline association (ERA) (Association européenne des compagnies d'aviation des régions d'Europe)
- European union of the natural gas industry (EUROGAS) (Union européenne de l'industrie du gaz naturel)
- Fédération de l'industrie européenne de la construction (FIEC)
- Fédération européenne du nettoyage industriel (FENI)
- Fédération internationale des associations de producteurs de films (FIAPF)
- Groupe employeurs des organisations professionnelles agricoles de l'UE (GEOPA)
- Groupement européen des banques coopératives (GEBC)
- Groupement européen des Caisses d'Épargne (GECE)
- Hôtels, restaurants et cafés en Europe (HOTREC)
- International air carrier association (IACA) (Association internationale des charters aériens)
- Ligue européenne des associations des employeurs du spectacle vivant (PEARLE)
- Organisation européenne de bateliers (OEB)
- Organisation européenne du textile et de l'habillement (EURATEX)
- Représentation européenne du commerce de détail, de gros et international auprès de l'Union européenne (EuroCommerce)
- Union des radiodiffuseurs européens (UER)
- Union européenne de l'ameublement (UEA)
- Union européenne de la navigation fluviale (UENF)
- Union européenne des producteurs de granulats (UEPG)
- Union internationale des transports routiers (IRU)
- Union of the electricity industry (EURELECTRIC) (Association de l'industrie électrique européenne)

5. Organisations syndicales sectorielles au niveau européen

- Alliance européenne du spectacle et des arts (EAEA)
- Comité syndical européen de l'éducation (CSEE)
- Confédération européenne des syndicats indépendants (CESI)
- European Cockpit Association (ECA) (Association européenne des pilotes de ligne)
- Fédération européenne des journalistes (FEJ)
- Fédération européenne des métallurgistes (FEM)
- Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (EMCEF)
- Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme et des branches connexes (EFFAT)
- Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF)
- Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB)
- Fédération internationale des acteurs (FIA)
- Fédération internationale des musiciens (FIM)
- Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement et du cuir (FSE:THC)
- Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP)
- International federation of professional footballers' associations — Division Europe (FIFPro) (Fédération internationale des associations de footballeurs professionnels — Division Europe)
- Union network international - Europe (UNI europa) (Réseau syndical international - Région Europe)
- Union network international - Media and entertainment international - Europe (EURO-MEI) (Branche européenne de l'Union syndicale internationale des médias, du spectacle, des arts et du sport - Région Europe)

Source : Commission européenne, "Consultation des partenaires sociaux européens - comprendre son fonctionnement", août 2011

III. LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

La présidence du Conseil de l'Union européenne

Elle est assurée par les États membres pour une période de six mois selon un système de rotation. Pendant ce semestre, la présidence s'exprime au nom de tous les États membres. L'ordre des présidences a été fixé par le Conseil européen pour la période de 2005 à 2020.

La présidence a pour missions :

- d'organiser et de présider toutes les réunions du Conseil européen, du Conseil de l'UE ainsi que des comités et groupes de travail soutenant ses travaux ;
- de représenter le Conseil au sein des autres organes et institutions de l'UE, tels que la Commission européenne et le Parlement européen ;
- de représenter l'Union européenne au sein d'autres organisations internationales et auprès des pays tiers.

En 2011, la présidence du Conseil de l'Union européenne a été assurée par la Hongrie puis par la Pologne.

III.1. ACTIONS DANS LE DOMAINE SOCIAL SOUS LA PRÉSIDENTE HONGROISE

La présidence hongroise de l'Union européenne s'est focalisée sur quatre thèmes principaux :

- la croissance et l'emploi : en lien avec la stratégie Europe 2020, la présidence hongroise a souhaité centrer son action sur les petites et moyennes entreprises, ainsi que sur les effets de la démographie et de la politique familiale sur la croissance et l'emploi. Elle a souhaité se concentrer sur la lutte contre la pauvreté des enfants et des Roms ;
- une Europe plus forte, avec le renforcement des politiques sectorielles de l'alimentation, de l'énergie et de l'eau ;
- une Union proche du citoyen : la présidence hongroise a souhaité promouvoir la poursuite de la réalisation du programme de Stockholm, l'élargissement de l'espace Schengen à la Roumanie et à la Bulgarie, la protection des droits fondamentaux ainsi que la diversité culturelle ;
- l'élargissement et la politique de voisinage : une attention particulière a été apportée au processus d'élargissement des Balkans occidentaux, en particulier s'agissant de la Croatie.

Sous la présidence hongroise, les travaux se sont poursuivis sur les thématiques suivantes :

- la proposition d'une directive relative au principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle ;
- la définition d'une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois. Quatre objectifs ont été définis : donner un nouvel élan à la flexicurité, réduire la segmentation des marchés du travail et faciliter les transitions ; doter les individus des compétences nécessaires à l'exercice d'un emploi ; améliorer la qualité du travail et les conditions de travail ; soutenir la création d'emplois ;
- l'emploi des jeunes ;
- l'évolution de la famille et les politiques de la famille ;
- la pauvreté infantile et le bien-être des enfants ;
- l'adoption d'une stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées. Huit domaines d'action principaux ont été répertoriés : l'accessibilité, la participation, l'égalité, l'emploi, l'éducation et la formation, la protection sociale, la santé ainsi que l'action extérieure.

La présidence hongroise a également été marquée par l'adoption de la directive 2011/24 relative à l'application des droits des patients en matière de soins de santé transfrontaliers, le 9 mars 2011. Ce texte vise à faciliter l'accès à des soins de santé transfrontaliers sûrs et de qualité et à promouvoir la coopération en matière de soins de santé entre les États membres, dans le plein respect des compétences nationales en matière d'organisation et de prestation des soins de santé. Elle clarifie également les "liens avec le cadre existant relatif à la coordination des systèmes de sécurité sociale, le règlement n° 883/2004, en vue de l'application des droits des patients" (article 1).

III.2. ACTIONS DE LA PRÉSIDENTE POLONAISE DANS LE DOMAINE SOCIAL ET DE L'EMPLOI

En matière d'emploi et de politique sociale, la présidence polonaise avait établi trois priorités :

- la solidarité entre les générations : cette action portait sur le développement des solutions facilitant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, l'allongement de la période d'activité professionnelle, une meilleure rentabilité de la mobilité sur le marché de l'emploi et le renforcement du dialogue social. La présidence a souhaité poursuivre les travaux de révision de la directive 92/85/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à

promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes au travail ;

- une Europe active : la présidence a souhaité orienter ses travaux sur l'impact du modèle de flexicurité sur le niveau d'emploi, sur l'analyse des facteurs motivants et démotivants des travailleurs à prolonger leur activité professionnelle ;
- le partenariat civique entre les autorités publiques et les ONG dans la réalisation des missions de la politique sociale.

Durant le second semestre, les travaux se sont poursuivis sur la révision de la directive 2004/40 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (champs électromagnétiques), ainsi que sur le dossier de la directive relative au congé de maternité.

Par ailleurs, les travaux se sont poursuivis sur :

- le détachement intragroupe et les travailleurs saisonniers ;
- la révision de la directive sur le temps de travail ;
- les propositions sur le détachement de travailleurs ;
- les stratégies nationales d'intégration des Roms ;
- la représentation des femmes dans les conseils d'administration.

Durant la présidence polonaise, la directive 2011/98 sur le permis unique de travail et de résidence est parue le 13 décembre 2011 : elle établit "une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre". Les États membres doivent transposer cette directive en droit interne au plus tard le 25 décembre 2013.

IV. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

Le dialogue social interprofessionnel couvre l'ensemble de l'économie et des travailleurs. Son objectif est de permettre un dialogue entre les syndicats et les employeurs sur les grands sujets transversaux des domaines de l'emploi et des affaires sociales. Il produit des résultats et des normes qui s'adressent à toutes les entreprises et tous les travailleurs en Europe. Le niveau interprofessionnel constitue, de par sa vocation générale, le niveau le plus politique du dialogue social, dans la mesure où il attire davantage l'attention des institutions européennes ainsi que des médias. Tout le dialogue social tripartite, à quelques exceptions près, se déroule au niveau interprofessionnel.

IV.1. SOMMET TRIPARTITE SUR LES EFFETS DES MESURES D'AUSTÉRITÉ BUDGÉTAIRE QUANT À L'EMPLOI ET LA CROISSANCE

Reçus dans le cadre d'un sommet tripartite par les représentants de l'Union (le président de la Commission européenne, José Manuel Barroso, le commissaire européen chargé de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Inclusion, László Andor, le président du Conseil européen, Herman Van Rompuy, et les représentants hongrois de la présidence de l'UE et les représentants des deux suivantes, Pologne et Danemark), les partenaires sociaux ont échangé sur l'effet de l'assainissement budgétaire et financier quant à l'emploi et la croissance, ainsi que sur le rôle des partenaires sociaux en matière de gouvernance. Les représentants de l'Union ont insisté sur le respect de l'autonomie des partenaires sociaux et sur les apports d'un dialogue social de qualité pour atténuer les effets de la crise.

IV.2. NÉGOCIATIONS SUR LA RÉVISION DE LA DIRECTIVE "TEMPS DE TRAVAIL"

Le 14 novembre 2011, les partenaires sociaux européens ont adressé une lettre commune au commissaire européen chargé de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Inclusion, László Andor, indiquant du lancement de négociations sur la révision de la directive "temps de travail", suite à la consultation de la Commission. L'objectif est de conclure un accord qui devra être mis en œuvre par décision du Conseil, conformément à l'article 155 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Les négociations devaient débuter le 8 décembre 2011. À défaut d'accord avant septembre 2012 (sauf prolongation), soit à l'issue du délai de neuf mois prévu par le Traité, la Commission pourra présenter une proposition de directive.

Le Comité du dialogue social

Principal organe du dialogue social bipartite, le Comité du dialogue social (CDS) existe depuis 1992. Il est composé de 64 membres (32 par délégation) émanant soit des secrétariats européens soit des organisations nationales des partenaires sociaux. Il se réunit trois à quatre fois par an. Ses réunions permettent d'échanger les points de vue patronaux et syndicaux sur divers dossiers, d'adopter des textes négociés par les deux parties et de planifier les travaux du dialogue social européen.

Le CDS peut constituer des groupes de travail techniques. Il l'a fait notamment pour les questions macroéconomiques, sur le marché du travail, sur l'égalité des chances entre hommes et femmes, et sur la formation professionnelle.

Le CDS adopte les résultats de la négociation engagée sur un dossier par les partenaires sociaux (le processus de négociation est présidé par un médiateur indépendant). Une fois ces résultats approuvés par les organes de décision des parties signataires, le CDS assure le plus souvent le suivi de la mise en œuvre des textes négociés.

Les acteurs du dialogue social interprofessionnel

Six organisations interprofessionnelles participent au dialogue social interprofessionnel européen.

- La Confédération des entreprises européennes (BusinessEurope, anciennement UNICE), créée en 1958, est la plus importante organisation représentant le patronat européen en termes de couverture de l'économie. Elle rassemble 40 organisations patronales de 34 pays européens (dont tous les États membres de l'UE) et représente les intérêts des milieux économiques et industriels vis-à-vis des institutions européennes. Selon ses propres chiffres, elle représente 20 millions d'entreprises en Europe.
- L'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), fondée en 1979, est l'organisation des employeurs représentant les intérêts, au niveau européen, de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (PME) en Europe. Elle compte 80 organisations membres (issues des États membres de l'UE), qui sont soit des fédérations nationales intersectorielles, soit des fédérations sectorielles européennes, soit d'autres membres associés qui soutiennent les PME. Elle déclare représenter 12 millions d'entreprises employant 55 millions de personnes dans toute l'Europe. En décembre 1998, l'UEAPME a conclu un accord de coopération avec BusinessEurope, lui permettant de participer aux travaux du dialogue social européen.
- Le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP), fondé en 1961, est une association d'employeurs qui regroupe les entreprises ou organisations qui assurent des services d'intérêt général, les entreprises en réseau (par exemple les transports locaux, postes, énergies, eaux, ports) et, dans quelques pays, les pouvoirs locaux. Le CEEP repose, au niveau de chaque pays (dont 20 États membres de l'UE), sur une section nationale en liaison permanente avec les entreprises adhérentes. Il prend ses décisions dans le cadre de l'Assemblée générale, organe souverain qui possède la plénitude des pouvoirs.

- La Confédération européenne des syndicats (CES, ETUC en anglais) représente les travailleurs au niveau interprofessionnel européen. Créée en 1973, la CES fédère actuellement 83 organisations affiliées dans 36 pays d'Europe (dont tous les États membres de l'UE), ainsi que 12 fédérations syndicales européennes, soit plus de 60 millions de membres. Les organisations syndicales françaises CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO, FSU et UNSA sont adhérentes à cette confédération.
- EUROCADRES, ou le Conseil des cadres européens, représente les cadres en Europe, dans l'industrie, les services publics et privés et les administrations. L'organisation, qui est associée à la CES, regroupe 42 organisations membres au niveau national (représentant 20 États membres de l'UE) soit, selon leurs chiffres, environ 5 millions d'adhérents.
- La Confédération européenne des cadres (CEC) représente également les cadres. Indépendante de la CES, elle rassemble des fédérations sectorielles européennes et 17 organisations nationales. Elle déclare représenter 1,5 million de cadres dans 14 États membres de l'UE. L'organisation syndicale française CFE-CGC est adhérente à cette confédération.

Les deux organisations de cadres (EUROCADRES et CEC) ont conclu un accord de coopération en 2000, qui met en place un comité de liaison, par lequel elles participent aux travaux du dialogue social européen. Leurs représentants font partie de la délégation de la CES.

Des journées de mobilisation à l'échelle européenne

Des actions collectives ont été organisées en 2011 à l'échelle de plusieurs Etats de l'Union, notamment sur les thématiques de l'emploi et contre les mesures d'austérité budgétaire.

Une manifestation a été organisée à Bruxelles le 24 mars, à l'appel de syndicats belges et européens, contre le "pacte pour l'euro" que les dirigeants de l'UE devaient entériner le même jour à l'occasion d'un sommet. Entre 13 000 et 20 000 personnes se sont mobilisées. Une manifestation a également eu lieu à Berlin.

Une manifestation des syndicats européens a eu lieu le 9 avril à Budapest à l'occasion d'une réunion des ministres des Finances de l'Union européenne pour s'opposer aux politiques d'austérité conduites dans plusieurs États membres. Les revendications ont également porté sur les thèmes des salaires et de l'emploi. Environ 45 000 personnes ont manifesté. Le 21 juin, à la veille du Conseil européen du 24 juin, la CES a appelé à une journée de mobilisation et d'information européenne et nationale, contre les mesures d'austérité entreprises dans plusieurs États de l'Union.

Le 17 septembre, la CES a organisé, avec les syndicats polonais Solidarnosc et OPZZ, une manifestation à Wroclaw (Pologne), contre les marchés financiers, la spéculation et les mesures gouvernementales d'austérité. Au même moment se tenait la réunion des ministres de l'Économie et des Finances (ECOFIN) relative au plan de sauvetage financier de la Grèce.

La Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) a appelé le 30 novembre à une journée d'action européenne contre l'austérité. Pour la France, la CGT, la FSU et l'UNSA ont annoncé s'associer à cette décision.

La Fédération européenne des métallurgistes (FEM) et le CEE du groupe Alstom ont organisé une journée d'action européenne le 30 mai 2011 pour demander une garantie d'emploi jusqu'en 2015 et un engagement du groupe dans les énergies renouvelables. Plusieurs milliers de salariés sur treize sites en Allemagne y ont participé. Des manifestations et des grèves ont également eu lieu en Belgique, en France, en Italie, en Espagne et en Pologne, ainsi qu'en Suisse.

Le 7 décembre 2011, la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) a organisé une mobilisation des salariés du groupe sidérurgique ArcelorMittal dans plusieurs pays de l'Union, suite à l'annonce de la fermeture de sites (Liège, Florange) et pour dénoncer le non-respect de l'accord européen qui visait à anticiper le changement, signé en 2009.

V. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

Il existe actuellement trente-huit comités de dialogue social sectoriel, où siègent plus de soixante organisations. Plusieurs d'entre eux ont été le lieu de concertations en 2011.

Certains accords négociés et conclus sont mis en œuvre soit par la voie d'une directive, soit directement par les partenaires sociaux, en conformité avec les procédures et les pratiques nationales. Certaines négociations aboutissent à des "recommandations et lignes directrices" qui sont adressées aux organisations nationales membres des organisations européennes pour inspirer leurs pratiques nationales. Enfin, le dialogue social produit de nombreux textes de nature déclarative, dont la portée juridique est incertaine.

- ***Cadre d'actions sur le "recrutement et la fidélisation" des travailleurs dans le secteur de la santé***

Les organisations HOSPEEM et FSESP ont adopté, le 17 décembre 2010, un cadre d'actions sur le "recrutement et la fidélisation" des travailleurs. Ce texte revendique un fonctionnement plus efficace des services de santé, une meilleure anticipation du vieillissement de la population et un cadre de travail palliant la pénibilité de ces métiers.

- ***Déclaration commune contre le travail illégal dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration***

Les organisations EFFAT et HOTREC ont conclu, le 3 décembre 2010, une déclaration commune pour lutter contre le travail non déclaré dans leurs deux secteurs professionnels en Europe.

- ***Déclaration commune sur l'éducation, l'apprentissage et la recherche dans le secteur de l'éducation***

Les organisations ETUCE (European trade union committee for education), EPSU (European federation of public service unions), EFEE (European federation of education employers) et CESI (European confederation of independent trade unions) ont signé une déclaration commune, le 18 janvier 2011, visant à promouvoir une éducation de qualité dans les États de l'Union, en particulier dans le contexte actuel de crise économique.

- ***Déclaration commune pour l'amélioration du bien-être mental dans le secteur des télécommunications***

Les partenaires sociaux du secteur des télécommunications (UNI Europa et ETNO) ont signé une déclaration commune, le 2 mars 2011, pour mettre en valeur les bonnes pratiques visant à réduire les risques psychosociaux.

- ***Accord européen sur les profils de compétences pour les opérateurs de processus et les superviseurs de première ligne dans l'industrie chimique***

Le Groupe des employeurs européens de la chimie (ECEG) et la Fédération européenne des travailleurs des mines, de la chimie et de l'énergie (EMCEF) ont signé, le 15 avril 2011 à Bruxelles, un accord européen établissant un référentiel de compétences concernant deux postes-clés de cette industrie : les “opérateurs de processus” et les “superviseurs de première ligne”, soit les premiers niveaux d'agents de maîtrise.

- ***Déclaration conjointe sur les restructurations dans le secteur de la métallurgie***

La Fédération européenne des métallurgistes et le CEEMET ont adopté, le 15 avril 2011, une déclaration commune sur l'emploi et la politique sociale dans le cadre des restructurations. Le texte constitue une réponse à la future consultation des partenaires sociaux européens sur la mise en place d'un cadre européen pour les restructurations. Ainsi, il souligne qu'une anticipation des restructurations constitue une aide pour l'adaptation au changement et que la consultation doit se limiter aux partenaires sociaux.

- ***Déclaration commune sur les “aires de stationnement au long du réseau routier européen” dans le transport routier***

Les partenaires sociaux du secteur du transport routier (IRU et ETF) ont adopté une déclaration commune, le 5 juillet 2011, sur les “aires de stationnement au long du réseau routier européen”, pour que les conducteurs puissent en particulier prendre leur repos dans des lieux adéquats et sécurisés.

- ***Accord pour le développement durable de l'industrie chimique européenne***

La Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (EMCEF), le Groupe des employeurs européens de la chimie (ECEG) et le Conseil européen de l'industrie chimique (Cefic)

ont signé, le 6 septembre 2011, une déclaration invitant les décideurs à mettre en œuvre les recommandations du Groupe de haut niveau sur la compétitivité de l'industrie chimique européenne. L'accord repose sur trois piliers : des principes environnementaux, dont la responsabilité sociale des entreprises (RSE), des principes économiques et des principes sociaux qui font référence aux conditions de travail, à l'apprentissage, à l'amélioration de l'employabilité par le perfectionnement des compétences et le reclassement.

- ***Outil de formation en ligne pour les salariés de la restauration collective***

La Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme et la Fédération européenne de la restauration collective concédée, ont lancé, le 5 octobre 2011, un outil de formation en ligne pour promouvoir les compétences en matière de sécurité et d'hygiène alimentaires. Cet outil est destiné aux salariés directement chargés de la manipulation des aliments dans le secteur de la restauration collective concédée.

- ***Cadre d'actions en faveur de l'égalité des sexes dans l'audiovisuel***

Les partenaires sociaux européens du secteur de l'audiovisuel ont adopté, le 27 octobre 2011, un cadre d'actions sur l'égalité des genres. Ce texte comporte cinq principaux chapitres : la représentation équilibrée dans la présence des deux sexes à l'écran ; la façon d'aborder le rôle des genres au travail en veillant par exemple à une dénomination neutre des métiers et fonctions ; l'égalité salariale ; l'accès des femmes aux postes de décision ; l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Ce cadre d'actions prévoit l'élaboration d'un bilan d'application au bout d'une année, puis d'un rapport au bout de deux ans, pour évaluer l'impact des mesures dans un certain nombre de pays sélectionnés.

- ***Programme de travail dans la sécurité privée***

Les partenaires sociaux européens du secteur de la sécurité privée ont adopté, le 23 novembre 2011, leur programme de travail pour les années 2012 et 2013. Le thème principal sera celui de la santé et de la sécurité au travail avec la promotion d'un outil en ligne d'évaluation des risques, développé avec l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail et avec la poursuite de l'application de l'accord intersectoriel européen sur la prévention contre les violences exercées par des tiers. Par ailleurs, les partenaires sociaux comptent œuvrer dans le cadre du débat sur la révision de la directive sur les marchés publics.

Les partenaires sociaux entendent également porter une attention particulière au programme de formation des agents de sécurité et à la professionnalisation du secteur de la sécurité privée ainsi qu'au contrôle de l'application de règles concernant le transfert des fonds transfrontaliers. Enfin, conjointement à d'autres secteurs concernés, les partenaires sociaux souhaitent s'emparer de la question de l'exposition des salariés aux particules de pollution dans les aéroports.

- ***Boîte à outil pour renforcer la compétitivité et sauvegarder l'emploi dans le secteur de la métallurgie***

Les organisations CEEMET et EMF ont élaboré une boîte à outils à destination des entreprises de la métallurgie, présentant les mesures prises par les États et/ou les partenaires sociaux du secteur, en matière de mesures "anti-crisés", de négociation collective, de formation et d'apprentissage, de flexicurité, de travail des seniors, etc.

- ***Déclaration conjointe sur la proposition de directive sur les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants des pays tiers dans le cadre d'un détachement intragroupe dans le secteur de la propreté***

Les partenaires sociaux européens du secteur du nettoyage ont adopté, le 30 novembre 2011, une déclaration conjointe sur la proposition de directive sur les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants des pays tiers dans le cadre d'un détachement intragroupe. Ils dénoncent un risque de pratiques de dumping social lié au fait que la proposition de directive permet la libre circulation des ressortissants de pays tiers payés selon la législation sociale du pays d'accueil et non selon celle du lieu d'exercice de la prestation. Les signataires de la déclaration conjointe demandent l'exclusion du secteur du nettoyage du champ de la directive européenne.

- ***Vers une égalité salariale entre les femmes et les hommes dans le secteur des administrations centrales***

Les organisations EUPAE (European public administration employers) et TUNED ont signé, le 20 décembre 2011, une déclaration pour l'égalité salariale. S'inscrivant dans la stratégie européenne 2010-2015 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les signataires énoncent plusieurs engagements, dont la transparence sur la situation salariale selon le genre, ainsi que la collecte et la mise à disposition de données salariales.

Les comités de dialogue social sectoriel

Le dialogue social sectoriel s'est essentiellement développé à partir de 1998, lorsque la Commission a institué les comités de dialogue social sectoriel favorisant le dialogue entre partenaires sociaux sectoriels au niveau européen (décision de la Commission du 20 mai 1998 – 98/500/CE).

Les comités de dialogue social sectoriel sont créés dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux. Leurs organisations présentent conjointement, auprès de la Commission européenne, une demande de participer à un dialogue social au niveau européen.

Les organisations européennes représentant les employeurs et les travailleurs doivent répondre, au moment de cette demande, aux critères suivants :

- appartenir à des secteurs ou catégories spécifiques et être organisées au niveau européen ;
- être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres, avoir la capacité de négocier des accords et être représentatives dans plusieurs États membres ;
- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

Composition et fonctionnement

Les comités de dialogue social sectoriel sont composés d'un maximum de 54 représentants de partenaires sociaux, comprenant un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs. Ils sont présidés soit par l'un des représentants des partenaires sociaux soit, à leur demande, par le représentant de la Commission qui, dans tous les cas, assure le secrétariat des comités.

Ces comités constituent une sorte de déclinaison du Comité du dialogue social pour les divers partenaires sociaux européens au niveau sectoriel. Chaque comité adopte son règlement intérieur et son programme de travail. Il dispose au moins d'une réunion plénière par an et traite de questions plus spécifiques lors de réunions de secrétariats élargis ou de groupes de travail restreints. Il délègue le plus souvent aux secrétariats respectifs des partenaires sociaux, avec la Commission, le soin de préparer les réunions, de fixer l'ordre du jour et veiller au suivi des travaux.

Liste des comités de dialogue sectoriel

- | | |
|-----------------------------|---------------------------|
| • Acier | • Horeca* |
| • Administrations centrales | • Industrie chimique |
| • Agriculture | • Industrie extractive |
| • Ameublement | • Industrie papetière |
| • Assurances | • Métallurgie |
| • Audiovisuel | • Navigation intérieure |
| • Aviation civile | • Nettoyage industriel |
| • Banques | • Pêche maritime |
| • Bois | • Postes |
| • Chantiers navals | • Restauration collective |
| • Chaussures | • Sécurité privée |

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Chemins de Fer • Commerce • Construction • Éducation • Électricité • Football professionnel • Gaz • Gouvernement local et régional • Hôpitaux | <ul style="list-style-type: none"> • Services aux personnes (coiffure) • Spectacle vivant • Sucre • Tannerie et cuir • Télécommunications • Textile et habillement • Transport maritime • Transport routier • Travail intérimaire |
|---|--|

** Traiteurs, hôtels, restaurants, cafés, cantines, les lieux d'hébergement de courte durée et établissements similaires*

En 2011, plusieurs actions sont également à relever dans le cadre du dialogue social sectoriel.

- Dans une communication intitulée “Développer la dimension européenne du sport” du 18 janvier 2011, la Commission européenne annonce souhaiter qu’un dialogue social à l’échelle de l’Union européenne soit créé pour le secteur du sport et des loisirs de création.
- La fédération syndicale européenne EFFAT et l’organisation patronale Food Drink Europe ont conclu un accord, le 7 septembre 2011, pour mettre en place un dialogue social européen dans le secteur de l’alimentation et boisson. Une demande a été adressée à la Commission européenne.
- Dans le secteur informatique, l’organisation syndicale UNI Europa ICTS et l’association des employeurs des PME dans le secteur informatique, PIN-SME, ont engagé des discussions en vue de construire un dialogue social spécifique dans les deux prochaines années.

Fusion syndicale

Les trois fédérations européennes des industries – la Fédération européenne des métallurgistes (FEM), la Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l’énergie (EMCEF) et la Fédération syndicale européenne du textile, habillement et cuir (FSE-THC) – ont engagé en 2011 un processus de fusion devant aboutir à la création de la Fédération syndicale européenne de l’industrie, prévue pour mai 2012.

Le processus de fusion des fédérations syndicales internationales est également en cours et programmé pour juin 2012 lors d’un congrès constitutif à Copenhague, entre la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l’énergie, des mines et des industries diverses (ICEM), la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM) et la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l’habillement et du cuir (FITTHC).

VI. LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE

La législation européenne promeut de plus en plus une implication active des salariés, tant dans la création de certaines sociétés au niveau européen, qu'au niveau de leur information, consultation et participation. La mise en place d'un comité d'entreprise européen, (directives 94/45/CE puis 2009/38/CE), la création de la société européenne (directive 2001/86/CE), de la société coopérative européenne (directive 2003/72/CE), la facilitation des fusions transnationales (directive 2005/56/CE) et le projet de constitution du statut de société privée européenne en sont l'illustration.

VI.1. LE COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

La révision de la directive comité d'entreprise européen

Le comité d'entreprise (CE) européen a été institué par la directive du 22 septembre 1994 transposée en droit français par la loi du 12 novembre 1996. Cette directive avait une grande portée politique et symbolique pour la construction de l'Europe sociale puisqu'elle créa un droit nouveau pour les salariés européens en prévoyant la mise en place d'une instance de représentation proprement européenne.

Ce cadre avait besoin d'être clarifié et adapté au contexte actuel caractérisé par une augmentation du nombre et une importance croissante des restructurations de portée transnationale, résultant de la mondialisation de l'économie. C'est pourquoi le Parlement et le Conseil européens ont adopté fin décembre 2008, en codécision, la révision de la directive de 1994.

Cette révision, opérée par la directive 2009/38/CE du 6 mai 2009 pour améliorer le droit à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes de dimension communautaire, répond à quatre objectifs essentiels :

- assurer l'effectivité du droit à l'information et la consultation transnationale, notamment dans les situations de restructuration. Il ressort de l'étude d'impact du 2 juillet 2008 de la directive européenne 2009/38/CE rédigée par la Commission européenne que la moitié des CE européens ne sont pas consultés avant qu'une décision de restructuration soit rendue publique ;
- remédier à l'insécurité juridique qui découle de certaines dispositions de la directive de 1994, en particulier l'absence de définition de l'information des salariés et la définition incomplète de la consulta-

- tion. La directive 1994/45 ne comportait pas de dispositions sur le sort des CE européens en cas de fusion ou de rachat d'entreprises ;
- assurer une meilleure articulation entre les différentes directives en matière d'information et de consultation des travailleurs. En proposant de réviser la directive 94/45, la Commission européenne avait notamment pour objectif de mettre à niveau les définitions de l'information et de la consultation par rapport aux dernières directives adoptées en la matière, parmi lesquelles :
 - la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs et la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements ;
 - la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs ;
 - la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne et la directive 2003/72/CE¹⁰ du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne ;
 - et enfin accroître le nombre de CE européens établis.

Le cadre juridique relatif au CE européen a été modifié par la directive 2009/38/CE du 6 mai 2009 pour améliorer le droit à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes de dimension communautaire.

L'article 22 de la loi n° 2011-302 du 22 mars 2011 portant diverses dispositions d'adaptation de la législation au droit de l'Union européenne en matière de santé, de travail et de communications électroniques autorise le Gouvernement à prendre par voie d'ordonnance les mesures nécessaires à la transposition de cette directive.

L'ordonnance n° 2011-1328 du 20 octobre 2011 a donc transposé les dispositions de la directive et vient compléter ou modifier des articles législatifs qui existent déjà dans le Code du travail au Titre IV du Livre III de la deuxième Partie du Code (articles L.2341-1 et suivants).

La directive étant le fruit d'une concertation approfondie entre partenaires sociaux européens et institutions communautaires, c'est cet équilibre trouvé au niveau européen qui a présidé à l'élaboration de l'ordonnance.

L'ordonnance procède ainsi à une stricte transposition des dispositions de la directive, sans préjuger des éventuelles adaptations qui pourront résulter de la négociation nationale et interprofessionnelle en cours sur les instances de représentation du personnel.

L'institution d'un CE européen concerne les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire qui emploient au moins 1 000 salariés dans les États membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen et au moins 150 salariés dans au moins deux États membres ainsi que les entreprises ou groupes d'entreprises ayant leur siège en dehors de l'Union européenne qui remplissent les mêmes conditions d'effectifs et d'implantation dans deux États membres différents.

La création d'un CE européen se fait soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande de cent salariés ou de leurs représentants relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États membres différents.

L'ordonnance limite la compétence du CE européen aux questions transnationales, à savoir les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États membres.

L'ordonnance prévoit également que l'information et la consultation du CE européen doit être articulée avec celles des institutions représentatives du personnel nationales en respectant les compétences et domaines d'intervention de chacune d'entre elles.

Pour être complète, la transposition de la directive nécessitait également un décret en Conseil d'État qui a été publié le 31 octobre 2011 (n° 2011-1414 relatif à la composition du groupe spécial de négociation et du CE européen).

Le projet de loi de ratification de l'ordonnance a été déposé au Sénat le 7 décembre 2011.

Les partenaires sociaux, consultés lors de l'élaboration de l'ordonnance, ont souligné la nécessité d'un texte d'accompagnement qui apportera certaines précisions quant à la procédure de mise en place des comités ainsi que des préconisations.

Actualité des comités d'entreprise européens en 2011

Cette liste n'est pas exhaustive et ne relève que certains faits marquants.

- *Négociation en vue de la mise en place d'un CE européen ou du renouvellement de l'accord de création*

CE européens créés fin 2010 et durant l'année 2011

Cementir Groupe cimentier italien	26 octobre 2011	L'accord se réfère directement à la directive révisée de 2009.
Leroy-Somer Équipementier automobile	20 mai 2011	L'accord a été conclu sous l'égide de l'ancienne directive du 22 septembre 1994 mais la direction s'est engagée à le modifier dès la publication de l'ordonnance de transposition de la directive révisée en droit français.
Öbb Société de chemin de fer autrichienne	20 juin 2011	
SAP Logiciels de gestion d'entreprise	24 novembre 2011	Le CE européen a vocation à représenter les 54 000 salariés du groupe répartis dans 27 pays européens.
ST Ericsson Fournisseur de plates-formes pour smartphones	10 juin 2011	La procédure d'information et de consultation se base sur la directive révisée, mais le temps d'élaborer un avis a été limité entre deux à trois semaines.
Takeda Groupe pharmaceutique japonais	9 mai 2011	L'accord est placé sous l'égide de l'article 6 de la directive de 1994 et de la loi britannique. Il transfère notamment les droits à information et à consultation du CE européen à son comité restreint.
Ter Beke Groupe alimentaire belge	29 septembre 2011	Le CE européen a été mis en place sous l'égide de la convention collective de travail qui a transposé la directive révisée du 6 mai 2009.

Accords renégociés en 2011

Autogrill	18 novembre 2010	Le nombre de membres du comité passe de 13 à 17, en raison de l'élargissement du périmètre résultant de l'intégration de la société Carestel. Un comité restreint de cinq membres peut être élu et peut se faire assister par un représentant de la fédération syndicale européenne EFFAT.
Airbus	27 juin 2011	Cet accord révisé celui du 28 juin 2001, qui instaurait un CE européen, sous l'égide du droit néerlandais. La définition de la consultation est directement inspirée de la directive révisée sur le CE européen du 6 mai 2009. Le nombre de réunions annuelles a été doublé.

Carrefour	19 octobre 2011	La direction du groupe et la confédération syndicale UNI, au nom des organisations syndicales nationales, ont conclu un avenant à l'accord sur le comité d'information et de concertation européen (CICE), mis en place par un accord d'anticipation du 31 juillet 1996, afin de prendre en compte les évolutions de la directive du 6 mai 2009. Les moyens du comité directeur restreint ont été renforcés. En cas de "circonstances exceptionnelles de niveau transnational", le comité directeur est élargi à un membre du CICE représentant chacun des pays affectés (un représentant par pays) et non représentés au sein du comité directeur. Un droit de visite et un accès à deux jours de formation ont été octroyés aux membres du CICE.
Continental	27 octobre 2011	Cet accord révisé l'accord constitutif du CE européen du 3 avril 1992. Les nouvelles définitions de l'information et de la consultation de la directive révisée de 2009 sont reprises. L'accord envisage une procédure d'information et de consultation concomitante avec les instances nationales de représentation du personnel. Il introduit une clause d'adaptation en cas de changement dans la structure de l'entreprise, avec une négociation visant à l'adaptation de l'accord.
GEA Group Aktiengesellschaft Groupe allemand de systèmes technologiques pour l'industrie agroalimentaire et l'énergie	23 août 2011	Cet accord succède à celui du 10 février 1999 et a été conclu sous l'égide de la directive révisée sur le CE européen du 6 mai 2009 et de la loi de transposition allemande du 14 juin 2011. La compétence transnationale du comité est assise sur celle définie dans la directive révisée et ses considérants.
Groupama	10 novembre 2011	Cet avenant prend en compte la directive révisée de 2009. Il prévoit d'accorder plus de moyens au comité, notamment en matière de formation.

GSK Laboratoire pharmaceutique britannique GlaxoSmithKline	7 septembre 2011	Cet accord reprend les définitions de la directive du 6 mai 2009 sur l'information, la consultation (en ajoutant que le délai pour émettre un avis est limité à dix jours) et les questions transnationales. L'accord prévoit que le comité restreint sera informé de circonstances exceptionnelles affectant l'emploi dans un seul pays dès que la procédure d'information-consultation aura été lancée au niveau national.
Imperial Tobacco Cigarettier britannique	30 mars 2011	Cet accord renouvelle le CE européen suite au rachat d'Altadis en 2008 par Imperial Tobacco. Tous les salariés du groupe sont susceptibles d'être membres du comité et non les seuls salariés syndiqués. Un comité restreint de huit membres est prévu. Il doit être informé de tout événement exceptionnel de nature transnationale affectant substantiellement les travailleurs. Le comité en plénière peut alors être réuni.
Lafarge	1 ^{er} juin 2011	Il s'agit de la troisième révision de l'accord, après celles de 1999 et 2004. L'accord intègre des références à la nouvelle directive bien qu'il ait été conclu avant la fin de la période transitoire prévue par la directive révisée 2009/38 lui permettant de conserver son caractère d'accord dérogatoire.
Michelin	30 mai 2011	La direction et le groupe spécial de négociation du CE européen de Michelin ont conclu un quatrième avenant à l'accord constitutif du CE européen du 15 octobre 1999 qui prévoit une nouvelle répartition des membres selon le nombre de salariés par pays. Il augmente également les moyens financiers du CE européen, les droits de formation des membres du comité et les droits de visite des membres du bureau dans les sites du groupe.
Randstad	18 novembre 2011	Le texte intègre la nouvelle définition de l'information et de consultation issue de la directive révisée, le droit à la formation et plus de temps de délégation.

Renault	27 mai 2011	Un avenant à l'accord relatif au comité de groupe Renault adapte la composition du comité à l'évolution des effectifs du groupe. Il introduit une clause sur l'articulation des processus d'information des instances locales et du comité de groupe, comme le suggère la directive révisée du 6 mai 2009 relative au CE européen. Il étoffe la définition de la l'information des salariés et renforce les moyens du comité.
San Benedetto Groupe italien exploitant des eaux minérales	19 avril 2011	
Schneider Electric	1 ^{er} décembre 2011	Le texte renforce le rôle du bureau composé de neuf délégués élus par les membres du CE et représentant chacun une zone géographique correspondant aux 33 pays entrant dans le champ d'application de l'accord. Il réforme la procédure d'information et de consultation en prévoyant que la procédure menée au niveau du CE européen et celle menée au niveau des instances nationales se feront de manière concomitante. Par ailleurs, l'accord sort du périmètre du comité les pays situés hors UE qui y siégeaient jusqu'alors. Seules la Suisse et la Turquie y conserveront un représentant.
Veolia Environnement	13 octobre 2010	L'accord renouvelle l'accord constitutif du CE européen en date du 10 octobre 2005. Il prévoit un espace de "dialogue social pays" qui est "un lieu de dialogue, d'échange et d'information", entre la direction et les représentants des salariés de chaque pays représenté au CE européen, en l'absence d'instance représentative du personnel similaire. La composition du comité prend en compte le nombre de salariés dans chaque pays. Ses moyens financiers sont renforcés. Les moyens du bureau sont également améliorés.
Wienerberger Groupe autrichien de matériaux de construction	20 septembre 2011	Cet accord met à jour l'accord constitutif du comité d'entreprise européen institué en 1996. La définition de la consultation (mais pas l'information) a été formulée selon les termes de la loi autrichienne de transposition de la directive du 6 mai 2009.

- *Négociations au sein des CE européens*

EADS – Le groupe a signé, le 1^{er} juin 2011, un accord européen à durée indéterminée sur la mise en œuvre d'un système d'intéressement au sein du groupe. Cet accord, qui est le premier à être signé par le CE européen et le groupe européen de négociation, instance créée par l'accord du 28 septembre 2010 sur la procédure de négociation sociale au niveau européen, annule et remplace celui du 16 juin 2009.

L'accord s'impose obligatoirement aux sociétés situées dans l'un des quatre pays fondateurs du groupe (France, Allemagne, Espagne, Royaume-Uni) dont l'effectif est égal ou supérieur à 1 000 salariés et dont EADS détient plus de 50 % du capital. Les autres structures du groupe peuvent décider d'appliquer ou non l'accord ou d'en négocier un autre tenant compte de leur spécificité économique. L'accord définit les modalités de calcul de l'intéressement basées sur les performances économiques et la réalisation d'un ou plusieurs objectifs opérationnels. Il prévoit par ailleurs une répartition uniforme de l'intéressement à l'ensemble des salariés éligibles. Enfin, il est prévu que l'accord fera l'objet d'un suivi annuel au niveau du CE européen.

Recticel – Les partenaires sociaux du groupe chimique belge ont conclu un code de conduite sur le travail intérimaire, qui comporte essentiellement des engagements en matière de santé et de sécurité au travail. Le CE européen doit être informé en cas de non-respect. Un rapport annuel relatif au recours aux intérimaires dans le groupe doit également lui être remis.

Conférence de trois fédérations syndicales européennes des secteurs manufacturiers sur l'implication des salariés

La Fédération européenne des métallurgistes (FEM), la Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (EMCEF) et la Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement et du cuir (FSE THC) ont présenté, lors d'une conférence commune tenue les 2 et 3 février 2011, à Elewijt (Belgique), une stratégie conjointe pour renforcer l'implication des travailleurs dans les entreprises multinationales.

Ces fédérations prônent notamment :

- la mise en œuvre de politiques de formation continue et de reconversion professionnelle ;
- le renforcement du rôle des coordinateurs syndicaux dont la mission est d'accompagner les CE européens et d'"améliorer la capacité" des syndicats et des comités "à mener des actions efficaces au-delà des frontières nationales" ;
- la nécessité de "soutenir le développement des capacités et des compétences des CE européens et à garantir une meilleure coordination de l'exercice des droits à l'information et à la consultation à l'échelle européenne" ;
- la mise en place, par les institutions européennes, d'un "cadre européen pour l'anticipation et la gestion du changement qui assure une gestion socialement responsable du changement et offre des garanties permettant aux travailleurs de s'y adapter".

Bilan du projet Rediter sur la formation des élus et managers de CE européens

Piloté par l'association Astrees, un projet de formation des membres de CE européens a été finalisé en janvier 2011, sur la base de cinq séminaires nationaux (en Allemagne, Espagne, France, Grande-Bretagne et Roumanie) tenus au second semestre 2010, sur les moyens d'améliorer l'information et la consultation pendant les processus de restructuration et de préparer les membres salariés à jouer leur rôle. Ce projet avait montré le besoin de formation des membres de CE européens.

Données statistiques de l'Institut syndical européen (ETUI) sur les CE européens

En 2011, 995 CE européens étaient recensés. Les entreprises les ayant institués sont majoritairement dans les secteurs de la métallurgie, de la chimie, de l'alimentation, de l'hôtellerie et de la restauration (HORECA), ainsi que le secteur du bâtiment et du bois. Les maisons-mères des CE européens en fonctionnement sont essentiellement implantées en Allemagne (près de 180), aux États-Unis (plus de 160), au Royaume-Uni (près de 120) et en France (plus de 110).

Les entreprises ayant un CE européen sont essentiellement des entreprises ayant moins de 5 000 travailleurs dans l'espace économique européen (37 %) et des entreprises comptant plus de 10 000 salariés (37 %). 54 % des entreprises ayant un CE européen sont implantées dans plus de dix pays de l'espace économique européen ; 28 % ont des filiales dans cinq à dix pays.

VI.2. LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE

Le cadre juridique de la transformation d'une entreprise en société européenne repose sur le règlement relatif au statut de la société européenne (SE), adopté en 2004, complété par une directive sur l'implication des travailleurs. Le règlement prévoit qu'aucune SE ne peut être immatriculée sans la conclusion d'un accord sur la représentation des salariés, ce dernier devant être adopté avec un groupe spécial de négociation (GSN) dans les six mois suivant l'annonce de la transformation en SE.

Ce dispositif permet aux entreprises de créer une société anonyme par actions de droit communautaire, dans laquelle les actionnaires ne sont responsables qu'à hauteur du capital qu'ils ont souscrit. Les entreprises ayant une activité transfrontalière peuvent ainsi bénéficier d'un cadre juridique leur permettant d'opérer dans toute l'Union européenne à partir d'une seule personne morale. La société européenne facilite la mobilité des sociétés et les fusions.

Au 1^{er} mars 2012, on recense 1 113 SE, contre 751 un an plus tôt. La plupart sont tchèques (676, dont seulement 44 ont des salariés et une activité économique) ou allemandes (Allianz, MAN, etc.) – la cogestion étant normalement prévue en Allemagne pour les entreprises de plus de 2 000 salariés.

De nombreuses SE ne comptent pas de salariés lors de leur création. Si 210 SE ont des activités opérationnelles et des salariés, 104 ont des activités sans salarié ; 103 SE comptent cinq salariés ou moins ; 559 ont des activités sans qu'il soit possible de déterminer si elles comptent ou non des salariés et 137 SE sont des "coquilles vides", sans activité ni salarié.

Les secteurs où les SE sont davantage mises en place sont la finance (26 %), les services et commerces (15 %), la métallurgie (16 %) et la chimie (11 %).

79 SE ont organisé des mécanismes transnationaux d'information-consultation ; parmi celles-ci, 41 disposent d'une représentation des salariés au niveau des conseils d'administration ou de surveillance. Tous les accords prévoient un comité de la société européenne dont les droits et moyens figurent dans les "bonnes pratiques" des CE européens.

La France a transposé la directive par la loi du 26 juillet 2005 (n° 2005-842), complétée par le décret du 9 novembre 2006 (n° 2006-1360).

23 sociétés françaises ont adopté ce statut dont Bercy Charenton, Innovatis et Cie, SCOR, Viel et compagnie – Finance, Mutavie, Burgeap Igip Holding. La France se place ainsi en sixième position derrière la République tchèque, l'Allemagne (194), la Slovaquie (44), les Pays-Bas (32) et le Royaume-Uni (25).

Plusieurs accords sont à souligner dans le cadre des SE :

- **Allianz SE** – L'assureur allemand et l'instance de représentation des salariés, le "comité de la SE", ont conclu un accord traçant les lignes directrices sur le stress au travail. Cet accord se place sous l'égide de la directive 89/391 du 12 juin 1989 et de l'accord-cadre des partenaires sociaux européens du 8 octobre 2004, dont il reprend la définition du stress au travail. Il définit à la fois l'évaluation des risques et les responsabilités des comités d'hygiène et de sécurité et des directions locales.
- **Aixtron** – Le fabricant d'équipements pour l'industrie des semi-conducteurs est devenu une SE depuis le 22 décembre 2010.
- **Arag** – Le 5 décembre 2011, le groupe familial d'assurance allemand Arag s'est constitué en société européenne (SE), gelant la participation de tiers au conseil de surveillance.
- **Puma** – Le groupe allemand d'équipements sportifs et de mode Puma, filiale du distributeur français PPR, a adopté le statut de SE le 25 juillet 2011.
- **REpower Sytems** – Le constructeur d'éoliennes allemand fonctionne depuis le 15 juin 2011 comme SE.

Rapport de la Fondation de Dublin (Eurofound) sur l'application de la directive 2001/86 relative à l'implication des travailleurs dans une société européenne

Ce rapport souligne que l'implication des travailleurs et le processus de négociation ne sont pas des obstacles à la création d'une SE, contrairement à ce qu'avait conclu l'étude réalisée par Ernst & Young en 2009 pour la Commission, en vue de préparer sa consultation publique sur la révision du statut de la SE.

Le rapport pose la question de certains risques constatés dans la création des SE, en particulier la tendance de certaines entreprises – surtout allemandes – de recourir au statut de SE pour "geler ou même affaiblir la participation des travailleurs, en particulier la participation au niveau des organes de direction". Il interroge également sur la création de SE "vides" transformées ensuite en SE "normales" dans le but de ne pas ouvrir de négociation sur l'implication des travailleurs.

VI.3. LE DIALOGUE SOCIAL AUTONOME

L'émergence d'une activité de dialogue social transnational plus ou moins formalisée est observable. Le contexte y est propice : développement des sociétés européennes, fusions, transferts, problèmes de restructuration dépassant les frontières. Une centaine de textes ont été signés, issus de formes de négociation transnationale d'entreprise, dont la plupart dans les toutes dernières années. Les entreprises dont le siège se situe en France, en Allemagne et dans les pays nordiques sont largement présentes dans ce processus aux côtés d'entreprises américaines implantées en Europe. Les thématiques en jeu sont les droits fondamentaux, la santé-sécurité, les droits sociaux et syndicaux, la responsabilité sociale des entreprises, les mesures en cas de restructuration. Ces accords sont cependant conclus sans fondement textuel particulier, et leurs effets sur les salariés sont incertains et varient selon les modalités de conclusion et l'application des droits nationaux.

La négociation de niveau européen se déroule principalement sous trois formes :

- la négociation d'un accord directement avec le CE européen. Il ne s'agit cependant pas d'une attribution de cette instance (ce qui n'a pas été modifié par la révision de la directive CEE ; cf. *supra*) ;
- la négociation avec une fédération syndicale européenne. Les pratiques varient selon la fédération. En général, elle pilote la discussion, consulte ses membres et signe en leur nom après avoir reçu le feu vert d'une majorité d'entre eux ;
- parfois, les négociations font participer à la fois le CE européen et une fédération européenne.

La négociation collective transnationale, qui permet à un groupe d'adopter des normes sociales applicables à l'ensemble du périmètre européen, voire mondial, a vu la conclusion de près de 150 accords d'entreprise transnationaux listés par la Commission. Pour la Commission européenne, dont les services avaient travaillé sur les principes d'un cadre optionnel pour sécuriser juridiquement les accords collectifs européens, il s'agit de poursuivre les réflexions et les échanges entre experts nationaux afin de préciser l'utilité d'un éventuel cadre juridique et contribuer à la valorisation des bonnes pratiques.

Sont présentés ici les accords les plus marquants de 2011

- ***Alstom : accord européen sur la gestion anticipée et à chaud des restructurations***

Le 24 février 2011, la direction du groupe et la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) ont signé à Paris, un accord sur "l'anticipation des changements et des évolutions" applicable à l'ensemble des salariés européens. Le texte est conclu pour trois ans et pourra être renouvelé par accord mutuel.

Il prévoit notamment des mesures alternatives aux licenciements, la procédure d'information et de consultation applicable en matière de restructuration, la gestion des restructurations et les mesures de soutien aux salariés occupant des postes susceptibles d'être supprimés.

- *Areva : accord européen sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*

Le 1^{er} avril 2011, la direction d'Areva a signé avec la FEM un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au sein du groupe en Europe. Cet accord concerne 35 000 salariés répartis dans six pays (Allemagne, Belgique, Espagne, France, Royaume-Uni, Suède). L'objectif affiché est de faciliter le développement professionnel et la mobilité interne de chaque salarié.

Le texte prévoit notamment la création d'un observatoire des métiers européen devant permettre une meilleure visibilité de l'évolution des métiers et des compétences dans le groupe. L'accord fixe, en outre, un objectif de 30 heures de formation par an et par salarié.

Le texte vise également à favoriser le transfert de compétences vers la nouvelle génération et l'intégration des jeunes et des demandeurs d'emploi, par le biais de missions, et de stages en alternance.

Les dispositifs prévus par l'accord doivent aussi favoriser la mobilité interne en la considérant comme un levier de progression professionnelle et assurer l'équité dans l'évolution professionnelle, avec une attention particulière pour les seniors.

Enfin, le texte s'attache à favoriser l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle en proposant un environnement de travail favorable à la conciliation du développement de carrière et de la vie professionnelle.

Cet accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord européen sur l'égalité des chances, signé en 2006 avec la FEM et renouvelé en mars 2010.

- *Axa : accord européen sur l'emploi*

Le 23 novembre 2011, le groupe Axa a signé avec la CFDT, la CGT, la CFE-CGC, l'UNSA et UNI-Europa Finance un accord européen sur l'anticipation du changement, applicable dans 15 pays de l'Union européenne et concernant quelque 70 000 salariés. L'accord a pour ambition de favoriser l'anticipation des mutations du secteur afin d'adapter au mieux les compétences aux besoins futurs et de préserver

les emplois. L'accord prévoit une information régulière du CE européen "sur la façon dont est adaptée la stratégie du groupe aux évolutions de l'environnement macroéconomique en Europe ainsi que les mutations du secteur de l'assurance". Un observatoire des métiers européen est en outre créé. Enfin, l'accord prévoit une série de mesures d'accompagnement des personnes dont l'emploi serait menacé.

Certains accords-cadres internationaux peuvent également être cités

Danone – le 29 septembre 2011, le groupe a signé un accord mondial sur la santé, la sécurité, les conditions de travail et le stress avec l'Union internationale des travailleurs de l'agriculture (UITA). Ce texte s'appliquera à plus de cent mille travailleurs dans le monde. Il prévoit notamment une surveillance médicale systématique et une formation sur la santé au travail pour les salariés et leurs représentants.

Electrolux – la direction du fabricant suédois d'appareils électroménagers a conclu, le 13 décembre 2010, avec le syndicat suédois IF Metall au nom de la Fédération internationale des ouvriers de la métallurgie (FIOM), un accord-cadre international sur les normes fondamentales de travail de l'Organisation internationale du travail (OIT). Un second texte a également été conclu ; il engage l'entreprise à ne pas organiser ou financer des syndicats d'entreprise et à ne pas mettre en œuvre ou soutenir des pratiques antisyndicales, ni à adopter des initiatives en vue de décourager les salariés à former un syndicat.

Norsk Hydro – le groupe énergétique norvégien a conclu, le 15 mars 2011, un accord-cadre international avec la Fédération internationale des ouvriers de la métallurgie (FIOM), la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) et leurs syndicats affiliés en Norvège, portant sur les relations sociales afin d'améliorer et de développer de bonnes pratiques. Le texte rappelle les droits fondamentaux que Norsk Hydro s'engage à respecter en matière de relations individuelles et collectives du travail. En matière de santé-sécurité, l'accord rappelle les responsabilités des salariés quant à l'usage de stupéfiants. Des engagements de formations sont également pris en faveur des travailleurs intérimaires.

Petrobras – la direction du groupe énergétique brésilien (80 500 salariés, propriété à 56 % de l'État brésilien) et la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM) ont conclu, le 5 décembre 2011, un accord-cadre mondial. Le groupe a pris neuf engagements en matière de relations sociales, dont la reconnaissance de la liberté

d'association, le droit à la négociation collective et la promotion des conditions de travail qui favorisent un équilibre entre les vies professionnelle, personnelle et familiale. Petrobras s'engage à demander à ses fournisseurs de prendre en compte ces engagements.

Rhodia – le groupe Rhodia et la Fédération des syndicats de travailleurs de la chimie (ICEM) ont reconduit, le 18 février 2011, l'accord de "responsabilité sociale" signé en 2005. Rhodia réitère ainsi son engagement à appliquer sur tous ses sites dans le monde les droits sociaux fondamentaux tels que définis par l'OIT, les principes du Pacte mondial de l'ONU, ses standards sociaux en matière de santé, de sécurité au travail et de maîtrise des risques. La bonne application de ces engagements est vérifiée par des missions d'évaluation sur le terrain menées par des représentants des deux parties. Pour 2011 en particulier, des indicateurs de suivi de l'emploi et de la politique de sous-traitance du groupe seront mis en place. La direction de Rhodia et l'ICEM conviennent également de mener une réflexion sur la manière de développer le dialogue social à l'échelle mondiale au sein du groupe.

Sodexo – le groupe de restauration collective (391 000 salariés) et l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation (UITA) ont conclu, le 12 décembre 2011, un accord-cadre international sur le respect des droits fondamentaux au travail (égalité de traitement des femmes et des hommes en matière de salaire et de conditions de travail, non-discrimination, protection de la santé et de la sécurité au travail) et plus particulièrement sur les droits d'association et de négociation collective. Une procédure de résolution des conflits est également prévue ; le cas échéant, les parties pourront faire appel à un médiateur indépendant, désigné d'un commun accord. Enfin, ce texte met un terme au conflit qui opposait le syndicat américain SEIU au groupe, accusé de mener une politique antisyndicale.

Umicore – la direction du groupe chimique et métallurgique belge, la Fédération internationale des organisations de salariés de la métallurgie (FIOM) et la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM) ont renouvelé, le 13 septembre 2011, leur accord-cadre international signé le 28 septembre 2007, pour une durée de quatre ans. Cet accord comprend notamment des dispositions sur les droits de l'homme, les conditions de travail et l'environnement. Il permet aux partenaires sociaux d'effectuer des missions sur les sites du groupe pour vérifier la bonne mise en œuvre de l'accord.

VI.4. LA JURISPRUDENCE DE LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE EN MATIÈRE DE DIALOGUE SOCIAL

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a été amenée à préciser, dans différents litiges, la portée du dialogue social. L'un des plus marquants porte sur la procédure de consultation en cas de licenciements collectifs (*CJUE, 3 mars 2011, aff. C-235/10, Claes*).

Un tribunal au Luxembourg avait ordonné la dissolution et prononcé la liquidation d'un établissement de crédit. En application du droit luxembourgeois, les contrats ont été résiliés immédiatement ; les liquidateurs ont informé les salariés de la dissolution et de la liquidation de l'établissement, et de la rupture de leur contrat. La Cour de cassation du Grand-Duché a porté devant la CJUE deux questions préjudicielles, portant sur le champ d'application de la directive 98/59 du 20 juillet 1998 relative aux licenciements collectifs, ainsi que sur le destinataire des obligations posées par cette même directive.

La CJUE a tout d'abord estimé que la directive s'appliquait à la cessation des activités d'un établissement employeur à la suite d'une décision de justice ordonnant sa dissolution et sa liquidation pour insolvabilité, même si la législation nationale prévoit la résiliation avec effet immédiat des contrats de travail.

La CJUE a estimé que la direction d'un établissement, dans la mesure où elle reste en place, doit assurer les obligations de consultation de représentants du personnel prévue par la directive 98/59 en cas de licenciements collectifs, même si une législation nationale prévoit la résiliation des contrats de travail en même temps que la liquidation, faisant ainsi disparaître la communauté des salariés.

Elle estime également qu'en cas de reprise de la gestion par un liquidateur, il appartient à ce dernier de s'acquitter des obligations qui découlent de la directive.

Pour en savoir plus

- Liaisons sociales Europe
- Sites Internet :
www.europa.eu
www.ec.europa.eu
www.consilium.europa.eu
www.businessseurope.eu
www.etuc.org
www.euro-ce.org
www.eurofound.europa.eu
www.ewc-news.com
www.euractiv.fr
www.worker-participation.eu
www.ecdb.worker-participation.eu
www.eu2011.hu/fr/presidency
pl2011.eu/fr

Partie 3

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2011

LA NÉGOCIATION

INTERPROFESSIONNELLE ET

DE BRANCHE : DONNÉES GÉNÉRALES

I. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE EN 2011

Un nombre d'accords interprofessionnels élevé

Au niveau interprofessionnel, 46 textes ont été conclus aux niveaux national, régional et local, soit une augmentation sensible par rapport au nombre de textes signés en 2010. Après une atonie apparente de la négociation interprofessionnelle en 2010, le nombre élevé d'accords conclus en 2011 indique que l'aboutissement de la négociation à ce niveau ne doit pas nécessairement être évalué dans un cadre strictement annuel.

La vitalité de la négociation collective interprofessionnelle en 2011 marque la volonté des acteurs sociaux de faire évoluer et d'adapter les règles d'emploi des salariés par les voies du dialogue social, notamment lorsque l'évolution de la conjoncture économique et sociale l'exige. C'est ainsi qu'au niveau national, de nouveaux accords ont été conclus sur l'indemnisation du chômage, le contrat de sécurisation professionnelle, les retraites complémentaires AGIRC – ARRCO – AGFF⁽¹⁾ ou l'Association pour l'emploi des cadres (APEC). Par ailleurs, les partenaires sociaux ont conclu quatre accords sur l'emploi des jeunes :

- l'accord du 7 avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi,
- l'accord du 29 avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi,
- l'accord du 7 juin 2011 relatif à l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise,
- l'accord du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi.

1) ARRCO : Association des régimes de retraite complémentaire

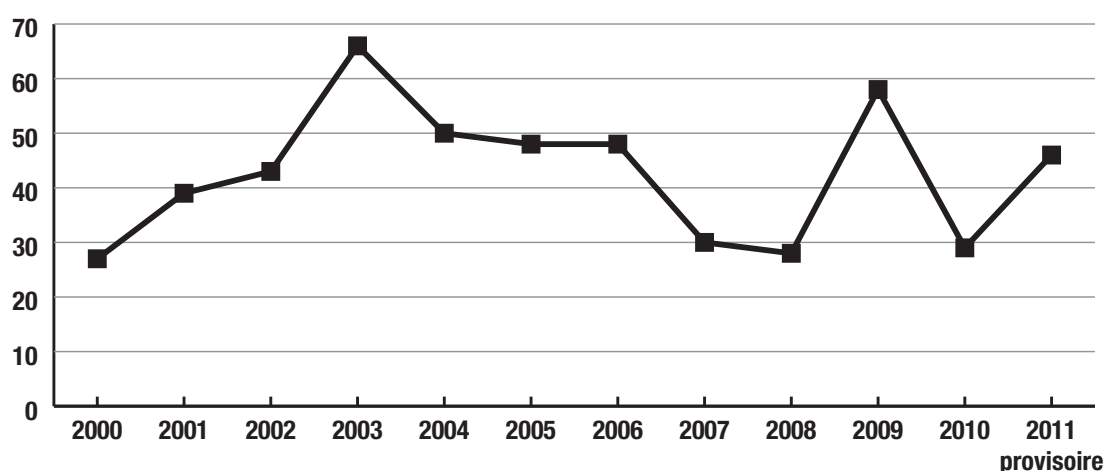
AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres

AGFF : Association pour la gestion du fonds de financement (AGFF) de l'AGIRC et de l'ARRCO

Au plan départemental ou local, trois accords ont été conclus sur les thèmes de l'ouverture du dimanche et la dérogation au repos dominical sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille, des médiateurs sociaux du travail et intervenants ateliers droits et devoirs pour les salariés saisonniers du Pays Landes nature Côte d'argent et de la mise en place d'un régime de garanties collectives de remboursement des frais médicaux au profit des salariés des petites et moyennes entreprises de la Meuse.

Par ailleurs, 35 avenants à des accords antérieurs ont été conclus en 2011, notamment sur les retraites complémentaires des cadres et des non-cadres, sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, ou encore sur l'indemnisation du chômage.

Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature



Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

La volonté de l'État de privilégier la négociation collective comme mode principal de mise en œuvre de réformes des relations collectives de travail ou d'emploi, rencontre celle des acteurs sociaux de s'emparer de ces sujets (voir *Partie 1 : Aperçu de la négociation collective en France en 2011*). Si l'évolution du nombre d'accords interprofessionnels apparaît quelque peu erratique, c'est sans doute que le temps de la négociation collective est par nature relativement long et la "production" d'accords n'est pas toujours compatible avec un rythme annuel.

Une activité conventionnelle de branche toujours dynamique

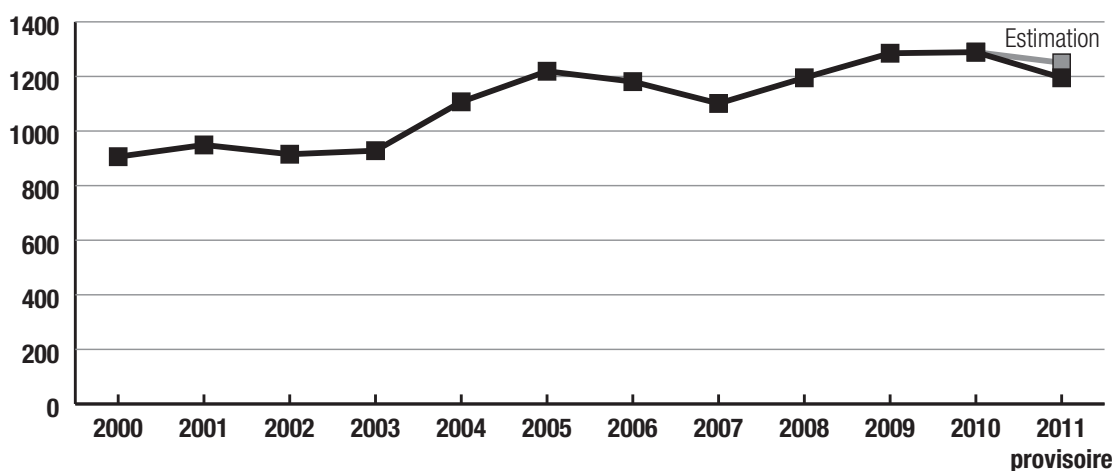
Depuis 2004, l'activité conventionnelle de branche s'établit à un niveau élevé, avec plus de 1 000 accords conclus chaque année. Depuis

2008, le nombre d'accords de branche s'établit à un niveau très élevé et 2011 confirme cette tendance puisque 1 195 accords et avenants ont d'ores et déjà été signés. Ce chiffre provisoire devrait être porté à environ 1 250, une fois pris en compte les textes signés en fin d'année et parvenus après le premier trimestre 2012 au service de dépôt des accords collectifs du ministère chargé du Travail (voir Méthodologie).

Ce niveau élevé de l'activité conventionnelle de branche s'explique notamment par la conclusion d'un nombre important d'accords sur les thèmes des salaires et des primes, de la formation professionnelle, des conditions de négociation/conclusion des accords, de la retraite complémentaire, et de la prévoyance (voir Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2011). En outre, de nombreux accords ont traité de la question de l'égalité professionnelle, notamment en lien avec celle de l'évolution des salaires.

Concernant les salaires minima de branche, thème toujours le plus fréquemment traité, le nombre d'accords et d'avenants salariaux a augmenté par rapport à 2010. En 2011, après une revalorisation du SMIC de 1,6 % au 1^{er} janvier 2011, l'indice des prix a approché à plusieurs reprises le seuil des 2 % d'inflation, seuil déclenchant une revalorisation automatique du SMIC, qui s'est finalement produite au mois de décembre (+ 2,1 %). Cette seconde revalorisation attendue du SMIC a incité certaines branches à négocier un deuxième accord en fin d'année. Toutefois, de nombreuses branches ont vu leur bas de grille rattrapé par le SMIC, ce qui témoigne du problème récurrent de l'extrême vulnérabilité des premiers niveaux des grilles, appelés à être dépassés par le nouveau montant du SMIC à chaque revalorisation de ce dernier.

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



Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Méthodologie

• Textes analysés dans le *Bilan de la négociation collective 2011*

Les accords et avenants conclus au niveau interprofessionnel ou des branches professionnelles sont déposés par les signataires à la Direction générale du travail (DGT).

Lors de l'enregistrement de l'accord, sont notamment consignés les informations relatives aux différents aspects de la conclusion du texte (dates de signature et de dépôt, demande d'extension le cas échéant, type de texte, signataires, etc.) ainsi que les principaux thèmes abordés.

Les chiffres présentés dans le *Bilan de la négociation collective* ont été arrêtés au 9 mars 2012. Ils ne tiennent pas compte des accords déposés et enregistrés dans la base de données des conventions collectives (BDCC) ultérieurement. Les données présentées dans ce rapport pour l'année 2011 doivent donc être considérées comme provisoires. En 2010, les données provisoires analysées dans le rapport annuel ont représenté environ 88 % des accords effectivement conclus. Cette proportion, particulièrement faible en comparaison des années antérieures, s'explique par l'afflux de dépôts d'accords conclus fin 2010, notamment sur le thème de la formation professionnelle, n'ayant pu être comptabilisés avant la mi-mars. Pour 2011, on estime en revanche à 95 % la part des accords recensés au 9 mars 2012 ; le nombre d'accords de branche conclus pourrait donc s'établir à environ 1 250.

• Convention collective et IDCC

Toute nouvelle convention collective relevant du secteur travail se voit attribuer un IDentifiant de la Convention Collective (IDCC). Les accords et avenants qui seront par la suite conclus dans le champ de cette convention seront référencés par le même IDCC (voir *Partie 5*).

L'IDCC d'une convention collective, y compris de celles relevant du secteur agricole, peut être trouvé à partir des mots de son intitulé sur le site Internet du ministère chargé du Travail à l'adresse suivante :

<https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/>, rubrique "Trouver mon numéro de Convention Collective (IDCC)"

La liste complète de l'ensemble des conventions collectives et de leur IDCC est disponible sur le site du ministère : www.travail.gouv.fr/idcc.

La plupart des conventions collectives sont consultables et téléchargeables sur le site Internet de Legifrance. La recherche d'une convention peut s'effectuer par activité, par IDCC ou par numéro de brochure : www.legifrance.gouv.fr

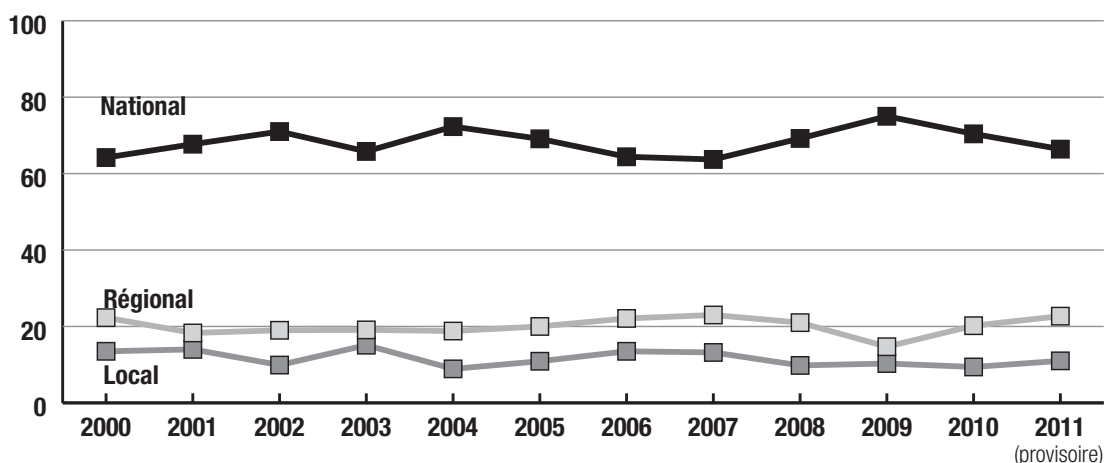
Un dossier pratique fait un état des lieux de l'information disponible en matière de droit conventionnel (voir *Partie 4 : L'accès aux conventions et accords collectifs sur Internet*).

I.1. SELON LE NIVEAU GÉOGRAPHIQUE

La négociation collective de branche se déroule à des niveaux géographiques différents d'une filière professionnelle à l'autre. Majoritairement, c'est néanmoins au plan national qu'elle a lieu, même si trois textes sur dix sont conclus au niveau régional ou local. Par ailleurs, les négociateurs ont recours à des outils juridiques divers pour sceller leurs accords : on distingue d'un côté les textes "de base", conventions collectives ou accords professionnels – conclus sur un sujet donné et prévoyant un champ d'application propre – et des textes "rattachés", accords ou avenants, qui viennent modifier ou adapter les dispositions du texte de base auquel ils se rattachent. C'est donc au regard de ces deux critères, champ d'application géographique et type de texte, qu'il convient d'analyser l'activité conventionnelle.

Deux textes sur trois sont conclus au niveau national en 2011 (chiffre provisoire). Au cours de la décennie, cette proportion s'est toujours établie entre 64 % et 75 %. Avec trois textes conventionnels sur dix, la dimension territoriale de la négociation collective de branche demeure une caractéristique importante de l'organisation des relations professionnelles.

Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique (en %)



Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

C'est principalement dans les conventions de la *métallurgie*, celles du *bâtiment* et celles des *travaux publics* que sont conclus les accords infranationaux. Ces secteurs rassemblent des professions qui se sont structurées localement et négocient des accords en vue de réguler les

conditions de travail et d'emploi de l'activité au niveau d'un bassin d'emplois.

La négociation territoriale peut également résulter d'activités spécifiques à certaines régions. Des accords ont par exemple été conclus dans les branches de la *manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne*, de l'*industrie du Roquefort*, des *vins de champagne*, de l'*industrie sucrière et rhumière de la Martinique*, ou des *transports routiers et activités auxiliaires du transport de la Guadeloupe*.

De manière générale, lorsqu'elle se déroule dans le cadre de conventions collectives régionales ou locales, c'est souvent la définition de conditions de rémunération, plus proches des conditions locales, qui anime les négociateurs. On constate en effet que si les avenants salariaux représentent plus d'un quart des avenants nationaux conclus en 2011, près de deux avenants infranationaux sur trois portent sur les salaires.

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

	Nombre d'avenants salariaux nationaux	% du total des avenants nationaux	Nombre d'avenants salariaux infranationaux	% du total des avenants infranationaux	Nombre total d'avenants salariaux	% du total des avenants
2000	191	35,3	192	60,4	383	44,6
2001	235	37,6	200	67,1	435	47,1
2002	224	36,1	164	65,9	388	44,6
2003	214	36,5	205	66,6	419	46,8
2004	230	29,8	203	67,9	433	40,5
2005	278	37,5	270	71,6	548	49,0
2006	286	37,6	270	64,1	556	47,1
2007	267	40,3	259	67,4	526	50,3
2008	317	38,7	246	67,2	563	47,5
2009	235	24,9	204	65,0	439	34,9
2010	226	25,6	230	61,8	456	36,3
2011*	233	29,0	255	63,8	489	40,6

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Lecture : en 2011, 233 avenants salariaux ont été signés au niveau national, soit 29 % de l'ensemble des avenants nationaux. Les 255 avenants salariaux de niveau infranational représentent 63,8 % de l'ensemble des avenants conclus à ce niveau.

* provisoire

Les textes de niveau régional, départemental ou local semblent donc, plus que les textes nationaux, avoir vocation à aborder les questions salariales. Il peut en effet être nécessaire aux négociateurs de prendre en compte des informations et des particularismes liés aux marchés locaux de l'emploi pour fixer des règles d'évolution minimale des rémunérations au sein d'une filière professionnelle. Il en va de même pour les accords relatifs aux primes. Les indemnités de déplacement peuvent être fixées par les négociateurs de manière à tenir compte de conditions locales spécifiques, liées à la géographie par exemple.

Globalement, la part des accords et avenants salariaux s'accroît légèrement par rapport à 2010, sous l'effet des deux revalorisations du SMIC en 2011. Sur dix accords et avenants conclus dans l'année, quatre d'entre eux portaient sur la revalorisation des salaires minima conventionnels.

Au total, au moins un avenant, quel que soit son thème, a été conclu dans une convention collective sur deux, soit une proportion comparable à celle des cinq dernières années. C'est dans le cadre des textes nationaux que la négociation est la plus fréquente : sur quatre conventions collectives nationales, au moins un avenant a été conclu dans trois d'entre elles ; la proportion de conventions collectives amendées ou complétées au niveau régional ou local est nettement inférieure.

Taux de conventions collectives ayant eu un avenant au moins, selon le niveau géographique et l'année (en %)

CONVENTIONS COLLECTIVES	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011*
Nationales	66,9	73,4	72,3	69,0	78,5	78,6	75,2	68,8	71,5	73,5	74,4	72,6
Régionales	24,5	25,8	21,5	24,4	27,0	27,9	30,7	34,9	32,9	42,4	38,9	42,2
Départementales ou locales	19,3	22,1	15,1	24,4	22,1	26,1	25,3	31,0	27,9	30,2	29,5	27,6
Ensemble	41,4	45,8	42,0	44,7	48,6	51,0	49,5	49,4	49,5	52,5	52,5	51,3

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Lecture : en 2011, un avenant au moins a été signé dans 72,6 % des conventions collectives nationales et 51,3 % dans l'ensemble des conventions collectives, quel qu'en soit le niveau géographique.

* provisoire

I.2. SELON LE TYPE DE TEXTES

Les différents types de textes de branche

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

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

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

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

I.2.1. Les conventions collectives

En 2011, sept nouvelles conventions collectives ont été signées, cinq sur un champ d'application national et les deux autres sur un champ d'application départemental :

Conventions collectives signées en 2011

IDCC*	Titre abrégé de la convention collective	Champ géographique	Date de signature
3013	Librairie	N	24/03/2011
3016	Ateliers chantiers d'insertion	N	31/03/2011
3017	Ports et manutention (convention collective unifiée)	N	15/04/2011
3028	Transports routiers et activités auxiliaires du transport de la Guadeloupe	D	30/05/2011
3032	Esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie	N	24/06/2011
3043	Entreprises de propreté et services associés	N	26/07/2011
3053	Industries de la métallurgie de Haute-Saône	D	26/09/2011

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

* IDentifiant de la Convention Collective (voir Partie 5).

Hormis les *transports routiers et activités auxiliaires du transport de la Guadeloupe* et les *ateliers chantiers d'insertion*, les conventions collectives signées en 2011 remplacent des textes antérieurs. La convention des *ateliers chantiers d'insertion* rassemble dans un corpus unique un ensemble d'accords professionnels conclus depuis le 27 avril 2007, date de signature du premier accord relatif au champ d'application du secteur des chantiers d'insertion.

La convention collective nationale de la *librairie* remplacera la convention des *commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique, et de librairie* du 15 décembre 1988, après son extension par le ministre chargé du Travail. La convention des *ports et manutention* unifie les conventions des *ports autonomes* du 17 juillet 1947 et de la *manutention portuaire* du 31 décembre 1993. La convention de *l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie* se substitue à celle de la *parfumerie esthétique* du 11 mai 1978, mais uniquement pour le secteur de l'esthétique. La convention des *entreprises de propreté et services associés* entrera en vigueur à compter de son extension et se substituera à celle du 1^{er} juillet 1994 (*entreprises de propreté*). La convention des *industries de la métallurgie de Haute-Saône* remplace celle du 11 juin 1955.

Ces nouvelles conventions collectives ne sont pas toutes entrées en vigueur, notamment lorsque les rédacteurs conditionnent l'application du texte à la publication d'un arrêté d'extension signé par le ministre chargé du Travail, souhaitant ainsi assurer une homogénéisation des règles de travail et d'emploi dans l'ensemble des entreprises de la profession sur la base des dispositions conventionnelles. Il s'agit des conventions de la *librairie*, de *l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie* et des *entreprises de propreté et services associés*. Les autres textes déterminent une date d'entrée en vigueur indépendante de l'extension de la convention, liée au dépôt du texte conventionnel auprès des services du ministère chargé du Travail.

1.2.2. Les accords professionnels

En 2011, 51 nouveaux accords professionnels ont été conclus, soit 18 de moins que l'année précédente à la même date. Ces accords sont conclus dans des secteurs qui ne disposent pas encore de convention collective ou pour mettre en œuvre des dispositions communes à plusieurs conventions collectives (accords interbranches ou intersecteurs).

Outre que ces accords précisent nécessairement un champ d'application, ils portent le plus souvent sur une thématique spécifique. Les thèmes les plus fréquemment abordés sont la formation professionnelle (suite à la réforme des OPCA notamment), le dialogue social, la durée et l'aménagement du temps de travail, l'égalité professionnelle ou la prévention des discriminations, ou encore la retraite complémentaire et la prévoyance.

1.2.3. Les accords et avenants

Les accords et avenants conclus dans le champ d'un accord professionnel ou d'une convention collective constituent le mode principal de l'évolution du droit conventionnel. Les accords viennent enrichir le texte de base, soit en créant des dispositions nouvelles, soit en remplaçant des dispositions plus anciennes. Les avenants précisent, complètent ou modifient les dispositions qui existent déjà dans le texte de base.

En effet, les accords et avenants représentent entre 90 % et 95 % des textes conventionnels conclus chaque année. En 2011, près de sept accords et avenants sur dix sont conclus dans le cadre d'un texte de portée nationale ; deux sont signés dans un cadre régional et un relève d'un texte départemental ou local.

1.3. LA SIGNATURE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés ont conclu, en 2011, sensiblement le même nombre d'accords et d'avenants que l'année précédente.

Du côté des confédérations représentatives de salariés, les représentants de la CFDT paraphent près de huit accords sur dix en 2011 ; ceux de la CFTC et de la CGT-FO, environ trois sur quatre ; ceux de la CFE-CGC concluent quant à eux sept accords sur dix. Enfin, un accord sur trois est signé par un représentant de la CGT.

De manière générale, le profil des taux de signature des accords selon les organisations syndicales est relativement cohérent sur la décennie.

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

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
2000	33,8	69,2	70,5	60,9	61,4
2001	34,3	71,1	68,6	65,5	62,1
2002	37,3	75,6	67,8	62,0	58,7
2003	31,3	70,0	63,9	66,6	65,6
2004	39,8	78,8	71,5	69,5	68,0
2005	35,7	75,8	74,0	71,6	68,9
2006	36,2	75,2	72,5	69,7	66,5
2007	30,9	77,1	69,3	69,4	69,3
2008	34,2	76,9	68,3	69,0	67,3
2009	32,3	75,0	68,2	75,2	74,7
2010	31,3	78,6	71,5	70,6	68,5
2011*	33,3	78,6	74,8	74,7	70,4

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

** Le taux de signature est le nombre d'accords (y compris accords interprofessionnels) signés par une organisation syndicale donnée, rapporté au nombre total d'accords signés dans l'année. Un même texte peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales.

* provisoire

I.4. LES THÈMES DE NÉGOCIATION

Pour l'année 2011, le nombre élevé d'accords de branche signés s'explique par un regain de la négociation salariale, mais aussi et surtout par une intense activité conventionnelle autour des différentes thématiques liées à la formation professionnelle.

En effet, le nombre d'avenants salariaux s'accroît par rapport à 2010, du fait de revalorisations du SMIC en janvier (+ 1,6 %) et en décembre (+ 2,1 %), sous l'effet de la poussée de l'inflation, et de la volonté des négociateurs de ne pas laisser leur grille de salaires être rattrapée par le montant du salaire minimum interprofessionnel.

Sur les autres thèmes de négociation, ce sont tout d'abord les questions relatives à la formation professionnelle qui ont fortement contribué à renforcer l'activité conventionnelle (266 textes, soit une centaine de plus que l'année précédente). Ces accords s'inscrivent dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009

relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Comme l'année précédente, la thématique relative aux conditions de négociation/conclusion des accords (255 accords) est celle qui a connu la plus forte dynamique en 2011. Les accords portent sur des sujets divers comme l'organisation et le financement du dialogue social dans la branche, la validation des accords d'entreprise, les clauses de rendez-vous, le fonctionnement des commissions paritaires de branche, la méthode et le calendrier des négociations (notamment sur les questions liées à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la pénibilité, ou la formation professionnelle). La croissance de ces questions s'explique, en partie, par le fort développement des accords consacrés à la formation professionnelle auxquels sont fréquemment associées des clauses relatives au fonctionnement des commissions en matière de collecte et de répartition des fonds de la formation professionnelle, par exemple.

Par ailleurs, en 2011, une quarantaine d'accords a porté spécifiquement sur la mise en place des commissions paritaires de validation des accords d'entreprise. La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a en effet généralisé la possibilité pour les entreprises de négocier avec des élus (au comité d'entreprise, ou délégués du personnel), dans certaines conditions, depuis le 1^{er} janvier 2010. Pour être validés, ces accords d'entreprise doivent faire l'objet d'une approbation par la commission paritaire de branche. Les accords conclus précisent les conditions de mise en œuvre de cette procédure de validation des accords d'entreprise.

Le thème de l'égalité professionnelle est également plus fréquemment abordé dans les accords en 2011 que l'année précédente (167 accords). Cette évolution résulte notamment des incitations à supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. Ce thème est fréquemment associé dans les accords à celui des salaires.

Le nombre d'accords conclus sur la retraite complémentaire et la prévoyance s'établit toujours à un niveau élevé (152 accords).

Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2011*

THÈMES	Nb textes
Salaires	489
Formation professionnelle/apprentissage	266
Conditions de négociation/conclusion des accords modalités de conclusion des accords, publicité de la convention dans l'entreprise, dérogation partielle, observatoire paritaire de la négociation, règles de la négociation, accords de méthode, accords avec salariés mandatés, commissions paritaires	255
Système et relèvement de primes	229
Égalité professionnelle femme - homme	167
Retraite complémentaire et prévoyance retraite complémentaire, prévoyance, maladie-indemnisation complémentaire	152
Éléments du contrat de travail embauchage, période d'essai, CDD, travail temporaire, congés (maternité, adoption, éducation d'un enfant), licenciement (préavis, licenciement), démission	148
Temps de travail Durée, aménagement du temps de travail	59
Conditions de travail	53
Classifications	40

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

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

* provisoire

II. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DANS LES 54 "CONVENTIONS COLLECTIVES PRINCIPALES" ENTRE 2007 ET 2010

Sur la période 2007-2010, 4 438 textes ont été conclus dans l'ensemble des conventions collectives, dont les trois quarts dans les 254 conventions collectives les plus importantes en termes de salariés couverts et faisant l'objet d'un suivi *via* les portraits statistiques de branches établis par la DARES (voir *Partie 4 : Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche*).

1 415 textes ont été signés dans les 54 conventions "principales", soit un texte sur trois. Au moins un texte a été conclu dans le cadre de chacune de ces conventions entre 2007 et 2010.

Parmi ces 1 415 textes, 550 concernent exclusivement les salaires et 865 abordent d'autres thèmes (éventuellement associés à un thème salarial mais toujours en lien avec un ou plusieurs autres thèmes).

Avertissement : contrairement à l'étude de la DARES qui regroupe certaines conventions collectives, l'analyse qui suit concerne strictement chaque convention collective citée. À titre d'exemple, les informations relatives à la métallurgie sont présentées uniquement pour la convention collective des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (IDCC 54) et pour la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (IDCC 650).

II.1. LES CONVENTIONS LES PLUS PRODUCTIVES EN NOMBRE D'ACCORDS

Le nombre de textes conclus par branche est notamment lié au niveau géographique de négociation (national ou infranational) et à la régularité des branches à conclure des accords salaires. À ceci s'ajoute la façon d'aborder les négociations thème par thème ou au contraire de façon "groupée".

Décliner la négociation nationale au plan infranational contribue à augmenter le nombre d'accords

Les branches qui signent le plus d'accords sont d'abord celles du bâtiment et des travaux publics : *bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés, bâtiment ouvriers plus de 10 salariés, travaux publics ouvriers, travaux publics ETAM, bâtiment ETAM*. Dans ces conventions collectives nationales, la négociation se déroule quasi exclusivement au niveau infrana-

tional (régional ou départemental) et concerne les salaires. Dans ce domaine, négocier localement permet aux négociateurs de prendre en compte les spécificités des marchés locaux de l'emploi. En revanche, des sujets comme la formation professionnelle, la prévoyance collective ou les indemnités de rupture du contrat de travail sont négociés dans le cadre d'accords nationaux du bâtiment et des travaux publics.

De nombreux textes (entre 40 et 60 accords sur la période) sont également conclus dans les conventions des *transports routiers* et des *services de l'automobile* qui négocient également au niveau infranational mais de façon moindre (3 % et 20 % des accords respectivement).

Enfin, la négociation est nationale et infranationale dans la convention de la *boulangerie-pâtisserie entreprises artisanales* et celle du *négoce de l'ameublement* (38 % et 50 % des accords).

La négociation est régulière, pour les salaires comme pour les autres thèmes

Au moins un accord salarial a été conclu dans les 54 conventions collectives sur la période 2007-2010.

Les accords salaires sont majoritairement des accords nationaux mais peuvent parfois être conclus au niveau infranational (*boulangerie-pâtisserie entreprises artisanales, entreprises de prévention sécurité*) ou de façon systématique (*bâtiment et travaux publics*).

L'absence d'accord salarial ne signifie pas nécessairement absence de négociation. En effet, lorsque les négociations n'aboutissent pas une année, elles peuvent conclure un accord l'année suivante ou encore prendre la forme d'un désaccord, formalisé ou non, ou d'une recommandation patronale. En outre, certaines négociations salariales peuvent se dérouler dans un cadre différent que celui de la convention, dans un périmètre plus large ou plus restreint selon les cas.

Un accord salarial est conclu chaque année pour 24 conventions, trois années sur quatre pour 15 conventions, une année sur deux pour 11 conventions. Dans les quatre branches restantes, un seul accord salarial a été conclu sur la période 2007-2010. Dans la convention de la *banque*, un accord salarial a été conclu en 2008 (prenant effet en 2009), le suivant en 2011 ; dans la convention des *succursales de vente au détail d'habillement*, un accord salarial a été conclu en 2009, puis une recommandation patronale a été émise en 2010, avant qu'un accord soit à nouveau conclu en 2011. Dans la *papeterie fournitures de bureau commerce de détail*, un accord a été conclu dans le cadre de la

convention en 2010, sachant que deux accords portant sur les salaires avaient été conclus en 2008 en dehors du champ de la convention collective, sur le seul périmètre de la *papeterie*. Enfin, dans la convention du *commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs*, le dernier accord salarial a été conclu en 2007, les années suivantes, des recommandations patronales ont été émises (2008, 2010 et 2011).

Régularité de la conclusion d'accords dans les 54 principales conventions collectives entre 2007 et 2010

Nb d'années avec au moins un accord sur la période	Nb de conventions (accord salaire)	%	Nb de conventions (autre thème)	%
4	24	44 %	32	59 %
3	15	28 %	13	24 %
2	11	20 %	6	11 %
1	4	7 %	3	6 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Lecture : parmi les 54 principales conventions collectives, 24 d'entre elles, soit 44 %, ont conclu au moins un accord salaire chacune des 4 années entre 2007 et 2010, et 32 d'entre elles, soit 59 %, ont conclu au moins un accord sur un autre thème que les salaires chaque année entre 2007 et 2010.

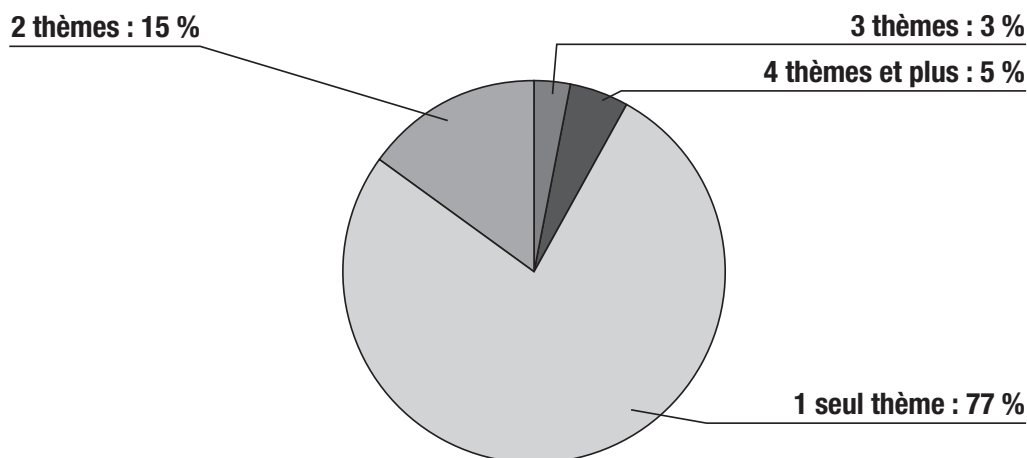
II.2. LES THÈMES LES PLUS ABORDÉS PAR LES BRANCHES ENTRE 2007 ET 2010

Sans surprise, les 54 conventions observées abordent les thèmes classiques de la négociation : salaires et primes, formation professionnelle, retraite complémentaire et prévoyance.

Sur la période 2007-2010, les conventions ont été complétées ou précisées sur les thèmes du contrat de travail et/ou aux droits des salariés, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des classifications, de l'emploi ou encore du temps de travail.

En règle générale, les accords abordent rarement plusieurs thèmes simultanément : trois textes sur quatre ne traitent que d'un seul thème.

Répartition des accords selon le nombre de thèmes abordés (entre 2007 et 2010)



Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Parmi les textes n'abordant qu'un seul thème, la majorité est consacrée aux salaires ou aux primes (plus de 700). Le thème de la retraite complémentaire et de la prévoyance fait souvent l'objet d'un accord dédié. De nombreux accords sont exclusivement consacrés à des dispositions relatives à la formation professionnelle (droit individuel à la formation, financement, contrat et période de professionnalisation, etc.).

Les autres thèmes (temps de travail, contrat de travail, classifications, etc.) sont beaucoup moins fréquemment abordés de façon isolée.

Les textes abordant deux thèmes sont souvent les accords salaires comportant une clause relative à l'égalité professionnelle (conventions du *bâtiment* et des *travaux publics*). Ils peuvent également associer classifications et formation professionnelle, par exemple lors de la création dans la branche d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) qui sera intégré dans la classification (convention du *sport*).

Lorsqu'ils traitent de quatre thèmes et plus, les accords se classent en deux ensembles : les accords de mise à jour de la convention (qui par nature modifient un grand nombre d'articles de la convention concernant une diversité de thématiques) ou les accords de type égalité professionnelle, diversité, seniors, formation professionnelle notamment. Dans ce cas, les dispositions de l'accord recouvrent des sujets variés.

Thèmes non salariaux abordés dans les accords conclus par les 54 conventions collectives principales entre 2007 et 2010

IDCC	Convention	Classification	Conditions de travail, hygiène et sécurité	Congés	Contrat de travail	Droit syndical et institutions représentatives du personnel	Égalité professionnelle	Emploi	Épargne salariale	Formation professionnelle, apprentissage	Maladie	Retraite complémentaire et prévoyance	Temps de travail
16	Transports routiers	●	●		●	●	●	●	●	●		●	●
18	Textile industrie		●		●		●	●			●	●	
44	Chimie industrie	●			●		●	●	●	●			
45	Caoutchouc industrie					●	●	●					
54	Métallurgie OETAM région parisienne											●	
86	Publicité	●			●		●			●			
176	Pharmaceutique industrie	●	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●
184	Imprimerie de labeur et industries graphiques									●		●	
275	Transport aérien personnel au sol					●	●	●				●	
292	Plasturgie				●		●			●		●	
573	Commerces de gros	●	●		●	●	●	●		●		●	●
650	Métallurgie ingénieurs et cadres				●							●	
675	Habillement commerce succursales						●	●		●			
787	Experts comptables et commissaires aux comptes			●	●	●				●			●
843	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales	●	●		●					●	●	●	●
1043	Gardiens concierges et employés d'immeubles	●				●				●			
1090	Automobile services	●			●			●	●	●		●	●
1147	Cabinets médicaux	●		●	●					●		●	
1266	Restauration de collectivités	●	●		●	●	●			●	●	●	
1351	Prévention sécurité entreprises		●		●	●	●			●		●	●
1404	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation	●			●	●	●	●		●		●	
1411	Ameublement fabrication				●		●			●		●	●
1424	Transports publics urbains de voyageurs		●			●	●			●		●	●
1483	Habillement articles textiles commerce de détail	●		●	●	●	●			●	●	●	●
1486	Bureaux d'études techniques	●		●	●	●	●	●		●		●	●
1501	Restauration rapide						●					●	
1505	Fruits légumes épicerie produits laitiers		●		●		●	●		●	●	●	
1516	Formation organismes				●	●		●		●		●	●
1517	Commerce détail non alimentaire	●			●		●	●		●			
1527	Immobilier	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
1539	Papeterie fournitures de bureau commerce de détail			●	●		●			●	●	●	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Note : certains thèmes peuvent être abordés dans un cadre plus large que celui de la convention collective (négociation interbranches).

IDCC	Convention	Classification	Conditions de travail, hygiène et sécurité	Congés	Contrat de travail	Droit syndical et institutions représentatives du personnel	Égalité professionnelle	Emploi	Épargne salariale	Formation professionnelle, apprentissage	Maladie	Retraite complémentaire et prévoyance	Temps de travail
1557	Sports articles et équipements de loisirs commerce		●	●	●		●		●	●	●	●	●
1596	Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés)												●
1597	Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés)									●			●
1606	Bricolage vente au détail en libre-service				●		●					●	
1672	Assurances sociétés				●	●	●	●		●	●	●	
1686	Audiovisuel électronique équipement ménager commerce						●			●			
1702	Travaux publics ouvriers				●		●	●		●			●
1810	Propreté entreprises		●		●	●		●		●	●	●	
1880	Ameublement négoce		●	●	●	●	●	●			●	●	●
1979	Hôtels cafés restaurants (HCR)	●			●		●			●	●	●	●
1996	Pharmacie d'officine	●	●		●	●				●	●	●	●
2098	Prestataires de services secteur tertiaire	●	●	●	●	●	●	●		●		●	●
2120	Banque	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●
2128	Mutualité				●	●	●	●		●		●	●
2148	Télécommunications	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●
2149	Déchets activités	●		●	●					●	●	●	
2216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	●		●	●		●	●	●	●	●	●	●
2264	Hospitalisation privée	●		●	●		●	●				●	●
2408	Enseignement privé administratif et documentaliste	●											
2511	Sport	●	●	●	●	●				●		●	●
2596	Coiffure	●			●		●	●		●		●	
2609	Bâtiment ETAM	●			●								●
2614	Travaux publics ETAM				●		●	●		●			●

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Note : certains thèmes peuvent être abordés dans un cadre plus large que celui de la convention collective (négociation interbranches).

II.3. LE NOMBRE D'ORGANISATIONS SIGNATAIRES DES ACCORDS CONCLUS ENTRE 2007 ET 2010 VARIE SELON LES BRANCHES

Organisations professionnelles d'employeurs

Contrairement au déroulement de la négociation d'entreprise où les différentes organisations syndicales de salariés discutent avec l'employeur ou ses représentants, dans les branches professionnelles plusieurs organisations patronales sont susceptibles de participer aux négociations. Dans 26 conventions, le nombre d'organisations

d'employeurs signataires est fixe : tous les accords signés entre 2007 et 2010 ont reçu le même nombre de signatures de la part des employeurs : une signature dans seize conventions, deux ou trois signatures dans neuf conventions, neuf signatures dans la convention du *commerce de détail non alimentaire*.

Dans les 28 autres, le nombre d'organisations d'employeurs signataires varie selon les accords. À titre d'exemple, on recense une à onze signatures pour les conventions du *bâtiment*, une à quatre pour les conventions des *travaux publics*. Dans ce secteur, la quasi-totalité des accords conclus entre 2007 et 2010 ont été négociés au niveau infranational. Globalement, dans 38 des 54 principales conventions les accords conclus entre 2007 et 2010 l'ont été par plusieurs organisations patronales.

Organisations professionnelles de salariés

Sur la période étudiée, seuls les textes conclus dans la convention collective du *caoutchouc* sont signés par un nombre fixe d'organisations syndicales de salariés (trois signatures pour chacun des huit textes).

Dans toutes les autres conventions, le nombre d'organisations de salariés signant un accord varie de un à neuf.

Le cas le plus fréquent observé sur la période correspond aux conventions dans lesquelles les textes sont signés par une à cinq organisations professionnelles de salariés (17 cas).

Nombre de signataires d'organisations professionnelles d'employeurs et de salariés selon la convention

IDCC	Convention	nb OP* employeurs	nb OP* salariés
16	Transports routiers	de 1 à 7	de 1 à 9
18	Textile industrie	1	de 2 à 5
44	Chimie industrie	de 5 à 8	de 2 à 4
45	Caoutchouc industrie	2	3
54	Métallurgie OETAM région parisienne	1	de 1 à 4
86	Publicité	de 6 à 8	de 3 à 6
176	Pharmaceutique industrie	1	de 2 à 6
184	Imprimerie de labeur et industries graphiques	de 1 à 6	de 3 à 5
275	Transport aérien personnel au sol	1	de 1 à 5
292	Plasturgie	1	de 2 à 4
573	Commerces de gros	de 17 à 18	de 2 à 7
650	Métallurgie ingénieurs et cadres	1	de 3 à 5
675	Habillement commerce succursales	1	de 1 à 4

(*) OP : organisations professionnelles

IDCC	Convention	nb OP* employeurs	nb OP* salariés
787	Experts-comptables et commissaires aux comptes	2	de 3 à 5
843	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales	de 1 à 3	de 1 à 5
1043	Gardiens concierges et employés d'immeubles	de 2 à 5	de 1 à 5
1090	Automobile services	de 1 à 8	de 2 à 6
1147	Cabinets médicaux	3	de 2 à 5
1266	Restauration de collectivités	de 1 à 2	de 2 à 4
1351	Prévention sécurité entreprises	de 1 à 3	de 1 à 5
1404	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation	de 1 à 4	de 2 à 6
1411	Ameublement fabrication	3	de 1 à 5
1424	Transports publics urbains de voyageurs	de 1 à 4	de 2 à 6
1483	Habillement articles textiles commerce de détail	2	de 2 à 5
1486	Bureaux d'études techniques	2	de 2 à 5
1501	Restauration rapide	1	de 2 à 5
1505	Fruits légumes épicerie produits laitiers	3	de 3 à 5
1516	Formation organismes	1	de 3 à 5
1517	Commerce détail non alimentaire	9	de 1 à 4
1527	Immobilier	de 1 à 8	de 1 à 5
1539	Papeterie fournitures de bureau commerce de détail	de 1 à 2	de 1 à 5
1557	Sports articles et équipements de loisirs commerce	de 1 à 3	de 1 à 4
1596	Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés)	de 1 à 11	de 1 à 5
1597	Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés)	de 1 à 11	de 1 à 5
1606	Bricolage vente au détail en libre-service	1	de 1 à 3
1672	Assurances sociétés	de 1 à 2	de 3 à 9
1686	Audiovisuel électronique équipement ménager commerce	2	de 1 à 5
1702	Travaux publics ouvriers	de 1 à 4	de 1 à 7
1810	Propreté entreprises	1	de 1 à 5
1880	Ameublement négoce	1	de 1 à 5
1979	Hôtels cafés restaurants (HCR)	de 3 à 6	de 1 à 5
1996	Pharmacie d'officine	de 1 à 3	de 2 à 5
2098	Prestataires de services secteur tertiaire	de 1 à 8	de 1 à 4
2120	Banque	1	de 1 à 5
2128	Mutualité	1	de 1 à 5
2148	Télécommunications	1	de 3 à 5
2149	Déchet activités	1	de 1 à 6
2216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	de 1 à 2	de 1 à 5
2264	Hospitalisation privée	de 1 à 2	de 1 à 4
2408	Enseignement privé administratif et documentaliste	de 2 à 5	de 2 à 5
2511	Sport	2	de 1 à 8
2596	Coiffure	de 1 à 2	de 2 à 5
2609	Bâtiment ETAM	de 2 à 11	de 1 à 5
2614	Travaux publics ETAM	de 1 à 4	de 1 à 7

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

(*) OP : organisations professionnelles

III. LE MORCELLEMENT DU PAYSAGE CONVENTIONNEL

L'analyse qui précède, réalisée sur le périmètre des 54 conventions collectives principales, fait apparaître une situation plutôt favorable de l'activité conventionnelle, marquée à la fois par le dynamisme et la régularité de la négociation. Dès lors qu'elle porte sur l'ensemble des conventions collectives en vigueur (hors conventions du secteur agricole), le panorama du paysage conventionnel semble s'éloigner nettement de cette première analyse.

En avril 2012, on recense près de 700 conventions collectives en vigueur, dont la moitié est applicable sur un champ géographique infranational. En première analyse, elles est caractérisée par des effectifs salariés couverts réduits, une ancienneté forte et une activité conventionnelle peu dynamique.

La majorité des conventions collectives couvre moins de 5 000 salariés

Six conventions sur dix s'appliquent à un effectif de moins de 5 000 salariés. Parmi ces six conventions, quatre sont des textes d'application régionale ou locale. De manière générale, la caractéristique principale des conventions infranationales est de ne couvrir qu'un nombre réduit de salariés : quatre conventions régionales ou locales sur cinq regroupent un effectif de moins de 5 000 salariés.

Répartition des conventions collectives en vigueur selon le niveau régional et l'effectif salarié couvert

en %	5 000 ou +	- de 5 000	Total
Nationale	28,6	20,6	49,2
Régionale ou locale	10,2	40,5	50,8
Total	38,8	61,2	100,0

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Les conventions collectives sont anciennes

La définition d'un champ professionnel au sein duquel se regroupent des acteurs sociaux en vue de négocier pour déterminer les conditions d'emploi des salariés concernés est un processus relativement long. C'est ce qui explique que, si l'activité conventionnelle est permanente, le renouvellement des conventions collectives est relativement peu fréquent. L'analyse de l'ancienneté des textes conventionnels fait néanmoins apparaître que sept conventions collectives sur dix ont

été signées il y a plus de vingt ans. Les textes infranationaux sont particulièrement concernés puisque quatre sur cinq sont dans ce cas.

Répartition des conventions collectives en vigueur selon le niveau géographique et l'ancienneté de la convention

en %	Moins de 5 ans	De 5 à 10 ans	De 10 à 20 ans	Plus de 20 ans	Total
Nationale	3,3	4,9	11,4	29,6	49,2
Régionale ou locale	1,9	2,6	5,9	40,4	50,8
Total	5,2	7,5	17,3	70,0	100,0

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Une activité conventionnelle tranchée selon les conventions collectives

L'activité conventionnelle est appréciée à partir de l'ancienneté du dernier accord ou avenant conclu en vue de préciser et compléter la convention collective à laquelle il se rattache. La situation des branches professionnelles peut alors être décomposée selon trois groupes :

- le premier groupe rassemble environ la moitié des conventions pour lesquelles le texte le plus récent a été conclu il y a moins d'un an ;
- le deuxième concerne une convention sur dix et regroupe les conventions dont le dernier texte a une ancienneté comprise entre un an et cinq ans ;
- dans le troisième groupe, quatre conventions sur dix, le dernier texte a été conclu il y a plus de cinq ans.

Dans ce dernier groupe, on trouve 85 % de conventions collectives régionales ou locales.

Répartition des conventions collectives en vigueur selon le niveau géographique et l'ancienneté du dernier accord ou avenant conclu

en %	Moins de 1 an	De 1 à 2 ans	De 2 à 3 ans	De 3 à 5 ans	Plus de 5 ans	Total
Nationale	37,7	3,3	1,3	1,3	5,6	49,2
Régionale ou locale	13,6	2,0	1,2	1,2	32,9	50,8
Total	51,2	5,3	2,5	2,5	38,5	100,0

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Le morcellement du paysage conventionnel : apparence ou réalité ?

Le tissu conventionnel est souvent présenté, à juste titre, comme très fragmenté. La simple lecture des libellés des conventions collectives laisse entrevoir à l'observateur curieux l'étroitesse des champs conventionnels de nombre d'entre elles. Ce phénomène "d'émiettement conventionnel" doit néanmoins être nuancé.

Tout d'abord, dans des secteurs importants comme la *métallurgie*, le *bâtiment* et les *travaux publics*, les négociations notamment salariales, s'opèrent dans le cadre de multiples conventions infranationales. Pour autant, dans ces secteurs, la négociation à un niveau national est également un élément essentiel de la régulation.

Ensuite, si les analyses qui précèdent montrent à quel point les conventions collectives sont marquées par de fortes disparités, tant en termes de "taille" que d'activité conventionnelle, il faut aussi prendre en compte le fait que ce panorama des branches professionnelles repose sur un recensement des conventions collectives en vigueur, tel qu'il est effectué par l'Administration. Or, si les acteurs sociaux déposent aisément de nouveaux textes conventionnels à la Direction générale du travail, les textes qui ne sont plus en vigueur n'ont sans doute pas tous fait l'objet d'une dénonciation formelle. Ainsi, il est fort probable que parmi les conventions qui ne sont plus enrichies par des textes nouveaux depuis plusieurs années, la plupart d'entre elles ne sont plus appliquées : on notera à cet égard que 90 % des conventions collectives dans lesquelles le dernier texte a été conclu il y a plus de cinq ans, sont aussi les plus anciennes (plus de vingt ans).

Au total et en schématisant, le paysage conventionnel français peut être décomposé entre d'une part, les conventions collectives de portée nationale couvrant un grand nombre de salariés et manifestant une activité conventionnelle régulière, et d'autre part, les conventions infranationales (très souvent départementales et locales) couvrant un petit nombre de salariés et qui ne semblent plus adopter de nouvelles dispositions.

LA NÉGOCIATION PAR THÈMES

I. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

Cette année, la négociation salariale s'est déroulée dans un contexte particulier compte tenu de l'évolution du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) : après une revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2011 de 1,6 %, l'indice des prix a approché à plusieurs reprises, dans le courant du second semestre, le seuil des 2 % d'inflation, seuil déclenchant une revalorisation automatique du SMIC. Une revalorisation automatique du SMIC était donc attendue des partenaires sociaux, certains ayant même retardé l'issue de leur négociation annuelle sur les salaires afin de la prendre en compte.

Le fait qu'elle n'ait finalement eu lieu qu'en décembre (2,1 %) ne leur a laissé que peu de temps pour réactualiser leurs grilles avant la fin de l'année. Compte tenu de la proximité de la revalorisation annuelle au 1^{er} janvier 2012, d'autres branches ont préféré grouper dans une même négociation la prise en compte des revalorisations du SMIC de décembre 2011 et janvier 2012.

Le rythme de négociation a néanmoins connu un regain de dynamisme en 2011 par rapport aux deux années précédentes. Le nombre d'avenants salariaux augmente, la revalorisation du SMIC de décembre 2011 ayant incité un certain nombre de branches à négocier un deuxième accord en fin d'année. On compte plus de huit branches sur dix ayant conclu au moins un accord dans l'année dans le secteur général et plus de neuf branches sur dix dans les secteurs de la *métallurgie* et du *bâtiment* et des *travaux publics*.

Près de 40 % des branches ont conclu un accord dans les trois premiers mois de l'année, de plus en plus de branches ayant intégré le changement de calendrier de la revalorisation du SMIC dans leur calendrier de négociation.

Les pourcentages d'augmentation accordés sont en hausse par rapport à l'année précédente et le plus souvent supérieurs à la revalorisation du SMIC de janvier 2011 (1,6 %) mais inférieurs à l'intégralité de l'augmentation du SMIC sur l'année (3,7 % si l'on tient compte de la revalorisation du 1^{er} décembre) et souvent même légèrement inférieurs à l'inflation (2,3 % en 2011).

Malgré un contexte économique encore fragile, les branches sont restées fortement mobilisées pour maintenir leur bas de grille au niveau du SMIC : plus de 90 % des branches des secteurs général, de la *métallurgie* et du *bâtiment* et des *travaux publics* disposaient ainsi au 30 novembre 2011 (veille de la revalorisation automatique du SMIC au titre de l'inflation) d'une grille conforme au SMIC. Les branches connaissant des situations de blocage persistant sont de moins en moins nombreuses.

Toutefois, suite à la revalorisation automatique du SMIC au 1^{er} décembre, de nombreuses branches ont vu leur bas de grille rattrapé par le SMIC, ce qui témoigne du problème récurrent de l'extrême vulnérabilité des premiers niveaux des grilles, appelés à être dépassés par le nouveau montant du SMIC à chaque revalorisation de ce dernier.

Par ailleurs, les éventails de salaires moyens, toutes branches confondues, sont stables par rapport à l'année précédente et ne témoignent donc pas encore du début de mobilisation observé dans certaines branches en vue de remédier au tassement des grilles.

Les salaires minima conventionnels

Les salaires minima sont fixés par les conventions ou accords collectifs conclus entre les partenaires sociaux dans les branches conventionnelles. Le salaire conventionnel constitue, pour chaque salarié, le niveau en dessous duquel il ne peut être rémunéré, compte tenu de la position qu'il occupe dans la grille de classification des emplois prévue par la convention collective. Le niveau des salaires minima sert notamment de base au calcul de certaines primes (ancienneté par exemple).

Lorsqu'une grille salariale de branche débute à un niveau de salaire inférieur au montant du SMIC en vigueur, c'est alors ce dernier qui constitue le niveau plancher de salaire effectivement perçu par le salarié.

I.1. NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE : ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE ET POURCENTAGES D'AUGMENTATION

I.1.1. L'activité conventionnelle est en progression

I.1.1.1. L'activité conventionnelle bénéficie d'un regain d'activité

Les résultats de l'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches font apparaître un regain de dynamisme de la négociation salariale de branche qui, sans toutefois atteindre les pics enregistrés de 2005 à 2008, se situe à un niveau nettement supérieur à celui observé avant 2005.

En effet, le nombre total d'avenants salariaux signés dans l'année s'élève à 489 en 2011 (contre 456 en 2010, soit + 7 %). Ce regain d'activité est d'autant plus net que les résultats présentés pour l'année 2011 sont provisoires, contrairement à ceux des années antérieures qui sont réactualisés au vu des accords déposés tardivement. Comparé aux résultats provisoires de l'année 2010 publiés dans le bilan précédent (421 avenants), le nombre total d'avenants salariaux signés en 2011 connaît une progression de 16 %.

Le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est également en hausse et se situe à 285 en 2011 contre 277 en 2010.

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

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011*
Nombre d'avenants salariaux	389	421	435	549	558	526	563	439	456	489
Nombre de textes (conventions et accords professionnels) ayant eu au moins un avenant salarial**	215	241	246	294	290	291	303	280	277	285

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

* Chiffres provisoires en 2011, les chiffres des années antérieures ont été actualisés et présentent des données définitives.

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

I.1.1.2. L'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés confirme le rythme très soutenu de la négociation

Un suivi détaillé des accords de salaires est effectué pour les 300 branches de plus de 5 000 salariés (dont 175 branches du secteur général) examinées dans le cadre du Comité de suivi de la négociation salariale (voir encadré "Évolution de l'échantillon en 2011").

Évolution de l'échantillon en 2011

En 2010, une étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), sur la base des déclarations annuelles des données sociales (DADS) pour l'année 2008, avait permis d'actualiser les effectifs des branches conventionnelles utilisés dans la base de données des conventions collectives (BDCC). Ces effectifs réactualisés ont été affectés aux branches à compter du 1^{er} janvier 2010. Les effectifs précédents issus d'une exploitation conjointe de l'enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) 2006 et des DADS 2005 continuent toutefois d'être utilisés pour les années antérieures à 2010.

Au vu des effectifs réactualisés, l'échantillon avait été élargi afin d'y intégrer 14 branches supplémentaires du secteur général et 9 branches du secteur du *bâtiment* et des *travaux publics*, ce qui portait le nombre total de branches suivies à 300.

En 2011, suite à la demande des partenaires sociaux, deux nouvelles branches ont été intégrées à l'échantillon, l'*hospitalisation privée* et l'*enseignement privé hors contrat*. Il en est de même pour le *portage de presse* dont l'effectif dépasse désormais 5 000 salariés.

Par ailleurs, la branche de la *manutention portuaire* ainsi que celle des *ports autonomes* sont désormais regroupées en une seule convention unifiée, intitulée *ports et manutention*.

Enfin, deux branches ne font plus partie de l'échantillon : il s'agit des *glaces sorbets*, dont les accords sont désormais négociés dans le cadre de l'Alliance 7, et de la *fabrication d'articles de papeterie*, rattachée à l'*industrie du cartonnage*.

L'échantillon des branches faisant l'objet d'un suivi reste donc composé de 300 branches couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés, réparties en trois secteurs selon le tableau ci-dessous :

Nombre de textes (conventions et accords professionnels) couvrant plus de 5 000 salariés et effectifs salariés concernés répartis en secteurs d'activité

Secteur général		Secteur de la métallurgie		Secteur du bâtiment et des travaux publics		Total	
Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
175	11 342 500	68	1 755 500	57	1 301 500	300	14 399 500

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

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

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

En 2011, ces trois indicateurs sont tous en hausse par rapport à l'année précédente. Ils confirment ainsi le dynamisme de l'activité conventionnelle observé dans l'ensemble des branches.

Le nombre d'avenants salariaux connaît une nette progression

Après avoir connu un fléchissement dans les années 2009 et 2010, le nombre d'avenants signés dans les branches de plus de 5 000 salariés est en nette progression puisqu'il s'élève à 266 (contre 246 en 2010, soit + 8 %). Il se situe ainsi à un niveau soutenu, voisin de celui observé de 2005 à 2007 dans le contexte du lancement de l'opération de relance de la négociation salariale de branche, hormis toutefois le pic de 2008.

- Le secteur général bénéficie de la hausse la plus importante avec 153 accords en 2011 contre 130 en 2010 (soit + 18 %). Cette progression s'explique notamment par la revalorisation automatique du SMIC, survenue en décembre 2011, en application des règles d'échelle mobile, suite au dépassement du seuil de 2 % d'inflation. Celle-ci a incité un certain nombre de branches à négocier un deuxième accord en fin d'année afin de pouvoir afficher une grille intégralement conforme au montant actualisé du SMIC dès le mois de décembre (*cabinets dentaires, blanchisserie, remontées mécaniques, eaux et boissons sans alcool*) ou au plus tard en janvier 2012 (*transports aériens*) intégrant parfois dans une même négociation le nouveau montant du SMIC applicable au 1^{er} janvier 2012 (*commerce de gros, industrie de l'habillement, biscuiteries chocolateries*). On compte ainsi 18 branches du secteur général ayant conclu au moins deux accords en 2011 contre seulement sept en 2010. Ce phénomène, qui traduit la volonté des branches de ne pas laisser leur bas de grille à un niveau inférieur au SMIC, avait déjà été observé en 2008 (37 branches avaient conclu au moins deux accords dans l'année) suite aux deux revalorisations successives du SMIC de mai et juillet. Il apparaît toutefois d'une moindre ampleur en 2011 car la revalorisation automatique du SMIC étant intervenue tardivement, de nombreuses branches n'ont pas eu le temps de conclure un nouvel accord avant la fin de l'année, certaines ayant de plus préféré grouper dans une même négociation la prise en compte des revalorisations du SMIC de décembre 2011 et janvier 2012.

- On constate aussi une hausse du nombre d'accords dans le secteur de la *métallurgie* où, dans les 68 branches suivies, 63 accords ont été signés en 2011 contre 58 en 2010.

- Dans le secteur du *bâtiment* et des *travaux publics*, le nombre d'accords signés dans l'année est moins élevé que l'année précédente (50 accords en 2011 contre 58 en 2010). Il convient toutefois de souligner que le nombre d'accords signés en 2010 était particulièrement élevé, du fait de l'absence d'accord dans de nombreuses branches du secteur l'année précédente. Les accords signés en 2011 sont en revanche plus nombreux que dans les années antérieures à 2010.

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

	Secteur général	Métallurgie	BTP	Total
2007	150	59	48	257
2008	186	59	46	291
2009	138	63	35	236
2010	130	58	58	246
2011	153	63	50	266

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

En ce qui concerne la répartition des signatures d'accords sur l'année, on constate qu'une partie des branches a modifié son calendrier de négociation afin de tenir compte du changement de calendrier de la revalorisation annuelle du SMIC qui s'effectue au 1^{er} janvier et non plus au 1^{er} juillet. Dès l'année 2010, certaines branches avaient explicitement annoncé dans leurs accords que leurs négociations salariales se dérouleraient désormais pendant une période voisine de la nouvelle date de revalorisation du SMIC (*géomètres, industrie et commerce de gros des viandes, menuiseries charpentes, panneaux à base de bois*). D'autres ont affiché leur préoccupation de prendre en compte le nouveau montant du SMIC dès qu'il serait connu en fixant une clause de rendez-vous en tout début d'année (*services de l'automobile, transports aériens, sucre, blanchisserie, meunerie, navigation de plaisance, fabrication mécanique du verre, vins de Champagne*).

Cette tendance, déjà perceptible en 2010 dans le secteur général, s'est poursuivie en 2011 et élargie aux autres secteurs, notamment à celui de la *métallurgie* où de plus en plus de branches négocient les rémunérations annuelles garanties de l'année en cours dès le début de l'année alors qu'auparavant elles le faisaient généralement au second semestre, une fois le montant du SMIC sur l'année connu, et plus particulièrement en fin d'année.

Ainsi, dans l'ensemble des secteurs, alors qu'avant 2010 les signatures d'accords étaient assez régulièrement réparties sur l'année avec un pic en juillet, lors de la revalorisation du SMIC, et un autre en décembre, lors des négociations des rémunérations annuelles garanties dans les branches de la *métallurgie* et des *travaux publics*, on constate depuis 2010 une certaine concentration en début d'année, avec près de 40 % des signatures sur les trois premiers mois de l'année (39 % en 2011 et 35 % en 2010, contre 21 % en 2009).

Le pourcentage encore élevé de signatures en décembre correspond majoritairement aux branches des *travaux publics* qui continuent de

négoier leurs rémunérations annuelles garanties en décembre (mais pour l'année suivante), et plus particulièrement pour 2011 aux quelques branches du secteur général qui ont conclu un deuxième accord en fin d'année pour prendre en compte le relèvement du SMIC du 1^{er} décembre.

Répartition des accords selon le mois de signature, tous secteurs confondus (en %)

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Octobre	Nov.	Déc.
2008	13,1	4,8	6,9	7,2	6,9	7,9	14,1	0,7	9,6	9,6	7,2	12,0
2009	8,5	4,7	7,6	10,2	3,8	8,5	15,7	0,8	7,2	7,6	9,7	15,7
2010	13,4	8,1	13,0	11,0	4,9	9,8	4,9	0,0	5,3	6,5	6,5	16,7
2011	17,7	11,7	9,8	9,8	8,6	6,0	3,8	0,0	3,7	6,4	7,5	15,0

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

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

Le nombre de branches dans lesquelles une augmentation des salaires minima a été actée, par accord ou recommandation patronale, est également en hausse par rapport à l'année précédente. En effet, sur 300 branches conventionnelles de plus de 5 000 salariés, 256 ont conclu au moins un avenant salarial ou ont émis une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti, soit 85 % des branches de l'échantillon (contre 81 % en 2010).

Cette hausse s'observe tant dans le secteur général (81 % des branches ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale contre 76 % en 2010) que dans celui de la *métallurgie* (90 % contre 84 % en 2010) ou du *bâtiment* et des *travaux publics* (93 % contre 91 % en 2010).

Sur l'ensemble des secteurs, le nombre de branches ayant émis une recommandation patronale, en l'absence d'accord, est quasiment identique d'une année sur l'autre mais concerne huit branches du secteur général et quatre branches du secteur du *bâtiment* et des *travaux publics* en 2011 alors que seules les branches du secteur général avaient eu recours à des recommandations patronales en 2010.

Les effectifs salariés concernés, tous secteurs confondus, sont également en hausse ; en effet, 82 % des effectifs de l'échantillon (11,8 millions de salariés) ont bénéficié d'un accord ou d'une recommandation patronale en 2011 contre 79 % (11,1 millions de salariés) en 2010. Cette tendance concerne le secteur général, où 82 % des effectifs

sont couverts par un accord ou une recommandation patronale (contre 78 % en 2010), ainsi que le *bâtiment* et les *travaux publics* (96 % contre 94 % en 2010). Dans le secteur de la *métallurgie* en revanche, on constate une légère diminution du nombre de salariés concernés qui passe de 73 % en 2010 à 70 % en 2011. De plus, ces deux dernières années, le nombre de salariés concernés par un accord dans la *métallurgie* est plus faible qu'en 2009 en raison, chaque année, de l'absence d'accord dans une branche couvrant un effectif élevé : il s'agit en 2011 de la convention collective des *ingénieurs et cadres de la métallurgie* (plus de 400 000 salariés) pour laquelle la négociation des salaires minima pour l'année 2012 n'a pu aboutir que le 25 janvier 2012, alors que l'accord fixant les salaires pour 2011 avait été signé dès le mois de décembre 2010.

Parmi les branches qui sont parvenues à conclure au moins un avenant salarial en 2011 alors qu'elles ne l'avaient pas fait en 2010, on peut citer par exemple l'*immobilier* (152 000 salariés), les *restaurants de collectivité* (92 000 salariés), les *organismes de formation* (86 000 salariés), le *commerce de détail de l'habillement* (76 000 salariés), la *fabrication de l'ameublement* (58 000 salariés) ou les *menuiseries charpentes* (43 000 salariés). Dans toutes ces branches, un accord salarial avait toutefois été conclu en 2009.

En effet, les branches qui ne parviennent pas à conclure un accord une année y parviennent généralement l'année suivante. Ainsi, la majorité des branches qui n'ont signé aucun avenant salarial en 2011, en avait conclu un en 2010 : on peut citer ainsi par exemple les *entreprises de prévention et sécurité* (140 000 salariés), les *experts-comptables* (135 000 salariés), la *pharmacie d'officine* (120 000 salariés), la *coiffure* (107 000 salariés), l'*audiovisuel, électronique et équipement ménager* (74 000 salariés), les *matériaux de construction* (67 000 salariés), le *sport* (57 000 salariés) ou les *espaces de loisirs* (45 000 salariés).

On compte cependant 12 branches du secteur général (contre 15 en 2010, 6 en 2009, 4 en 2008 et 14 en 2007) qui n'ont conclu aucun accord pendant les deux dernières années, certaines ayant toutefois émis des recommandations patronales pour éviter un décrochage trop important de leur grille. Dans quatre d'entre elles, les premiers niveaux des grilles restent supérieurs au SMIC, revalorisé au 1^{er} décembre 2011, bien que résultant d'accords conclus en 2009 (*équipements thermiques*) ou en 2007 (*sociétés financières, presse quotidienne régionale*) ou bien en vertu d'une recommandation patronale émise en 2011 (*hospitalisation privée*). Les autres font l'objet d'un suivi particulier dans le cadre du Comité de suivi de la négociation salariale de branche (sauf la branche du *portage de presse* qui n'a été intégrée dans l'échantillon qu'en 2011) et les négociations, pour plusieurs d'entre elles, se dérou-

lent en commission mixte paritaire. Si, pour certaines, le retard d'actualisation de la grille est relativement récent, d'autres présentent une situation de blocage qui perdure (*parfumerie, coopératives de consommation, commerce de gros de la confiserie*).

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

		Secteur général		Métallurgie		BTP		Total	
		Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
2007	Avenants	129	7 859 200	58	1 648 550	46	957 300	233	10 465 050
	R.P.	5	233 800	0		0		5	233 800
	Total	134	8 093 000	58	1 648 550	46	957 300	238	10 698 850
	%	77 %	76 %	85 %	91 %	81 %	85 %	79 %	79 %
2008	Avenants	145	9 115 200	55	885 850	41	834 600	241	10 835 650
	R.P.	5	159 000	0		5	56 800	10	215 800
	Total	150	9 274 200	55	885 850	46	891 400	251	11 051 450
	%	86 %	87 %	81 %	49 %	81 %	79 %	84 %	81 %
2009	Avenants	124	7 435 400	61	1 723 550	31	731 600	216	9 890 550
	R.P.	7	271 000	0		13	189 400	20	460 400
	Total	131	7 706 400	61	1 723 550	44	921 000	236	10 350 950
	%	75 %	72 %	90 %	95 %	77 %	82 %	79 %	76 %
2010	Avenants	122	8 084 550	57	1 281 200	52	1 225 500	231	10 591 250
	R.P.	11	529 700	0		0	0	11	529 700
	Total	133	8 614 250	57	1 281 200	52	1 225 500	242	11 120 950
	%	76 %	78 %	84 %	73 %	91 %	94 %	81 %	79 %
2011	Avenants	134	8 873 500	61	1 227 000	49	1 170 300	244	11 270 800
	R.P.	8	455 800	0		4	85 000	12	540 800
	Total	142	9 329 300	61	1 227 000	53	1 255 300	256	11 811 600
	%	81 %	82 %	90 %	70 %	93 %	96 %	85 %	82 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC).

R.P. : recommandation patronale.

Les pourcentages sont calculés par rapport au nombre de textes en vigueur couvrant plus de 5 000 salariés et aux effectifs salariés correspondants au 1^{er} janvier 2006 pour les années 2007 à 2009, et au 1^{er} janvier 2010 pour les années 2010 et 2011.

Le nombre de branches ayant relevé les salaires – compte tenu de la date d'application de l'accord ou de la recommandation patronale – est également en hausse

Le nombre de branches ayant procédé à un relèvement des salaires minima, au moins une fois dans l'année, connaît une nette progression puisqu'il passe de 241 en 2010 (soit 80 % des branches suivies) à 260 en 2011 (87 %). Cette tendance concerne, là encore, l'ensemble des secteurs.

Le nombre de salariés concernés par un relèvement est également en hausse et s'établit à plus de 11,4 millions en 2011, soit 79 % des effectifs de l'échantillon (contre 71 % en 2010). Cette augmentation concerne tous les secteurs mais est particulièrement marquée dans celui de la *métallurgie* où deux branches (*région parisienne* et *ingénieurs et cadres de la métallurgie*) couvrant plus de 700 000 salariés ont bénéficié d'un relèvement en 2011 comme chaque année sauf en 2010.

Parmi les branches dans lesquelles une revalorisation des grilles de salaires minima a pris effet en 2011, alors qu'elles n'avaient bénéficié d'aucun relèvement en 2010, on peut citer notamment la *banque* (300 000 salariés), la *restauration rapide* (124 000 salariés), les *organismes de formation* (86 000 salariés), le *commerce de détail de l'habillement* (76 000 salariés), la *fabrication de l'ameublement* (57 000 salariés), ainsi que la branche du *commerce à prédominance alimentaire* (650 000 salariés) où l'accord conclu en décembre 2010 n'est entré en application qu'en avril 2011, après son extension.

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

	Secteur général		Métallurgie		BTP		Total	
	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
2007		145 9 017 900	61 1 714 950	49 1 051 400	255 11 784 250			
	%	83 % 84 %	90 % 95%	86 % 94%	85 % 87 %			
2008		152 8 783 900	60 1 617 550	54 1 002 300	266 11 403 750			
	%	87 % 82 %	88 % 89%	95 % 89 %	89 % 84 %			
2009		141 8 157 100	59 1 703 750	48 990 800	248 10 851 650			
	%	81 % 76 %	87 % 94%	84 % 88 %	83 % 80 %			
2010		135 7 971 750	56 855 300	50 1 187 300	241 10 014 350			
	%	77 % 72 %	82 % 49%	88 % 97 %	80 % 71 %			
2011		142 8 483 200	64 1 675 200	54 1 277 700	260 11 436 100			
	%	81 % 75 %	94 % 95%	95 % 98 %	87 % 79 %			

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

I.1.2. Le montant des relèvements

Après avoir connu une hausse sensible en 2008, liée au contexte inflationniste et aux deux relèvements successifs du SMIC en mai et juillet 2008, puis une tendance à la baisse, amorcée dès 2009 et amplifiée en 2010, le niveau des augmentations de salaires prévues par les accords de branche et les recommandations patronales est en hausse par rapport à l'année précédente, sans toutefois atteindre le niveau enregistré en 2009.

En effet, si au cours du premier semestre les négociations se sont le plus souvent déroulées sur la base de la revalorisation du SMIC de janvier 2011 (+ 1,6 %), dès le second semestre, les partenaires sociaux ont intégré dans leurs négociations l'éventualité d'une revalorisation automatique du SMIC par application des règles d'échelle mobile, le seuil de déclenchement de 2 % d'inflation ayant été quasiment atteint dès l'indice des prix du mois de juin. Ainsi, bien que la revalorisation automatique n'ait finalement eu lieu qu'en décembre (2,1 %), les pourcentages d'augmentation négociés au second semestre ont été plus élevés dans de nombreuses branches, parfois nettement supérieurs (par exemple 3,5 % en moyenne dans le *négoce de l'ameublement*). De plus, certaines branches ont négocié un deuxième accord en fin d'année, une fois le montant du SMIC de décembre connu, accroissant d'autant le pourcentage d'augmentation accordé sur l'année (par exemple 3,3 % dans la *plasturgie*, 4 % dans la *blanchisserie*).

Toutefois, dans un contexte où la persistance de difficultés économiques continue de peser sur les négociations salariales, la plupart des branches ont accordé des augmentations généralement supérieures à la revalorisation du SMIC de janvier 2011 mais inférieures à l'intégralité de l'augmentation du SMIC sur l'année compte tenu de la revalorisation du 1^{er} décembre au titre de l'inflation et souvent même légèrement inférieures au taux de l'inflation⁽¹⁾ en 2011 (+ 2,3 %).

Par rapport à l'année précédente, on constate toutefois une tendance à la hausse qui s'observe tant en ce qui concerne les salaires hiérarchiques que les salaires garantis.

Les salaires minima : hiérarchiques et garantis

Les salaires minima négociés dans les branches sont classés, en fonction de leur assiette, selon la typologie suivante :

- sont des salaires hiérarchiques les salaires minima, horaires ou mensuels, dont l'assiette est celle du SMIC – ou en est très proche – (c'est-à-dire essentiellement salaire de base, primes de production ou de rendement individuelles et avantages en nature) ;
- sont des salaires garantis, les salaires minima, mensuels ou annuels, dont l'assiette est plus large que la précédente. Il faut en effet rappeler que, par application de l'article D.3231-6 du Code du travail, le SMIC ne comprend pas tous les éléments de la rémunération (sont ainsi exclues les primes forfaitaires, les primes d'ancienneté, primes liées à la situation géographique ou à des conditions de travail particulières qui ne constituent pas une contrepartie directe du travail fourni). Les situations sont d'ailleurs très variables d'une branche à l'autre puisque les minima garantis peuvent inclure l'ensemble des éléments de rémunération ou seulement le salaire de base et quelques éléments de 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.

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

Ainsi, les hausses négociées inférieures à 1 % ont quasiment disparu (moins de 2 % des hausses de salaires hiérarchiques et garantis) alors qu'en 2010, dans un contexte de revalorisation annuelle du SMIC limitée à 0,5 %, elles représentaient environ un tiers des hausses de salaires hiérarchiques ou garantis. Ainsi, par exemple, dans le *commerce de gros* (342 000 salariés), les *transports aériens* (93 000 salariés), l'*industrie du pétrole* (36 000 salariés), l'*industrie de l'habillement* (47 000 salariés), les *produits alimentaires élaborés*

1) Indice des prix à la consommation hors tabac pour les ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, soit l'indice utilisé dans la formule de revalorisation du SMIC.

(44 000 salariés), chez les *gardiens concierges* (76 000 salariés) la revalorisation moyenne des grilles de minima a varié de 1,5 à 2,1 % en 2011 alors qu'elle était inférieure à 1 % en 2010.

La proportion de hausses comprises entre 1 et 2 % reste majoritaire comme l'année précédente : elle est en progression en ce qui concerne les minima hiérarchiques (66 % en 2011 contre 56 % en 2010) et quasiment stable en ce qui concerne les salaires garantis (respectivement 53 % et 54 % en 2010 et 2011). Elle correspond majoritairement à des branches où les négociations salariales se sont tenues au premier semestre sur la base de la revalorisation du SMIC de 1,6 %.

La proportion de hausses comprises entre 2 % et 4 % est plus importante que l'année précédente. Elle représente 31 % des hausses de minima hiérarchiques et 41 % de celles des minima garantis contre respectivement 9 % et 12 % en 2010. Il s'agit le plus souvent de branches qui ont, soit engagé leurs négociations salariales au second semestre (*négoce de l'ameublement, négoce et distribution de combustibles*), soit conclu un deuxième accord en fin d'année, en prévision d'une revalorisation automatique du SMIC (*plasturgie, industrie de la chimie, eaux et boissons sans alcool, laboratoires d'analyses médicales, commerce de la boucherie*) ou juste après celle-ci, en décembre (*cabinets dentaires, blanchisserie, remontées mécaniques*). Certaines de ces revalorisations relativement élevées correspondent aussi à des rattrapages dans des branches qui n'avaient pas réactualisé leur grille de salaires minima en 2010 (*ingénieurs et cadres de la métallurgie, commerce à prédominance alimentaire, organismes de formation, commerce de détail de l'habillement*).

Enfin, la proportion de hausses supérieures à 4 % reste très minoritaire et représente, ces deux dernières années, environ 3 % des hausses de salaires minima hiérarchiques ou garantis. Elle correspond à des rattrapages dans des branches n'ayant pas conclu d'accord depuis 2008 (*banque, restauration rapide, distribution directe*), 2007 (*édition*), voire avant (*parfumerie* où la recommandation patronale émise en 2011 revalorise les salaires minima de 12 % en moyenne alors que le dernier accord remonte à 2004). Ces situations sont très peu fréquentes car presque toutes les branches parviennent désormais à signer un accord tous les ans ou tous les deux ans maximum.

Répartition des conventions collectives selon le % d'augmentation des salaires minima hiérarchiques et garantis (en %)

Taux d'augmentation (A)	2009		2010		2011	
	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis
$A \leq 1 \%$	8,3	3,7	33,3	32,8	1,6	1,4
$1 \% < A \leq 2 \%$	35,8	54,1	55,6	53,1	65,6	53,9
$2 \% < A \leq 3 \%$	31,7	25,9	6,8	10,9	25,0	34,7
$3 \% < A \leq 4 \%$	16,7	9,6	1,7	0,8	5,5	6,4
$4 \% < A \leq 5 \%$	4,2	4,5	0,9	2,4	0,8	2,1
$5 \% < A$	3,3	2,2	1,7	0,0	1,6	1,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

La moyenne des augmentations, pondérée par les effectifs des branches qui ont procédé à des relèvements, connaît une hausse sensible puisqu'elle se situe à 2,1 % pour les salaires hiérarchiques et garantis (contre respectivement 1,7 % et 1,8 % en 2010).

De même, la valeur médiane⁽²⁾ des augmentations confirme cette évolution et s'établit pour 2011 à 1,9 % pour les salaires hiérarchiques et garantis (contre respectivement 1,2 % et 1,5 % en 2010). La dispersion des augmentations autour de la médiane reflète également cette tendance à la hausse : la plage interquartile⁽³⁾ qui regroupe 50 % des salariés s'est déplacée vers le haut et s'étend de 1,6 % à 2,3 % tant pour les salaires hiérarchiques que garantis (1,0 % à 1,7 % pour les salaires hiérarchiques et 1,2 % à 2,2 % pour les salaires garantis en 2010).

Cette tendance à la hausse des augmentations accordées se retrouve pour toutes les catégories de salariés, y compris les professions inter-médiaires et les cadres.

2) La médiane est la valeur qui partage une distribution en deux parties égales. Ainsi, pour une distribution de salaires, la médiane est le salaire au-dessous duquel sont rémunérés la moitié des salariés les moins bien payés. C'est de manière équivalente le salaire au-dessus duquel sont rémunérés la moitié des salariés les mieux payés.

3) Une fois exclus le quart des salariés concernés par les augmentations les plus faibles (premier quartile) et le quart de ceux concernés par les augmentations les plus fortes (troisième quartile).

Pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2007					
Ouvriers	2 033 799	3,1	2,3	2,8	3,5
Employés	2 073 176	4,3	2,5	5,0	5,0
Professions intermédiaires	905 872	2,7	1,8	2,0	2,5
Cadres	446 142	2,3	1,8	2,0	2,2
Toutes catégories	5 458 989	3,4	2,1	2,7	4,1
2008					
Ouvriers	2 167 267	3,2	2,3	3,1	3,7
Employés	2 163 139	4,3	2,5	4,5	6,7
Professions intermédiaires	947 930	3,2	2,3	2,7	4,2
Cadres	480 776	3,2	2,3	2,4	3,6
Toutes catégories	5 759 112	3,6	2,3	3,1	4,5
2009					
Ouvriers	2 067 431	2,6	1,6	2,5	3,0
Employés	2 383 812	3,2	2,4	2,9	4,0
Professions intermédiaires	906 556	2,5	1,5	2,1	3,1
Cadres	426 688	2,2	1,5	2,1	2,6
Toutes catégories	5 784 487	2,8	1,6	2,8	3,5
2010					
Ouvriers	2 197 406	1,5	1,0	1,2	1,5
Employés	1 527 685	2,1	1,0	1,5	2,9
Professions intermédiaires	1 062 973	1,6	0,9	1,2	1,5
Cadres	446 115	1,7	0,9	1,3	1,5
Toutes catégories	5 234 179	1,7	1,0	1,2	1,7
2011					
Ouvriers	2 414 343	2,0	1,5	1,8	2,0
Employés	2 051 041	2,4	1,8	2,0	2,6
Professions intermédiaires	1 047 524	2,0	1,6	1,9	2,2
Cadres	439 206	2,1	1,7	2,0	2,2
Toutes catégories	5 952 114	2,1	1,6	1,9	2,3

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Lecture : en 2011, la moyenne pondérée des augmentations des salaires minima hiérarchiques est de 2,1 %, toutes catégories. 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 1,6 % (premier quartile) ; 50 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 1,9 % (médiane) ; 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation supérieure à 2,3 % (troisième quartile).

Pourcentage d'augmentation des salaires minima garantis (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2007					
Ouvriers	1 986 954	3,2	2,1	2,7	4,8
Employés	870 523	2,7	2,0	2,2	2,9
Professions intermédiaires	1 114 462	2,4	1,9	2,2	2,7
Cadres	1 250 606	2,9	2,2	2,2	4,4
Toutes catégories	5 222 545	2,9	2,0	2,4	3,3
2008					
Ouvriers	2 009 726	3,4	2,4	3,1	4,1
Employés	994 312	3,9	2,3	3,1	4,7
Professions intermédiaires	1 179 144	3,5	2,3	3,0	4,2
Cadres	897 903	2,7	2,3	2,3	2,7
Toutes catégories	5 081 085	3,4	2,3	3,0	4,1
2009					
Ouvriers	1 602 280	2,2	1,3	1,7	3,0
Employés	785 662	2,4	1,5	2,3	3,0
Professions intermédiaires	1 194 276	2,4	1,5	2,2	3,3
Cadres	1 256 503	3,3	2,5	3,3	4,3
Toutes catégories	4 838 721	2,6	1,5	2,5	3,3
2010					
Ouvriers	1 737 240	1,9	1,3	1,5	3,1
Employés	869 728	1,8	1,0	1,4	2,4
Professions intermédiaires	1 048 357	1,8	1,2	1,5	2,2
Cadres	960 554	1,7	1,2	2,0	
Toutes catégories	4 615 879	1,8	1,2	1,5	2,2
2011					
Ouvriers	1 949 183	2,0	1,6	1,8	2,2
Employés	1 059 324	2,0	1,3	1,6	2,1
Professions intermédiaires	1 288 082	2,2	1,6	2,0	2,3
Cadres	1 095 905	2,2	1,7	2,3	2,3
Toutes catégories	5 392 494	2,1	1,6	1,9	2,3

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Lecture : en 2011, la moyenne pondérée des augmentations des salaires minima garantis est de 2,1 %, toutes catégories. 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 1,6 % (premier quartile) ; 50 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 1,9 % (médiane) ; 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation supérieure à 2,3 % (troisième quartile).

1.2. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE DANS LE CADRE DU COMITÉ DE SUIVI

Les résultats de la négociation salariale de branche doivent être examinés en tenant compte du plan d'action gouvernemental mis en place à compter de mars 2005, pour analyser, suivre et accompagner les négociations, dans le cadre du Comité de suivi de la négociation salariale de branche, émanation de la sous-commission des Salaires de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) (voir encadré "La méthode de travail en matière de suivi de la négociation collective de branche" en fin de chapitre).

1.2.1. La situation au 31 mai 2011 faisait apparaître des résultats encourageants

Bien que la réunion du Comité de suivi du 24 juin 2011 ait essentiellement eu pour objet de présenter aux partenaires sociaux des travaux sur les éventails de salaires ainsi qu'une étude spécifique sur les salaires minima des cadres, elle fut également l'occasion de faire un point d'étape sur la situation des grilles salariales des branches du secteur général, au regard de la conformité au SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2011.

De nombreuses branches, ayant d'ores et déjà intégré dans leur calendrier de négociations le nouveau calendrier de revalorisation annuelle du SMIC, avaient conclu, dès le début de l'année, des accords réactualisant leurs grilles au niveau du SMIC. La situation, appréciée au vu des accords déposés au 31 mai⁽⁴⁾, faisait ainsi apparaître des résultats encourageants :

- 131 branches (soit 75 % des 175 branches suivies) disposaient d'une grille de salaires prévoyant un premier coefficient au niveau du SMIC en vigueur (1 365 euros depuis le 1^{er} janvier 2011). Ces 131 branches couvraient près de 9 millions de salariés ;
- les 44 autres branches (soit 25 %) couvrant 2,2 millions de salariés, affichaient encore une grille comportant au moins un coefficient inférieur au SMIC. Toutefois, seulement neuf d'entre elles, qui n'étaient pas encore parvenues à actualiser leur grille par rapport au SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2010 (1 343,77 euros), semblaient connaître des difficultés persistantes. La situation de chacune d'elles (*sociétés d'autoroutes, distribution directe, édition, organismes de formation, ports autonomes, prestataires de services du secteur tertiaire, parfumerie, fabrication d'articles de papeterie, commerce de gros de la confiserie*) fut examinée en détail par le Comité de suivi.

4) Il s'agissait de données provisoires ne prenant pas en compte les accords signés au cours des dernières semaines et non encore déposés.

1.2.2. Les résultats au 30 novembre 2011 confirmaient l'évolution constamment positive de la situation des branches au regard du SMIC

Le Comité de suivi de la négociation salariale s'est à nouveau réuni le 8 décembre 2011, juste après la revalorisation automatique du SMIC, intervenue au 1^{er} décembre. Pour tenir compte de cette situation particulière, il est apparu nécessaire de présenter les résultats, d'une part au 30 novembre, juste avant la revalorisation du SMIC, pour rendre compte des efforts accomplis par les branches tout au long de l'année pour négocier des grilles démarrant au moins au niveau du SMIC, d'autre part au 1^{er} décembre, pour mesurer l'impact de cette revalorisation dans un grand nombre de branches dont les premiers coefficients étaient rattrapés par le SMIC.

Les résultats, au 30 novembre 2011, confirmaient l'amélioration constante enregistrée chaque année depuis 2005 dans l'ensemble des secteurs.

1.2.2.1. Secteur général (175 branches)

Sur les 44 branches du secteur général qui présentaient encore au 31 mai au moins un coefficient inférieur au SMIC, 28 sont parvenues à replacer leur grille en conformité avec le SMIC avant le 30 novembre 2011. Ainsi :

- 159 branches (91 %) couvrant 10 millions de salariés, avaient conclu un accord ou émis une recommandation patronale prévoyant un premier coefficient au niveau du SMIC en vigueur (1 365 euros depuis le 1^{er} janvier 2011) ou au-dessus.

Un certain nombre d'entre elles avaient fait l'objet au cours des années précédentes d'un suivi particulier dans le cadre du Comité de suivi et étaient donc parvenues à dépasser leurs difficultés. Se trouvaient notamment parmi elles sept des neuf branches qui présentaient un retard d'actualisation de leur grille lors du Comité de suivi du 24 juin (citées précédemment) et étaient parvenues entre-temps à conclure un accord. Par ailleurs, la *fabrication d'articles de papeterie* avait été rattachée à la branche du *cartonnage*, et seule restait donc en difficulté persistante la branche du *commerce de gros de la confiserie*.

Pour sept autres branches toutefois, la conformité des grilles au SMIC résultait d'une recommandation patronale émise unilatéralement : il s'agit de l'*aéronautique*, l'*industrie des ciments*, l'*exploitation cinématographique*, l'*enseignement privé*, la *parfumerie*, le *travail temporaire* et le *commerce du sport et des équipements de loisirs* (où deux recommandations patronales avaient déjà été émises les

années précédents afin de maintenir le bas de grille en conformité avec le SMIC, en l'absence d'accord).

- Les 16 autres branches du secteur général (9 %), qui couvraient environ 1,4 million de salariés, affichaient encore au 30 novembre 2011 des grilles dont au moins un coefficient était inférieur au SMIC.
 - Plusieurs d'entre elles (*commerce de l'audiovisuel, électronique et équipement ménager, commerce succursaliste de la chaussure, espaces de loisirs, commerce de l'horlogerie et de la bijouterie, photographie*) ne semblaient pas présenter de difficultés récurrentes dans leurs négociations et devraient parvenir à conclure un accord rapidement, d'autant que le retard d'actualisation de la grille à rattraper était relativement faible, ces branches ayant toutes conclu un accord en 2010. De plus, toutes avaient d'ores et déjà prévu des négociations pour la deuxième quinzaine de décembre ou début 2012 lorsque le nouveau montant du SMIC serait connu.
 - Dans certaines branches, les négociations se déroulaient plus difficilement mais sans connaître de réel blocage (*grands magasins, expertises en matière d'évaluations industrielles, panneaux à base de bois, pharmacie d'officine*) et une surveillance particulière des négociations fut décidée jusqu'à la prochaine réunion du Comité de suivi.
 - Quelques branches enfin semblaient connaître des situations de réel blocage (*parfumerie, commerce de gros de la confiserie, coopératives de consommation, cafétérias, coiffure, salariés du particulier employeur, commerce de la papeterie*) et différentes mesures ont été prises, dans le cadre du Comité, pour tenter de les aider à dépasser cette situation (cf. partie I.3.2.2. ci-après).

Ces résultats, établis au 30 novembre 2011, confirmaient ainsi la progression constante du nombre de branches qui, depuis 2005, sont parvenues à porter le premier coefficient de leur grille au niveau du SMIC et/ou à l'y maintenir après chaque nouvelle revalorisation du SMIC. La part des branches ayant encore au moins un coefficient inférieur au SMIC a diminué de plus des trois quarts depuis 2005, en passant de 40 % à 9 %.

Évolution de la conformité des premiers niveaux au SMIC dans le secteur général

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Pourcentage de branches dont le 1^{er} coefficient est supérieur ou égal au SMIC	60 %	71 %	73 %	79 %	79 %	89 %	91 %
Pourcentage de branches dont le 1^{er} coefficient est inférieur au SMIC	40 %	29 %	27 %	21 %	21 %	11 %	9 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

I.2.2.2. Secteur de la métallurgie (68 branches)

Dans le secteur de la *métallurgie*, on constatait également une amélioration de la situation, au regard de la conformité au SMIC des premiers niveaux des rémunérations annuelles garanties négociées dans les branches.

En effet, au 30 novembre 2011, sur les 68 conventions suivies, 59 branches (87 % contre 81 % en 2010) fixaient le premier coefficient au niveau du SMIC ou au-dessus.

Dans les neuf autres branches (13 %) qui ne couvraient que 100 000 salariés, les négociations pour l'année 2011 étaient en cours (six d'entre elles ont conclu un accord conforme au SMIC en décembre à l'issue de leur négociation annuelle).

I.2.2.3. Secteur du bâtiment et des travaux publics (57 branches)

Dans le secteur du *bâtiment* et des *travaux publics*, dans lequel les accords de salaires sont négociés au niveau infranational (sauf pour les cadres), sur les 57 branches suivies, 56 (98 %) présentaient, comme l'année précédente, des premiers niveaux de minima conformes au SMIC (contre 86 % en 2009 et 81 % en 2008).

En ce qui concerne les *ouvriers du bâtiment*, 21 des 22 régions suivies, disposaient d'une grille de salaires intégralement conforme au SMIC. C'était le cas également pour les salariés des établissements de plus de dix salariés dans la région Centre⁵⁾, où l'accord concernant les établissements de moins de dix salariés prévoyait toutefois un premier niveau inférieur au SMIC, comme les années précédentes.

5) Les accords fixant les salaires minima des ouvriers du bâtiment dans les différentes régions prévoient généralement des montants identiques pour les salariés des établissements employant plus de dix salariés et pour ceux des établissements employant jusqu'à dix salariés. Le Centre est la seule région où les montants de salaires minima négociés sont différents selon qu'ils concernent les établissements de plus de dix ou jusqu'à dix salariés.

Les grilles concernant les *ETAM du bâtiment* avaient été actualisées pour 2011 dans 16 des 17 régions suivies qui disposent toutes de minima conformes au SMIC (en Corse, les minima restaient conformes au SMIC sur la base de l'accord de 2010), comme c'est le cas depuis l'entrée en vigueur de l'accord du 26 septembre 2007 relatif à la classification des *ETAM du bâtiment*.

Dans les *travaux publics*, comme les années précédentes, toutes les régions suivies (13 concernant les ouvriers et 3 concernant les employés - techniciens - agents de maîtrise - ETAM) affichaient des rémunérations annuelles garanties supérieures au SMIC.

1.2.3. Les résultats au 31 décembre 2011 montrent que de nombreuses branches voient leur bas de grille rattrapé par le SMIC revalorisé au 1^{er} décembre

La réunion du Comité de suivi du 8 décembre 2011 a également été l'occasion de présenter la situation des minima de branches au regard de la conformité au SMIC du 1^{er} décembre 2011, soit juste après la revalorisation du SMIC. Ainsi, dans le secteur général par exemple, 81 branches dont le premier coefficient était conforme au SMIC au 30 novembre 2011 voyaient leur bas de grille rattrapé par le SMIC revalorisé au 1^{er} décembre, ce qui portait le nombre total de branches ayant au moins un coefficient inférieur au SMIC à 97 (81 + 16), soit 55 % des branches couvrant plus de six millions de salariés.

Les données présentées aux partenaires sociaux le 8 décembre ont été actualisées au 31 décembre, afin d'intégrer l'ensemble des accords conclus dans les branches en décembre, suite aux négociations ayant abouti entre la date de réunion du Comité de suivi et la fin de l'année.

Malgré la signature d'un certain nombre d'accords dans des branches qui négocient en fin d'année et parfois même la conclusion d'un deuxième accord dans l'année pour certaines branches, de nombreuses branches ne sont pas parvenues à réactualiser leur grille dans un délai si court et présentent en fin d'année un bas de grille inférieur au SMIC. Ainsi, au total, au 31 décembre 2011, dans l'ensemble des 300 branches de l'échantillon, les résultats se présentent de la manière suivante pour chacun des trois secteurs :

1.2.3.1. Secteur général (175 branches)

85 branches, soit 49 % des branches (contre 16 branches, soit 9 % au 30 novembre 2011) couvrant 5,2 millions de salariés, affichent une grille comportant au moins un coefficient en dessous du SMIC revalorisé au 1^{er} décembre.

Seules 90 branches, soit 51 % des branches du secteur général, couvrant 6,2 millions de salariés, conservent une grille intégralement conforme au SMIC.

Ces résultats illustrent la grande vulnérabilité des premiers niveaux à chaque revalorisation du SMIC.

I.2.3.2. Secteur de la métallurgie (68 branches)

14 branches (21 %) affichent un premier coefficient inférieur au SMIC. Mises à part trois branches (*métallurgie Ain, Nièvre, Pas-de-Calais*) où les négociations pour l'année 2011 se sont soldées par un échec, les onze autres ont conclu leur accord au premier semestre à un moment où le montant annuel du SMIC n'était pas encore connu.

Les 54 autres branches, soit 79 % des branches, conservent des bas de grilles conformes au SMIC.

I.2.3.3. Secteur du bâtiment et des travaux publics (57 branches)

Onze branches (19 %) présentent en fin d'année un bas de grille inférieur au SMIC.

Les 46 autres (81 %) conservent une grille intégralement conforme au SMIC, parmi lesquelles toutes les régions des *travaux publics* qui négocient sur la base de rémunérations annuelles garanties et toutes celles des *ETAM du bâtiment* (sauf en Languedoc Roussillon, à 1 euro près) où les salaires minima négociés sont généralement supérieurs au SMIC depuis la mise en œuvre de la classification des *ETAM du bâtiment* en 2008.

**Répartition par secteur du nombre de branches
de plus de 5 000 salariés selon la conformité
des premiers niveaux au SMIC**

	2009		2010		2011			
	au 31 décembre		au 31 décembre		au 31 novembre		au 31 décembre	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Secteur général dont :								
- Premier coefficient $\geq$ SMIC	139	79 %	156	89 %	159	91 %	90	51 %
- Premier coefficient < SMIC	36	21 %	19	11 %	16	9 %	85	49 %
Total secteur général	175	100 %	175	100 %	175	100 %	175	100 %
Secteur de la métallurgie dont :								
- Premier coefficient $\geq$ SMIC	55	81 %	55	81 %	59	87 %	54	79 %
- Premier coefficient < SMIC	13	19 %	13	19 %	9	13 %	14	21 %
Total secteur métallurgie	68	100 %	68	100 %	68	100 %	68	100 %
Secteur du BTP dont :								
- Premier coefficient $\geq$ SMIC	49	86 %	56	98 %	56	98 %	46	81 %
- Premier coefficient < SMIC	8	14 %	1	2 %	1	2 %	11	19 %
Total secteur BTP	57	100 %	57	100 %	57	100 %	57	100 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

I.3. CONCLUSIONS : LA MOBILISATION RESTE FORTE MAIS DES MARGES DE PROGRÈS SUBSISTENT

I.3.1. La dynamique engagée dans les branches s'est poursuivie en 2011

La nette amélioration de la situation des minima de branches au regard du SMIC, constatée en 2010, s'est poursuivie en 2011, ce qui témoigne, tout particulièrement dans un contexte économique qui reste encore difficile dans un certain nombre de branches, de la persistance de la mobilisation des partenaires sociaux.

- Le premier objectif consistant à obtenir que les grilles salariales conventionnelles débutent au niveau du SMIC a été atteint dans un nombre de branches en progression constante depuis 2005, ce qui reflète bien le souci des branches de ne pas laisser leur bas de grille recouvert par le SMIC.

De nombreuses branches ont intégré le changement de calendrier de la revalorisation annuelle du SMIC dans leur calendrier de négociations et, disposant ainsi d'une meilleure lisibilité pour leur négociation annuelle, ont pu actualiser leur grille à hauteur du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2011 dès le premier trimestre.

Bien que la dynamique de négociation engagée dans les branches reste intacte, l'amélioration de la situation au 30 novembre 2011 apparaît toutefois plus modérée que l'année précédente (le premier coefficient est conforme au SMIC dans 91 % de branches contre 89 % en 2010 et 79 % en 2009). En effet, la marge de progression diminue d'année en année et une amélioration quantitative des résultats devient très difficile à atteindre dès lors que plus de neuf branches sur dix parviennent chaque année à disposer d'une grille démarrant au moins au niveau du SMIC, d'autant plus que les branches qui n'y parviennent pas ne sont généralement pas les mêmes d'une année sur l'autre.

Par ailleurs, la situation au 31 décembre apparaît peu pertinente pour juger de la mobilisation des branches à maintenir leur bas de grille en conformité avec le SMIC car elle est anormalement dégradée du fait de la revalorisation du SMIC intervenue au 1^{er} décembre, laissant trop peu de temps aux branches pour actualiser leur grille avant la fin de l'année. De nombreuses branches ont préféré grouper dans une même négociation la prise en compte des revalorisations du SMIC de décembre 2011 et janvier 2012 et ont ainsi conclu des accords dès le tout début de l'année 2012. On peut citer par exemple des branches dont le bas de grille avait été rattrapé par le SMIC revalorisé au 1^{er} décembre (*aéraulique, fabrication de l'ameublement, négoce du bois, boulangerie artisanale, cuirs et peaux, commerce des fruits et légumes, maroquinerie, négoce des matériaux de construction, produits à usage pharmaceutique, tracteurs, volailles, etc.*) ainsi que deux branches qui faisaient partie des 16 branches dont le premier coefficient restait inférieur au SMIC au 30 novembre 2011 (*espaces de loisirs, commerce de l'horlogerie bijouterie*).

- L'objectif qualitatif, consistant à renouer le dialogue là où il était devenu inexistant ou totalement bloqué a également été atteint dans la quasi-totalité des branches et les blocages persistants sont de moins en moins nombreux.

L'action du Comité de suivi de la négociation salariale permet en effet, au travers du suivi individualisé de chaque branche présentant un minimum conventionnel inférieur au SMIC, de dégager avec l'ensemble des partenaires sociaux les leviers d'action les plus efficaces pour réenclencher les négociations et lever les blocages. Les nombreuses rencontres organisées avec les branches en difficulté ou la désignation de présidents de commission mixte pour accompagner les partenaires sociaux dans la négociation constituent ainsi des outils efficaces de la politique menée pour dynamiser les négociations de branche.

Les branches qui étaient en difficulté les années précédentes et avaient fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre du Comité de suivi sont majoritairement parvenues à relancer la négociation et à actualiser leur grille. Si pour certaines il s'agissait de difficultés ponctuelles, pour d'autres le blocage était plus ancien et persistait même parfois depuis plusieurs années comme dans le *commerce succursaliste de l'habillement* où le dernier accord salarial remontait à 2000 et qui est parvenu à conclure un accord en 2009, puis à maintenir le bas de grille au niveau du SMIC depuis.

Plus particulièrement en 2011, la situation de blocage a été levée dans sept des neuf branches estimées en difficulté lors de la réunion du Comité de suivi du 24 juin : des accords ont ainsi pu être conclus dans les *sociétés d'autoroutes* et les *organismes de formation* où le dernier accord remontait à 2009 ainsi que dans les branches de la *distribution directe* et des *prestataires de services du secteur tertiaire* où aucun accord n'avait été conclu depuis 2008.

Dans l'*édition*, où le dernier accord remontait à 2007, après que les représentants des employeurs et des salariés ont été reçus à plusieurs reprises à la DGT, les négociations ont repris et deux accords ont été signés en juin et septembre 2011. Enfin, les *ports autonomes* qui concluaient régulièrement des accords dont les premiers coefficients étaient inférieurs au SMIC sont désormais couverts par la nouvelle convention collective unifiée des *ports et manutention* signée le 15 avril 2011 (qui regroupe aussi la *manutention portuaire*) et les minima ont été revalorisés par un accord du 24 octobre 2011.

Par ailleurs, un avenant du 13 avril 2011 rattache désormais les *entreprises de la fabrication d'articles de papeterie* (où le dernier accord remontait à 2009 et le précédent à 2006) à la convention collective des *industries du cartonnage* et la branche n'existe plus en tant que telle.

Il convient surtout de souligner l'obtention de résultats durables dans la majorité des branches ayant surmonté une situation de blocage. Ces branches, soucieuses d'éviter un nouveau décrochage des premiers niveaux de leur grille par rapport au SMIC, sont particulièrement vigilantes et poursuivent leurs efforts afin de réactualiser leur grille rapidement à chaque relèvement du SMIC.

En effet, les branches en difficulté sont rarement les mêmes d'une année sur l'autre, les branches parvenant généralement à actualiser leurs grilles au moins tous les deux ans. Ainsi, sur les 19 branches dont la grille démarrait en dessous du SMIC au 31 décembre 2010, seule la branche du *commerce de gros de la confiserie* est encore dans cette

situation fin 2011 (sur 36 branches dont la grille comportait au moins un coefficient inférieur au SMIC au 31 décembre 2009, sept étaient encore dans cette situation au 31 décembre 2010).

- Par ailleurs, comme les années précédentes, l'analyse des accords conclus a permis de mettre en évidence un certain nombre de clauses intéressantes ou "bonnes pratiques" qui témoignent de la volonté des branches de mener une politique salariale attractive.

De nombreuses branches ont affirmé, dans des accords conclus antérieurement mais toujours d'actualité, leur engagement de négocier des premiers niveaux de salaires minima à un montant au moins égal au SMIC (*négoce des bois d'œuvre et dérivés, coopératives de consommation, immobilier, produits alimentaires élaborés, produits du sol, restaurants de collectivités, industrie du sucre, transports aériens, fabrication mécanique du verre, vins et spiritueux, agences de voyage, etc.*) voire à un niveau supérieur comme dans la *manutention et le nettoyage dans les aéroports de la région parisienne* ou les *hôtels, cafés, restaurants* où l'accord du 15 décembre 2009 prévoit que le salaire du premier niveau de la grille doit être au moins égal à 1,01 SMIC.

Chaque année, les partenaires sociaux affichent aussi fréquemment cette volonté de disposer d'une grille démarrant au moins au niveau du SMIC en insérant, dans leurs accords, des clauses de rendez-vous garantissant l'ouverture rapide de nouvelles négociations au cas où le ou les premiers coefficients de leur grille seraient rattrapés par le SMIC. En 2011, on peut ainsi citer les *services de l'automobile*, les *sociétés d'autoroutes*, les *bureaux d'études techniques*, le *commerce de gros*, l'*import export*, la *manutention ferroviaire*, les *prestataires de services du secteur tertiaire*, les *entreprises de propreté* ou les *tissus, tapis, linge de maison*.

Plus généralement, de nombreuses branches insèrent dans leurs accords des clauses de rendez-vous prévoyant la prochaine négociation salariale (une cinquantaine de branches chaque année). La plupart réintroduisent systématiquement cette clause dans chaque accord salarial comme par exemple l'*industrie pharmaceutique*, les *entreprises de propreté*, l'*import export*, les *bureaux d'études techniques*, les *sociétés d'autoroutes* ou la *manutention ferroviaire*. D'autres n'y ont recours que ponctuellement : parmi celles ayant prévu une clause de rendez-vous en 2011 alors qu'elles ne l'avaient pas fait depuis au moins 2008, on peut citer l'*industrie chimique*, les *fleuristes*, les *organismes de formation*, les *prestataires de services du secteur tertiaire* ou la *récupération*.

L'ouverture des négociations est le plus souvent déclenchée automatiquement, à une date ou une période fixée à l'avance (souvent en début ou en fin d'année depuis le changement de calendrier de revalorisation du SMIC), pour permettre aux négociateurs de prendre en compte rapidement le nouveau montant du SMIC comme dans les *cabinets d'avocats*, la *blanchisserie*, le *commerce de détail de la chaussure*, le *commerce de détail non alimentaire*, les *eaux et boissons sans alcool*, l'*industrie de l'habillement*, l'*hôtellerie de plein air*, l'*industrie laitière*, la *médecine du travail*, l'*industrie pharmaceutique*, la *publicité*, la *logistique communication directe*, les *transports aériens*, les *vins de Champagne*, etc.

Dans d'autres branches, l'ouverture de nouvelles négociations n'est pas systématique mais peut être liée à l'impact de la prochaine revalorisation du SMIC sur le bas de la grille, comme évoqué précédemment, ou bien dépendre d'une autre condition comme l'évolution du SMIC (dans la *restauration rapide*, l'accord du 24 janvier 2011 prévoit une nouvelle négociation si la progression annuelle du SMIC est supérieure à 1,8 %), l'existence de plus d'une revalorisation du SMIC dans l'année (*gardiens concierges*, *fleuristes*) ou l'évolution des prix (*industrie chimique*, *industries charcutières*, *répartition pharmaceutique*, *entreprises de propreté*, *publicité*, *vins et spiritueux*).

Enfin, certaines branches affichent aussi leur préoccupation de préserver les écarts hiérarchiques ou même de les élargir. Outre les branches déjà engagées dans des démarches de maintien ou de restauration des écarts hiérarchiques par des accords conclus antérieurement dont les effets perdurent (les *eaux et boissons sans alcool*, le *transport aérien* ou le *commerce de gros* dès 2006, les *vins et spiritueux* ou les *produits alimentaires* élaborés en 2007, les *agences de voyage* ou l'*immobilier* en 2008, les *cafétérias* ou la *publicité* en 2009, les *hôtels*, *cafés*, *restaurants* dès 2009 puis engagement renouvelé en 2010), on peut citer l'accord conclu le 24 janvier 2011 dans la *restauration rapide* par lequel les partenaires sociaux s'engagent à maintenir, sur l'année 2012, un écart de 4 % entre le bas de grille et le niveau II échelon 3, sous réserve d'une revalorisation annuelle du SMIC inférieure ou égale à 1,8 %. L'écart sera de plus porté à 5 % et 6 % les deux années suivantes, sous la même réserve. De même, dans l'accord du 16 juin 2011 signé dans la *publicité*, les parties conviennent d'ouvrir en mars 2012 des négociations sur les écarts de salaires minima conventionnels entre les différents niveaux de la grille. Enfin, dans la *manutention et le nettoyage dans les aéroports de la région parisienne*, l'accord du 10 octobre 2011 proroge, jusqu'en octobre 2012, les engagements pris antérieurement quant au maintien de l'éventail ouvrier et de l'écart entre le SMIC et le premier coefficient de la grille.

1.3.2. Des marges de progrès subsistent

1.3.2.1. Les premiers niveaux des grilles conventionnelles sont périodiquement rattrapés par les revalorisations du SMIC

Si la majorité des branches parvient généralement à conclure un accord dans l'année en fixant le premier coefficient de la grille au niveau du SMIC, on constate toutefois chez un certain nombre d'entre elles la persistance d'une situation récurrente de décalage, souvent de plusieurs mois, entre le calendrier de conclusion des accords dans les branches et le calendrier de revalorisation du SMIC, décalage qui constitue la problématique essentielle dans un grand nombre de branches.

En effet, le premier niveau des grilles est le plus souvent calé sur le montant du SMIC en vigueur. Ainsi, au 30 novembre 2011, on constate que 34 % des accords de branche ont fixé un bas de grille compris entre le SMIC revalorisé au 1^{er} janvier et le SMIC + 1 % (contre respectivement 40 % et 36 % au 31 décembre 2009 et 2010) parmi lesquels 25 % étaient chaque année compris entre le SMIC et le SMIC + 0,5 %.

Peu de branches prévoient un écart par rapport au SMIC de plus de 2 % qui pourrait vraisemblablement leur permettre, en cas de revalorisation du SMIC, de maintenir leur bas de grille en situation de conformité. Elles sont toutefois plus nombreuses au 30 novembre 2011 (46 % contre environ un tiers les deux années précédentes) car celles qui ont tenu leurs négociations au second semestre ont pu anticiper au moins partiellement la revalorisation du SMIC de décembre qui était attendue depuis quelques mois.

Au 31 décembre 2011 toutefois, suite à l'augmentation du SMIC de 2,1 %, de nombreuses branches n'ont pas eu le temps d'actualiser leur grille avant la fin de l'année et voient leurs premiers niveaux rattrapés par le SMIC.

Répartition des branches du secteur général selon le montant du 1^{er} niveau par rapport au SMIC (en %)

	2009	2010	2011	
	au 31 décembre	au 31 décembre	au 31 novembre	au 31 décembre
< 95 % du SMIC	2,9	2,3	0,6	0,6
Entre 95 et 99,5 %	12,0	3,4	8,6	43,4
Entre 99,5 % et 100 %	5,7	5,1	0,0	5,1
Entre 100 % et 100,5 %	24,6	24,6	25,7	12,0
Entre 100,5 % et 101 %	15,4	10,9	8,0	5,7
Entre 101 % et 102 %	9,7	17,1	10,9	6,3
Entre 102 % et 103 %	9,7	11,4	14,9	8,0
Entre 103 % et 104 %	4,0	6,9	9,1	3,4
Entre 104 % et 105 %	2,3	5,1	6,9	1,7
≥ 105 %	13,7	13,1	15,4	13,7

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Le double trait horizontal marque la limite entre les branches dont la grille démarre en dessous du SMIC (au-dessus du trait) et celles dont l'intégralité de la grille est conforme au SMIC (en dessous du trait).

Ces données témoignent de l'extrême vulnérabilité des premiers niveaux des grilles qui, dans de nombreuses branches, sont appelés à être dépassés par le nouveau montant du SMIC à chaque revalorisation de ce dernier.

Généralement, à peine un peu moins de la moitié des branches parviennent à maintenir leur bas de grille au niveau du SMIC après chaque revalorisation. Ainsi, si 91 % des branches du secteur général disposaient d'une grille commençant au moins au niveau du SMIC au 30 novembre 2011, elles n'étaient plus que 45 % au 1^{er} décembre 2011 à débiter au niveau du nouveau montant du SMIC et 42 % au 1^{er} janvier 2012, la faible revalorisation du SMIC (0,3 %) n'ayant entraîné qu'une aggravation modérée de la situation d'autant que les branches qui ont conclu un accord en décembre 2011 ont généralement intégré dans une même négociation les deux revalorisations successives du SMIC de décembre 2011 et janvier 2012. Au 1^{er} janvier 2010 toutefois, plus de la moitié des branches (55 %) conservaient un premier coefficient au niveau du SMIC, la faible revalorisation du SMIC ayant pu être anticipée par un nombre plus important de branches.

Évolution du pourcentage de branches du secteur général ayant au moins un niveau inférieur au SMIC avant et après chaque revalorisation du SMIC

Avant la revalorisation du SMIC		Après la revalorisation du SMIC	
au 31 décembre 2009	79 %	1 ^{er} janvier 2010	55 %
au 31 décembre 2010	89 %	1 ^{er} janvier 2011	46 %
au 30 novembre 2011	91 %	1 ^{er} décembre 2011	45 %
au 31 décembre 2011	51 %	1 ^{er} janvier 2012	42 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Toutefois, dans de nombreuses branches, le rattrapage ne s'effectue parfois qu'après un laps de temps de quelques semaines, voire quelques mois, pendant lesquels le bas de grille reste inférieur au SMIC.

Le changement de calendrier de la revalorisation du SMIC contribue à réduire ce laps de temps, les négociations étant plus souvent programmées en janvier ou février qu'en juillet ou août et l'on constate que la part des accords signés en début d'année est en accroissement depuis 2010.

Une réponse à ce problème de calendrier consiste par ailleurs à insérer dans les accords des clauses de rendez-vous prévoyant une ouverture automatique des négociations dès que les premiers coefficients se trouvent dépassés par le SMIC, permettant ainsi de remettre rapidement à niveau les bas de grilles après la revalorisation du SMIC.

Néanmoins, ce type de clauses n'étant pas assez généralisé dans les branches, l'article 44 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives a introduit dans le Code du travail un nouvel article L.2241-2-1 qui vise à accélérer l'actualisation des grilles salariales de branche lorsque, suite à une revalorisation du SMIC, certains niveaux de celles-ci sont rattrapés par le montant du SMIC. Il institue ainsi une obligation d'ouvrir des négociations salariales de branche dans un délai de trois mois dès lors que la grille des minima conventionnels applicable à la branche présente au moins un coefficient inférieur au SMIC. En cas d'inaction de la part des organisations patronales, les organisations syndicales de salariés peuvent demander l'ouverture des négociations sous quinze jours.

1.3.2.2. Des points de blocage persistent dans quelques branches

Quelques branches, de moins en moins nombreuses, restent en difficulté de façon durable et ne parviennent pas à conclure d'accord salarial. Certaines ont pourtant fait l'objet d'un suivi attentif et régulier du Comité de suivi les années passées, parfois ponctué de rendez-vous avec la Direction générale du travail (DGT) permettant d'identifier les points de blocage.

Dans certaines, le blocage est relativement ancien :

- la branche de la *parfumerie*, où le dernier accord salarial remonte à 2004 et qui faisait déjà partie des branches identifiées en octobre 2007 comme présentant des difficultés récurrentes dans les négociations, n'est pas encore parvenue à dépasser cette situation depuis, bien que les partenaires sociaux aient été reçus à plusieurs reprises à la DGT. Bien qu'une recommandation patronale du 21 octobre 2011 ait actualisé la grille à hauteur du SMIC de janvier 2011, les négociations sur les salaires et les classifications sont bloquées alors que la convention, dénoncée depuis juillet 2008, a cessé de produire ses effets le 28 octobre 2011. Il paraît désormais nécessaire que le niveau confédéral se mobilise sur le sujet pour avancer ;

- les *coopératives de consommation* où le dernier accord salarial remonte à 2008 et où les minima conventionnels n'ont été revalorisés que par des recommandations patronales émises en 2009 et 2010. Lors de la réunion du Comité de suivi du 8 décembre 2011, il a été décidé qu'à l'avenir, les négociations dans la branche se dérouleraient en commission mixte paritaire et un président a été nommé pour tenter de faciliter la reprise du dialogue social ;

- le *commerce de gros de la confiserie*, branche introduite en 2010 dans l'échantillon, où aucun accord de salaire n'a été conclu depuis 1999, faute de négociation, et où la grille est encore en francs. Après avoir clairement identifié les organisations patronales concernées, le dialogue social devra reprendre rapidement dans cette branche. La Direction générale du travail est à la disposition des partenaires sociaux pour les accompagner dans leur démarche.

Quelques branches semblent connaître des blocages plus récents et le Comité de suivi a prévu qu'elles seraient reçues à la DGT afin de faire le point sur leur situation, mettre à jour les raisons du blocage et envisager les solutions qui pourraient y être apportées :

- les *cafétérias*, où aucun accord salarial n'a été signé depuis 2009 et où les salaires minima n'ont été revalorisés que par une recomman-

dation patronale émise en 2010, les négociations pour 2011 ayant de nouveau échoué ;

- la branche de la *coiffure*, où un accord avait été conclu en 2010, mais où les négociations pour 2011 ont échoué du fait de dissensions au sein du collège employeur ;

- les *salariés du particulier employeur* où le dernier accord du 8 avril 2010, dont l'effet est lié à l'extension, n'a pas encore été étendu car lié à l'accord de classifications du même jour, dont l'extension est conditionnée à la rédaction d'un document explicatif visant à faciliter la mise en œuvre de l'accord ;

- le *commerce des articles de sport et des équipements de loisirs* où, bien que la grille ait été régulièrement réactualisée par trois recommandations patronales successives (la dernière en date du 5 avril 2011 fixait le premier coefficient au niveau du SMIC de janvier 2011), aucun accord salarial n'a pu être signé depuis septembre 2007.

Enfin, en ce qui concerne le *commerce de la papeterie* où les négociations se déroulent en commission mixte paritaire, il a été demandé au président de commission mixte de mettre les salaires à l'ordre du jour de la prochaine réunion de négociation afin d'éviter le risque de décrochage, aucun accord salarial n'ayant été conclu en 2011.

1.3.2.3. Le problème du resserrement des éventails de salaires reste d'actualité malgré la stabilité des éventails ouvriers et employés enregistrée en 2011

Pour les branches qui parviennent à conclure un accord, une autre difficulté tient au fait que celles qui font l'effort d'accorder des augmentations élevées afin de replacer leurs premiers coefficients au niveau du SMIC ne répercutent pas systématiquement l'intégralité de ces augmentations sur le reste de la grille, ce qui conduit à un resserrement des éventails de salaires.

Le tassement des grilles est un problème crucial qui devient de plus en plus souvent un point de blocage dans les négociations, les organisations syndicales de salariés étant très attachées au maintien des écarts hiérarchiques issus des grilles de classification, seuls garants d'un véritable déroulement de carrière pour les salariés.

C'est pourquoi, relayant les demandes des partenaires sociaux, le ministre a souhaité (lors de la réunion de la Commission nationale de la négociation collective du 14 décembre 2010) que le suivi des

éventails fasse partie des éléments d'appréciation de la situation de chaque branche afin de veiller à ce que la prise en compte des revalorisations du SMIC dans les négociations salariales ne conduise pas à un tassement des grilles de salaires. Ce suivi de l'évolution des éventails, branche par branche, permet ainsi de valoriser les efforts des branches qui respectent le SMIC tout en préservant leur éventail de salaires ou au contraire de relativiser la conformité au SMIC de celles qui n'atteignent cet objectif qu'au prix d'un resserrement des éventails.

L'éventail des salaires conventionnels

Pour une branche donnée, l'éventail de salaire est le rapport, entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum. Il peut être calculé pour l'ensemble de la grille salariale ou pour une catégorie donnée. Pour déterminer les écarts moyens, les éventails salariaux de la branche ou de la catégorie sont pondérés par les effectifs correspondants.

Toutefois, si le salaire minimum d'une branche est inférieur au SMIC ce salaire minimum est alors remplacé par le montant du SMIC applicable à la date considérée. L'éventail des salaires ainsi mesuré correspond alors aux écarts de rémunérations qui seraient observés si les salariés étaient effectivement rémunérés au salaire conventionnel correspondant à leur position dans la grille de classification des emplois, borné, pour le niveau le plus bas, par le montant du SMIC. Dans une branche donnée, l'absence de relèvement des minima conventionnels après une revalorisation du SMIC conduit mécaniquement à un resserrement de l'éventail ainsi calculé.

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

En 2011, la situation au 31 décembre apparaît, là encore, peu pertinente pour mesurer l'évolution des écarts hiérarchiques car, compte tenu de la méthodologie utilisée qui consiste à remplacer tout salaire minimum inférieur au SMIC par le montant du SMIC (voir encadré ci-dessus), les branches qui ne sont pas parvenues à actualiser leurs grilles avant la fin de l'année ont vu leur éventail se resserrer mécaniquement suite à la revalorisation du SMIC du 1^{er} décembre. Afin de neutraliser cette difficulté, ce sont les données mesurées au 30 novembre qui sont présentées pour l'année 2011.

Après avoir connu un resserrement léger mais continu pendant plusieurs années, les éventails de salaires moyens, toutes branches confondues, se sont globalement stabilisés depuis 2007, du moins en ce qui concerne les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires. Comme cela a été souligné dans l'étude concernant l'évolution des éventails de salaires de 2007 à 2010, présentée aux partenaires

sociaux lors de la réunion du Comité de suivi de la négociation salariale du 24 juin 2011, on observe toutefois, année après année, un léger resserrement des éventails de salaires des cadres du *bâtiment* et des *travaux publics*.

Les écarts de salaires mesurés au 30 novembre 2011 confirment cette tendance, les éventails mesurés étant quasiment identiques par rapport à l'année précédente. Mises à part de rares évolutions de 0,01 point liées à des questions d'arrondis⁶⁾ et ne témoignant donc pas de réelles évolutions, on note toutefois, cette année encore, un léger resserrement de l'éventail pour les cadres du *bâtiment* et des *travaux publics* (2,34 en 2011 contre 2,35 en 2010) qui se répercute sur l'éventail pour les cadres tous secteurs confondus (2,43 en 2011 contre 2,44 en 2010).

6) Par exemple, l'éventail salarial des professions intermédiaires, tous secteurs confondus, est passé de 1,397 (soit 1,40) en 2010 à 1,393 (soit 1,39) en 2011.

Évolution des éventails moyens de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés par catégories socioprofessionnelles et par secteurs d'activité (pondérés par les effectifs couverts)

au 31 décembre de chaque année de 2007 à 2010 et au 30 novembre 2011

	Max ouvrier/ min ouvrier	Max employé/ min employé	Max PI/ min PI	Max cadres/ min cadres	Max. cadres/ min O ou E
2007					
Secteur général	1,13	1,07	1,33	2,14	2,88
Métallurgie	1,14	1,08	1,80	3,81	3,81
Bâtiment et travaux publics	1,47	1,21	1,50	2,43	2,89
Total	1,20	1,07	1,41	2,51	3,02
2008					
Secteur général	1,14	1,08	1,32	2,14	2,87
Métallurgie	1,15	1,09	1,79	3,78	3,78
Bâtiment et travaux publics	1,48	1,25	1,37	2,41	2,86
Total	1,21	1,07	1,40	2,50	3,01
2009					
Secteur général	1,14	1,07	1,32	2,13	2,98
Métallurgie	1,14	1,08	1,79	3,53	3,76
Bâtiment et travaux publics	1,48	1,24	1,37	2,40	2,87
Total	1,20	1,07	1,40	2,44	3,03
2010					
Secteur général	1,13	1,08	1,32	2,16	2,92
Métallurgie	1,14	1,08	1,79	3,53	3,77
Bâtiment et travaux publics	1,48	1,24	1,37	2,35	2,87
Total	1,21	1,08	1,40	2,44	3,03
2011					
Secteur général	1,13	1,08	1,32	2,16	2,92
Métallurgie	1,14	1,08	1,79	3,53	3,77
Bâtiment et travaux publics	1,48	1,24	1,37	2,34	2,87
Total	1,21	1,08	1,39	2,43	3,03

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Les abréviations min. et max. correspondent au plus bas niveau et au plus haut niveau de chaque catégorie.
O : ouvriers ; E : employés ; PI : professions intermédiaires ; C : cadres

Le début de mobilisation, évoqué précédemment, de quelques branches quant à la question du tassement des grilles, s'il a permis de stopper le resserrement des éventails observé il y a quelques années, est donc encore insuffisant pour avoir un effet positif sur les résultats globaux. Un certain nombre de branches continuent de procéder à des revalorisations plus importantes pour le bas de grille que pour l'ensemble de la grille, afin de maintenir leurs premiers niveaux en

conformité avec le SMIC tout en limitant aux premiers niveaux, et non à l'intégralité de la grille, la répercussion des augmentations accordées, dans un contexte économique encore fragile.

L'étude, citée précédemment, présentait, outre des résultats globaux toutes branches confondues, l'évolution des éventails de salaires entre 2009 et 2010, branche par branche et pour chaque catégorie. Elle sera mise à jour et présentée aux partenaires sociaux lors de la prochaine réunion du Comité de suivi de la négociation salariale de branche.

La méthode de travail en matière de suivi de la négociation salariale de branche

Sur la base de fiches monographiques décrivant une branche professionnelle, son activité conventionnelle récente, le niveau de la grille salariale, l'état de la négociation sur les classifications, élaborées par la DGT et complétées en tant que de besoin par les partenaires sociaux après communication aux fédérations patronales et syndicales des branches concernées, un diagnostic de situation est porté.

Il permet d'élaborer un plan d'action, de suivre les négociations en cours et parfois d'intervenir plus directement auprès des négociateurs pour demander l'ouverture rapide de négociations salariales ou pour les soutenir en proposant ou en prenant la décision de faire présider ces négociations par un représentant du ministre chargé du Travail.

Le suivi régulier par la DGT auprès de chaque branche permet d'actualiser le diagnostic et de partager avec les partenaires sociaux l'information sur l'état de la négociation, d'analyser les chances de réussite ou les motifs de blocage.

Dans cette dernière situation, les négociateurs sont généralement reçus à la DGT, au cabinet du ministre ou/et par le ministre pour tenter de dépasser cette situation.

Le maintien de ce suivi conduit à resserrer l'analyse sur des thèmes plus précis, comme l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui suppose un diagnostic de branche et l'ouverture de négociations destinées à corriger les écarts observés, l'analyse des grilles salariales des cadres et l'analyse de l'éventail des salaires conventionnels.

II. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

II.1. TENDANCE

Après trois années stables (47 accords, avenants et conventions collectives en 2010, 45 en 2009 et 50 en 2008), le volume de la négociation de branche sur les classifications professionnelles se situe en 2011 à un niveau légèrement plus bas avec la conclusion de 34 avenants et accords et de trois conventions collectives.

La baisse du volume d'accords abordant le thème des classifications professionnelles peut s'expliquer par les refontes des systèmes de classification auxquelles les branches ont procédé ces dernières années. Les négociations sur ce thème se révèlent être un exercice complexe du fait de la technicité du sujet et abordent des enjeux multiples : adaptation aux évolutions des métiers, élaboration d'un système à la fois lisible, équitable et attractif, etc. Elles nécessitent très souvent un engagement des partenaires sociaux inscrit dans la durée. Les accords intervenus montrent en effet que pour un nombre important de branches les négociations se sont déroulées sur plusieurs années. Ces travaux s'inscrivent donc dans une perspective de long terme, et si elle est susceptible de connaître des actualisations régulières, la structure de la grille, sauf à s'avérer inadaptée, n'appelle pas en principe de révisions profondes à des dates rapprochées. L'obligation légale de négociation en la matière est d'ailleurs quinquennale.

Autre constat, les thèmes susceptibles de mobiliser des partenaires sociaux sont nombreux (salaires, formation professionnelle, seniors, pénibilité, etc.), reportant de ce fait les négociations sur leurs systèmes de classifications.

En termes de contenu, la tendance observée l'an passé, à savoir, la prédominance des textes de portée limitée par rapport aux textes modifiant la structure même des grilles se confirme (respectivement 27 et 7 cette année). On compte en outre trois conventions nouvelles ou renégociées, sans modifications substantielles de la classification : *convention collective nationale unifiée ports et manutention, esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie et entreprises de propreté et services associés.*

II.2. ANALYSE DES ACCORDS ET AVENANTS

Les aménagements à la marge constituent l'essentiel de la négociation en 2011

27 textes apportent des précisions ou des modifications dont la portée n'affecte pas la structure des grilles. Il s'agit de :

- création de nouveaux niveaux : *imprimerie de labeur* (branche reliure brochure dorure) ;
- relèvements d'indices ou de coefficients : *associations agréées de la surveillance et de la qualité de l'air* ; *optique lunetterie* ; *établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux* ; *hospitalisation privée* ;
- mise en cohérence des grilles de classification avec les modifications consécutives aux évolutions de la formation professionnelle : *pharmacie d'officine* ;
- l'émergence de nouveaux métiers ou l'évolution des emplois ; *entreprises de la bijouterie, joaillerie et orfèvrerie* ;
- valorisation des parcours professionnels : *industrie du pétrole* ;
- regroupement d'emplois : *remontées mécaniques et domaines skiables* ;
- précisions diverses : l'accord du 8 septembre 2011 à la convention des *pompes funèbres* précise le niveau de classification de deux emplois, ce qui permet, dans leurs missions respectives, de les distinguer l'un de l'autre.

Ces modifications mineures sont caractéristiques des classifications professionnelles : la matière est évolutive et nécessite des ajustements réguliers. Ces actualisations permettent tout à la fois de simplifier et d'enrichir les grilles : simplification et lisibilité notamment en les épurant des emplois devenus obsolètes ou encore en réduisant le nombre d'échelons ; enrichissement et attractivité par intégration de nouvelles missions ou valorisation de l'expérience et de la formation professionnelle. Les partenaires sociaux sont donc amenés, au-delà de l'obligation d'examen périodique quinquennal, à travailler régulièrement à leur adaptation.

L'actualisation de la classification de la convention collective nationale des *transports routiers* illustre ce travail inscrit dans la durée. Les partenaires sociaux poursuivent les travaux engagés depuis 2004 et complètent leur nomenclature d'emplois de sept nouvelles définitions d'emplois spécifiques aux personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques. Dans la même logique, la convention collective des *prestataires de services secteur tertiaire* voit la création d'une grille de classification des emplois-repères propre aux secteurs d'activités d'une nouvelle organisation patronale adhérente,

qui s'était, par accord, engagée à constituer un cadre de référence pour les emplois des secteurs d'activité qu'elle représente (animation, force de ventes, optimisation linéaire).

La complexité de l'exercice conduit fréquemment les partenaires sociaux à procéder par étapes. Ainsi, dans la branche des *industries céramiques*, outre la suppression de coefficients redondants, les partenaires s'engagent par avenant à poursuivre le travail d'actualisation de la classification ainsi entamé et à définir une méthodologie de travail avec l'appui d'un organisme extérieur.

En sus de la négociation salariale, toujours étroitement liée à celle des classifications, la préoccupation des partenaires sociaux est d'éviter les effets de rattrapage de la grille par le SMIC et le resserrement de l'éventail des salaires (*associations agréées de la surveillance et de la qualité de l'air*). Deux autres thèmes sont généralement associés aux classifications : la formation professionnelle et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La négociation sur les classifications, notamment sur les emplois présentant une proportion déséquilibrée de l'un des deux sexes, est en effet l'un des moyens de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (*personnel des cabinets d'avocats, industries alimentaires*). Sur la formation professionnelle, elle permet aux partenaires sociaux d'accompagner et de valider l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi. Les partenaires sociaux mettent ainsi en cohérence les grilles de classification avec les modifications consécutives aux évolutions de la formation professionnelle (*guides et accompagnateurs en milieu amazonien*). Les certificats de qualification professionnelle (CQP) se pérennisent comme critère de classement et de salaire (les salariés concernés sont assurés de bénéficier d'une garantie de classement et de salaire) : deux nouveaux CQP sont créés dans la convention de la *boucherie, boucherie-charcuterie, triperie*, cinq dans la convention du *sport* et deux dans la branche des *prestataires de services secteur tertiaire*. La convention de l'*industrie du caoutchouc* fixe le processus de mise en œuvre de création des CQP. Trois premiers CQP sont ainsi créés : opérateur de fabrication caoutchouc, conducteur d'équipement(s) industriel(s) et animateur d'équipe. Ils donnent lieu, au profit des salariés, à une reconnaissance dans la grille de classification.

Les modifications substantielles visent à mettre en place un parcours professionnel adapté à la réalité des emplois dans la branche

Les modifications profondes portées aux classifications traduisent cette année encore deux préoccupations essentielles des partenaires

sociaux : l'adaptation à l'évolution des emplois et des compétences et la valorisation des déroulements de carrière.

La branche de l'*ameublement* entend répondre à cette double intention. D'une part, la volonté de moderniser la classification en vue de l'"adapter aux nouvelles réalités économiques, techniques et sociales de la profession", d'autre part, le souhait de "valoriser les métiers de la fabrication de l'ameublement afin notamment d'attirer et de conserver les jeunes qualifiés et de favoriser l'évolution des qualifications" de l'ensemble des salariés. À cet effet, deux nouveaux échelons sont créés pour les agents de production dont un échelon tremplin permettant une évolution vers des emplois fonctionnels ou d'encadrement. Pour les agents fonctionnels, six niveaux de qualification sur dix-sept sont supprimés, garantissant plus de lisibilité et permettant ainsi de prévenir tout tassement de grille. Pour les agents d'encadrement, si les niveaux de qualification sont inchangés, leur définition est révisée. On note que la mise en œuvre de cette nouvelle classification est encadrée par les partenaires sociaux, procédure plus fréquente dans le cadre de refontes de classifications que lors de révisions ponctuelles, comme c'est en l'espèce le cas. Ainsi, l'avenant contient des dispositions de mise en œuvre en termes de délai, de garantie de rémunération, de consultation des institutions du personnel, d'information des salariés et de recours. En outre, un suivi de l'application est prévu tant au niveau de la branche qu'au niveau de l'entreprise.

Ce double objectif est également présent dans la branche de la *boyauderie*. Sa grille de classification du personnel administratif et commercial est revue, "eu égard à l'évolution des techniques et à la nature des fonctions". Les postes devenus obsolètes sont supprimés et trois nouveaux postes d'agent administratif et commercial sont créés. Plusieurs fonctions sont redéfinies et des postes sont scindés en deux, permettant ainsi une progression du niveau débutant au niveau confirmé. La nouvelle grille toilettée permet de coller au mieux à la réalité des entreprises tout en offrant de nouvelles perspectives de carrière aux salariés.

Ce souhait d'intelligibilité ressort également de la convention des *jardineries et graineteries* qui actualise sa grille sans en modifier la structure. Celle-ci reste fondée sur une liste d'emplois auxquels un coefficient est attaché ; la liste n'est toutefois pas exhaustive, chaque entreprise demeure libre de définir des coefficients supplémentaires fonctions des responsabilités dévolues et des qualifications mises en œuvre. La grille s'enrichit de trois nouveaux emplois : réceptionnaire, comptable et gestionnaire de rayon et les définitions des six fonctions sont étoffées. Les partenaires sociaux rappellent toutefois que les descriptions des fonctions ne sont données qu'à titre d'illustration et

octroient ainsi aux entreprises une liberté pour adapter la classification à leurs propres contraintes et réalités.

Les refontes privilégient les grilles à critères classants

Lors des révisions en profondeur, les négociateurs substituent le plus souvent, des grilles à critères classants, caractérisées par leur souplesse et leur adaptabilité, aux anciennes grilles de type Parodi (essentiellement constituées d'énumérations et de dénominations de postes ou de métiers).

Cette année encore les partenaires sociaux privilégient ce type de grilles qui permet de valoriser les métiers et d'être adaptable à leur évolution (1), de mieux identifier des voies et moyens de mise en œuvre des déroulements de carrière (2). Enfin, pour une mise en œuvre optimale, les partenaires s'attachent le plus souvent à prévoir des garanties variées (3).

Un enjeu commun : adaptation à l'évolution des emplois

La branche de la *meunerie*, à l'issue de travaux qui ont débuté en septembre 2009, abandonne l'ancienne grille de type Parodi amélioré et opte pour un système par critères classants simplifiés. Il s'agit pour la branche de mettre en place "une grille de classification opérationnelle pour les entreprises de la branche, valorisant les métiers la composant, et de concevoir un système permettant, par l'utilisation des critères classants, d'être automatiquement adaptable à l'évolution des métiers et des organisations, en se référant au contenu réel des postes de travail". Le nouveau dispositif repose sur une échelle unique. Cinq critères classants sont combinés et permettent de classer les emplois et de définir un positionnement entre eux sur un des neuf niveaux de qualification retenus. Chaque catégorie professionnelle est concernée à l'exception des VRP. Trois niveaux concernent les ouvriers et employés, deux niveaux les agents de maîtrise et quatre niveaux les cadres.

La classification des *entreprises de vente à distance* est révisée en vue de s'adapter aux évolutions technologiques ainsi qu'à un univers de consommation en mutation. Elle repose sur une échelle unique et conserve les quatre critères classants de l'autonomie, de l'activité, de la responsabilité, des connaissances requises, ceux-ci faisant toutefois l'objet de définitions modifiées. De nouveaux niveaux sont introduits pour permettre de reconnaître la maîtrise des savoir-faire que démontre le salarié dans l'emploi qu'il occupe. Ainsi, chaque catégorie comporte trois niveaux reconnaissant l'évolution du salarié dans son emploi (débutant, maîtrisant, référent et/ou polyvalent), la grille préci-

sant le temps de passage du niveau débutant au niveau maîtrisant. Parallèlement, il est expressément convenu que tout salarié titulaire d'un CQP ou CQPI (interbranches) délivré par la branche dans l'emploi qu'il occupe se voit attribuer *a minima* le niveau "maîtrisant". Enfin, l'évaluation professionnelle déterminera la capacité du salarié à accéder au changement de statut (technicien, agent de maîtrise ou cadre) et les moyens nécessaires pour l'accompagner. Afin de faciliter l'analyse et le classement des emplois, des emplois-repères sont établis pour toutes les catégories socioprofessionnelles.

La branche de la *restauration des collectivités* fait évoluer sa classification actuelle, de manière à ce qu'elle corresponde avec "les métiers d'aujourd'hui et de demain", en y alliant un souci d'attractivité du secteur, de visibilité et de reconnaissance de la profession, de promotion et d'égalité professionnelle. La nouvelle grille demeure structurée autour de critères classants, elle passe de quatre à cinq critères, dont "animation d'équipe/management" et "relations convives - clients/communication". Les critères classants permettent d'identifier les compétences de chacun des emplois de la profession et de les positionner sur neuf niveaux au sein de trois filières métiers (service, cuisine et logistique). Cette méthode a permis le positionnement de 30 emplois-repères de la branche sur la nouvelle grille. Les entreprises sont également tenues d'y recourir pour les emplois non définis (spécifiques à l'entreprise ou nouveaux).

La valorisation des dispositifs de déroulement de carrière

La classification de la branche de la *restauration des collectivités* met en œuvre des parcours d'évolution et des passerelles entre les différents emplois-repères, notamment par le biais de la formation professionnelle, avec les CQP ou encore le certificat d'aptitude qui permet à la branche de valoriser la polyvalence des compétences.

Un dispositif permettant la prise en compte d'un parcours professionnel est également prévu dans la branche de la *meunerie* : au sein d'un même niveau, l'attribution de positions permet d'identifier une évolution du titulaire d'un emploi et la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Ces positions prennent en compte la situation individuelle du salarié au regard des tâches réelles exercées. Trois positions sont prévues par niveau. L'évolution professionnelle, à savoir les compétences acquises et mises en œuvre dans l'emploi est valorisée, et déterminée en fonction des domaines de maîtrise de l'emploi, des activités de parrainage, de tutorat, de la polyvalence, de la formation complémentaire.

À l'instar de la *meunerie*, la nouvelle classification de la CCN de la *navigation de plaisance* regroupe les catégories professionnelles dans une grille unique, qui facilite en principe les déroulements de carrière. Elle comporte sept niveaux hiérarchiques, eux-mêmes divisés en deux à quatre échelons. L'évaluation des emplois est permise par des critères classants, faisant intervenir le niveau de formation, les caractéristiques de l'emploi, le degré d'autonomie, la contribution à la qualité, la formation-management, le niveau d'initiative et de responsabilité.

Pour faciliter la mise en œuvre de la nouvelle classification, des modalités de transposition dans le nouveau système sont le plus souvent prévues : tableaux de correspondance, garanties de rémunération, etc.

Les modalités de mise en œuvre

Au titre des garanties, figure en premier lieu l'information des personnels, souvent garante d'une meilleure compréhension des modifications apportées et permettant de prévenir des litiges éventuels. Ainsi une information écrite individuelle, un mois au moins avant l'entrée en vigueur de la nouvelle classification est prévue dans la branche de la *meunerie*, notification écrite également prévue dans l'avenant à la convention de la *navigation de plaisance*.

Par ailleurs, au regard des conséquences potentielles des changements effectués, des garanties en termes de maintien de rémunération et/ou de statut sont souvent prévues (*restauration de collectivités, navigation de plaisance, meunerie*).

L'appréhension du nouveau système de classification peut rendre nécessaire la mise en place d'un tableau de concordance. Ainsi une grille de transposition des emplois abrogés vers la nouvelle classification est élaborée dans la branche de la *navigation de plaisance*. Néanmoins, une refonte complète de la grille rend difficile voire impossible le développement de cet outil en raison de l'absence totale de lien entre l'ancienne et la nouvelle grille (*entreprises de vente à distance, meunerie*).

En fonction de l'ampleur des modifications apportées, un délai plus ou moins long peut être prévu pour l'entrée en vigueur : 12 mois dans la *navigation de plaisance*, 24 mois dans la *meunerie*.

Une fois l'accord entré en vigueur, un dispositif de suivi de la mise en œuvre peut-être prévu afin de déceler les difficultés qui peuvent se présenter, ajuster le cas échéant l'application de certaines dispositions, voire les amender en vue de pallier des situations non envisagées au

moment de la conclusion de l'accord. Ainsi, dans la branche de la *restauration de collectivités*, pour la mise en œuvre de la nouvelle classification, les institutions représentatives du personnel sont consultées, un groupe de travail paritaire doit être créé dans chaque entreprise et un délai de six mois est aménagé. En outre, au niveau national, une commission nationale paritaire de suivi veillera au respect de la méthode et sera garante de sa bonne application. Sa première réunion est programmée dans les neuf mois suivant l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, les suivantes sur saisine de l'un des signataires. Dans la branche de la *meunerie*, un comité paritaire de classification devra être constitué au sein de chaque entreprise, qu'il existe ou non des délégués syndicaux ou des délégués du personnel, à qui le projet de classement des emplois sera soumis.

En cas de litiges, des voies de recours sont le plus souvent organisées, soit au niveau de l'entreprise (*meunerie*) dans un premier temps, soit au niveau national si le litige persiste (*navigation de plaisance*).

Liste des textes analysés abordant le thème des classifications⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3306	Air qualité associations agréées surveillance (2230) <i>Mise à jour de la convention qualité de l'air</i>	03/10/2001	12/05/2011	2011/32
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>Classification des emplois</i> <i>Mise à jour de la convention</i>	14/01/1986	19/10/2011 19/10/2011	2012/1 2012/1
CCNE	3078	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	20/02/1979	16/12/2011	2012/7
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>N° 2 à l'accord du 17/12/2007 classifications</i>	05/06/1970	17/03/2011	2011/39
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>N° 26 création CQP tripier-détaillant</i> <i>N° 27 CQP tripier préparateur qualifié</i>	12/12/1978	31/05/2011 31/05/2011	2011/37 2011/31
CCNE	3102	Boulangerie pâtisserie industrielles (1747) <i>N° 10 modifications dispositions de la convention</i>	13/07/1993	11/10/2011	2011/46
CCNE	3253	Boyauderie (1543) <i>N° 15 du 26/11/2010 classifications au 01/01/2011</i>	16/02/1989	21/01/2011	2011/23
CCNE	3046	Caoutchouc industrie (45) <i>Formation CQP et FPSPP</i>	06/03/1953	15/06/2011	2011/32
CCNE	3238	Céramiques industries (1558) <i>N° 41 classifications des OETAM</i>	06/07/1989	21/01/2011	2011/17
CCNE	3138	Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Classification et salaires reliure brochure dorure</i>	29/05/1956	02/02/2011	2011/42
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>N° 1 - classification</i>	03/12/1993	16/06/2011	2011/30
CCNE	3060	Meunerie (1930) <i>N° 31 à la convention classifications</i>	16/06/1996	20/09/2011	2012/7
CCNE	3187	Navigation de plaisance (1423) <i>N° 42 classification des emplois</i>	31/03/1979	29/06/2011	2011/33
CCNE	3084	Optique lunetterie de détail (1431) <i>Salaires minima + classifications</i>	02/06/1986	13/01/2011	2011/13

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) Textes traitant notamment des classifications professionnelles (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3001	Pétrole industrie (1388) <i>Salaires à compter du 01/01/2012</i>	03/09/1985	23/11/2011	2012/2
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>Révision convention (titre conseiller dermo-cosmétique)</i>	03/12/1997	28/10/2011	2011/47
CCNE	3269	Pompes funèbres (759) <i>Avis d'interprétation licenciement-classification</i>	01/03/1974	08/09/2011	2011/50
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Grille de classification des emplois du SORAP</i> <i>À l'accord classification professionnelle</i> <i>Création de CQP de chargé(e) d'accueil</i>	13/08/1999	28/06/2011 25/07/2011 23/11/2011	2011/42 2011/37 2012/3
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiables (454) <i>N° 49 annexe 1 et 2 de la convention</i>	15/05/1968	14/01/2011	2011/22
CCNE	3225	Restauration de collectivités (1266) <i>N° 47 classification emplois et salaires (annexes)</i>	20/06/1983	09/11/2011	2011/50
CCNE	3328	Sport (2511) <i>N° 56 annexe 1 CQP assistant moniteur pilote planeur</i> <i>Intégration des entreprises champ d'application</i> <i>N° 58 annexe 1 CQP moniteur football américain</i> <i>N° 59 annexe 1 CQP technicien de cheerleading</i> <i>N° 60 annexe 1 CQP animateur de badminton</i> <i>N° 61 annexe 1 CQP moniteur de tir sportif</i>	07/07/2005	10/02/2011 30/03/2011 04/05/2011 04/05/2011 04/05/2011 04/05/2011	2011/17 2011/25 2011/25 2011/25 2011/25 2011/25
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Définitions emplois spécifiques</i>	21/12/1950	19/12/2011	2012/10
CCNE	3333	Vente à distance entreprises (2198) <i>Modification de la convention</i> <i>Modification de la classification</i>	06/02/2001	24/06/2011 24/06/2011	2011/31 2011/31
CCN		Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux (405) <i>N° 01-2011 révision indices groupes 1-2 et S</i>	26/08/1965	04/02/2011	2011/29
APNE		Alimentaires industries <i>Emploi et égalité professionnelle femmes hommes</i>	11/07/2011		2011/45
APNE		Menuiseries charpentes <i>N° 8 - classifications salaires et primes 2011</i>	28/06/2002	17/03/2011	2002/29 2011/30
APNE	3109	Métallurgie <i>Formation professionnelle FPTLV</i>	01/07/2011		2011/34

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE	3347	Guides et accompagnateurs milieu amazonien (2658) <i>N° 2 salaires (VP) et grille de classification</i>	12/05/2007	21/06/2011	2011/38
CCRE	3341	Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx (2615) <i>À la convention relatif à la mensualisation (mise à jour)</i>	28/09/2006	18/07/2011	2011/39
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
AIFC		Manutention portuaire bordeaux (1763) <i>Conditions d'emploi et revalorisation salaires</i>	31/12/1993	25/10/2011	2011/50

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

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

Le législateur a renforcé le rôle de la négociation collective en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, comme en attestent la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et son décret d'application n° 2011-822 du 7 juillet 2011. La conclusion d'un accord de branche traitant du thème de l'égalité entre les femmes et les hommes n'a pas pour effet d'exonérer de la pénalité financière les entreprises relevant de son champ d'application. Pour autant, dans les branches où un accord de méthode a été négocié, en 2011, les partenaires sociaux des entreprises peuvent mettre en application une démarche en plusieurs étapes et mieux répondre aux dispositions légales et réglementaires.

Le nombre d'accords de branche sur le thème de l'égalité professionnelle enregistre une progression en 2011 : 167 textes qui se répartissent entre 27 accords dédiés à l'égalité professionnelle et salariale (contre 37 en 2010, 35 en 2009, 19 en 2008, 9 en 2007 et 1 en 2006) et 140 accords y faisant référence (contre 112 en 2010, 75 en 2009, 34 en 2008, 24 en 2007 et 18 en 2006).

III.1. UNE PROGRESSION LENTE DU NOMBRE D'ACCORDS EN 2011

Nombre d'accords de branche abordant le thème de l'égalité professionnelle et salariale par rapport au nombre total de textes (interprofessionnels, professionnels, nationaux ou infranationaux)

Années	Accords spécifiques égalité professionnelle	Accords de branche abordant le thème de l'égalité	Nombre et % d'accords de branche abordant le thème de l'égalité	Nombre total d'accords
2007	9	24	33 (soit 3,2 %)	1 038
2008	19	34	53 (soit 4,5 %)	1 215
2009	35	75	110 (soit 9,5 %)	1 161
2010	37	112	149 (soit 12,8 %)	1 161
2011	27	140	167 (soit 13,5 %)	1 241

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Lecture : en 2007, 9 accords spécifiques, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal du thème de l'égalité professionnelle, ont été conclus. 24 accords abordant ce thème à titre secondaire ont été conclus. Au total, 33 accords ont porté sur le thème de l'égalité professionnelle en 2007, soit 3,2 % des 1 038 accords de branche ou interprofessionnels conclus.

Le nombre d'accords abordant la thématique de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes progresse lentement mais sûrement puisque leur part dans le nombre d'accords signés augmente sensiblement. Cependant, le nombre d'accords dédiés spécifiquement à l'égalité professionnelle et salariale diminue, contrairement à la tendance observée en 2010 et 2009.

Parmi les autres accords abordant le thème de l'égalité, la plupart concernent la négociation spécifique sur les salaires. Outre le rappel des obligations légales, quelques accords (*industries céramiques, eau et assainissement, édition, animation, publicité*) portent sur le diagnostic de la situation des femmes et des hommes et/ou formulent des recommandations à l'égard des entreprises visant à réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes pour l'année 2011. La *banque* s'engage même à ce que la part des femmes parmi les cadres atteigne 44 % dans les entreprises de la branche fin 2014. Elle a effectué un bilan annuel des mesures adoptées par les entreprises en matière d'égalité professionnelle.

Le thème de l'égalité est également abordé dans des accords relatifs à d'autres thèmes, susceptibles de modifier les fondements structurels des inégalités salariales entre les femmes et les hommes :

- la formation professionnelle (*banque, agences de voyages, ameublement négoce, fret ferroviaire, transports routiers, ameublement fabrication, vins cidres jus de fruits spiritueux*),
- le travail de nuit (*cabinets vétérinaires, praticiens salariés vétérinaires*),
- la prévention de la discrimination (secteur de l'économie sociale),
- le maintien de l'emploi des handicapés (*hôtellerie de plein air*),
- la promotion de la diversité et l'égalité des chances (*fleuristes vente et services des animaux familiers*).

III.2. UNE AMÉLIORATION CONSTANTE DU CONTENU DES ACCORDS

Les conventions et accords portant spécifiquement sur l'égalité professionnelle et salariale examinés au cours de la procédure d'extension peuvent être répartis en trois catégories selon qu'ils :

- 1) réalisent le diagnostic sur les écarts de rémunération femmes/hommes et définissent des mesures permettant de les résorber ;
- 2) établissent un diagnostic incomplet ou une méthode pour le réaliser et prévoient des mesures insuffisantes au niveau de la branche ;

- 3) ne comportent aucune clause relative à l'égalité salariale (excepté un simple rappel des dispositions légales), aucun diagnostic ni aucune mesure de réduction des écarts salariaux.

Les deux dernières catégories sont étendues sous réserve des dispositions des articles L.2241-9 et R.2241-2 du Code du travail qui fixent les obligations des branches professionnelles en matière de réalisation d'un diagnostic préalable des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, de définition et de programmation de mesures permettant de supprimer ces écarts lors des négociations annuelles sur les salaires et quinquennales sur les classifications.

Répartition des accords spécifiques en fonction des observations à l'extension

Années	(1) Accords égalité (étendus sans réserve)	(2) Accords égalité incomplets (étendus avec réserve)	(3) Accords se limitant à un rappel de la loi (étendus avec réserve)	Total	Part des accords étendus sans réserve
2007	1	6	0	7	14 %
2008	4	12	3	19	21 %
2009	10	20	4	34	29,5 %
2010	20	17	0	37	54 %
2011	13	10	3	27*	48 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

* dont un accord ayant fait l'objet d'un refus d'extension

La qualité des accords portant spécifiquement sur l'égalité professionnelle et salariale, examinés au cours de la procédure d'extension se maintient donc puisque la moitié des accords sont étendus sans réserve en 2011. Un accord de branche a fait l'objet d'un refus d'extension car se limitant exclusivement au rappel des dispositions légales. En revanche, les trois accords qui allaient au-delà en manifestant un engagement réel en faveur de l'égalité, ont été étendus avec réserve.

L'analyse des accords révèle encore cette année des insuffisances récurrentes liées aux difficultés rencontrées par certaines branches pour :

- poser et communiquer un diagnostic des écarts salariaux ou un constat explicite et chiffré des différences femmes-hommes ;

- programmer des mesures opérationnelles et concrètes de résorption des écarts de rémunération : les branches se limitent parfois à un renvoi à d'autres négociations pour une mise en œuvre des mesures ;
- suivre dans la durée les résultats des plans d'action quand ils existent.

Il est à noter que même si un accord de branche n'exonère pas les entreprises de la sanction financière, les branches peuvent leur fournir des éléments concrets – bonnes pratiques – et définir un cadre leur permettant de négocier en leur sein un accord ou de définir un plan d'action.

Ainsi, les branches des industries alimentaires, des *exploitations frigorifiques*, des *remontées mécaniques et domaines skiables*, de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique* et de la *banque populaire* proposent aux entreprises de les aider dans l'élaboration d'un plan d'action à travers des éléments de diagnostic et de nombreux indicateurs identifiés par les partenaires sociaux. Elles souhaitent que l'accord négocié sur l'égalité constitue un "socle de référence" pour encourager chaque entreprise à mettre en œuvre une politique de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle entre les salariés. Les branches incitent les entreprises, en donnant des orientations et quelques mesures, à agir en faveur de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Les branches du *personnel des cabinets d'avocats et des avocats salariés*, et de *Pôle emploi*, proposent aux entreprises, sur des domaines d'action comme l'embauche, la formation, la promotion ou la rémunération effective, des exemples d'objectifs de progression, d'actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés de suivi.

III.3. L'ÉMERGENCE DE BONNES PRATIQUES DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

L'analyse des accords a permis de recenser un certain nombre de "bonnes pratiques" qui peuvent se diffuser notamment auprès des partenaires sociaux dans le cadre de leur négociation en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Le développement d'outils permettant d'établir un diagnostic partagé sur la situation des femmes et des hommes

Les branches *commerce et réparation des tracteurs et matériels agricoles*, *services automobiles* et industries alimentaires ont confié, par

le biais de leur observatoire des métiers et des qualifications, à des cabinets spécialisés le soin d'effectuer des enquêtes et études pour établir un état des lieux approfondi. Des recueils de bonnes pratiques sont élaborés afin de faciliter la réflexion au sein des entreprises et le choix de solutions pratiques, adaptées aux spécificités et aux besoins prioritaires de chacune d'elles.

Les branches de l'économie sociale et des *remontées mécaniques et domaines skiables* ont constitué un groupe de dialogue social paritaire afin de mener une réflexion sur la qualité de l'emploi, la diversité, l'égalité de traitement et la prévention des discriminations. Dans le cadre de ces groupes, des indicateurs communs de l'évolution des pratiques sur toutes les formes de discriminations au regard des huit domaines visés par la loi portant réforme des retraites sont définis. Les travaux des observatoires des branches et secteurs professionnels alimentent cette démarche.

Les branches du *personnel des cabinets d'avocats*, des *avocats salariés* et de la *banque populaire* examinent les éléments caractéristiques de la population de leurs cabinets afin d'en connaître l'exacte réalité. Elles disposent ainsi de l'ensemble des informations nécessaires pour mener à bien la négociation et déterminer les actions adaptées dans le cadre du rapport de branche. Les branches des *équipements thermiques*, de l'*industrie pharmaceutique*, de la *promotion immobilière*, des *jardineries graineteries* et de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique* se fondent sur leur rapport de branche récent, qui établit un diagnostic détaillé en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La mobilisation de leviers concrets pour résorber les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Afin de résorber les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est essentiel d'agir sur les autres éléments structurels qui sont à l'origine des inégalités salariales dans l'entreprise : la politique de recrutement, la promotion professionnelle, la formation et l'articulation des temps de vie.

Favoriser l'égalité professionnelle en mettant l'accent sur la politique de recrutement et de mobilité interne

Les branches des *équipements thermiques* et des *jardineries graineteries* encouragent les actions au sein des entreprises visant à organiser le travail et si possible l'ergonomie des postes pour que les emplois soient accessibles à toutes les catégories de personnels.

Le secteur de l'économie sociale et la branche des *industries du bois et l'importation des bois* proposent l'ouverture de canaux de recrutement, la mise en place d'un guide du recrutement, la sensibilisation sur les métiers ainsi que la généralisation de la pratique de l'entretien professionnel. *Pôle emploi* s'engage dans la voie de la présélection des candidatures sur CV anonyme, utilise des méthodes et outils d'évaluation objectivés et assure la traçabilité de l'ensemble des étapes de la sélection.

La branche des *équipements thermiques* demande à l'observatoire des métiers de mettre en place un répertoire de métiers, notamment à caractère technique, susceptible de tendre vers un taux de mixité accru.

Les branches des *équipements thermiques*, de l'économie sociale, des *industries du bois et l'importation des bois*, des *jardineries grainetiers*, des *industries électriques et gazières* et de *Pôle emploi* déploient des actions de communication, externes à l'entreprise, à l'occasion de manifestations nationales ou régionales du monde de l'éducation. Ces actions sont accompagnées de démarches dans les établissements scolaires, universitaires, centres de formation en alternance notamment pour promouvoir l'accès des femmes à des emplois de techniciens : conférences, colloques, séminaires, guides du recrutement, plaquettes, chartes, Internet. Des campagnes de communication sont également menées en interne afin de valoriser auprès des femmes les métiers majoritairement occupés par des hommes et inversement.

Pôle emploi et le secteur de l'alimentaire entendent utiliser une cartographie comparée des femmes et des hommes par filières métier afin d'identifier celles où un genre est systématiquement sous-représenté. L'accueil de stagiaires femmes ou hommes dans les métiers où ils sont sous-représentés est encouragé.

La branche des *industries céramiques* prévoit de se doter d'outils destinés à diversifier les processus de recrutement, et permettant notamment de développer la mixité sur les métiers techniques (signature de l'accord-cadre de développement de l'emploi et des compétences ADEC, site Internet consacré aux métiers du secteur).

Favoriser l'égalité professionnelle en mettant l'accent sur la politique de promotion interne

La branche *commerce et réparation des tracteurs et matériels agricoles* et celle de *Pôle emploi* mettent en œuvre des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé, etc.) afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois. La

pratique du coaching/mentorat et des actions de formation en vue du développement professionnel sont développées. Des formations permettant de valoriser le potentiel des agents sont organisées comme le dispositif de détection de potentiel.

Les branches de l'*industrie pharmaceutique* et des *jardineries graineteries* prévoient que les entreprises examinent les critères retenus dans les définitions d'emploi de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elles veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires accordés aux femmes ou aux hommes, notamment pour concilier la vie professionnelle et la vie privée, ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière professionnelle.

Le secteur des *industries électriques et gazières* met en place des entretiens de jalonnement de carrière. Il encourage les démarches d'accompagnement individuel, de constitution de réseaux de femmes, de parrainage qui participent au décroisement et au recul des plafonds de verre. L'évolution de la répartition hommes/femmes dans les postes de cadre supérieur et de cadre dirigeant sera particulièrement suivie afin de s'assurer de sa progression.

La branche de la *banque populaire* fixe un objectif global de progression de la proportion de femmes cadres dans la branche pour tendre vers 40 % au 1^{er} janvier 2015. Pour atteindre cet objectif, les entreprises s'engagent à déployer les programmes de formation et d'accompagnement adaptés.

Favoriser l'égalité professionnelle en mobilisant les outils de formation professionnelle

Le secteur des industries du bois et l'importation des bois prévoit d'effectuer tous les deux ans un bilan sur les évolutions constatées en matière de formation initiale et continue afin de tendre vers une meilleure représentation des femmes dans l'effectif des formés.

Pôle emploi et les branches *commerce et réparation des tracteurs et matériels agricoles* et *banque populaire* développent des modalités spécifiques de formation visant à atténuer les difficultés que rencontrent les femmes en raison de leurs contraintes familiales : la réduction de ces contraintes par l'implantation ou la recherche de salles de formation décentralisées, une offre de formation ouverte à distance dispensée par des organismes agréés, des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat ou des formations modulables dont la durée est adaptée aux obligations familiales des

salariés, l'obligation pour les employeurs d'informer les salariés au minimum 15 jours avant la date du début du stage de formation.

Les branches du *personnel des cabinets d'avocats* et des *avocats salariés* prévoient qu'en cas d'impératifs liés à la vie familiale, garde d'enfant notamment, les frais supplémentaires engendrés peuvent être remboursés au salarié sur justificatifs. Au cours de l'entretien individuel obligatoire, l'employeur organise des actions de remise à niveau adaptées pour les salariés qui reprennent leur activité après un congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou d'un congé parental d'éducation.

La branche de l'*industrie pharmaceutique* prévoit que par la formation, les entreprises veillent à maintenir les conditions d'une polyvalence permettant l'accès des femmes et des hommes à tous les emplois.

La branche des *pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé* prévoit que les entreprises doivent lui transmettre un bilan des heures de formation (hors congé individuel de formation) effectuées par catégorie et par sexe afin de réaliser un bilan au niveau de la branche. Pour prendre en compte l'éloignement géographique des lieux de formation, l'enseignement à distance et les nouvelles technologies de l'information et de la communication doivent, dans la mesure du possible, être développés.

La branche des *industries céramiques* s'engage à prendre en compte, dans l'organisation des formations, les contraintes liées à la vie familiale dans les actions qui seront menées en collaboration avec l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

Favoriser l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes par une politique salariale ciblée

Pôle emploi compare le salaire des femmes avec le salaire médian des hommes à même fonction, même emploi générique ou repère, même tranche d'âge et même tranche d'ancienneté. Cette comparaison est calculée sur des effectifs significatifs en vue d'identifier, d'examiner et de résorber par des mesures concrètes les écarts "résiduels" qui peuvent subsister après neutralisation des effets de structure (emploi générique, âge, ancienneté). Un examen de la situation des salariées éligibles en situation d'écart résiduel d'au moins 5 % par rapport au salaire médian des hommes est réalisé par la direction des ressources humaines de l'établissement. À l'issue de l'examen de ces situations, une mesure d'ajustement de salaire prend effet avec envoi d'une information individuelle aux intéressées et se traduit, selon la situation de

l'agent, par un ou deux échelons supplémentaires, ou par une majoration de salaire.

La branche de l'*industrie pharmaceutique* traite en priorité les écarts les plus importants identifiés dans l'entreprise, au travers de mesures rectificatives, dans les trois mois qui suivent la constatation non objectivée. L'employeur met en place une mesure permettant de contrôler la répartition des augmentations individuelles pour garantir une répartition équitable entre les hommes et les femmes. Cette mesure doit conduire à garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères. L'organisation individuelle du temps de travail du salarié ne doit pas intervenir dans l'évaluation de la performance et l'attribution de l'augmentation individuelle.

La branche des *jardineries graineteries* souligne qu'à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires, elle établit un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération, œuvre pour le rétablissement de cette égalité et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération. Le cas échéant, les entreprises qui auraient constaté des disparités sont invitées à conclure un plan pour l'égalité professionnelle en définissant des actions correctrices et l'échéancier correspondant. Les entreprises, en concertation avec leurs instances représentatives du personnel si elles existent, examinent à leur niveau l'opportunité d'appuis techniques complémentaires, d'actions ciblées et d'inscription budgétaire spécifique : actions de communication, en interne et en externe, par différents vecteurs (note, intranet, etc.), suivi de la politique mise en œuvre.

La branche des *exploitations frigorifiques* convient que la période de suspension du contrat de travail due à une maternité ou à une adoption, est indemnisée à 100 % du dernier salaire mensuel brut – salaire de base mensuel ainsi que la prime d'ancienneté lorsqu'elle est versée – perçu par l'intéressée avant la suspension de son contrat de travail dès lors que la salariée bénéficie d'une ancienneté supérieure à 12 mois.

Les branches de l'alimentaire prévoient de mettre en place une enveloppe spécifique et assortie, pour les années suivantes, d'un dispositif de suivi de l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes afin de maintenir le principe d'égalité.

Dans la branche des *pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé*, les entreprises s'engagent à fournir une grille des salaires par taux horaire, par coefficient et par sexe des niveaux minimum et

maximum ainsi que des moyennes pour s'assurer de la cohérence des salaires entre les femmes et les hommes.

Favoriser dans l'organisation du travail et les conditions de travail la prise en compte des problématiques de vie familiale

• Les horaires de travail

Les branches des *avocats salariés*, du *personnel des cabinets d'avocats*, de la *promotion immobilière*, des *équipements thermiques*, de l'*alimentaire*, de la *banque populaire* et *Pôle emploi* prévoient que les réunions professionnelles doivent être planifiées et se dérouler pendant les plages fixes du dispositif d'horaires individualisés. *Pôle emploi* a prévu d'adopter une charte des réunions.

Les branches des *avocats salariés* et du *personnel des cabinets d'avocats* prévoient que lorsque l'organisation du service le permet, à la demande du salarié, il pourra être envisagé l'accès à des aménagements d'horaires, particulièrement en cas de temps partiel. Concernant la flexibilité des horaires, les demandes de décalage d'horaires temporaires ou permanents pourront être acceptées dès lors que le fonctionnement du cabinet n'en est pas affecté ; de même l'assouplissement des horaires lors des rentrées scolaires des jeunes enfants.

La branche *commerce et réparation des tracteurs et matériels agricoles* prévoit de développer des dispositifs comme le télétravail ou l'aménagement du temps de travail. Les salariés travaillant à temps partiel peuvent, s'ils le souhaitent et en accord avec leur employeur, cotiser au régime vieillesse à hauteur du salaire correspondant au temps plein. Les entreprises doivent étudier la possibilité de prendre en charge en tout ou partie le supplément de cotisation résultant de cette option.

• La mobilité géographique

Pôle emploi prévoit que pour le temps partiel choisi par les agents, aucune mobilité géographique ou professionnelle ne peut être refusée ou imposée au personnel du fait de son travail à temps partiel. Des études de suivi de cohortes d'une population de femmes et d'hommes à temps partiel doivent permettre de mesurer les éventuels écarts d'évolutions professionnelles et de mobilité avec les agents à temps plein.

En cas de modification substantielle de l'équilibre familial liée à la naissance ou à l'adoption et entraînant un déménagement, *Pôle emploi* s'attache à favoriser le changement de lieu de travail de l'agent après

sa réintégration et dans un délai de trois mois au maximum. Une expérimentation de participation à une crèche interentreprises par la réservation de berceaux doit être lancée dans deux régions pilotes.

- **La garde d'enfants**

Pôle emploi contribue financièrement aux frais supplémentaires de garde d'enfants, et/ou de personnes à charge nécessitant la présence d'un tiers, supportés par les agents absents une nuitée de leur domicile en raison d'une formation professionnelle ou d'un séminaire en résidentiel engagé à l'initiative de l'établissement. Un chéquier annuel de 100 euros par agent est cofinancé à hauteur de 50 % par Pôle emploi.

La branche des *exploitations frigorifiques* prévoit de développer des actions conjointes et coordonnées avec les collectivités locales, avec les comités d'entreprise ou d'établissement, et avec les autres employeurs de la zone géographique pour la mise en œuvre de services multi-entreprises.

- **Les congés liés à la parentalité**

La branche de la *promotion immobilière* prévoit de prendre en charge le congé parental à 100 % pour le calcul de l'ancienneté (et non pas à 50 % comme le prévoit la loi).

Le secteur des *industries électriques et gazières* communique de manière spécifique sur le congé de paternité et ses modalités pratiques au niveau de la branche au cours du premier semestre 2012.

Les branches des *œufs et industries en produits d'œufs*, de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique* et de la *banque populaire* prévoient d'organiser un entretien individuel après une longue absence (congé de maternité, congé parental, arrêt maladie, accident du travail) au terme duquel des actions de formation ou de remise à niveau adaptées visant à faciliter la reprise de l'activité professionnelle sont proposées (mise en œuvre de périodes de professionnalisation, de bilans de compétence).

La branche des *pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé* prévoit, après une absence supérieure à quatre mois, lorsque le poste de travail a connu une évolution technique ou organisationnelle, un accompagnement du salarié, à son retour, par un tuteur.

• La prise en compte de la parentalité par le management

Pôle emploi et la branche de la *banque populaire* intègrent la parentalité et l'organisation du travail dans sa politique de ressources humaines. Afin de sensibiliser régulièrement le management et les agents, un message est adressé chaque début d'année civile à l'ensemble du personnel pour rappeler l'importance de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et familiale. Des actions de communication auprès des agents et de leurs responsables sont diffusées sur l'espace "diversité" du site intranet et dans la lettre d'information des managers.

Le secteur des *industries électriques et gazières* propose prioritairement aux femmes de 40 à 45 ans, un bilan à l'occasion d'un entretien "point carrière". Pour mieux accompagner les congés liés à la parentalité, la branche propose un modèle de "guide d'entretien manager/salarié" en annexe de l'accord, qui peut être utilisé en amont du départ et en aval de la reprise d'un congé, au moment de la conduite de l'entretien. De plus, un "guide du manager de proximité en entreprise sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale" édité par l'observatoire de la parentalité en entreprise est mis en ligne par la branche.

La diffusion et le suivi des informations et bonnes pratiques

Les branches du *personnel des cabinets d'avocats* et des *avocats salariés* ont prévu de se réunir une fois par an pour examiner le rapport de branche pour déterminer s'il existe un déséquilibre hommes/femmes sur les huit domaines d'action, notamment en matière de salaire, de progression de carrière et de temps de travail. En cas de déséquilibre important, la branche peut étudier les raisons et faire une proposition d'action.

Pôle emploi et la branche des *industries céramiques* prévoient de sensibiliser les principaux acteurs en charge des processus de recrutement, d'évolution professionnelle et salariale, des managers et des responsables de ressources humaines. Ces actions portent sur la présentation des enjeux de l'égalité professionnelle, la diffusion de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et l'intégration du thème d'égalité professionnelle dans la formation des managers. Une commission nationale de suivi produit un bilan des mesures prises dans chaque établissement.

La branche *commerce et réparation des tracteurs et matériels agricoles* intègre une analyse de la situation comparée entre les

hommes et les femmes comportant des indicateurs pertinents dans le rapport de branche, remis chaque année aux partenaires sociaux dans le cadre de la commission nationale paritaire pour l'emploi qui réalise le suivi de l'accord égalité.

La branche des *jardineries et graineteries* engage des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et évolutions constatées au sein des entreprises. La branche encourage les entreprises et les comités d'entreprise à favoriser les actions d'information sur les métiers de la jardinerie en faveur des salariés et plus généralement en faveur des jeunes. La branche entend prendre en compte le principe de l'égalité professionnelle dans toutes les négociations à son niveau. Les partenaires sociaux doivent disposer d'un outil d'analyse et de suivi de l'application du principe d'égalité professionnelle hommes/femmes dans la branche.

Les partenaires sociaux du secteur des industries alimentaires prévoient de se réunir après deux ans de fonctionnement de l'accord pour définir les critères d'évaluation de son application et des résultats obtenus. Six mois avant la fin de l'accord, sur la base d'un bilan complet, ils apporteront les adaptations qui apparaîtront nécessaires.

La branche des *pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé* encourage les entreprises à favoriser les actions de formation sur les métiers de la branche et à développer des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions au sein des entreprises de la branche. Des tableaux de bord seront présentés aux institutions représentatives du personnel lors du bilan social et des actions de formation seront menées en vue de sensibiliser les managers aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle.

La branche de la *banque populaire* met à disposition des entreprises un kit de communication et un guide sur l'égalité professionnelle intégrant un chapitre sur la parentalité en vue de leur diffusion auprès des salariés. Ils porteront entre autres sur la détection des stéréotypes de genre et sur l'identification des enjeux de l'égalité professionnelle.

Liste des textes analysés abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>Salaires catégoriels à compter du 01/03/2011</i> <i>Formation professionnelle</i>	14/01/1986	23/02/2011 07/12/2011	2011/15 2012/10
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>Formation professionnelle</i>	31/05/1995	01/12/2011	2012/5
CCNE	3246	Animation (1518) <i>N° 139 relatif à la valeur du point (VP)</i>	28/06/1988	26/09/2011	2011/43
CCNE	3348	Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666) <i>N° 7 salaires (VP) au 01/01/2011</i> <i>N° 12 salaires (VP) au 01/01/2012</i>	24/05/2007	09/02/2011 15/11/2011	2011/21 2012/9
CCNE	3309	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>N° 23 salaires indemnités astreinte et repas</i>	21/05/2002	14/03/2011	2011/16
CCNE	3267	Assurance inspection sociétés (1679) <i>Rémunérations minimales pour l'année 2011</i>	27/07/1992	27/04/2011	2011/34
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>N° 12 salaires minima au 01/01/2012</i>	02/06/2003	06/12/2011	2012/1
CCNE	3265	Assurances sociétés (1672) <i>Rémunérations minimales pour l'année 2011</i>	27/05/1992	27/04/2011	2011/34
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Égalité professionnelle mixité des emplois</i>	15/01/1981	26/01/2011	2011/17
CCNE	3078	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	20/02/1979	16/12/2011	2012/7
CCNE	3078	Avocats salariés (1850) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	17/02/1995	16/12/2011	2012/7
CCNE	3161	Banque (2120) <i>Salaires minima 2011</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	10/01/2000	31/01/2011 10/06/2011	2011/16 2011/38

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) Textes traitant notamment de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3041	Bois scieries travail mécanique (158) <i>Salaires au 01/09/2011 (brosserie)</i>	28/11/1955	16/06/2011	2011/33
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>N° 98 salaires 2011</i>	19/03/1976	12/01/2011	2011/11
CCNE	3102	Boulangerie pâtisserie industrielles (1747) <i>N° 10 modifications dispositions de la convention</i>	13/07/1993	11/10/2011	2011/46
CCNE	3232	Bricolage vente au détail en libre-service (1606) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>Salaires minimaux au 01/03/2012</i>	30/09/1991	12/05/2011 01/12/2011	2011/30 2011/52
CCNE	3238	Céramiques industries (1558) <i>Diversité et égalité professionnelles</i> <i>N° 42 salaires OETAM - cadres et primes</i>	06/07/1989	14/01/2011 21/01/2011	2011/14 2011/17
CCNE	3163	Chaussure industrie (1580) <i>Salaires minima coefficient < 200</i> <i>Salaires minima coefficient > ou = à 200</i>	07/03/1990	20/04/2011 20/04/2011	2011/28 2011/28
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>N° 20 salaires minima mensuels</i>	14/06/1988	29/06/2011	2011/42
CCNE	3015	Cordonnerie multiservice (1561) <i>Salaires OETAM - cadres minima 2011</i>	07/08/1989	24/01/2011	2011/20
CCNE	3058	Cuirs et peaux industrie (207) <i>N° 59s - salaires (VP) au 01/04/2011</i>	06/10/1956	23/03/2011	2011/20
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>N° 35 salaires minima 2011</i> <i>N° 41 salaires minima garantis 2012</i>	11/05/2000	25/02/2011 08/12/2011	2011/19 2012/1
CCNE	3302	Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>N° 12 salaires NAO 2011</i>	12/04/2000	30/06/2011	2011/39
CCNE	3103	Édition (2121) <i>N° 8 barèmes salaires minima 2011-2012</i>	14/01/2000	24/06/2011	2011/42
CCNE	3042	Équipements thermiques cadres ingénieurs assimilés (1256) <i>Égalité professionnelle</i>	03/05/1983	30/03/2011	2011/26
CCNE	3042	Équipements thermiques OETAM (998) <i>Égalité professionnelle</i>	07/02/1979	30/03/2011	2011/26

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3020	Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>Accord de méthode égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	09/12/1974	14/01/2011	2011/18
CCNE	3178	Exploitations frigorifiques (200) <i>N° 78 salaires minima 2011 et primes Relatif à l'égalité hommes-femmes</i>	10/07/1956	08/04/2011 30/05/2011	2011/27 2011/42
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>Relatif à la diversité et l'égalité des chances</i>	21/01/1997	08/07/2011	2011/41
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>N° 93 salaires minima</i>	15/04/1988	27/01/2011	2011/13
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Salaires minima 2011</i>	13/10/2005	06/01/2011	2011/6
CCNE	3098	Habillement industries (247) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	17/02/1958	21/11/2011	2011/52
CCNE	3221	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>N° 7 à la convention égalité professionnelle femmes hommes</i>	21/10/1983	04/10/2011	2012/5
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Insertion et maintien emploi personnes handicapées</i>	05/07/1991	20/12/2011	2012/3
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>Salaires minima 2011</i>	09/09/1988	01/03/2011	2011/18
CCNE	3171	Instruments à écrire et industries connexes (715) <i>N° 38 - salaires minima 2011 + primes</i>	13/02/1973	02/02/2011	2011/30
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	03/12/1993	16/06/2011	2011/30
CCNE	3286	Médico-techniques négoce et prestations de service (1982) <i>Salaires minima - annexe II</i>	09/04/1997	23/11/2011	
CCNE	3169	Métreurs vérificateurs (1726) <i>N° 70 salaires (national et Ile-de-France) 2011 N° 71 salaires (national et Ile-de-France) 2011</i>	16/04/1993	12/01/2011 29/06/2011	2011/8 2011/32
CCNE	3060	Meunerie (1930) <i>N° 34 salaires minima 2011</i>	16/06/1996	17/05/2011	2011/30

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3216	Navigation personnel sédentaire (2972) <i>Formation professionnelle</i>	14/09/2010	30/06/2011	2010/48 2011/37
CCNE	3184	Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	10/05/1999	12/11/2011	2012/9
CCNE	3158	Papiers cartons distribution commerce gros OETDAM (802) <i>N° 3 accord 19/11/2008 salaires et primes</i>	28/07/1975	08/04/2011	2011/29
CCNE	3054	Papiers cartons distribution commerce ingénieurs et cadres (925) <i>N° 3 accord 19/11/2008 salaires et primes</i>	12/01/1977	08/04/2011	2011/29
CCNE	3294	Pâtes alimentaires sèches couscous non préparé (1987) <i>N° 2011-01 égalité professionnelle femmes hommes N° 2011-02 salaires minima primes et indemnités</i>	03/07/1997	01/12/2011 01/12/2011	2012/7 2012/7
CCNE	3001	Pétrole industrie (1388) <i>Salaires à compter du 1^{er} janvier 2012</i>	03/09/1985	23/11/2011	2012/2
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Salaires minima 2011 Égalité professionnelle femme-homme</i>	06/04/1956	09/02/2011 24/03/2011	2011/18 2011/35
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	01/06/1989	14/12/2011	2012/10
CCNE	3262	Pharmaceutique répartition (1621) <i>Salaires 2011</i>	07/01/1992	01/03/2011	2011/16
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	21/11/2009	18/03/2011	2011/19
CCNE	3269	Pompes funèbres (759) <i>Salaires 2011</i>	01/03/1974	27/01/2011	2011/11
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>N° 91 salaires minima 2011</i>	22/10/1985	24/02/2011	2011/15
CCNE	3248	Promotion immobilière (1512) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	18/05/1988	21/02/2011	2011/21

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3173	Propreté entreprises (1810) <i>N° 10 à l'accord du 25/06/02 classifications (salaires 2012)</i>	01/07/1994	28/09/2011	2011/47
CCNE	3073	Publicité (86) <i>Salaires minima annexe III</i>	22/04/1955	16/06/2011	2011/33
CCNE	3285	Radiodiffusion (1922) <i>Salaires (VP) 2011</i>	11/04/1996	12/07/2011	2011/38
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Salaires minima 2011</i>	06/12/1971	07/10/2011	2011/47
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiables (454) <i>Accord de méthode égalité femmes / hommes</i>	15/05/1968	28/11/2011	2012/10
CCNE	3137	Sérigraphie industrie (614) <i>Égalité professionnelle femmes hommes Salaires minima conventionnels au 01/01/2012</i>	23/03/1971	08/12/2011 08/12/2011	2012/5 2012/5
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>Salaires minima conventionnels 2011</i>	26/04/2000	27/01/2011	2011/11
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Mesures de suppression des écarts rémunération femmes hommes</i>	10/12/1985	08/03/2011	2011/26
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Formation professionnelle</i>	21/12/1950	01/02/2011	2011/17
CCNE	3079	Verre fabrication mécanique industries (669) <i>Salaires minima 2011</i>	08/06/1972	24/02/2011	2011/19
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>N° 53 instaurant un article 21 ter - travail de nuit</i>	05/07/1995	06/10/2011	2011/45
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>N° 28 modifiant article 29 - travail de nuit</i>	31/01/2006	06/10/2011	2012/45
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	13/02/1969	21/12/2011	2011/10
CCNE	3172	Vitrail industrie (1945) <i>Égalité salariale</i>	15/11/1996	06/05/2011	2011/33
CCNE	3061	Voyages tourisme agences personnel (1710) <i>Formation professionnelle sécurisation parcours</i>	12/03/1993	02/02/2011	2011/22

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCN		Assurances sociétés échelons intermédiaires (438) <i>Rémunérations minimales pour l'année 2011</i>	13/11/1967	27/04/2011	2011/34
CCN		Assurances sociétés producteurs salariés (653) <i>Rémunérations minimales pour l'année 2011</i>	27/03/1972	27/04/2011	2011/34
CCN	3013	Coopératives de consommation gérants (1325) <i>Formation professionnelle</i>	21/11/1984	01/12/2011	2012/8
CCN	3072	Coopératives de consommation salariés (179) <i>Formation professionnelle</i>	30/04/1956	01/12/2011	2012/8
CCN		Crédit mutuel (1468) <i>Formation professionnelle</i>	29/06/1987	22/03/2011	2011/27
APNE		Alimentaires industries <i>Emploi et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	11/07/2011		2011/45
APNE		Librairie salaires et primes 2011	24/03/2011		2011/28
APNE	3157	Maroquinerie salaires minima au 01/02/2011	06/01/2011		2011/14
APNE		Menuiseries charpentes classifications et salaires <i>N° 8 - classifications salaires et primes 2011</i>	28/06/2002	17/03/2011	2002/29 2011/30
APNE		Panneaux à base de bois <i>Égalité professionnelle</i>	07/07/2011		2011/44
APN		Banque populaire <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	23/11/2011		2012/10
APN		Bois industrie <i>Égalité professionnelle</i>	05/07/2011		2011/51
APN		Bois menuiseries <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	15/09/2011		2012/10
APN		Carrières ciments tuiles <i>Formation professionnelle</i>	15/09/2011		2012/4
APN		Économie sociale <i>Égalité prévention discrimination</i>	23/05/2011		2011/44
APN		Électriques gazières <i>Égalité professionnelle hommes femmes</i>	20/12/2011		2012/2

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
APN		Fret ferroviaire <i>Formation professionnelle</i>	13/09/2011		2011/48
APN		Hôtellerie restauration loisirs <i>Formation professionnelle</i>	10/01/2011		2011/34
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE		Bois pin maritime Gascogne (172) <i>N° 8 salaires minima + valeur du point (VP)</i>	29/03/1956	08/02/2011	2011/16
CCRE	3185	Couture parisienne (303) <i>Formation professionnelle</i>	10/07/1961	08/12/2011	2012/3
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	01/10/1985	04/03/2011	2011/44
CCRE		Métallurgie Gironde Landes (1635) <i>Modifiant la convention - mise à jour</i>	19/02/1991	18/02/2011	2011/23
AIFR		Architecture entreprises Alsace (2332) <i>Salaires (VP) au 01/01/2011</i>	27/02/2003	20/01/2011	2011/20
AIFR		Architecture entreprises Aquitaine (2332) <i>Salaires (VP) au 01/02/2011</i>	27/02/2003	20/01/2011	2011/12
AIFR		Architecture entreprises Auvergne (2332) <i>Salaires (VP) à compter du 01/01/2012</i>	27/02/2003	25/11/2011	2012/4
AIFR		Architecture entreprises Basse-Normandie (2332) <i>Salaires (VP) au 01/01/2011</i>	27/02/2003	17/03/2011	2011/20
AIFR		Architecture entreprises Bourgogne (2332) <i>Salaires (VP) au 01/02/2011</i> <i>Salaires (VP) au 01/01/2012</i>	27/02/2003	20/01/2011 21/11/2011	2011/12 2012/2
AIFR		Architecture entreprises Bretagne (2332) <i>Salaires (VP) au 01/01/2012</i>	27/02/2003	15/11/2011	2012/2
AIFR		Architecture entreprises Centre (2332) <i>Salaires (VP) au 01/02/2011</i>	27/02/2003	20/01/2011	2011/12
AIFR		Architecture entreprises Champagne-Ardenne (2332) <i>Salaires (VP) au 01/01/2012</i>	27/02/2003	14/11/2011	2012/2
AIFR		Architecture entreprises Corse (2332) <i>Salaires (VP) au 01/01/2011</i>	27/02/2003	07/04/2011	2011/20

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
AIFR		Architecture entreprises Franche-Comté (2332) <i>Salaires (VP) à compter du 01/01/2012</i>	27/02/2003	23/11/2011	2012/4
AIFR		Architecture entreprises Haute-Normandie (2332) <i>Salaires (VP) au 01/01/2012</i>	27/02/2003	14/11/2011	2012/2
AIFR		Architecture entreprises Limousin (2332) <i>Salaires (VP) à compter du 01/01/2012</i>	27/02/2003	06/12/2011	2012/4
AIFR		Architecture entreprises Nord - Pas-de-Calais (2332) <i>Salaires (VP) au 01/01/2011</i>	27/02/2003	01/03/2011	2011/20
AIFR		Architecture entreprises PACA (2332) <i>Salaires (VP) au 01/01/2011</i>	27/02/2003	11/03/2011	2011/20
AIFR		Architecture entreprises Pays de la Loire (2332) <i>Salaires (VP) au 01/01/2011</i>	27/02/2003	31/01/2011	2011/20
AIFR		Architecture entreprises Poitou-Charentes (2332) <i>Salaires (VP) à compter du 01/01/2012</i>	27/02/2003	05/12/2011	2012/4
AIFR		Architecture entreprises Rhône-Alpes (2332) <i>Salaires (VP) à compter du 01/01/2012</i>	27/02/2003	06/12/2011	2012/4
AIFR		Carrières matériaux industrie ETAM Normandie (135) <i>Salaires minimaux 2011</i>	12/07/1955	12/01/2011	2011/13
AIFR		Carrières matériaux industrie ouvriers Normandie (87) <i>Salaires minimaux 2011</i>	22/04/1955	12/01/2011	2011/13
AIFR		Travaux publics ETAM Alsace (2614) <i>Salaires minima 2012</i>	12/07/2006	15/12/2011	2012/8
AIFR		Travaux publics ETAM Auvergne (2614) <i>Salaires minima 2012</i>	12/07/2006	22/12/2011	2012/4
AIFR		Travaux publics ETAM Bourgogne (2614) <i>Salaires minima 2011</i> <i>Salaires minima 2011</i>	12/07/2006	25/01/2011 12/07/2011	2011/14 2011/38
AIFR		Travaux publics ETAM Bretagne (2614) <i>Salaires minimaux 2012</i>	12/07/2006	08/12/2011	2012/3
AIFR		Travaux publics ETAM Centre (2614) <i>Salaires minima 2012</i>	12/07/2006	14/12/2011	2012/10

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
AIFR		Travaux publics ETAM Champagne-Ardenne (2614) <i>Salaires minima 2012</i>	12/07/2006	12/12/2011	2012/5
AIFR		Travaux publics ETAM Franche-Comté (2614) <i>Salaires minima 2011</i> <i>Salaires minima 2012</i>	12/07/2006	11/01/2011 22/12/2011	2011/14 2012/5
AIFR		Travaux publics ETAM Île-de-France (2614) <i>Salaires minimaux 2012</i>	12/07/2006	05/12/2011	2012/3
AIFR		Travaux publics ETAM Languedoc-Roussillon (2614) <i>Salaires barème des minima 2012</i>	12/07/2006	05/12/2011	2012/10
AIFR		Travaux publics ETAM Lorraine (2614) <i>Salaires minima 2011</i>	12/07/2006	12/01/2011	2011/12
AIFR		Travaux publics ETAM PACA (2614) <i>Salaires minima pour 2012</i>	12/07/2006	06/12/2011	2012/1
AIFR		Travaux publics ETAM Pays de la Loire (2614) <i>Salaires minima (RMH) pour 2012</i>	12/07/2006	16/12/2011	2012/7
AIFR		Travaux publics ETAM Picardie (2614) <i>Salaires minima pour 2012</i>	12/07/2006	14/12/2011	2012/6
AIFR		Travaux publics ETAM Poitou-Charentes (2614) <i>Salaires minimaux 2012</i>	12/07/2006	15/12/2011	2012/4
AIFR		Travaux publics ouvriers Alsace (1702) <i>Salaires minima 2012</i>	15/12/1992	15/12/2011	2012/8
AIFR		Travaux publics ouvriers Auvergne (1702) <i>Salaires minima 2012</i>	15/12/1992	22/12/2011	2012/4
AIFR		Travaux publics ouvriers Bourgogne (1702) <i>Salaires minima 2011</i>	15/12/1992	25/01/2011	2011/14
AIFR		Travaux publics ouvriers Bretagne (1702) <i>Salaires minimaux 2012</i>	15/12/1992	08/12/2011	2012/3
AIFR		Travaux publics ouvriers Centre (1702) <i>Salaires minima 2012</i>	15/12/1992	14/12/2011	2012/10
AIFR		Travaux publics ouvriers Champagne-Ardenne (1702) <i>Salaires minima 2012</i>	15/12/1992	12/12/2011	2012/5

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
AIFR		Travaux publics ouvriers Franche-Comté (1702) <i>Salaires minima 2011</i> <i>Salaires minima 2012</i>	15/12/1992	11/01/2011 22/12/2011	2011/14 2012/5
AIFR		Travaux publics ouvriers Île-de-France (1702) <i>Salaires minimaux 2012</i>	15/12/1992	05/12/2011	2012/3
AIFR		Travaux publics ouvriers Languedoc-Roussillon (1702) <i>Salaires barème minima 2012</i>	15/12/1992	05/12/2011	2012/10
AIFR		Travaux publics ouvriers Lorraine (1702) <i>Salaires minima 2011</i>	15/12/1992	12/01/2011	2011/12
AIFR		Travaux publics ouvriers Midi-Pyrénées (1702) <i>Salaires minimaux 2012</i>	15/12/1992	24/11/2011	2012/3
AIFR		Travaux publics ouvriers Pays de la Loire (1702) <i>Salaires minima (RMH) pour 2012</i>	15/12/1992	16/12/2011	2012/7
AIFR		Travaux publics ouvriers Picardie (1702) <i>Salaires minima pour 2012</i>	15/12/1992	14/12/2011	2012/6
AIFR		Travaux publics ouvriers Poitou-Charentes (1702) <i>Salaires minimaux 2012</i>	15/12/1992	15/12/2011	2012/4
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
CCDE		Métallurgie Allier (898) <i>Salaires (TEG + RMH) + primes</i>	21/07/1976	09/12/2011	2012/2
CCDE		Métallurgie Hautes-Pyrénées (1626) <i>Salaires TEGA 2011</i>	18/02/1992	25/03/2011	2011/21
CCDE	3334	Métallurgie Loir et Cher (2579) <i>Salaires (RAG+RMH) 2011 + indemnités de panier</i>	05/07/1991	06/01/2011	2011/11
CCAE		Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme) (1007) <i>N° 63 salaires (TEGA) 2011</i> <i>N° 64 salaires barème RMH</i> <i>N° 65 salaires (travailleurs à domicile)</i>	11/04/1979	09/12/2011 09/12/2011 09/12/2011	2012/3 2012/3 2012/3
CCAE		Métallurgie Valenciennois Cambrésis (Nord) (1592) <i>Salaires RAHG 2011</i>	13/07/1990	01/04/2011	2011/21
AIFD		Boulangerie pâtisserie artisanales Eure (843) <i>Salaires 2011</i>	19/03/1976	17/02/2011	2011/16

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

IV. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE

IV.1. L'APPLICATION DE LA LOI PORTANT RÉFORME DES RETRAITES RELATIVE AU PERCO

L'actualité législative et réglementaire de la participation financière a été cette année marquée par la parution des deux décrets d'application de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites qui visent à conforter la montée en puissance du plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) en favorisant son alimentation et en renforçant sa sécurité.

Pris en application des articles 108, 109 et 110 de la loi, le décret en Conseil d'État n° 2011-1449 du 7 novembre 2011 portant sur l'alimentation et la gestion du PERCO et l'information des bénéficiaires prévoit les modalités d'alimentation du PERCO par des jours de congés non pris (lorsque le salarié ne bénéficie pas d'un compte épargne temps) et par la moitié du montant attribué au titre de la participation (lorsque le salarié ne fait pas connaître son choix de percevoir ou de placer ces sommes). Il organise les deux premiers temps de l'information due aux salariés à savoir lors de la signature du contrat de travail avec le livret d'épargne salariale et sur le bulletin d'option que reçoit chaque bénéficiaire après le calcul de sa participation. Il précise également les conditions dans lesquelles ses investissements peuvent être sécurisés.

Pris en application du seul article 110 de la loi, le décret n° 2011-450 sur l'information des bénéficiaires de la participation et de la sécurité des avoirs prévoit le troisième temps de l'information du salarié, lors du relevé annuel de ses investissements dans le PERCO.

IV.2. LES ACCORDS COLLECTIFS ET AVENANTS SIGNÉS EN 2011

Alors que le thème de la participation financière relève, en premier lieu, des négociations d'entreprise ou d'établissement, les accords-cadres d'intéressement et de participation ainsi que les dispositifs d'épargne salariale et d'épargne retraite collective, peuvent, depuis 2007, se développer également au niveau de la branche. En 2011, la négociation à ce niveau demeure limitée en matière d'épargne salariale (neuf accords ou avenants), comme les années précédentes (neuf textes en 2009, onze textes en 2010). L'essentiel de la négociation a eu pour finalité la mise en conformité des accords existants notamment

avec les dispositions de la loi portant réforme des retraites mais aussi d'assurer la reconduction des dispositifs appliqués précédemment.

Ainsi, quatre avenants conclus le 17 juin 2011 dans les branches du *bâtiment* et des *travaux publics* actualisent ou remplacent les accords préexistants relatifs à la participation, au plan d'épargne interentreprises (PEI) et au plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) au regard de la gestion de la réserve de participation, de l'alimentation et de la gestion du PERCO, résultant de la loi du 9 novembre 2010 (adossement obligatoire de la participation à un plan d'épargne salariale, affectation par défaut de la participation dans le PERCO, possibilité pour les salariés qui ne disposent pas d'un compte épargne temps mais bénéficient d'un PERCO d'alimenter ce dernier avec des jours de congé dans la limite de cinq jours, obligation de prévoir une gestion pilotée de l'épargne investie dans un PERCO).

Deux textes portant mise à jour d'une convention collective mentionnent la possibilité pour les entreprises concernées de mettre en place un ou plusieurs des dispositifs d'épargne salariale :

- l'accord du 12 mai 2011 portant mise à jour de la convention collective nationale des *associations agréées de surveillance de la qualité de l'air* ;
- l'avenant du 18 février 2011 de mise à jour de la convention collective des *industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes*.

Enfin, trois accords ont été conclus pour mettre en place des dispositifs de participation financière :

- l'accord du 23 juin 2011 des *industries et commerces de la récupération et du recyclage* porte sur trois des dispositifs de participation financière : participation pour les entreprises de moins de cinquante salariés qui souhaitent l'appliquer, PEI et PERCO-I ;
- deux accords conclus le 30 juin 2011 par les *organismes du régime général de Sécurité sociale* – un accord d'intéressement et un accord de plan d'épargne interentreprises – reconduisent pour la période 2011-2013 les dispositifs mis en place en 2002 pour la première fois et depuis régulièrement renouvelés.

IV.3. CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Les négociations en matière de participation et d'épargne salariale au niveau des branches demeurent limitées. Pour autant, cela ne traduit pas un manque d'intérêt pour ces dispositifs, puisque concrètement, nombre d'entreprises sont effectivement parties prenantes à un PEI ou à un PERCO-I. Mais, ce type de PEI et ou PERCO-I étant proposé par la plupart des organismes financiers acteurs dans ce domaine de l'épargne salariale, ces dispositifs sont fréquemment mis en place entre entreprises prises individuellement.

Liste des textes analysés abordant le thème de la participation financière⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3306	Air qualité associations agréées surveillance (2230) <i>Mise à jour de la convention qualité de l'air</i>	03/10/2001	12/05/2011	2011/32
APNE	3107	Bâtiment travaux publics plans épargne interentreprises PEI <i>N° 2 à l'accord-cadre instituant les PEI-BTP</i> <i>N° 2 à l'accord-cadre portant règlement PERCO-BTP</i> <i>N° 2 à l'accord portant règlement PEI-BTP à 5 ans</i>	17/01/2008	17/06/2011 17/06/2011 17/06/2011	2008/17 2011/35 2011/35 2011/35
APN	3005	Bâtiment travaux publics participation <i>N° 2 à la convention participation BTP</i>	28/11/2008	17/06/2011	2009/21 2011/35
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Plan épargne et retraite PEI ET PERCOI - règlement</i>	06/12/1971	23/06/2011	2011/37
CCN		Sécurité sociale organismes (218) <i>Plan épargne interentreprises</i> <i>Protocole d'accord intéressement (et annexes)</i>	08/02/1957	30/06/2011 30/06/2011	2011/37 2011/37
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE		Métallurgie Gironde Landes (1635) <i>Modifiant la convention - mise à jour</i>	19/02/1991	18/02/2011	2011/23

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

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

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

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

En matière de durée du travail, la loi du 20 août 2008 a établi un équilibre fondé sur trois piliers :

1. La définition des règles essentielles destinées à protéger la santé et la sécurité des salariés (durées maximales, repos, congés) reste, au nom de l'ordre public social, du domaine de la loi et du règlement dans le strict respect des exigences communautaires en la matière.
2. Les éléments de la durée du travail touchant à l'organisation du travail relèvent quant à eux de la négociation collective, au plus près des besoins et donc, en premier lieu, au niveau de l'entreprise. La loi de 2008 a consacré la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche sur les sujets structurants en matière d'organisation productive (aménagement du temps de travail, heures supplémentaires, forfaits).
3. La notion de durée légale du travail est conçue comme le seuil de déclenchement des majorations pour heures supplémentaires et non comme un plafond. Les dispositions de la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA) confèrent aux heures supplémentaires un régime fiscal et social favorable.

C'est au regard de cet équilibre que doit être appréciée l'activité conventionnelle sur la durée du travail. Il convient notamment de mettre en regard la négociation de branche avec la dynamique de la négociation en entreprise – niveau privilégié de négociation en la matière.

V.1. L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL, LES FORFAITS ET LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

V.1.1. L'aménagement du temps de travail issu de la loi du 20 août 2008

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a créé un mode unique d'aménagement négocié du temps de travail qui se substitue aux différents modes précédents (modulation, cycle, réduction du temps de travail – RTT – par octroi de journées ou demi-journées de repos) avec des règles beaucoup plus souples.

Ainsi, les clauses obligatoires devant figurer dans l'accord collectif sont moins nombreuses. Cet accord doit prévoir, outre les limites pour le décompte des heures supplémentaires, les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail (sept jours, sauf stipulation contraire), ainsi que les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Articulation avec les accords antérieurs

Les accords relatifs à l'aménagement du temps de travail conclus sur la base des articles du Code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008 restent en vigueur, sans limitation de durée. Cette disposition, destinée à sécuriser les entreprises et les salariés, ne fait néanmoins pas obstacle à ce qu'une entreprise négocie un accord d'aménagement du temps de travail qui ne serait pas conforme à l'accord de branche antérieur.

Trois accords (*activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie ; cabinets et cliniques vétérinaires ; commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*) établissent un cadre au niveau de la branche pour un aménagement négocié du temps de travail.

L'accord du 11 octobre 2011 qui modifie des dispositions de la convention des *activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie* prévoit, en effet, que la durée du travail peut être répartie sur une période supérieure à la semaine, conformément à l'article L.3122-2 du Code du travail. L'accord précise que les variations d'horaires ne pourront avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail à plus de 46 heures par semaine. Un programme indicatif est établi pour chaque période. En cas de modification de la programmation, le délai de prévenance est d'au moins une semaine à l'avance s'il s'agit d'une augmentation ou d'une diminution de la durée hebdomadaire, ou de 48 heures à l'avance s'il s'agit seulement d'un changement de l'horaire de travail.

L'accord du 6 octobre 2011 relatif à la convention *cabinets et cliniques vétérinaires* fait également référence au nouveau dispositif de répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine. En cas de modification de la programmation, le délai de prévenance des salariés est de 14 jours ouvrés pour une modification sur huit heures en plus ou en moins par semaine, et de deux jours calendaires en cas d'urgence et dans des situations exceptionnelles de surcroît ou de baisse de travail, dès lors que la modification est limitée à quatre heures en plus ou en moins. L'accord prévoit par ailleurs une limite haute hebdomadaire fixée à 42 heures déclenchant des majorations pour heures supplémentaires et une limite basse fixée à 28 heures.

Ces deux accords envisagent un lissage de la rémunération mensuelle et précisent les conditions de prise en compte des absences ainsi que des départs et des arrivées en cours de période pour le calcul de la rémunération.

L'accord du 28 janvier 2011 dans la branche *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* rappelle quant à lui la possibilité d'un aménagement du temps de travail sur quatre semaines au plus par décision unilatérale de l'employeur dans les conditions fixées par la partie règlementaire du Code du travail.

V.1.2. Les forfaits

Les forfaits annuels en heures

Deux accords prévoient le recours aux forfaits annuels en heures.

Dans la branche des *activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie*, l'accord précise les modalités de contrôle de la durée du travail des salariés titulaires d'une convention de forfait. Il est ainsi prévu que, chaque mois, les salariés concernés remettent à la direction un relevé des heures accomplies au cours des mois précédents.

L'accord du 7 février 2011 conclu dans la branche des *industries des jeux, jouets, articles de fête, puériculture, modélisme et industries connexes* prévoit la possibilité de dépasser la durée annuelle de référence (1 607 heures) sur la base du volontariat, confirmé par un accord individuel écrit conclu entre le salarié volontaire et l'employeur. La question du traitement des absences est également abordée : les absences indemnisées et les congés légaux ou conventionnels ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre d'heures à travailler.

Les forfaits annuels en jours

Ce type de convention de forfait, qui consiste à décompter le temps de travail en jours et non plus en heures, s'adresse à des personnels largement autonomes dont le temps de travail ne peut être prédéterminé.

Six accords font référence au forfait annuel en jours : *entreprises de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes* ; *activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie* ; *industries des jeux* ; *meunerie* ; *travaux publics* ; *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*. Parmi eux, les accords *travaux publics* et *meunerie*

portent plus spécifiquement sur les salaires minima des salariés en forfait jours.

L'accord de la branche *industrie des jeux* met en œuvre les dispositions de la loi du 20 août 2008 relatives au dépassement du forfait annuel (fixé à 218 jours) par la renonciation à des jours de repos. La loi du 20 août 2008 a en effet prévu que le salarié qui le souhaite peut, en accord avec le chef d'entreprise, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, sans qu'un accord collectif n'ait besoin d'autoriser ce procédé. Cet accord fixe à 225 jours par an le nombre de jours maximal de travail après renonciation à des jours de congés et prévoit par ailleurs un taux de majoration minimum de 10 % pour ces jours.

De plus, deux accords précisent la valeur d'une journée entière ou d'une demi-journée de travail, ce qui peut avoir une incidence en cas d'absence notamment. L'accord de la branche *entreprises de matériel aéronautique* comme celui de la branche *industries des jeux* obtiennent ainsi la valeur d'une journée entière de travail en divisant le salaire de base réel mensuel par 22, ou par 44 s'il s'agit d'une demi-journée.

V.1.3. Les heures supplémentaires

V.1.3.1. Les contingents conventionnels d'heures supplémentaires

La convention collective des *remontées mécaniques et domaines skiables* prévoit que le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé, à défaut d'accord d'entreprise, à 150 heures sur une période de référence qui s'étend, compte tenu de la particularité de la profession, du 1^{er} novembre au 31 octobre de l'année suivante.

La convention collective des *cabinets et cliniques vétérinaires* fixe le contingent annuel d'heures supplémentaires à 220 heures à compter du 1^{er} janvier 2012.

V.1.3.2. Le maintien des majorations légales

La majorité des accords traitant des heures supplémentaires aborde la question des taux de majoration, le plus souvent pour rappeler les taux de majoration légaux soit 25 % pour les huit premières heures et 50 % au-delà : *activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie, commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, vins de Champagne, métallurgie Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx*.

V.1.3.3. Le repos compensateur équivalent : une alternative à la majoration salariale

L'accord collectif de la convention des *activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie* prévoit que les entreprises pourront remplacer tout ou partie des heures supplémentaires et/ou des majorations afférentes par un repos compensateur, après information et consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

L'accord des *vins de Champagne* prévoit que le paiement de chaque heure supplémentaire réalisée au-delà de soixante heures hebdomadaires (par application des dérogations prévues par le Code rural) peut être remplacé, en tout ou partie, à la demande du salarié, par un repos compensateur équivalent. Le paiement de chaque heure supplémentaire réalisée au-delà de la soixantième est remplacé par un repos équivalent majoré de 50 %, soit une heure et trente minutes. En cas de remplacement partiel, chaque heure supplémentaire est remplacée par un repos équivalent et la majoration donne lieu à paiement.

La convention collective du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* prévoit que les heures supplémentaires et leurs majorations, pourront être intégralement compensées en temps de repos suivant des règles propres à chaque entreprise et établissement.

V.2. LES AUTRES THÈMES DE NÉGOCIATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

V.2.1. Le temps partiel

Quatre branches abordent les modalités d'organisation du temps partiel

L'avenant du 11 octobre 2011 à la convention collective des *activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie* prévoit la mise en place d'un temps partiel décompté sur une base hebdomadaire et précise les modalités de sa mise en œuvre (clauses contractuelles, heures complémentaires, délai de prévenance, priorité de passage à temps plein). L'avenant souligne qu'aucune journée de travail ne peut être d'une durée inférieure à trois heures consécutives et il ne peut y avoir qu'une interruption par journée de travail. Lorsque l'interruption est supérieure à deux heures, dans la limite de trois heures, les heures accomplies après l'interruption sont majorées de 10 %.

Les deux branches *industries de la teinturerie nettoyage, blanchisserie du Nord et du Pas-de-Calais* et *animation* mettent en place le temps partiel annualisé. Elles prévoient à ce titre une programmation indicative annuelle des volumes horaires hebdomadaires transmise aux intéressés, précisant dans la mesure du possible, les jours travaillés par chaque salarié.

L'avenant du 26 septembre 2011 de l'*animation* propose un salaire mensuel lissé sur la base suivante : "l'horaire mensuel servant au calcul de la rémunération sera égal au douzième de l'horaire annuel garanti figurant au contrat, majoré de 10 % pour tenir compte des congés payés". Avec l'accord de l'employeur, le salarié peut opter pour un autre mode de rémunération.

Le temps partiel, un thème également évoqué sous l'angle de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Les accords négociés dans le contexte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soulignent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière tant pour les femmes que pour les hommes. Ils renvoient aux entreprises le soin d'examiner l'organisation du travail des équipes en tenant compte dès le départ de la diversité des temps travaillés afin qu'ils ne soient pas source de discrimination (*industries électriques et gazières, Pôle emploi, exploitations frigorifiques, industries céramiques, Banque Populaire, fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique*).

Pôle emploi, la branche des *exploitations frigorifiques* et celle des *tracteurs* préconisent la mise en œuvre du temps partiel choisi en tenant compte des contraintes de l'organisation de l'activité et de la charge effective de travail des salariés. Ainsi, l'accord conclu dans la branche des *exploitations frigorifiques* prévoit que les salariés travaillant à temps partiel ne peuvent subir plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée et sauf demande expresse du salarié, une coupure inférieure ou égale à deux heures, étant précisé que lorsque le temps de travail effectif journalier est inférieur à trois heures, aucune coupure n'est possible.

Les branches *industries céramiques, industries électriques et gazières, tracteurs, Pôle emploi* et *Banque Populaire* abordent le travail à temps partiel dans l'optique de favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, au travers par exemple d'un entretien individuel (*industries céramiques*).

V.2.2. Le travail dominical

La convention collective nationale de la *fabrication de l'ameublement* se dote d'un nouvel article consacré au travail exceptionnel le dimanche. Celui-ci prévoit une majoration de 100 % du taux horaire pour les heures de travail effectuées le dimanche.

De même, les partenaires sociaux de la branche *sucreries, distilleries, raffineries* dont les entreprises bénéficient de la dérogation de droit au repos dominical (articles L.3132-12 et R.3132-5 du Code du travail), ont négocié une augmentation de dix points de l'indemnité appliquée pour le travail du dimanche. Cette indemnité se monte aujourd'hui à 55 % de la rémunération journalière.

Au niveau territorial interprofessionnel, un protocole d'accord collectif sur l'ouverture dominicale dans le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de Marseille a été signé le 2 novembre 2011. Cet accord concerne plus de 3 300 commerces non alimentaires et plus de 10 000 salariés.

Il prévoit des engagements en matière d'emploi :

- favoriser l'embauche des publics en difficulté et des personnes handicapées ;
- privilégier les contrats à durée indéterminée ;
- accorder en priorité aux salariés ne souhaitant plus travailler le dimanche un changement de poste équivalent à leur emploi ou à leur catégorie professionnelle et ne comportant pas de travail le dimanche ;
- accorder un certain nombre de dimanches de repos par an aux salariés volontaires.

Cet accord prévoit également l'octroi de contreparties aux salariés concernés par le travail dominical. Les salariés bénéficient au choix :

- d'une majoration de salaire (30 % du SMIC horaire pour certains dimanches listés tels que le premier dimanche suivant l'ouverture des soldes d'hiver ; 15 % du SMIC horaire pour les autres dimanches de l'année) ;
- d'un repos compensateur équivalent aux heures travaillées le dimanche et restant acquis pour le salarié quelle que soit la date de prise effective de ce repos.

Un groupe de travail, composé des parties signataires de l'accord et notamment chargé de l'animation de la zone touristique, sera informé des éventuelles difficultés provenant de l'application de cet accord.

À noter : le rapport sur l'évaluation de la mise en œuvre de la loi du 10 août 2009 du Comité parlementaire, présidé par Monsieur le sénateur Méhaignerie, chargé de veiller au respect du principe du repos dominical a été publié le 15 novembre 2011. Le Comité appelle les partenaires sociaux "à s'approprier la nouvelle législation et à négocier de bonne foi".

V.2.3. Les astreintes

Non considérée comme du temps de travail effectif, hormis le temps passé en intervention, l'astreinte se définit comme la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise (article L.3121-5 du Code du travail).

Les cinq accords conclus en 2011 (*activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie ; commerce de détail et gros à prédominance alimentaire ; entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation ; entreprises des services de l'eau et de l'assainissement ; entreprises des papiers et cartons*) sont des modifications de textes déjà existants. Ils procèdent, dans leur quasi-totalité, à une modification des modalités de compensation financière.

V.2.4. Le travail de nuit

La négociation de branche sur le travail structurel de nuit connaît un nouvel essor avec 11 avenants et accords sur ce thème, après plusieurs années marquées par un recul du nombre de textes négociés (deux textes conventionnels en 2010, quatre en 2009 et six en 2008).

Leur analyse permet de distinguer :

- les textes de portée limitée, qui actualisent les dispositifs sans les modifier en profondeur ;
- et ceux, plus nombreux, qui en modifient la structure.

V.2.4.1. Des modifications à la marge dans le cadre de travaux d'actualisation des conventions collectives

Trois avenants d'actualisation des conventions collectives apportent des correctifs sur les dispositions du travail de nuit qui n'affectent pas les dispositifs en vigueur. Il s'agit :

- d'une mise en conformité au regard des réserves ou des exclusions, soulevées par l'Administration sur le texte initial (*services de l'automobile ; activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie*) ;
- d'actualisation des références aux articles du Code du travail (*commerce de détail de gros à prédominance alimentaire*).

V.2.4.2. Des modifications plus profondes, sur des aspects variés du travail de nuit

Les accords collectifs relatifs au travail de nuit doivent comporter les éléments qui justifient le recours au travail de nuit et les contreparties de cette sujétion sous forme de repos compensateur ou, le cas échéant, de salaire.

Un rappel fréquent du caractère exceptionnel du travail de nuit

L'accord à la convention collective des *entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation* rappelle ce caractère exceptionnel du travail de nuit, dont le recours doit être "occasionnel, voire exceptionnel". Le texte impose à l'employeur de justifier, pour recourir au travail de nuit, de "la nécessité d'assurer des services de maintenance ou des interventions d'urgence chez les clients ou dans les entreprises", et précise que ce recours au travail de nuit doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés concernés. La majoration de 50 % des heures de nuit est maintenue.

Ce caractère exceptionnel du travail de nuit est également rappelé dans les branches des *cabinets et cliniques vétérinaires et des vétérinaires praticiens salariés*.

Des contreparties renégociées

Dans plusieurs branches, si les contreparties salariales demeurent inchangées, des précisions sont apportées en matière de repos compensateur.

Les contreparties au travail de nuit sont, dans deux branches, renvoyées à la négociation d'entreprise, sous réserve du respect d'un plancher fixé au niveau de la branche. Ainsi, dans la *fabrication de l'ameublement*, les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties "fixées par l'entreprise, au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés sous forme de repos compensateur ou réduction d'horaire qui ne sauraient être inférieurs à 5 % des heures de nuit pratiquées et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale".

Dans les *sociétés d'assistance*, la majoration pour travail de nuit est aussi négociée au niveau des entreprises, sous réserve du respect d'une majoration fixée par la branche : pour toute heure de nuit, la majoration est portée à 35 % du 1^{er} au 31 décembre 2012 (au lieu de 30 %) et à 40 % à compter du 1^{er} janvier 2013.

Les contreparties sous forme de repos compensateur sont modifiées dans la branche des *vétérinaires praticiens salariés* : dorénavant, les travailleurs de nuit bénéficient “d’une nuit de repos compensateur, par tranche de 270 heures de travail effectif accomplies entre 22 heures et 7 heures, au *prorata* et dans la limite de six nuits de repos”.

Dans la branche des *activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie*, il est désormais possible d’accoler à des jours de congés payés, les journées de repos complémentaires attribuées en fonction du nombre d’heures de nuit effectuées au cours de l’année (entre un et six jours).

La convention collective régionale de la *métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx* complète les stipulations de l’accord national sur le travail structurel de nuit s’agissant des majorations d’inconfort pour travail exceptionnel de nuit. Les heures de travail ainsi exécutées exceptionnellement, entre 22 heures et 6 heures, bénéficient d’une majoration d’inconfort de 20 % s’ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit

Au-delà des contreparties exigées par le Code du travail, les accords collectifs doivent prévoir des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés, à faciliter l’articulation entre la vie privée et l’activité nocturne, et à assurer l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les branches des *cabinets et cliniques vétérinaires* et des *vétérinaires praticiens salariés* rappellent que l’affectation à un poste de travail de nuit doit tenir compte des responsabilités familiales et sociales du salarié (garde d’un enfant, prise en charge d’une personne dépendante), et prévoient la mise à disposition de locaux et mobiliers nécessaires permettant d’organiser les temps d’activité et de pause dans des conditions de confort satisfaisantes.

L’employeur devra en outre s’assurer que le travailleur de nuit dispose d’un moyen de transport permettant le trajet entre le domicile et le lieu de travail. Des dispositions relatives au changement de poste sont prévues : passage ou retour d’un poste de nuit à un poste de jour, et inversement. Est également prévu le transfert sur un poste de jour des salariées enceintes ou revenant d’un congé de maternité.

Des dérogations conventionnelles au plus près des besoins de la branche

Le recours à la négociation collective permet, lorsque le Code du travail l'autorise, de déroger à certaines dispositions légales, pour adapter ce mode d'aménagement du temps de travail aux besoins spécifiques de la branche ou de l'entreprise.

Est considéré comme travail de nuit tout travail entre 21 heures et 6 heures. Il est possible, par convention ou accord collectif étendu, de prévoir une autre période de neuf heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures. Les partenaires sociaux utilisent cette souplesse selon les évolutions de leurs besoins. Dans la branche des *remontées mécaniques*, est désormais considéré comme travail de nuit, tout travail entre 21 heures et 6 heures contre 22 heures et 6 heures auparavant. De même, chez les ouvriers de la spécialité travaux de voies ferrées de la branche des *travaux publics*, ou encore la branche des *entreprises de désinfection, désinsectisation dératisation*. À l'inverse, cette période est resserrée dans la branche des *vétérinaires praticiens salariés*.

V.2.5. Le travail intermittent

Le travail intermittent vise à prendre en compte la situation des activités caractérisées par l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, principalement en raison de la saisonnalité de l'activité, tout en garantissant la continuité de la relation contractuelle au travers d'un contrat à durée indéterminée.

En 2011, la branche de *l'esthétique, cosmétique, enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie* a mis en place le travail intermittent pour certains personnels d'enseignement technique.

V.2.6. Les congés payés et les jours fériés

En matière de congés payés, la négociation porte principalement sur la durée du congé annuel et sur les modalités d'exercice du droit au congé.

La branche des *associations agréées de surveillance de la qualité de l'air* a ainsi mis en place une sixième semaine de congés. La branche des entreprises de la *métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx* a, quant à elle, mis en place des congés supplémentaires en fonction de l'ancienneté.

S'agissant des modalités d'exercice du droit au congé annuel, certains accords prévoient une extension de la période de la prise des congés (1^{er} mai au 31 octobre au minimum selon le Code du travail), comme la branche des *associations agréées de surveillance de la qualité de l'air* qui prévoit une période allant du 1^{er} mai de l'année n au 30 avril de l'année n+1.

En matière de jours fériés, le Code du travail ne prévoit pas de compensation obligatoire au travail des jours fériés autres que le 1^{er} mai. Cependant, les branches peuvent prévoir des majorations de salaire ou d'autres contreparties. Ainsi la branche de la *fabrication de l'ameublement* prévoit-elle une majoration de 100 % pour les heures de travail effectuées un jour férié tombant un jour habituellement non travaillé et 125 % pour celles effectuées un jour férié tombant un jour habituellement travaillé. D'autres conventions collectives ajoutent à la majoration de salaire l'octroi de jours de repos supplémentaire en cas de travail un jour férié autre que le 1^{er} mai. C'est le cas de la branche des *activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie* qui garantit une majoration de salaire de 15 % pour les heures effectuées un jour férié ainsi qu'un jour de repos de même durée accordé dans les huit jours qui précèdent ou les trente jours qui suivent le jour férié travaillé.

V.2.7. Le compte épargne temps

En 2011, sur neuf accords traitant de ce thème (contre six en 2010 et trois en 2009), cinq sont des avenants à des conventions collectives ayant déjà institué un compte épargne temps (CET) (*vétérinaires praticiens salariés ; acteurs du lien social et familial ; services de l'automobile ; activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie ; commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*).

Parmi les cinq avenants, quatre refondent entièrement les accords relatifs au CET, notamment pour intégrer les dispositions de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites qui a prévu, en son article 76, que tout salarié pouvait, en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le CET pour cesser, de façon progressive, son activité.

Deux accords (accord du 1^{er} décembre 2011 dans les *entreprises sociales pour l'habitat* et celui 21 décembre 2011 dans la branche des *industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirop et jus de fruits*) incitent les entreprises de ces branches à mettre en place et à mobiliser l'outil CET dans le cadre des mesures en faveur de la prévention de la pénibilité au travail pour le premier et en faveur de la formation professionnelle pour le second.

Les partenaires sociaux du *bâtiment* et des *travaux publics* annoncent une négociation sur le CET au cours du premier trimestre 2012.

Les modalités d'épargne temps négociées

Les branches des *activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie*, des *vétérinaires praticiens salariés*, des *services de l'automobile* et du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* ont recherché à rendre effectives l'ensemble des modalités d'alimentation du CET, notamment par l'alimentation au titre :

- des repos compensateurs obligatoire et de remplacement ;
- de la cinquième semaine de congés payés, à condition d'en faire la demande au moins un mois avant la fin de la période de prise des congés ;
- des jours de repos et de congés accordés au titre d'un régime de réduction du temps de travail (RTT), dans la limite de cinq jours par an ;
- des heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait ;
- des jours de repos accordés aux cadres et salariés autonomes soumis à un forfait annuel en jours, dans la limite de cinq jours par an.

La branche des *acteurs du lien social et familial* ne retient pas l'alimentation du CET par la cinquième semaine de congés payés et limite le nombre de jours pouvant être épargnés sur l'année que ce soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

L'alimentation en argent du compte épargne temps

Hormis la branche des *acteurs du lien social et familial*, tous les avenants envisagent l'alimentation en argent du CET. Si cette alimentation vise dans tous les cas les primes salariales, la branche des *services de l'automobile* et celle des *activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie* y ajoutent les sommes issues de l'intéressement et de la participation. Cette dernière branche complète ces modalités d'alimentation avec les sommes issues des plans d'épargne d'entreprise.

L'utilisation du compte épargne temps prioritairement orientée vers l'indemnisation de temps non travaillés

Toutes les branches privilégient une utilisation orientée vers l'indemnisation de temps non travaillés. Sont ainsi visés tant les congés sans solde ou pour convenances personnelles, les congés de solidarité, les congés de formation. Enfin, toutes, conformément à la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, mentionnent explicite-

ment les congés de fin de carrière, permettant aux salariés de préparer leur retraite en cessant, de façon progressive, leur activité. Seule, toutefois, la branche des *acteurs du lien social et familial* détaille les modalités pratiques de la demande du salarié.

L'utilisation du compte épargne temps sous forme monétaire et le développement des liens avec l'épargne retraite

Exception faite de l'avenant conclu au sein de la branche des *acteurs du lien social et familial*, tous les avenants prévoient cette possibilité, explicitée dans des articles spécifiques détaillant les méthodes de conversion en argent des périodes de congés épargnés sur le CET, les formalités des salariés, le statut social et fiscal des sommes versées.

Si la passerelle CET-PERCO n'était pas retenue dans les accords signés en 2009 et en 2010, elle est explicitement présente dans deux accords conclus en 2011 (*services de l'automobile ; vétérinaires praticiens salariés*).

Liste des textes analysés abordant le thème du temps de travail⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>N° 02-11 compte épargne temps</i>	04/06/1983	12/04/2011	2011/29
CCNE	3023	Aéraulique installation entretien réparation (1412) <i>N° 54 modifiant forfait annuel jours</i>	21/01/1986	24/02/2011	2011/26
CCNE	3306	Air qualité associations agréées surveillance (2230) <i>Mise à jour de la convention</i>	03/10/2001	12/05/2011	2011/32
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>Mise à jour de la convention</i>	14/01/1986	19/10/2011	2012/1
CCNE	3246	Animation (1518) <i>N° 137 relatif au temps partiel modulé</i>	28/06/1988	26/09/2011	2011/43
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>N° 25 rémunérations au 01/01/2012</i>	13/04/1994	22/12/2011	2012/7
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>N° 60 modifiant dispositions convention - lois sociales</i> <i>N° 62 relatif au compte épargne temps</i>	15/01/1981	05/07/2011 20/10/2011	2011/37 2011/52
CCNE	3078	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	20/02/1979	16/12/2011	2012/7
CCNE	3078	Avocats salariés (1850) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	17/02/1995	16/12/2011	2012/7
CCNE	3102	Boulangerie pâtisserie industrielles (1747) <i>N° 10 modifications dispositions de la convention</i>	13/07/1993	11/10/2011	2011/46
CCNE	3232	Bricolage vente au détail en libre-service (1606) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	30/09/1991	12/05/2011	2011/30
CCNE	3297	Cafétérias et assimilés chaînes (2060) <i>N° 12 modifiant l'article 31 - jours fériés</i>	28/08/1998	16/09/2011	2011/42
CCNE	3238	Céramiques industries (1558) <i>Diversité et égalité professionnelles</i>	06/07/1989	14/01/2011	2011/14

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème du temps de travail (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Emploi des personnes handicapées</i>	30/12/1952	10/05/2011	2011/31
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>N° 37 mise à jour du titre V de la convention</i> <i>N° 42 minima conventionnels 2012</i>	12/07/2001	28/01/2011 20/12/2011	2011/23 2012/9
CCNE	3260	Désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) (1605) <i>Actualisation de la convention (mise à jour)</i>	05/06/1991	28/06/2011	2011/39
CCNE	3302	Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>N° 12 salaires NAO 2011</i>	12/04/2000	30/06/2011	2011/39
CCNE	3178	Exploitations frigorifiques (200) <i>Relatif à l'égalité hommes-femmes</i>	10/07/1956	30/05/2011	2011/42
CCNE	3221	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>N° 7 à la convention égalité professionnelle femmes hommes</i>	21/10/1983	04/10/2011	2012/5
CCNE	3190	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>Prévention de la pénibilité</i>	27/04/2000	01/12/2011	2012/10
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Modifiant certains articles de la convention</i>	18/12/1952	04/04/2011	2011/35
CCNE	3130	Jeux jouets industries (1607) <i>N° 50 mise à jour forfaits annuels</i>	25/01/1991	07/02/2011	2011/23
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>N° 4 réduction organisation temps travail</i>	21/03/1972	23/11/2011	2012/8
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>N° 4 réduction organisation temps travail</i>	17/11/1969	23/11/2011	2012/8
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>N° 4 réduction organisation temps travail</i>	17/06/1965	23/11/2011	2012/8
CCNE	3060	Meunerie (1930) <i>N° 34 salaires minima 2011</i>	16/06/1996	17/05/2011	2011/30
CCNE	3001	Pétrole industrie (1388) <i>Insertion et emploi des personnes handicapées</i> <i>Pénibilité et stress au travail</i>	03/09/1985	12/09/2011 19/09/2011	2011/46 2011/46

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Santé et sécurité au travail</i>	06/04/1956	06/07/2011	2011/50
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	21/11/2009	18/03/2011	2011/19
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiables (454) <i>N° 48 à l'article 28 bis de la convention</i> <i>N° 50 à l'article 17 de la convention</i>	15/05/1968	14/01/2011 14/01/2011	2011/22 2011/22
CCNE	3328	Sport (2511) <i>Intégration des entreprises champ d'application</i>	07/07/2005	30/03/2011	2011/25
CCNE	3026	Sucreries distilleries raffineries (2728) <i>N° 4 à la convention collective nationale</i>	31/01/2008	17/03/2011	2011/18
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Mesures de suppression des écarts rémunération femmes hommes</i>	10/12/1985	08/03/2011	2011/26
CCNE	3005	Travaux publics ouvriers (1702) <i>À la convention salaires et primes travaux voies ferrées</i>	15/12/1992	22/12/2011	2012/7
CCNE	3050	Verre miroiterie transformation négoce (1499) <i>Formation en alternance et heures supplémentaires</i>	09/03/1988	15/12/2011	2012/9
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>N° 53 instaurant un article 21 ter travail de nuit</i> <i>N° 54 (article 20 ter) modulation temps de travail</i> <i>N° 56 contingent annuel heures supplémentaires</i>	05/07/1995	06/10/2011 06/10/2011 06/10/2011	2011/45 2011/45 2011/45
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>N° 28 modifiant article 29 travail de nuit</i> <i>N° 29 relatif à la valeur du point 2011</i> <i>N° 30 relatif au compte épargne temps</i>	31/01/2006	06/10/2011 06/10/2011 19/10/2011	2011/45 2011/45 2011/49
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	13/02/1969	21/12/2011	2012/10
APNE		Panneaux à base de bois <i>Égalité professionnelle</i>	07/07/2011		2011/44

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
APNE		Papiers cartons <i>Aménagement temps travail</i> <i>N° 1 indemnisation des périodes d'astreintes</i>	18/06/2010		2010/39
				08/03/2011	2011/29
APN		Banque populaire <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	23/11/2011		2012/10
APN		Bâtiment travaux publics <i>Prévention pénibilité</i>	20/12/2011		2012/8
APN		Bois menuiseries <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	27/10/2011		2012/10
APN		Électriques gazières <i>Égalité professionnelle hommes femmes</i>	20/12/2011		2012/2
APN		Esthétique cosmétique enseignement <i>Durée travail</i> <i>N° 1 durée du travail</i>	28/01/2010		2010/22
				28/06/2011	2011/37
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE		Blanchisserie Nord et Pas-de-Calais (528) <i>Modulation travail à temps partiel</i>	25/02/1955		
				06/09/2011	2011/44
CCRE	3341	Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx (2615) <i>À la convention relatif à la mensualisation (mise à jour)</i>	28/09/2006		
				18/07/2011	2011/39
CCRE		Vins de champagne (1384) <i>Vendanges organisation du travail (art B 316)</i>	09/07/1985		
				27/04/2011	2011/31
AIFR		Travaux publics ETAM Bourgogne (2614) <i>Salaires minima pour 2011</i>	12/07/2006		
				12/07/2011	2011/38
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
CCDE		Métallurgie Orne (948) <i>De révision relatif à la mensualisation</i>	06/10/1977		
				19/09/2011	2011/49
AIFD		Ameublement négoce Isère (1880) <i>Fermeture le dimanche</i>	31/05/1995		
				11/07/2011	2011/42
AIC		Marseille zone touristique <i>Ouverture dimanche</i>	02/11/2011		
					2012/2

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

VI. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La négociation collective en 2011 reste dynamique avec environ 1 241 accords (textes de base et avenants) signés au niveau interprofessionnel et au niveau des branches.

Si le thème des conditions de travail⁽¹⁾ est abordé de manière équivalente à l'année 2010 (53 accords soit 4,3 % de l'ensemble des accords en 2011, contre 37⁽²⁾ soit 3,6 % des accords en 2010), il n'a pas fait l'objet en 2011 de négociation interprofessionnelle.

Au niveau des branches professionnelles, l'année 2011 n'a pas été marquée, comme au cours des deux années précédentes, par la négociation sur les seniors, un seul accord ayant été signé sur cette thématique. L'obligation d'être couvert par un accord ou un plan d'action seniors courait en effet à partir du 1^{er} janvier 2010. Ces dispositifs ayant une validité de trois ans, l'année 2012 donnera certainement lieu à une reprise des négociations sur cette thématique.

En 2011, la question des conditions de travail a été essentiellement abordée sous l'angle de la négociation sur les risques psychosociaux (RPS) et sous celui de la pénibilité au travail.

VI.1. LA NÉGOCIATION SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

VI.1.1. Branches concernées

En 2011, les branches ayant signé un accord traitant des RPS, cette thématique ayant été abordée de manière globale ou spécifiquement dans le cadre du harcèlement et de la violence au travail, sont les suivantes :

- Télécommunications : accord sur la prévention du harcèlement, et de la violence au travail dans les télécommunications (26 mai 2011) ;
- Banque : accord relatif au harcèlement et à la violence au travail (17 juin 2011) ;
- Acteurs du lien social et familial : accord cadre sur la prévention de la santé au travail (24 juin 2011) ;
- Avocats cabinets personnel salarié, avocats salariés : accord relatif à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux (1^{er} juillet 2011) ;

1) Conditions de travail, hygiène et sécurité, et maladie et accidents du travail.

2) Bilan provisoire au 9/02/2011. Le bilan définitif est de 60 accords.

- Industrie pharmaceutique : accord collectif relatif à la santé des salariés (6 juillet 2011) ;
- Industrie du pétrole : accord collectif portant sur la pénibilité et le stress au travail (19 septembre 2011) ;
- Entreprises de prévention et de sécurité sûreté aérienne et aéroportuaire : accord collectif relatif à la procédure applicable aux cas d'agression en situation de travail (30 novembre 2011).

VI.1.2. Rôle de la branche sur les risques psychosociaux

À la lecture de ces accords, quatre fonctions essentielles des branches à l'égard de la thématique des risques psychosociaux (RPS) peuvent être identifiées :

- poser des principes structurants dans l'approche des RPS,
- donner des repères méthodologiques aux entreprises de la branche,
- engager des actions d'intérêt commun au niveau de la branche,
- assurer un processus de suivi au niveau de la branche.

VI.1.2.1. Poser des principes structurants dans l'approche des risques psychosociaux

Les accords *télécommunications*, *industrie pharmaceutique*, *cabinets d'avocats* et *industrie du pétrole* se fondent explicitement sur les articles L.4121-1 et suivants du Code du travail, aux termes desquels l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L'accord *télécommunications* rappelle cependant que l'entreprise ne peut en aucune manière s'engager dans la sphère individuelle et la vie personnelle du salarié. L'accord formalise ainsi l'engagement des parties à fixer des objectifs volontaristes liés à la santé au travail. Par ailleurs, il est précisé qu'il tend à développer ou illustrer les bonnes pratiques en ce qui concerne le stress dans sa dimension collective et/ou liée à l'organisation du travail.

Dans le cas de l'accord de l'*industrie pharmaceutique*, les risques psychosociaux sont évoqués dans le cadre de la procédure globale d'évaluation des risques professionnels. Il est en effet spécifié que les RPS peuvent porter atteinte à la santé physique et mentale des salariés (voire générer un mal-être au travail), dont il est rappelé que l'employeur doit en assurer la sécurité et qu'il doit les protéger.

L'accord *cabinets d'avocats*, s'il se fonde explicitement sur le Code du travail, fait également référence à la jurisprudence qui rappelle de

façon constante l'obligation de sécurité de résultat en matière de santé physique et mentale face à un risque connu ou susceptible d'être connu.

Enfin, l'accord de l'*industrie du pétrole* rappelle que, pour que l'activité professionnelle s'accomplisse en toute quiétude et puisse constituer une source d'épanouissement personnel pour chaque salarié, elle ne doit pas avoir d'effets néfastes, à court terme ou à long terme, sur la santé du salarié, ni sur l'équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie privée. De plus, les parties signataires y affirment que "le stress, désormais identifié comme risque professionnel pour la santé au travail, doit faire l'objet d'une démarche de prévention complète et spécifique".

VI.1.2.2. Donner des repères méthodologiques aux entreprises de la branche

Après avoir identifié les facteurs de risques professionnels, l'accord *télécommunications* donne des exemples d'actions (procédure de gestion des cas de harcèlement et violence au travail, accompagnement des salariées victimes d'actes de harcèlement ou de violence, etc.) qui peuvent être mises en œuvre dans les entreprises du secteur.

L'accord de l'*industrie pharmaceutique* identifie quant à lui des indicateurs pouvant révéler la présence de RPS et établit une liste non exhaustive des facteurs de RPS à évaluer : organisation et processus de travail, conditions et environnement de travail, communication. La primauté des actions dites de prévention primaire est rappelée et des exemples d'actions sont donnés, comme la sensibilisation de l'ensemble des salariés, la visibilité à donner aux salariés sur leur activité, la formation des acteurs de santé au travail et des managers, etc. L'accord précise également les actions possibles quant à la prévention du harcèlement moral. Celles-ci consistent principalement en :

- l'élaboration d'une procédure, allant de la requête du salarié s'estimant victime d'actes de harcèlement jusqu'au traitement des situations avérées ;
- la création d'un dispositif d'alerte permettant de connaître les faits vécus comme du harcèlement ;
- la création d'une commission de médiation ;
- la mise en place d'un plan d'accompagnement médical et professionnel de la victime dans les cas de harcèlement.

Après avoir identifié plusieurs indicateurs et répertorié les facteurs de RPS – contenu du travail, organisation et processus de travail, relations de travail et communication – l'accord *cabinet d'avocats*

ordonne les actions possibles au niveau de la branche selon les différents niveaux de prévention :

- Prévention primaire : sensibilisation-formation des salariés, constitution de groupes de réflexion, renforcement du droit d'expression des salariés, politique d'écoute individuelle et de prise en compte des situations particulières, demande de développement de la partie concernée aux risques psychosociaux dans le rapport annuel du médecin du travail.
- Prévention secondaire : formation de l'ensemble des salariés sur la thématique "comment gérer les relations de travail pour prévenir les situations de crises, repérer les difficultés psychologiques, agir grâce à l'écoute".
- Prévention tertiaire : actions du médecin du travail, devoir de signalement, gestion de la plainte d'un salarié (procédure interne et recours à la médiation, procédure externe et création d'une commission paritaire d'enquête).

Sur la thématique particulière du harcèlement et de la violence au travail, l'accord *banque* identifie cinq séries de mesures de prévention :

- Informer et sensibiliser l'ensemble des salariés – y compris l'encadrement, le personnel des services de santé au travail et de ressources humaines – et les représentants du personnel (compréhension des notions, facteurs de risque, accompagnement des changements profonds de l'entreprise, etc.) par tous les moyens jugés utiles (document, charte, réunion de service, etc.).
- Former les membres de services de santé au travail, les représentants des services de ressources humaines, les représentants du personnel et du personnel d'encadrement, à l'identification et la prévention des phénomènes de harcèlement et de violence au travail.
- Identifier – recensement d'indicateurs, vigilance particulière sur les stéréotypes liés à l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle et le handicap des salariés – et gérer les actes de harcèlement et de violence au travail (mise en place de procédures appropriées de signalement, d'investigation et de médiation).
- Préconiser des dispositifs d'accompagnement des salariés victimes et de protection des salariés ayant relaté les faits (accompagnement psychologique, médical et social du salarié victime, maintien et retour au poste de travail ou examen d'une demande de mobilité).
- Prévoir des mesures de sanctions à l'encontre des salariés auteurs d'actes de harcèlement et de violence et à l'encontre des auteurs de fausse déclaration.

Après avoir défini ce qui constituait une agression verbale et une agression physique, l'accord des *entreprises de prévention et de sécurité*

sûreté aérienne et aéroportuaire incite les entreprises à développer, de manière préventive, plusieurs actions de communication pour rappeler l'importance de la sûreté et des mesures destinées à garantir la sécurité, pour rappeler les règles de savoir-vivre dans l'espace aéroportuaire et les conséquences des incivilités sur le déroulement d'un contrôle de sûreté, ainsi que les sanctions encourues par les agresseurs des salariés des entreprises de sûreté. L'accord rappelle aussi aux entreprises leurs obligations en matière de formation professionnelle :

- la formation des salariés doit permettre aux agents en poste de faire face aux situations de conflits avec les personnes assujetties aux contrôles ;
- l'encadrement doit être formé pour qu'il soit lui-même apte à gérer ce type de conflits et qu'il puisse apporter le soutien et l'accompagnement nécessaire aux agents confrontés à ces difficultés.

Une procédure est également prévue en cas d'agression.

Enfin, l'accord réaffirme le rôle central du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) : il est garant du suivi statistique des agressions et reste, à ce titre, l'organe le mieux placé pour formuler des recommandations en termes de prévention.

Enfin, l'accord de *l'industrie du pétrole* identifie des indicateurs pouvant révéler la présence de risques psychosociaux (RPS), une liste de facteurs de RPS et des mesures de nature à prévenir ces risques. L'organisation du travail est identifiée comme un facteur-clé sur lequel l'employeur doit agir : à titre d'exemple, l'accord spécifie que "la charge de travail confiée à chaque salarié, ainsi que sa planification, sont déterminées de telle manière qu'elles soient compatibles avec l'horaire du poste de travail, avec la prise régulière des jours de congé et de réduction du temps de travail (RTT), avec le départ en formation professionnelle et avec les moyens donnés au salarié pour accomplir sa tâche".

VI.1.2.3. Engager des actions d'intérêt commun au niveau de la branche

Les actions d'intérêt commun sont fréquemment centrées sur la formation.

Ainsi l'accord *télécommunications* distingue-t-il formations initiale et continue. Sur la formation initiale, il est prévu de sensibiliser les universités, écoles de commerce et d'ingénieurs partenaires des télécoms, qui assurent la formation initiale des jeunes qui ont vocation à intégrer les entreprises de la branche, à la nécessité d'investir plus

fortement dans la dimension humaine du management et pas uniquement dans les processus et les outils de management. Quant à la formation continue, l'élaboration d'un module de formation pour les managers de proximité en matière d'écoute, de dialogue et de gestion des rapports de travail se trouve confiée à la Commission paritaire nationale pour l'emploi des télécommunications (CPNE) alors que le principe d'une priorité de financement, par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche, des périodes de professionnalisation intégrant ce module est posé.

De la même manière, l'accord de l'*industrie pharmaceutique* formalise l'engagement des partenaires sociaux d'identifier ou de créer une formation à destination des acteurs de la santé au travail et des managers, d'ici le 31 décembre 2012, au travers de l'OPCA.

L'accord des *acteurs du lien social et familial* propose quant à lui une démarche intégrée. Celle-ci comprend la réalisation d'un diagnostic national de branche sur la santé au travail, par l'observatoire de la branche, avec le recensement d'une batterie d'indicateurs (mobilité, formation, accidents du travail-maladies professionnelles, pyramide des âges, situations professionnelles à risques, etc.). Ce diagnostic sera dans un second temps suivi d'un plan quadriennal d'actions de prévention prioritaires, établi au niveau de la branche. Les partenaires sociaux de la branche prévoient aussi d'élaborer et de diffuser des outils pratiques (fiches) et de développer des actions de formation, encore non spécifiées.

VI.1.2.4. Assurer un processus de suivi dans la branche

Le processus de suivi revient à différents acteurs selon les accords.

La commission de suivi de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels de la branche suivra l'accord *télécommunications*, en lien avec la CPNE pour la partie formation, alors que la commission nationale paritaire de suivi du régime de prévoyance et santé au travail suivra le déploiement de l'accord *acteurs du lien social et familial*, au niveau national. Au niveau local, des accords locaux d'amélioration des conditions de travail pourront être négociés pour tenir compte des situations réelles de travail. L'accord recommande également de rechercher des partenariats notamment avec les services des associations régionales de l'amélioration des conditions de travail et des caisses d'assurance retraite, et de la santé au travail.

L'accord *cabinets d'avocats* prévoit quant à lui la constitution d'une commission de suivi paritaire dédiée.

Dans l'accord de l'*industrie pharmaceutique*, ce sont les signataires de l'accord qui seront destinataires de la présentation des données relatives aux indicateurs et aux facteurs de RPS.

VI.2. LA NÉGOCIATION SUR LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

Dans le contexte de la loi du 10 novembre 2010 portant réforme des retraites, qui comporte des dispositions sur la pénibilité, ce sujet est devenu, en 2011, une thématique principale de négociation. Au jour de la rédaction du présent chapitre, il est trop tôt pour établir un bilan de la négociation de branche sur la thématique de la pénibilité, mais des premières tendances peuvent être soulignées.

Si l'année 2010 avait vu les prémices de la négociation sur la pénibilité au travail avec la signature de deux accords sur cette thématique et notamment un accord pour la prévention et la réduction de la pénibilité dans les entreprises du transport de déménagement, l'année 2011 a été marquée par la signature de deux types d'accords : des accords de prévention ainsi que des accords instaurant des dispositifs de compensation de la pénibilité.

Trois accords sont spécifiquement axés sur la prévention de la pénibilité :

- L'accord du 1^{er} décembre 2011 en faveur de la prévention de la pénibilité dans les *sociétés anonymes et fondations d'HLM* ;
- L'accord du 12 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité dans la branche de l'*assainissement et de la maintenance industrielle* ;
- L'accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le *bâtiment* et les *travaux publics* (BTP).

Ces trois branches marquent leur volonté de privilégier une politique active de prévention, le BTP décidant d'engager "une démarche globale de prévention concernant l'ensemble des métiers du BTP" et la branche de l'*assainissement* décidant "de mettre en œuvre une politique active de prévention de la pénibilité au niveau de la branche afin de la réduire là où elle existe". L'accord conclu dans la branche des *HLM* constitue une nouvelle étape pour la fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat et les organisations syndicales nationales de la branche dans leur engagement depuis 2006 "de structuration d'une politique nationale de santé au travail".

Ces accords traduisent aussi la volonté des branches d'accompagner les entreprises dans le diagnostic et le recensement des facteurs de pénibilité : le BTP, qui identifie dans l'accord les facteurs de pénibilité propres à ses métiers, annexe à son accord des fiches sur les différents facteurs, et ce "afin d'assurer une meilleure information des entreprises et de leurs salariés sur les risques et les facteurs de pénibilité ainsi que sur les moyens d'y remédier". Il prévoit aussi la mise à jour de logiciels destinés à aider les entreprises à identifier les postes. La branche de l'*assainissement* prévoit quant à elle, "afin d'améliorer l'état des connaissances sur les expositions aux facteurs de pénibilité dans les métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle", l'élaboration d'un outil destiné aux entreprises, répertoriant par métier les risques d'exposition aux facteurs de pénibilité.

L'accord dans la branche des *HLM* présente, lui, une spécificité : sont également pris en compte dans l'accord les facteurs de risques psychosociaux liés aux métiers spécifiques de la branche.

Il faut noter aussi la conclusion, le 28 novembre 2011 dans la branche des *remontées mécaniques et des domaines skiables*, d'un accord de méthode sur la question de la pénibilité. Cet accord traduit la volonté des signataires de prévoir le cadre aboutissant à la conclusion d'un accord au sein de la branche. Un groupe de travail paritaire et pluridisciplinaire, accompagné par un prestataire spécialisé, a été constitué pour travailler sur le sujet.

Deux accords ont abordé spécifiquement des dispositifs de compensation :

- L'accord collectif portant sur la pénibilité et le stress au travail dans les industries pétrolières, signé le 19 septembre 2011, modifiant la convention collective nationale de l'*industrie du pétrole* et prévoyant un dispositif compensant la pénibilité du travail posté ;
- L'avenant à la convention collective nationale unifiée *ports et manutention*, signé le 15 avril 2011, créant un dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires.

Les deux accords se donnent pour objectif de définir la notion de pénibilité ainsi que des facteurs et des critères de pénibilité. Ils affichent de plus un objectif de prévention de la pénibilité, par exemple par l'amélioration de l'organisation du travail et des conditions de travail (accord dans l'*industrie du pétrole*). Enfin, la volonté de prendre en compte la pénibilité pour compenser ses effets sur les salariés est également affirmée.

Outre la démarche de prévention de la pénibilité au travail (identification des facteurs de pénibilité, évaluation des conséquences de ces facteurs sur la santé, définition des dispositifs de prévention et de protection, renouvellement régulier de la démarche), l'accord *industrie du pétrole* poursuit aussi une démarche de prévention du stress lié au travail. Il souhaite ainsi marquer la prise en considération particulière des risques psychosociaux liés au travail. Ce même accord aborde également la question de l'emploi des seniors, en prévoyant des mesures pouvant être mises en œuvre par l'employeur, comme l'étude ergonomique du poste de travail ou l'aménagement des horaires.

VI.3. LES THÈMES PLUS CLASSIQUES DE NÉGOCIATION

VI.3.1. Les seniors

Un accord relatif à l'emploi des salariés âgés a été signé le 12 janvier 2011 dans le cadre de la convention collective nationale du *commerce de gros de tissus, tapis et linge de maison*.

L'accord souligne l'attachement des signataires à développer l'employabilité de chaque salarié tout au long de sa carrière, en lui donnant les moyens d'évoluer, puis de transmettre ses compétences.

Pour ce faire, l'accord prévoit notamment des dispositions d'aménagement du temps de travail pour les salariés de 50 ans et plus, ainsi que des dispositions en matière de reclassement. Ces dernières disposent en particulier qu'en cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à un poste de qualification équivalente et en cas de proposition de l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, le salarié ayant au moins 50 ans et 10 ans d'ancienneté pourra bénéficier d'une garantie de rémunération. Enfin, l'accord comprend des dispositions sur le développement des compétences, la mise en place de bilans de compétences, de la validation des acquis de l'expérience (VAE), du droit individuel à la formation (DIF) et du tutorat.

VI.3.2. La prévention des risques

La prévention des risques fait l'objet de quelques accords.

Ainsi, l'avenant n° 10 à la convention collective nationale de la *boulangerie pâtisserie industrielles*, signé le 11 octobre 2011 développe un titre dédié à l'hygiène et à la sécurité, qui tend à faire précisément indiquer les actions d'information et de formation des travailleurs quant à la sécurité au travail. Rappeler l'obligation d'établir la fiche

d'entreprise pour les postes à risques particuliers pour la santé ou la sécurité et établir un lien avec le médecin du travail en sont deux exemples saillants.

Par ailleurs, l'accord formalise une démarche de prévention, tournée vers les entreprises extérieures, particulièrement innovante dans la mesure où d'ordinaire seuls les travailleurs de l'entreprise sont concernés par les conventions collectives.

L'accord collectif du 6 juillet 2011 relatif à la santé au travail des salariés de l'*industrie pharmaceutique* impulse quant à lui une véritable politique de prévention des risques avec l'ensemble des partenaires. La pluridisciplinarité y est affirmée comme étant un facteur pertinent de prévention des risques. Une part importante est réservée à l'évaluation et à l'intérêt d'apporter une aide à cette évaluation, selon la taille des structures et la nature des risques. Il développe les actions à mener pour éliminer ces risques par des ciblage pratiques. Cet accord comporte donc l'avantage d'une démarche d'aide pratique aux employeurs de cette branche mais aussi à leurs partenaires sociaux.

VI.3.3. Les travailleurs handicapés

Parmi les accords relatifs à l'emploi des travailleurs handicapés, l'accord signé le 10 mai 2011 dans le cadre de la convention collective nationale de l'*industrie chimique* affirme une volonté de mettre en place une politique ciblée sur le maintien dans l'emploi. L'accord organise aussi la visite médicale de pré-reprise, afin d'initier les aides et la recherche d'aménagement de poste et de reclassement du salarié handicapé absent de manière prolongée. Le décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation de la médecine du travail, dans ses articles R.4624-20 à -24, rejoint cette démarche.

Liste des textes analysés abordant le thème des conditions de travail⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>N° 03-11 accord-cadre prévention santé au travail</i>	04/06/1983	24/06/2011	2011/31
APNE		Alimentaires industries <i>Emploi et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	11/07/2011		2011/45
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>Mise à jour de la convention</i>	14/01/1986	19/10/2011	2012/1
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>Formation professionnelle</i>	31/05/1995	01/12/2011	2012/5
CCNE	3246	Animation (1518) <i>N° 138 comité d'hygiène et conditions de travail</i>	28/06/1988	26/09/2011	2011/43
CCNE	3309	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>Prévention de la pénibilité</i>	21/05/2002	12/12/2011	2012/10
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>N° 6-11 délibération paritaire emploi seniors</i>	15/01/1981	20/10/2011	2011/47
CCNE	3078	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>Prévention et gestion des risques psychosociaux Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	20/02/1979	01/07/2011 16/12/2011	2011/35 2012/7
CCNE	3078	Avocats salariés (1850) <i>Prévention et gestion des risques psychosociaux Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	17/02/1995	01/07/2011 16/12/2011	2011/35 2012/7
CCNE	3161	Banque (2120) <i>Sécurité des agences bancaires Accord harcèlement et violence au travail Gestion prévisionnelle emplois compétences GPEC</i>	10/01/2000	04/04/2011 17/06/2011 03/11/2011	2011/30 2011/37 2012/4
APN		Bâtiment travaux publics <i>Prévention pénibilité</i>	20/12/2011		2012/8
APN		Bois industrie <i>Égalité professionnelle</i>	05/07/2011		2011/51

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème des conditions de travail (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3102	Boulangerie pâtisserie industrielles (1747) <i>N° 10 modifications dispositions de la convention</i>	13/07/1993	11/10/2011	2011/46
CCNE	3232	Bricolage vente au détail en libre-service (1606) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	30/09/1991	12/05/2011	2011/30
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Emploi des personnes handicapées</i>	30/12/1952	10/05/2011	2011/31
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Insertion maintien emploi personnes handicapées</i>	21/11/1988	06/09/2011	2011/45
CCNE	3190	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>Prévention de la pénibilité</i>	27/04/2000	01/12/2011	2012/10
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Insertion et maintien emploi personnes handicapées</i>	05/07/1991	20/12/2011	2012/3
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>N° 52 à l'accord du 16/12/2009 prime tutorat senior</i>	09/09/1988	16/12/2011	2012/8
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	03/12/1993	16/06/2011	2011/30
APN		Papiers-cartons intersecteurs <i>Formation professionnelle - GPEC</i>	30/11/2011		2012/10
CCNE	3294	Pâtes alimentaires sèches couscous non préparé (1987) <i>N° 2011-01 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	03/07/1997	01/12/2011	2012/7
CCNE	3001	Pétrole industrie (1388) <i>Insertion et emploi des personnes handicapées Pénibilité et stress au travail</i>	03/09/1985	12/09/2011 19/09/2011	2011/46 2011/46
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Santé et sécurité au travail</i>	06/04/1956	06/07/2011	2011/50
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	01/06/1989	14/12/2011	2012/10
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Emploi des personnes handicapées</i>	21/11/2009	10/10/2011	2011/49

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCN		Ports et manutention convention unifiée (3017) <i>Prise en compte de la pénibilité spécifique</i>	15/04/2011	15/04/2011	2011/26
CCNE	3196	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Relatif aux agressions en situation de travail</i>	15/02/1985	30/11/2011	2012/10
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiables (454) <i>N° 49 annexe 1 et 2 de la convention</i> <i>Accord méthode pénibilité</i>	15/05/1968	14/01/2011 28/11/2011	2011/22 2012/10
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>Accord harcèlement et violence au travail</i>	26/04/2000	26/05/2011	2011/32
CCNE	3047	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>Emploi des seniors</i>	15/12/1993	12/01/2011	2011/20
CCN	3005-IV	Travaux publics cadres (2409) <i>Responsabilité sociétale des entreprises</i>	01/06/2004	07/04/2011	2011/31
CCNE	3005-III	Travaux publics ETAM (2614) <i>Responsabilité sociétale des entreprises</i>	12/07/2006	07/04/2011	2011/31
CCNE	3005-II	Travaux publics ouvriers (1702) <i>Responsabilité sociétale des entreprises</i> <i>À la convention salaires et primes travaux voies ferrées</i>	15/12/1992	07/04/2011 22/12/2011	2011/31 2012/7
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>N° 53 instaurant un article 21 ter travail de nuit</i>	05/07/1995	06/10/2011	2011/45
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>N° 28 modifiant article 29 travail de nuit</i>	31/01/2006	06/10/2011	2011/45
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	01/10/1985	04/03/2011	2011/44
CCRE		Métallurgie Gironde Landes (1635) <i>Modifiant la convention - mise à jour</i>	19/02/1991	18/02/2011	2011/23

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

VII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

VII.1. HISTORIQUE ET BILAN DE L'ANNÉE

266 accords de branches ont été conclus en 2011 dans le domaine de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Ils s'inscrivent dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

VII.2. LES THÈMES ABORDÉS

Les thèmes traités en 2011 abordent l'ensemble des aspects de la formation professionnelle.

L'apprentissage

L'apprentissage relève de la formation initiale. Les dispositions afférentes se trouvent dans le livre II de la sixième partie du Code du travail.

Les articles L.6211-1 et L.6211-2 du Code du travail prévoient que l'apprentissage est une forme d'éducation alternée et a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

48 textes concernent plus particulièrement ce domaine. Outre quelques rappels sur son importance et sur sa reconnaissance comme voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation en alternance, les accords portent sur :

- les priorités en matière de développement de l'apprentissage et, en particulier, les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis dans les centres de formation d'apprentis ;
- les publics visés et le développement de l'accueil des apprentis dans les entreprises ;

- l'accès au contrat d'apprentissage, sa mise en œuvre, la durée du contrat et la formation des apprentis ;
- le statut des apprentis, les conditions de travail et notamment le temps de travail, la rémunération ;
- le choix, le rôle, les missions et la formation des maîtres d'apprentissage : certains accords (BTP) prévoient en outre une indemnité pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ;
- les centres de formation d'apprentis et la composition, le rôle et les missions des conseils paritaires de perfectionnement des centres ;
- la collecte de la taxe d'apprentissage et l'affectation d'une partie des fonds de la formation professionnelle continue aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Les objectifs et priorités de la formation

L'article L.2241-6 du Code du travail prévoit que les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel, se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

47 accords s'inscrivent dans cette perspective. Les objectifs et priorités portent sur :

- la définition et la mise en place de formations qualifiantes, notamment pour les salariés peu qualifiés et les demandeurs d'emploi ;
- l'information sur l'orientation et la formation professionnelle notamment auprès des petites entreprises ;
- la reconnaissance des qualifications ;
- les actions prioritaires dans le cadre du plan de formation, des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- le développement de formations de nature à répondre aux besoins économiques des entreprises, à leur compétitivité et à leur performance et aux besoins de qualification des salariés, à leur évolution professionnelle, au maintien dans l'emploi et à la sécurisation des parcours professionnels, au renforcement de leurs compétences professionnelles, en lien avec l'anticipation des évolutions des emplois, des métiers et des qualifications et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- la qualité des formations dispensées : démarches qualité et modalités de sélection d'organismes de formation pour certaines formations ;
- le développement de l'insertion professionnelle des jeunes et des adultes ;
- la fidélisation des salariés et la valorisation de leur expérience ;

- les publics prioritaires : les jeunes de moins de 26 ans, les seniors, les personnes en déficit de qualification, les dirigeants bénévoles dans le secteur associatif, les salariés à temps partiel, les salariés travaillant selon des horaires décalés, les personnes en situation de précarité d'emploi, les saisonniers ;
- des formations particulières : formations à la sécurité pour le personnel des agences bancaires, dans le secteur ferroviaire et celui de l'hôtellerie de plein air, formations débouchant sur un certificat de qualification professionnelle, formations à la santé, à la prévention et à la sécurité au travail dans le bâtiment et les travaux publics, formations de préparation à la retraite pour les seniors, lutte contre l'illettrisme et formations permettant à chaque salarié de maîtriser un socle commun de connaissances et de savoirs fondamentaux ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : accès équilibré des hommes et des femmes aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation, prise en compte des contraintes familiales dans l'organisation des stages de formation ; sollicitation de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications en vue de dresser un état des lieux de l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes ; prise en compte des contraintes familiales pour l'organisation des formations ;
- l'insertion, l'emploi et l'égalité d'accès à la formation des personnes handicapées ; sollicitation de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour assurer le suivi de l'évolution de l'emploi des personnes handicapées.

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

Aux termes de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 précité, les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ont une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi. Elles ont notamment pour objet d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel en lien avec les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et de définir des priorités de formation.

68 accords sont relatifs aux commissions paritaires de l'emploi et de la formation professionnelle. Ils portent sur leur constitution, leur composition, leur fonctionnement ou leurs attributions.

Parmi les attributions de la CPNEFP, figurent notamment :

- la fixation de critères de prise en charge des formations et les priorités d'utilisation des fonds mutualisés dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation, de l'apprentissage et du droit individuel à la formation, au vu notamment des rapports de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) sur l'utilisation des fonds mutualisés de la formation professionnelle de la branche ;
- l'orientation et le suivi des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- l'élaboration, le renouvellement ou la suppression de certificats de qualification professionnelle et la fixation de critères de délibération des jurys ;
- les conditions de mise en œuvre du passeport formation.

Les certificats de qualification professionnelle

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont des formations dont le contenu et les modalités pédagogiques ont été élaborés par les partenaires sociaux d'une branche professionnelle afin de répondre aux besoins de qualification de leur champ professionnel, en complément des diplômes ou titres délivrés par l'État. Aux termes de l'article L.6314-2 du Code du travail, ils s'appuient d'une part sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

54 accords sont relatifs aux certificats de qualification professionnelle et portent sur les points suivants :

- le développement et la valorisation des CQP dans un objectif de transversalité interbranches ;
- l'ingénierie et les procédures d'élaboration des certificats de qualification professionnelle : modalités de mise en œuvre, d'obtention et de délivrance des certificats, création, durée, renouvellement ou suppression des CQP, répertoire des CQP, publics éligibles, modalités d'accès, cahier des charges de la formation, durée et répartition des heures de formation, habilitation des centres de formation, composition, rôle et financement des jurys d'examens, adaptation des référentiels d'activités et de certification avec, le cas échéant, l'instauration d'unités de compétences, modalités d'enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- le rôle de l'OPCA dans la conception et l'élaboration des CQP ;
- le rôle du tuteur dans la mise en œuvre du CQP ;

- les conditions de prise en charge des CQP, notamment lorsqu'ils sont dispensés dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- la création de nouveaux certificats ou l'aménagement de certificats existants ; à titre d'illustration, on peut citer les certificats de qualification professionnelle de tripier préparateur qualifié (*boucherie-charcuterie*), de concepteur-vendeur de cuisine (*cuisine magasins prestataires de service*), de conseiller en dermo-cosmétique-pharmaceutique (*pharmacie d'officine*), de responsable de point de restaurant (*restauration collective*), d'animateur de badminton (*sport*) ;
- la reconnaissance et le classement des certificats de qualification professionnelle dans les grilles de la classification professionnelle et le salaire applicable en cas d'obtention de la qualification.

Les observatoires des métiers et des qualifications

Les ressources des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle continue peuvent être affectées au financement des dépenses faites pour le fonctionnement d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications destinés à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, chaque branche professionnelle doit définir les missions et les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Cet observatoire peut avoir une compétence nationale, régionale ou territoriale.

Il a pour principale fonction de permettre à chaque branche professionnelle d'adapter sa politique de formation à travers des études quantitatives et qualitatives sur les métiers et sur l'offre de formation.

Dans ce cadre, des études ont ainsi pu être menées pour établir un état des lieux sur l'égalité salariale et la mixité des emplois, une cartographie et un répertoire des métiers. Des enquêtes ont également été menées sur les qualifications.

47 accords ont traité de ce thème en 2011. Certains observatoires sont communs à plusieurs branches sous l'égide d'un seul OPCA, d'autres sont spécifiques à une branche considérée.

Les accords ont porté sur :

- l'institution, le fonctionnement et le financement des observatoires : définition des missions et objectifs, et modalités de mise en œuvre qui peut être confiée à un OPCA ;
- l'institution de comités paritaires de pilotage des travaux sous l'égide de la CPNEFP et les modalités de suivi des travaux ;
- la prévision d'études permettant notamment de mieux appréhender les réalités de l'emploi dans le cadre de négociations menées par ailleurs sur l'emploi des seniors ou l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la communication et la diffusion des études et analyses faites par les observatoires.

L'entretien professionnel, le passeport formation, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience

L'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 précité prévoit plusieurs moyens permettant l'évolution professionnelle des salariés : l'entretien professionnel, le passeport orientation-formation et la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans le même sens, les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

34 accords ont traité de ces questions en 2011.

L'entretien professionnel a trait aux salariés concernés, aux objectifs visés et aux points abordés. Les entretiens de deuxième partie de carrière visent plus particulièrement les salariés âgés de plus de quarante-cinq ans. Les salariés peuvent également bénéficier d'un bilan d'étape professionnel au terme de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, renouvelable tous les cinq ans.

Le bilan de compétences est abordé notamment du point de vue des différentes formes d'accès à la formation (plan de formation, droit individuel à la formation, congé individuel de formation), de son articulation avec le temps de travail, de ses modalités de mise en œuvre et de son financement.

Le passeport orientation-formation a pour objet de permettre aux salariés intéressés de consigner l'ensemble des savoirs et savoir-faire

acquis tant au niveau de la formation initiale que pendant leur activité salariée.

La validation des acquis de l'expérience est notamment envisagée dans le cadre de l'accès aux certificats de qualification professionnelle : organisation de la démarche, modalités d'évaluation des candidats, financement du parcours des candidats, participation aux jurys de validation des acquis de l'expérience.

Le financement de la formation professionnelle continue

Les articles L.6331-9 et L.6331 14 du Code du travail prévoient que le montant de la participation à la formation professionnelle continue des entreprises de 20 salariés et plus est fixé à 1,6 % de la masse salariale brute annuelle. S'agissant des entreprises de 10 à moins de 20 salariés, la participation atteint, depuis le 1^{er} janvier 2005, 1,05 % de la masse salariale brute. En ce qui concerne enfin les entreprises de moins de 10 salariés, le montant atteint depuis le 1^{er} janvier 2005, 0,55 % des salaires payés au cours de l'année civile.

Dans le cadre notamment de la restructuration du réseau de collecte des contributions des employeurs au développement de la formation professionnelle continue prévue par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et du décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010, 162 accords traitent de cette question et portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- fixation et répartition des taux de contributions des entreprises à la formation professionnelle continue destinées au plan de formation, à la professionnalisation et au congé de formation selon leur taille (moins de 10 salariés, de 10 à moins de 20 salariés, plus de 20 salariés). Si la majorité des accords s'en tiennent aux dispositions légales prévues en la matière, certains, toutefois, consacrent un pourcentage supérieur à celui prévu légalement ;
- versements obligatoires des entreprises à l'OPCA désigné par la branche ;
- création, renouvellement, confirmation ou regroupement des organismes paritaires collecteurs dans le cadre de la restructuration du dispositif de collecte des fonds de la formation professionnelle continue prévue par la loi du 24 novembre 2009 et le décret du 22 septembre 2010 : accords constitutifs, champ d'intervention géographique et professionnel, missions de l'OPCA, modalités de gestion paritaire de l'organisme et principes de gouvernance, institutions de sections paritaires professionnelles (constitution, composition, fonctionnement, missions), conventions de délégation de

- gestion, attributions du conseil d'administration, composition et fonctionnement, mobilisation et utilisation des ressources, services de proximité territoriale ;
- collecte, mutualisation et affectation des fonds perçus par l'OPCA ;
 - priorités de financement et détermination de forfaits de prise en charge par l'OPCA des frais de formation pour les contrats et les périodes de professionnalisation qui peuvent être différenciés selon la nature des formations et leur coût réel, prise en charge de la formation des tuteurs et de l'exercice de la fonction de tuteur, financement des certificats de qualification professionnelle ;
 - prise en charge des formations organisées dans le cadre du plan de formation ou du droit individuel à la formation ;
 - prise en charge des coûts de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
 - affectation d'une partie des fonds collectés au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis : priorités des branches en matière d'apprentissage, montant maximum des transferts au regard de la collecte professionnalisation, procédures d'attribution des transferts de fonds, règles d'utilisation des fonds perçus par les centres de formation d'apprentis, modalités de contrôle de l'utilisation des fonds ;
 - répartition des contributions dues par les entreprises au fonds de sécurisation des parcours professionnels entre le plan de formation et la professionnalisation.

Le plan de formation

L'article L.6312-1 du Code du travail prévoit que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré notamment à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 précité et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, le Code du travail renvoie désormais à deux types d'actions :

- toute action de formation suivie par le salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération (article L.6321-2 du Code du travail) ;
- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (article L.6321-6 du Code du travail).

35 accords sont intervenus dans ce domaine et portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- la consultation des représentants du personnel sur l'exécution du plan de formation et sur le plan de formation à venir et l'information des salariés sur le contenu du plan de formation ;
- l'institution et le rôle des commissions formation pour les entreprises de plus de 200 salariés ;
- la typologie des actions de formation et leur articulation avec le temps de travail (maintien du salaire lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail ou versement d'une allocation de formation lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, nombre d'heures de formation pouvant se dérouler en dehors du temps de travail) ;
- les modalités de mise en œuvre de formations pendant des périodes de chômage partiel ;
- le financement par les employeurs des formations organisées dans le cadre du plan de formation ;
- les objectifs et les priorités des fonds mutualisés au titre du plan de formation et les modalités de prise en charge des formations ;
- l'incitation des entreprises à la construction d'un programme pluriannuel de formation en lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- les modalités de calcul et de versement de l'allocation de formation lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail et les engagements de l'employeur en termes d'emploi.

Les contrats de professionnalisation

Les articles L.6325-1 et suivants du Code du travail prévoient les dispositions relatives à ce contrat.

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

45 accords sont relatifs aux contrats de professionnalisation. Ils portent sur les points suivants :

- rappel de l'attachement des partenaires sociaux à l'insertion professionnelle des jeunes et au développement des contrats de professionnalisation et, plus généralement, des formations en alternance ;

- l'objet et les finalités des contrats de professionnalisation : favoriser l'insertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification professionnelle ;
- les publics éligibles : jeunes de moins de 26 ans, demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, les publics prioritaires, notamment les jeunes demandeurs d'emploi sans qualification ;
- la nature des qualifications visées et les formations prioritaires, notamment les certificats de qualification professionnelle ;
- les modalités et les conditions de mise en œuvre des contrats : contrat à durée déterminée ou indéterminée, durée du contrat, conditions de renouvellement des contrats de professionnalisation à durée déterminée ;
- la durée du travail et les engagements réciproques de l'employeur et du salarié ;
- la durée et les modalités de mise en œuvre de la formation ;
- le tutorat : formation et rôle du tuteur et financement du tutorat ;
- la classification et la rémunération des titulaires du contrat variable en fonction de l'âge du bénéficiaire ;
- les missions de l'OPCA dans l'instruction des dossiers, les conditions de financement de la formation et les modalités de prise en charge par les fonds mutualisés des coûts de la formation selon la nature de la formation ;
- l'information et la consultation des institutions représentatives du personnel sur les conditions de déroulement des contrats de professionnalisation.

Le droit individuel à la formation

L'article L.6312-1 du Code du travail dispose que l'un des modes d'accès à la formation est constitué par le droit individuel à la formation (DIF) exercé à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur.

Les articles L.6323-1 à L.6323-21 du Code du travail encadrent ce droit au regard notamment de sa durée, de sa mise en œuvre et de sa portabilité. Chaque salarié dispose de 20 heures de formation par an cumulables sur six ans (soit 120 heures au maximum).

42 accords sont intervenus à ce titre. Ils portent sur les points suivants :

- les objectifs : permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle ;
- les publics concernés : salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, salariés à temps partiel et, le cas échéant, les publics prioritaires (seniors, handicapés) ;

- un décompte des droits qui, dans certains accords, est favorable aux salariés à temps partiel ;
- la prise en compte des congés de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation pour le calcul des droits ;
- la durée : certains accords ont porté la durée annuelle du droit individuel à la formation de 20 à 21 heures (*manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne, négoce de l'ameublement*) ;
- les conditions d'accès et les modalités de mise en œuvre du dispositif : calcul des droits, demande du salarié, réponse de l'employeur ;
- la possibilité d'anticiper les droits acquis au titre du droit individuel à la formation ;
- l'information des salariés sur leur droit durant l'exécution du contrat de travail et à l'occasion de sa rupture ;
- l'information des institutions représentatives du personnel sur les conditions de déroulement des formations organisées dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- les actions éligibles au titre du droit individuel à la formation et la détermination de formations prioritaires ;
- le financement des formations (frais de formation, frais annexes, rémunération, allocation de formation) et les conditions d'intervention des fonds mutualisés de la formation professionnelle continue ;
- l'articulation des périodes de formation avec le temps de travail : formations se déroulant pendant ou hors temps de travail et, pour les formations se déroulant hors temps de travail, versement d'une allocation de formation correspondant à 50 % du salaire horaire net de l'intéressé ;
- les possibilités ouvertes pour le salarié en cas de désaccord avec l'employeur sur le choix de la formation ;
- la portabilité du droit individuel à la formation en cas de rupture du contrat de travail.

Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et de salariés en contrat unique d'insertion. Elles sont ouvertes notamment aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche.

48 accords ont été conclus en 2011 sur ce thème. Ils portent sur les points suivants :

- les objectifs de la formation : favoriser le maintien ou l'évolution dans l'emploi, la reconversion et le reclassement des salariés ;
- les formations éligibles et les formations prioritaires ;
- les bénéficiaires et les publics prioritaires ;
- les modalités de mise en œuvre de la formation, le tutorat, la durée minimum des formations ;
- la consultation des institutions représentatives du personnel sur les conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation ;
- les missions de l'OPCA dans l'instruction des dossiers ;
- le financement des formations et les modalités de prise en charge par les fonds mutualisés de la formation professionnelle (forfaits horaires de prise en charge) ;
- les conditions de déroulement de la formation pendant ou en dehors du temps de travail et les modalités de versement de l'allocation de formation lorsque la formation se déroule hors temps de travail ;
- les engagements de l'employeur au terme de la formation.

Le congé individuel de formation

Aux termes de l'article L.6322-1 du Code du travail, le congé individuel de formation (CIF) permet à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité. Les dispositions conventionnelles sont pour l'essentiel de niveau interprofessionnel.

Il convient de mentionner à cet égard l'avenant du 3 mars 2011 à l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels. Cet avenant, portant modification des conditions d'éligibilité au CIF-CDD, prévoit des conditions d'accès au congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée plus favorables que celles prévues par la loi.

14 accords de branche ont été conclus sur le thème du CIF. Certains rappellent les dispositions de droit commun applicables en la matière (objet, finalités, conditions d'ouverture, durée du congé). Il convient cependant de relever quelques spécificités sur :

- le rappel de l'intérêt du dispositif du congé individuel de formation et sur l'information des salariés sur les conditions d'exercice du congé ;
- la prise en charge par les organismes collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation d'actions de formation se déroulant en dehors du temps de travail ;
- les priorités de prise en charge des formations organisées dans le cadre du congé de formation ;
- le congé enseignement ;
- la gestion du dispositif par les organismes agréés au titre du congé individuel de formation : conditions d'instruction des demandes, financement, priorités, conditions de prise en charge des congés ;
- les conditions particulières d'accès et de financement du congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée.

Le tutorat

L'article D.6325-6 du Code du travail prévoit qu'un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider dans l'entreprise notamment les personnes titulaires d'un contrat de professionnalisation.

L'article D.6324-2 du Code du travail précise les conditions de désignation du tuteur et ses missions.

37 accords ont porté sur le tutorat. Ils traitent des points suivants :

- le rôle majeur du tuteur pour l'insertion professionnelle et la nécessité de renforcer et de développer le tutorat ;
- le développement de la fonction de tuteur : charte du tutorat, livret d'accueil et de parcours en alternance, incitation à la mise en valeur de la fonction et de sa reconnaissance dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation : primes de tutorat, attestation d'exercice permettant au tuteur de faire valoir son expérience ;
- la désignation du tuteur : volontariat, ancienneté, qualification. Dans certains cas, la désignation d'un tuteur est obligatoire pour la mise en œuvre d'un contrat de professionnalisation ou d'un certificat de qualification professionnelle et l'accent est mis sur la désignation de seniors ;

- le rôle, le statut et les missions du tuteur et les conditions de prise en charge de l'exercice de la fonction ;
- le tutorat externe : logement, transport, santé, etc. ;
- la formation du tuteur et les conditions de prise en charge de la formation. Certains accords prévoient la labellisation des formations de tuteur.

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

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
AIN		Professions libérales formation professionnelle <i>N° 4 développement et sécurisation parcours professionnel</i> <i>Répartition de la contribution FPSPP</i>	28/02/2005		2005/22
				20/10/2011	2012/10
				20/10/2011	2012/10
AIN		Accès des jeunes alternance-stages en entreprise	07/06/2011		2011/26
AIN		Accompagnement et accès des jeunes au logement	29/04/2011		2011/26
AIN		Accompagnement jeunes demandeurs emploi	07/04/2011		2011/22
AIN		Contrat de sécurisation professionnelle	31/05/2011		
AIN		Fonds d'assurance formation des salariés des PME <i>N° 1 à l'accord du 06/07/2011 AGEFOS-PME</i> <i>N° 3 à l'annexe I (statuts nationaux) AGEFOS PME</i> <i>Relatif à l'accord national constitutif OPCA AGEFOS-PME</i>	06/07/1972		
				06/07/2011	2011/36
				06/07/2011	2011/36
				06/07/2011	2011/36
AIN		Formation, professionnalisation, parcours <i>Conditions d'éligibilité CIF CDD article 77-1</i>	05/10/2009		2009/48
				03/03/2011	2011/20
AIN		Indemnisation du chômage <i>Apprentis du secteur public</i>	06/05/2011		
				06/05/2011	
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>N° 01-11 à la convention changement OPCA UNIFORMATION</i> <i>N° 03-11 accord-cadre prévention santé au travail</i>	04/06/1983		
				09/02/2011	2011/24
				24/06/2011	2011/31
CCNE	3381	Aide, accompagnement, soins et services à domicile (2941) <i>N° 1-2011 modifiant la convention (retraite formation)</i>	21/05/2010		2011/41
				24/03/2011	2011/41
CCNE	3306	Air qualité associations agréées surveillance (2230) <i>Mise à jour de la convention qualité de l'air</i>	03/10/2001		
				12/05/2011	2011/32
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>Formation professionnelle</i>	14/01/1986		
				07/12/2011	2012/10

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

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

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>Formation professionnelle</i> <i>N° 1 formation professionnelle</i>	31/05/1995	01/12/2011 01/12/2011	2012/5 2012/5
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>N° 6 formation professionnelle (taux) OPCA-PL</i>	27/02/2003	07/07/2011	2011/37
CCNE	3348	Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666) <i>N° 9 - désignation OPCA UNIFORMATION</i> <i>au 15/06/2011</i>	24/05/2007	06/06/2011	2011/35
CCNE	3309	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>Prévention de la pénibilité</i>	21/05/2002	12/12/2011	2012/10
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>Accompagnement personne en fin de vie</i> <i>Financement du FPSPP</i>	13/04/1994	02/05/2011 16/12/2011	2011/23 2012/5
CCNE	3267	Assurance inspection sociétés (1679) <i>Financement du FPSPP</i>	27/07/1992	12/12/2011	2012/6
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>N° 11 actualisation de la convention</i> <i>N° 2 à l'accord du 01/12/2004 OCPABAIA</i> <i>Formation répartition FPSPP</i>	02/06/2003	18/10/2011 18/10/2011 06/12/2011	2011/48 2011/48 2012/1
CCNE	3110	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Désignation de l'OPCA AGEFOS-PME et financement formation professionnelle</i> <i>À la convention formation professionnelle CPNEFP</i>	18/01/2002	08/07/2011 18/10/2011	2011/42 2012/2
CCNE	3265	Assurances sociétés (1672) <i>Financement du FPSPP</i>	27/05/1992	12/12/2011	2012/6
CCNE	3076	Audiovisuel électronique équipement ménager commerces (1686) <i>N° 2 à l'accord du 08/04/2005 fonctionnement CFA</i>	26/11/1992	16/03/2011	2011/25

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Activités et missions de l'ANFA</i> <i>Égalité professionnelle mixité des emplois</i> <i>N° 1 à l'accord du 20/01/2004 relatif aux CQP</i> <i>N° 2 à l'accord du 30/06/2004 professionnalisation</i> <i>N° 1 à l'accord du 14/12/2004 relatif à la VAE</i> <i>N° 1 à l'accord du 14/12/2004 relatif au DIF</i> <i>RNQSA et RNCSA pour l'année 2012</i>	15/01/1981	<i>26/01/2011</i> <i>26/01/2011</i> <i>28/04/2011</i> <i>28/04/2011</i> <i>28/06/2011</i> <i>28/06/2011</i> <i>28/06/2011</i>	<i>2011/21</i> <i>2011/17</i> <i>2011/28</i> <i>2011/28</i> <i>2011/37</i> <i>2011/37</i> <i>2011/37</i>
CCNE	3078	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>N° 97 bis modification taux contribution OPCA-PL</i> <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	20/02/1979	<i>25/02/2011</i> <i>16/12/2011</i>	<i>2011/23</i> <i>2012/7</i>
CCNE	3078	Avocats salariés (1850) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	17/02/1995	<i>16/12/2011</i>	<i>2012/7</i>
CCNE	3161	Banque (2120) <i>Sécurité des agences bancaires</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i> <i>Accord harcèlement et violence au travail</i> <i>À l'accord du 10/06/2011 formation professionnelle</i> <i>Gestion prévisionnelle emplois compétences GPEC</i>	10/01/2000	<i>04/04/2011</i> <i>10/06/2011</i> <i>17/06/2011</i> <i>03/11/2011</i> <i>03/11/2011</i>	<i>2011/30</i> <i>2011/38</i> <i>2011/37</i> <i>2011/52</i> <i>2012/4</i>
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Formation apprentissage</i> <i>À l'accord 26/01/2005 désignation OPCA AGEFOS-PME</i>	05/06/1970	<i>09/06/2011</i> <i>01/07/2011</i>	<i>2011/31</i> <i>2011/36</i>
CCNE	3074	Blanchisserie interrégionale (2002) <i>Désignation de l'OPCA de branche OPCALIA</i>	17/11/1997	<i>18/11/2011</i>	<i>2012/3</i>
CCNE	3041	Bois scieries travail mécanique (158) <i>N° 1 à l'accord du 09/12/2008 OPCALIA (brosserie)</i>	28/11/1955	<i>24/08/2011</i>	<i>2011/49</i>
CCNE	3148	Bonneterie lingerie mercerie chaussure gros (500) <i>À l'accord du 12/12/2007 - professionnalisation</i>	13/03/1969	<i>15/06/2011</i>	<i>2011/32</i>
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>N° 25 CQP technicien boucher/vendeur(se) qualifié(e)</i> <i>N° 26 création CQP tripier-détaillant</i> <i>N° 27 CQP tripier préparateur qualifié</i> <i>N° 28 financement formation professionnelle</i>	12/12/1978	<i>08/03/2011</i> <i>31/05/2011</i> <i>31/05/2011</i> <i>31/05/2011</i>	<i>2011/25</i> <i>2011/37</i> <i>2011/31</i> <i>2011/31</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>Désignation de l'OPCA OPCALIM</i>	19/03/1976	05/07/2011	2011/35
CCNE	3102	Boulangerie pâtisserie industrielles (1747) <i>N° 10 modifications dispositions de la convention</i>	13/07/1993	11/10/2011	2011/46
CCNE	3232	Bricolage vente au détail en libre-service (1606) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	30/09/1991	12/05/2011	2011/30
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Accord portant sur l'OPCA FAFIEC</i> <i>Formation professionnelle</i> <i>Rémunérations minimales des apprentis</i> <i>À l'accord du 15/06/2011 OPCA FAFIEC</i> <i>À l'accord du 28/10/2009 CQP</i>	15/12/1987	15/06/2011 28/06/2011 28/06/2011 13/10/2011 21/12/2011	2011/36 2011/32 2011/32 2012/1 2012/8
CCNE	3255	Cabinets dentaires (1619) <i>Salaires et primes applicables au 01/01/2012</i> <i>Salaires et primes applicables au 01/12/2011</i>	17/01/1992	16/12/2011 16/12/2011	2012/7 2012/7
CCNE	3168	Cabinets médicaux (1147) <i>N° 56 paritarisme financement négociation collective</i>	14/10/1981	24/08/2011	2011/40
CCNE	3046	Caoutchouc industrie (45) <i>Formation CQP et FPSPP</i>	06/03/1953	15/06/2011	2011/32
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>Modification processus CQP</i>	06/12/1956	08/11/2011	2012/4
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>Modification processus CQP</i>	12/07/1955	08/11/2011	2012/4
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>Modification processus CQP</i>	22/04/1955	08/11/2011	2012/4
CCNE	3238	Céramiques industries (1558) <i>Diversité et égalité professionnelles</i> <i>Financement des CFA professionnalisation</i>	06/07/1989	14/01/2011 27/04/2011	2011/14 2011/31
CCNE	3133	Charcuterie de détail (953) <i>N° 12 désignation OPCA OPCALIM</i>	01/12/1977	14/11/2011	2011/49
CCNE	3163	Chaussure industrie (1580) <i>Désignation OPCA OPCALIA</i>	07/03/1990	17/11/2011	2012/2
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Emploi des personnes handicapées</i> <i>Répartition de la contribution FPSPP 2011</i>	30/12/1952	10/05/2011 07/12/2011	2011/31 2012/4

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3224	Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286) <i>Désignation de l'OPCA OPCALIM</i>	01/01/1984	20/07/2011	2011/38
CCNE	3058	Cuirs et peaux industrie (207) <i>Formation professionnelle</i>	06/10/1956	29/11/2011	2012/7
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>N° 34 labellisation formation conducteurs</i> <i>N° 36 désignation d'un OPCA OPCALIA</i> <i>N° 39 prorogation répartition contribution FPSPP</i>	11/05/2000	25/02/2011 30/06/2011 29/11/2011	2011/23 2011/37 2012/6
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Insertion maintien emploi personnes handicapées</i>	21/11/1988	06/09/2011	2011/45
CCNE	3316	Distribution directe entreprises (2372) <i>N° 22 à la convention mise en place de CQP</i> <i>N° 23 à la convention CQP adjoint responsable de centre</i>	09/02/2004	10/05/2011 10/05/2011	2011/41 2011/41
CCNE	3302	Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>N° 2 - formation professionnelle</i> <i>N° 12 salaires NAO 2011</i> <i>N° 3 à l'accord du 14/01/2005 désignation OPCALIA</i>	12/04/2000	20/05/2011 30/06/2011 07/11/2011	2011/31 2011/39 2011/49
CCNE	3103	Édition (2121) <i>Désignation de l'OPCA AFDAS</i>	14/01/2000	28/09/2011	2011/44
CCNE	3361	Édition phonographique (2770) <i>N° 4 modification dispositions captation</i>	30/06/2008	08/07/2011	2011/48
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>N° 12 désignation OPCA PL et AGEFOS-PME</i>	27/11/2007	07/12/2011	2012/1
CCNE	3042	Équipements thermiques cadres ingénieurs assimilés (1256) <i>Égalité professionnelle</i> <i>N° 1 à l'accord formation professionnelle</i> <i>Répartition de la contribution FPSPP</i>	03/05/1983	30/03/2011 20/12/2011 20/12/2011	2011/26 2012/7 2012/7
CCNE	3042	Équipements thermiques OETAM (998) <i>Égalité professionnelle</i> <i>N° 1 à l'accord formation professionnelle</i> <i>Répartition de la contribution FPSPP</i>	07/02/1979	30/03/2011 20/12/2011 20/12/2011	2011/26 2012/7 2012/7
CCNE	3178	Exploitations frigorifiques (200) <i>Relatif à l'égalité hommes-femmes</i>	10/07/1956	30/05/2011	2011/42

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>Relatif à la diversité et l'égalité des chances</i> <i>Désignation de l'OPCA - FAFSEA</i>	21/01/1997	08/07/2011 16/12/2011	2011/41 2012/5
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>N° 94 désignation de l'OPCA AGEFOS-PME</i>	15/04/1988	25/02/2011	2011/42
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>N° 3 taux contributif formation professionnelle</i>	13/10/2005	06/01/2011	2011/16
CCNE	3098	Habillement industries (247) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	17/02/1958	21/11/2011	2011/52
CCNE	3221	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>Formation professionnalisation</i> <i>Modification accord OPCA désignation UNIFORMATION</i> <i>N° 7 à la convention égalité professionnelle femmes hommes</i>	21/10/1983	22/03/2011 17/05/2011 04/10/2011	2011/31 2011/39 2012/5
CCNE	3330	Habitat social organisations professionnelles (2526) <i>N° 3 à l'accord du 20/09/2005 formation professionnelle</i>	20/09/2005	05/05/2011	2011/29
CCNE	3190	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>À l'accord du 30/05/2005 formation + avenant n° 2</i> <i>Prévention de la pénibilité</i>	27/04/2000	12/04/2011 01/12/2011	2011/44 2012/10
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>N° 23 prise en charge de la professionnalisation</i>	17/12/1987	05/12/2011	2012/6
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>À l'accord du 12/05/2009 création surveillant d'espace aquatique (SEA)</i> <i>Insertion et maintien emploi personnes handicapées</i>	05/07/1991	02/02/2011 20/12/2011	2011/20 2012/3
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>N° 52 à l'accord du 16/12/2009 prime tutorat senior</i>	09/09/1988	16/12/2011	2012/8
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>À l'avenant n° 3 à l'accord 19/12/1994 adhésion FORCO</i> <i>À l'avenant du 22/05/2007 FORCO</i>	18/12/1952	24/01/2011 28/11/2011	2011/40 2012/5

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3138	Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Désignation de l'OPCA AGEFOS-PME</i>	29/05/1956	12/09/2011	2011/43
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>Formation professionnelle professionnalisation</i> <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>Formation professionnelle + création SPS jardinerie</i>	03/12/1993	30/03/2011 16/06/2011 18/11/2011	2011/22 2011/30 2012/10
CCNE	3130	Jeux jouets industries (1607) <i>N° 52 - formation professionnelle</i> <i>N° 53 - désignation de l'OPCA OPCALIA</i> <i>N° 55 - convention répartition FPSPP</i>	25/01/1991	04/07/2011 04/07/2011 07/12/2011	2011/32 2011/36 2012/2
CCNE	3136	Journalistes (1480) <i>GPEC - plan 2012-2014 presse hebdo régional</i>	27/10/1987	15/12/2011	2012/9
CCNE	3261	Logistique entreprises communication directe (1611) <i>Désignation de l'OPCA Agefos-PME</i>	19/11/1991	13/09/2011	2011/42
CCNE	3170	Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>Financement du FPSPP (par OPCALIA)</i>	06/01/1970	13/12/2011	2012/2
CCNE	3273	Manutention portuaire (1763) <i>Formation professionnelle</i> <i>N° 2 création des CQP</i>	31/12/1993	17/03/2011 17/03/2011	2011/26 2011/26
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>À l'accord-cadre du 13/03/2002 CQP</i>	21/03/1972	22/02/2011	2011/25
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>À l'accord-cadre du 13/03/2002 CQP</i>	17/11/1969	22/02/2011	2011/25
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>À l'accord-cadre du 13/03/2002 CQP</i>	17/06/1965	22/02/2011	2011/25
CCNE	3031	Médecine du travail services interentreprises (897) <i>N° 1 à l'accord du 28/11/2006 formation professionnelle</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	20/07/1976	20/01/2011 17/10/2011	2011/15 2011/49
CCNE	3060	Meunerie (1930) <i>N° 1 à l'accord formation professionnelle (désignation OPCALIM)</i> <i>Répartition FPSPP</i>	16/06/1996	20/09/2011 17/11/2011	2011/45 2012/3

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>Formation professionnelle</i>	31/01/2000	05/07/2011	2011/48
CCNE	3187	Navigation de plaisance (1423) <i>N° 44 répartition de la contribution au FPSPP</i>	31/03/1979	09/11/2011	2011/52
CCNE		Navigation intérieure marchandises ouvriers (3) <i>Formation professionnelle et FPSPP</i>	28/10/1936	06/09/2011	2011/46
CCNE	3153	Navigation intérieure marchandises personnel sédentaire (2174) <i>Formation professionnelle et FPSPP</i>	05/09/2000	06/09/2011	2011/46
CCNE	3293	Navigation intérieure passagers ETAM cadre (1974) <i>Formation professionnelle et FPSPP</i>	23/04/1997	06/09/2011	2011/46
CCNE	3216	Navigation personnel sédentaire (2972) <i>Formation professionnelle</i> <i>Observatoire des métiers et qualifications</i>	14/09/2010	30/06/2011 30/06/2011	2010/48 2011/37 2011/37
CCNE	3184	Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	10/05/1999	12/11/2011	2012/9
CCNE	3113	Panneaux à base de bois industrie (2089) <i>N° 3 - formation professionnelle (financement)</i>	29/06/1999	23/02/2011	2011/31
CCNE	3294	Pâtes alimentaires sèches couscous non préparé (1987) <i>N° 2011-01 égalité professionnelle femmes hommes</i>	03/07/1997	01/12/2011	2012/7
CCNE	3215	Pâtisserie (1267) <i>Désignation de l'OPCA OPCALIM</i>	30/06/1983	20/07/2011	2011/39
CCNE	3001	Pétrole industrie (1388) <i>Insertion et emploi des personnes handicapées</i>	03/09/1985	12/09/2011	2011/46
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Santé et sécurité au travail</i>	06/04/1956	06/07/2011	2011/50
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	01/06/1989	14/12/2011	2012/10

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3262	Pharmaceutique répartition (1621) <i>Financement du FPSPP</i>	07/01/1992	24/11/2011	2011/50
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>À l'accord du 19/09/2007 relatif aux CQP</i> <i>Révision de la convention (dénomination CQP)</i> <i>Révision convention (titre conseiller dermo-cosmétique)</i>	03/12/1997	19/05/2011 19/05/2011 28/10/2011	2011/28 2011/28 2011/47
CCNE	3066	Plasturgie (292) <i>N° 1 formation professionnelle OPCA DEFI</i>	01/07/1960	30/11/2011	2012/6
CCNE	3243	Poissonnerie (1504) <i>N° 78 désignation de l'OPCA OPCALIM</i>	12/04/1988	12/09/2011	2011/45
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> <i>Emploi des personnes handicapées</i>	21/11/2009	18/03/2011 10/10/2011	2011/19 2011/49
CCNE	3269	Pompes funèbres (759) <i>À l'accord du 20/12/1994 maintien OPCALIA</i> <i>Répartition contribution FPSPP (par OPCALIA)</i>	01/03/1974	19/10/2011 15/12/2011	2012/2 2012/2
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>À l'accord classification professionnelle</i> <i>Création de CQP de chargé(e) d'accueil</i> <i>Répartition de la contribution FPSPP</i>	13/08/1999	25/07/2011 23/11/2011 15/12/2011	2011/37 2012/3 2012/3
CCNE	3196	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>À l'accord du 08/03/1995 désignation OPCALIA</i> <i>Relatif aux agressions en situation de travail</i> <i>Répartition de la contribution FPSPP</i>	15/02/1985	06/07/2011 30/11/2011 20/12/2011	2011/38 2012/10 2012/6
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>N° 92 création d'une CPNEFP</i>	22/10/1985	24/02/2011	2011/25
CCNE	3248	Promotion immobilière (1512) <i>Gestion prévisionnelle emplois compétences (GPEC)</i> <i>Répartition prélèvement FPSPP</i>	18/05/1988	01/03/2011 03/11/2011	2011/20 2011/50
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Apprentissage et fonds professionnalisation</i>	06/12/1971	23/06/2011	2011/37
CCNE	3225	Restauration de collectivités (1266) <i>N° 47 classification emplois et salaires (annexes)</i>	20/06/1983	09/11/2011	2011/50

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3137	Sérigraphie industrie (614) <i>Désignation OPCA AGEFOS-PME</i> <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	23/03/1971	12/09/2011 08/12/2011	2011/40 2012/5
CCNE	3328	Sport (2511) <i>N° 56 annexe 1 CQP assistant moniteur pilote planeur</i> <i>N° 57 commission paritaire d'interprétation</i> <i>Intégration des entreprises champ d'application</i> <i>N° 58 annexe 1 CQP moniteur football américain</i> <i>N° 59 annexe 1 CQP technicien de cheerleading</i> <i>N° 60 annexe 1 CQP animateur de badminton</i> <i>N° 61 annexe 1 CQP moniteur de tir sportif</i> <i>N° 62 désignation OPCA UNIFORMATION</i> <i>N° 64 annexe 1 CQP assistant moniteur char à voile</i>	07/07/2005	10/02/2011 10/02/2011 30/03/2011 04/05/2011 04/05/2011 04/05/2011 04/05/2011 05/07/2011 05/12/2011	2011/17 2011/25 2011/25 2011/25 2011/25 2011/25 2011/25 2011/36 2012/10
CCNE	3026	Sucreries distilleries raffineries (2728) <i>N° 4 à la convention collective nationale</i> <i>Négociations annuelles obligatoires 2011</i>	31/01/2008	17/03/2011 17/03/2011	2011/18 2011/18
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>Désignation OPCA OPCALIA</i> <i>Financement du FPSPP (par OPCALIA)</i>	26/04/2000	05/10/2011 29/11/2011	2011/46 2012/2
CCNE	3106	Textile industrie (18) <i>Formation professionnelle et sécurisation parcours</i>	01/02/1951	03/11/2011	2012/5
CCNE	3047	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>Emploi des seniors</i>	15/12/1993	12/01/2011	2011/20
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Mesures de suppression des écarts rémunération femmes hommes</i> <i>Modification article 4 de la convention apprentissage</i> <i>Financement du FPSPP</i>	10/12/1985	08/03/2011 24/11/2011 14/12/2011	2011/26 2012/5 2012/5
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Formation professionnelle</i>	21/12/1950	01/02/2011	2011/17
CCNE	3333	Vente à distance entreprises (2198) <i>À l'accord du 24/03/2005 formation professionnelle</i>	06/02/2001	19/07/2011	2011/40
CCNE	3050	Verre miroiterie transformation négoce (1499) <i>Formation en alternance et heures supplémentaires</i>	09/03/1988	15/12/2011	2012/9
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>N° 53 instaurant un article 21 ter travail de nuit</i>	05/07/1995	06/10/2011	2011/45

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>N° 28 modifiant article 29 travail de nuit</i>	31/01/2006	06/10/2011	2011/45
CCNE	3179	Viandes industrie commerces en gros (1534) <i>N° 1 à l'accord désignation d'un OPCA</i>	09/11/1988	03/11/2011	2011/47
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>N° 2 à l'accord du 12/05/2005 formation professionnelle (OPCA FAFSEA)</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	13/02/1969	20/07/2011 21/12/2011	2011/38 2012/10
CCNE	3061	Voyages tourisme agences personnel (1710) <i>Formation professionnelle sécurisation parcours</i>	12/03/1993	02/02/2011	2011/22
CCN		Assurances sociétés échelons intermédiaires (438) <i>Financement du FPSPP</i>	13/11/1967	12/12/2011	2012/6
CCN		Assurances sociétés producteurs salariés (653) <i>Financement du FPSPP</i>	27/03/1972	12/12/2011	2012/6
CCN	3013	Coopératives de consommation gérants (1325) <i>Formation professionnelle</i> <i>N° 0811 à la convention formation professionnelle OPCALIA</i>	21/11/1984	01/12/2011 05/12/2011	2012/8 2012/8
CCN	3072	Coopératives de consommation salariés (179) <i>Formation professionnelle</i> <i>N° 0811 à la convention formation prof OPCALIA</i>	30/04/1956	01/12/2011 05/12/2011	2012/8 2012/8
CCN		Crédit mutuel (1468) <i>Formation professionnelle</i>	29/06/1987	22/03/2011	2011/27
CCN	3359	Cuisine magasins prestataires de services (2754) <i>Certificats de qualification professionnelle CQP</i> <i>N° 1 - création CQP concepteur vendeur de cuisine</i>	17/07/2008	17/11/2011 17/11/2011	2012/3 2012/3
CCN	3123	Esthétique cosmétique parfumerie enseignement (3032) <i>Désignation de l'OPCA OPCALIA</i> <i>N° 1 relatif au CQP styliste ongulaire</i>	24/06/2011	08/12/2011 08/12/2011	2012/8 2012/8
CCN	3140	Presse quotidienne régionale employés (698) <i>GPEC - plan 2012-2014</i>	28/11/1972	15/12/2011	2012/9

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCN	3141	Presse quotidienne régionale encadrement (1895) <i>GPEC - plan 2012-2014</i>	12/12/1995	15/12/2011	2012/9
CCN	3140	Presse quotidienne régionale ouvriers (598) <i>GPEC - plan 2012-2014</i>	02/12/1970	15/12/2011	2012/9
CCN	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Désignation de l'OPCA OPCALIA</i>	26/07/2011	01/12/2011	2011/38 2012/8
CCN	3369	Régies de quartier (2132) <i>N° 2 à l'accord du 15/09/2004 - formation</i> <i>N° 18 modifiant la convention</i> <i>N° 3 à l'accord du 15/09/2004 - formation</i>	12/04/1999	16/03/2011 18/05/2011 18/05/2011	2011/32 2011/33 2011/33
CCN	3308	Universités instituts catholiques (2270) <i>Désignation OPCALIA</i>	04/06/2002	18/11/2011	2012/2
APNE		Alimentaires industries <i>Emploi et égalité professionnelle femmes/hommes</i>	11/07/2011		2011/45
APNE	3294	Alimentaires industries observatoire des métiers <i>N° 3 - création observatoire métiers qualification</i>	06/12/2004	04/02/2011	2005/16 2011/32
APNE		Banques assurances assistance OPCABAIA <i>Modification des articles 2, 5.1b, 5.2, 6 et 9 OPCABAIA</i>	04/07/2011	12/10/2011	2011/40 2011/52
APNE		Coopératives consommation désignation OPCA OPCALIA	01/04/2011		2011/36
APNE		Économie sociale formation professionnelle <i>Sécurisation financement parcours professionnels</i> <i>Économie sociale formation dirigeants bénévoles</i>	22/09/2006	15/01/2011 08/04/2011	2006/43 2011/20 2011/35
APNE	3297	Hôtellerie restauration financement FPSP <i>N° 2 à l'accord du 16/12/2009 financement FPSP</i>	16/12/2009	14/12/2011	2010/12 2012/3
APNE		Librairie formation professionnelle 2011	24/03/2011		2011/28
APNE	3157	Maroquinerie formation professionnelle <i>Fonds professionnalisation aux CFA (OPCA FORTHAC)</i>	15/12/2005	07/04/2011	2006/3 2011/30
APNE		Menuiseries charpentes classifications et salaires <i>N° 8 - classifications salaires et primes 2011</i>	28/06/2002	17/03/2011	2002/29 2011/30
APNE	3109	Métallurgie formation professionnelle tout au long de la vie	01/07/2011		2011/34

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
APNE		Panneaux à base de bois égalité professionnelle	07/07/2011		2011/44
APNE		Panneaux à base de bois industrie FPSPP <i>Répartition du FPSPP</i>	30/06/2010	13/10/2011	2010/40 2012/7
APNE		Professions libérales FAF-PL <i>À l'accord du 15/11/2000 OPCA-PL</i> <i>N° 2 à l'accord du 15/11/2000 OPCA-PL</i>	28/10/1992	24/08/2011 20/10/2011	1997/51 2011/40 2011/46
APNE		Sanitaire médico-sociale statut commercial OPCA-PL	27/07/2011		2011/36
APNE		Spectacle désignation contribution OPCA (AFDAS)	05/07/2011		2011/40
APNE		Spectacle vivant formation professionnelle	11/05/2011		2011/32
APNE		Tracteurs matériel agricole commerce OPCA AGEFOS-PME	21/06/2011		2011/36
APNE	3223	Transport aérien formation professionnelle <i>Révision article 21 accord 09/09/2004 OPCA OPCALIA</i> <i>Modalités de financement du FPSPP</i>	09/09/2004	19/07/2011 13/12/2011	2004/42 2011/35 2012/2
APN		Aide à domicile répartition FPSPP pour 2011	20/05/2011		2011/41
APN		Alimentaires interbranches CNPIEPF	02/11/2011		2012/10
APN	3110	Assurances formation OPCA OPCASSUR <i>Affectation des fonds aux CFA par OPCASSUR</i> <i>Versements effectués aux CFA 2011 par OPCASSUR</i>	22/12/1994	23/06/2011 23/06/2011	1995/45 2011/38 2011/38
APN		Banque populaire égalité professionnelle femmes hommes	23/11/2011		2012/10
APN	3107	Bâtiment TP OPCA Construction <i>Représentation territoriale OPCA Construction</i> <i>N° 1 à l'accord représentation territoriale OPCA</i>	29/06/2010	13/09/2011 07/11/2011	2010/39 2012/6 2012/6
APN		Bâtiment travaux publics prévention pénibilité	20/12/2011		2012/8
APN		Bois industrie égalité professionnelle	05/07/2011		2011/51
APN		Bois menuiseries égalité professionnelle femmes hommes	27/10/2011		2012/10
APN		Carrières ciments tuiles formation professionnelle	15/09/2011		2012/4
APN		Économie sociale égalité prévention discrimination	23/05/2011		2011/44

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
APN		Électriques gazières égalité professionnelle femmes hommes	20/12/2011		2012/2
APN		Enseignement privé sous contrat formation	27/06/2011		2011/40
APN		Enseignement privé sous contrat OPCA (OPCALIA) <i>N° 1 à l'accord sur désignation de l'OPCA OPCALIA</i>	27/06/2011	24/11/2011	2011/40 2012/10
APN		Fret ferroviaire formation professionnelle	13/09/2011		2011/48
APN		Hôtellerie restauration loisirs formation professionnelle	10/01/2011		2011/34
APN		Maroquinerie formation professionnelle	22/12/2011		2012/9
APN		Médico-sociale sanitaire non lucratif OPCA UNIFAF <i>N° 1 à l'accord 2011-05 OPCA UNIFAF</i>	09/09/2011	08/11/2011	2012/4 2012/4
APN		Offices publics habitat formation professionnelle <i>À l'accord du 21/11/2007 formation professionnelle</i>	21/11/2007	06/07/2011	2008/2 2012/6
APN		Papiers-cartons intersecteurs formation professionnelle - GPEC	30/11/2011		2012/10
APN		Sanitaire social secteur CPNE <i>N° 1 CPNEFP et délégations régionales</i>	11/10/1993	17/03/2011	1997/49 2011/30
APN		Transports adhésion interbranches OPCA transports	26/05/2011		2011/40
APN	3212	Travail temporaire contribution au FPSPP <i>N° 2 à l'accord du 10/12/2009 FPSPP</i>	10/12/2009	14/12/2011	2010/10 2012/6
APN		Travail temporaire formation FAF-TT (OPCA)	22/06/2011		2011/35
APN		Travaux publics ordre des tuteurs <i>N° 1 modifiant l'accord du 08/12/2009</i>	08/12/2009	07/12/2011	2010/16 2012/7
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE	3185	Couture parisienne (303) <i>Formation professionnelle</i>	10/07/1961	08/12/2011	2012/3
CCRE	3347	Guides et accompagnateurs milieu amazonien (2658) <i>N° 2 salaires (VP) et grille de classification</i>	12/05/2007	21/06/2011	2011/38

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i> <i>Financement du FPSPP</i>	01/10/1985	04/03/2011 13/12/2011	2011/44 2012/7
CCRE		Métallurgie Drôme-Ardèche (1867) <i>N° 53 rémunération des apprentis</i>	24/11/1994	18/11/2011	2012/2
CCRE		Métallurgie Gironde Landes (1635) <i>Modifiant la convention - mise à jour</i> <i>Salaires minima 2011 (REG)</i>	19/02/1991	18/02/2011 27/05/2011	2011/23 2011/29
AIFR		Bâtiment TP maître d'apprentissage Auvergne (2417) <i>Indemnité spécifique au 01/01/2012</i>	13/07/2004	19/12/2011	2012/4
AIFR		Bâtiment TP maître d'apprentissage Pays de la Loire (2417) <i>Modification montant de l'indemnité 2011</i>	13/07/2004	13/01/2011	2011/17
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL / LOCAL			
AIFC		Manutention portuaire Bordeaux (1763) <i>Conditions d'emploi et revalorisation salaires</i>	31/12/1993	25/10/2011	2011/50

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

VIII. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI

Une cinquantaine d'accords ont été conclus en 2011 sur les thèmes de l'emploi, dont la moitié au niveau national interprofessionnel (emploi des jeunes, missions et financement de l'APEC, sécurisation des parcours, indemnisation du chômage, activité partielle).

Les autres accords, conclus dans les branches professionnelles, abordent principalement les thèmes de l'emploi des seniors, de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de l'emploi des travailleurs handicapés.

VIII.1. ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS SUR L'EMPLOI DES JEUNES

Accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi

Le premier accord, conclu le 7 avril 2011 entre le MEDEF, la CGPME et l'UPA d'une part et la CFDT, la CFTC, la CGT-FO et la CFE-CGC d'autre part, prévoit la mise en place d'un accompagnement individuel renforcé pour 90 000 jeunes qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi. Sont ainsi tout particulièrement visées trois catégories de personnes :

- les jeunes dits “décrocheurs”, c'est-à-dire ceux sortis du premier cycle de l'enseignement secondaire, ou de l'enseignement professionnel sans diplôme, ou encore du second cycle de l'enseignement général ou technologique sans avoir obtenu le baccalauréat (20 000 personnes concernées en 2011). Accompagnés par les missions locales, ils devraient bénéficier d'actions leur permettant d'acquérir “les savoirs nécessaires à l'accès à l'emploi et les pré-requis de base” puis “d'accéder à une qualification par les formations en alternance et/ou la préparation opérationnelle à l'emploi” ;
- les jeunes ayant intégré l'enseignement supérieur mais qui rencontrent des difficultés pour s'insérer professionnellement dans un emploi ou, à la fin de leur cursus universitaire, pour “trouver un emploi en cohérence avec leur niveau d'étude”. 25 000 personnes en 2011 et 25 000 en 2012 devraient être accompagnées par l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) ou des opérateurs privés, après appel d'offres ;
- les jeunes qui, bien que titulaires d'un diplôme ou d'une qualification, rencontrent des difficultés récurrentes d'accès à l'emploi (20 000 jeunes devraient bénéficier d'un appui de Pôle emploi ou d'opérateurs privés de placement).

Ces actions bénéficieront d'un financement de 100 millions d'euros provenant du reliquat 2010 du fonds de péréquation du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (60 millions d'euros) et des réserves de l'APEC (40 millions d'euros).

Enfin, l'accord prévoit un assouplissement des conditions d'accès au CIF-CDD pour les moins de 26 ans ayant multiplié les contrats courts.

Accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi

Le deuxième accord, conclu le 29 avril 2011 entre le MEDEF, la CGPME et l'UPA d'une part et la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT-FO d'autre part, vise à aider les jeunes à trouver plus facilement un logement pour faciliter leur recherche d'emploi. Il prévoit le financement de la "production" d'un nombre plus important de logements adaptés aux besoins des jeunes en recherche d'emploi (15 000 logements par an) et l'augmentation du nombre de logements leur étant attribués dans le parc existant (de 27 000 en 2009 à 35 000 par an en 2014).

Les partenaires sociaux souhaitent aussi que les travaux en cours sur la garantie des risques locatifs (GRL) aboutissent le plus rapidement possible pour "simplifier, avant le 30 septembre prochain, le cahier des charges de ce produit et accroître la diffusion de celui-ci".

L'accord prévoit enfin la réservation d'un pourcentage significatif des aides d'Action logement (50 %) aux jeunes de moins de 30 ans, la création d'un fonds de garantie destiné à sécuriser les bailleurs s'engageant dans la colocation dans le parc social et la mise en place, avant la fin du premier semestre 2012, d'un dispositif d'information en ligne sur le logement des jeunes qui sera intégré au portail paritaire "Les liens vers l'emploi".

Accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise

Les partenaires sociaux ont également poursuivi leurs discussions sur l'alternance et les stages en entreprise. La séance du 31 mai 2011 a permis, sur la base d'une proposition de la CFE-CGC, de trouver un compromis sur la base duquel un accord a été signé le 7 juin par le MEDEF, la CGPME et l'UPA d'une part, et la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC d'autre part. L'accord prévoit qu'une progression d'au moins 10 % du nombre de leurs alternants pourrait exonérer les branches de toute majoration de la contribution supplémentaire à l'apprentissage. Il est structuré autour de trois titres : augmenter le nombre de jeunes en

contrats en alternance, faciliter le développement de l'alternance et encadrer les stages.

La loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, dite loi Cherpion, adoptée par le Parlement le 13 juillet a largement transposé les dispositions de ce dernier accord interprofessionnel encadrant les stages, et notamment en créant une section consacrée aux stages dans le Code de l'éducation et en modifiant le Code du travail en conséquence.

Accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi

Dans le cadre du cycle de négociation sur l'emploi des jeunes, les partenaires sociaux ont abouti à un quatrième accord national interprofessionnel (ANI) le 11 juillet 2011. L'accord relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans emploi a été signé par le MEDEF, la CGPME et l'UPA d'une part et la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT-FO d'autre part.

L'accord a pour objectifs de créer les conditions d'un accueil de qualité des jeunes en entreprise (titre I) et de lever les freins matériels à l'emploi des jeunes (titre II).

L'accord prévoit notamment d'améliorer l'intégration des jeunes embauchés par la mise en place d'un "parcours d'entrée dans l'entreprise" et par l'organisation d'une fonction tutorale obligatoire pour tout jeune embauché en contrat de professionnalisation. Le deuxième volet du texte destiné à lever les freins à l'emploi des jeunes, comprend la mise en place d'une aide exceptionnelle pour faire face aux frais qu'ils supportent avant de percevoir leur premier salaire. Le texte affecte ainsi 40 millions d'euros pour les aides destinées aux frais (mobilité, restauration, matériel ou tenue vestimentaire liés à l'emploi) des jeunes embauchés pour six mois au moins et âgés de moins de 26 ans dans le cadre d'un dispositif exceptionnel expérimenté à partir du 1^{er} novembre 2011 et jusqu'au 31 décembre 2012.

VIII.2. ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LES MISSIONS ET LE FINANCEMENT DE L'APEC

L'accord relatif à l'association pour l'emploi des cadres (APEC) a été signé le 12 juillet 2011 entre le MEDEF, la CGPME et l'UPA d'une part, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et la CGT-FO d'autre part. Il

annule et remplace la convention du 18 novembre 1966 relatif aux statuts de l'APEC et ses avenants.

Il prévoit que les missions de l'APEC tiennent compte d'un principe de solidarité, et que l'ensemble de ses activités non marchandes sont gratuites et ouvertes à toute personne ayant cotisé au moins une fois dans sa carrière à l'APEC, aux jeunes diplômés issus de l'enseignement supérieur ainsi qu'à tout étudiant ayant suivi un premier cycle de l'enseignement supérieur.

L'accord prévoit la mise en œuvre par l'APEC, dans le cadre d'un service d'intérêt économique général, des missions suivantes :

- aider les cadres demandeurs d'emploi ou en activité à préparer et à anticiper leur évolution professionnelle, afin de sécuriser leurs parcours, notamment par l'information et la sensibilisation aux évolutions du marché de l'emploi et des compétences requises, ainsi que par la mise en place d'une offre de service d'accompagnement dans les projets de mobilité ou de maintien dans l'emploi ;
- favoriser l'accès à l'emploi des jeunes ayant suivi un premier cycle de l'enseignement supérieur, notamment par des services permettant de maîtriser les techniques de recherche d'emploi, ou développant l'information sur l'orientation de ces publics ;
- favoriser le retour à l'emploi des cadres demandeurs d'emploi, en complémentarité avec les organismes en charge de l'accompagnement des demandeurs d'emploi ;
- sécuriser les recrutements des entreprises par la mise à disposition d'informations et de conseils adaptés ;
- collecter et diffuser les offres d'emploi pour les cadres.

Les activités non marchandes de l'association, hors du cadre des services d'intérêt économique général, sont définies comme suit :

- développer un programme d'étude et de veille sur le marché du travail des cadres, afin de mieux connaître les réalités du marché ;
- diffuser les bonnes pratiques et les méthodes de recrutement les plus performantes identifiées parmi les expérimentations mises en place par l'État ou les partenaires sociaux.

Les activités menées par l'APEC à titre marchand ne peuvent être financées directement ou indirectement par les cotisations, et font l'objet d'une comptabilité spécifique séparée.

Les missions de service public de l'APEC sont financées par une contribution due pour chaque collaborateur inscrit au régime de prévoyance des cadres, institué par la convention collective nationale du

14 mars 1947. Les cotisations versées sont exclusivement destinées au financement des activités relevant du cadre d'un service d'intérêt économique général, dans le cadre d'une compensation de service public.

L'accord prévoit que sa mise en œuvre est subordonnée à la conclusion par l'APEC d'un nouveau mandat de service public avec l'État.

VIII.3. ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS SUR LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

VIII.3.1. Accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle

Éléments contextuels

Un dispositif d'appui et d'accompagnement personnalisé des salariés confrontés aux conséquences des mutations économiques permet de prévenir les difficultés que représente un licenciement collectif au sein d'une entreprise et sur un territoire donné, notamment pour des salariés qui ont occupé le même emploi pendant une longue durée. Il assure une meilleure sécurisation du parcours professionnel et accélère le reclassement vers l'emploi des licenciés économiques.

S'appuyant sur le bilan de la convention de reclassement personnalisé mise en place par l'accord du 5 avril 2005 et sur celui du contrat de transition professionnelle mis en place par l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006, les partenaires sociaux et l'État ont souhaité remplacer la convention de reclassement personnalisé et le contrat de transition professionnelle par un dispositif unique, faisant l'objet d'un pilotage national et territorial renforcé impliquant l'État et les partenaires sociaux.

Dispositions de l'accord

Les partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO et CGT) ont signé un accord le 31 mai 2011. Cet accord, applicable jusqu'au 31 décembre 2013, décide la création d'un nouvel outil, le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), à partir de la fusion de la convention de reclassement personnalisé et du contrat de transition professionnelle.

Peuvent bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle les salariés faisant l'objet d'un licenciement économique employés dans toutes les entreprises de moins de 1 000 salariés ou dans celles de plus

de 1 000 salariés en redressement ou liquidation judiciaire. Dans le cadre d'une procédure collective ou individuelle, l'employeur qui envisage de procéder au licenciement d'un salarié a l'obligation de lui proposer le CSP.

Les adhérents au CSP ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle et bénéficient, pendant une durée d'un an maximum, d'une prestation d'accompagnement confiée à Pôle emploi ou à ses sous-traitants.

Cette prestation s'inscrit dans un plan d'action de sécurisation professionnelle comprenant un suivi individuel et personnalisé par un référent, des mesures d'appuis social et psychologique, des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi, un accompagnement à la recherche d'emploi, des actions de validation des acquis de l'expérience et des actions de formation. Elle peut inclure des périodes de travail.

Les adhérents au CSP perçoivent de Pôle emploi, pendant la durée d'exécution du contrat, une allocation spécifique de sécurisation égale à 80 % du salaire journalier de référence, sans pouvoir être inférieure à celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi du régime d'assurance chômage.

L'accord prévoit aussi une expérimentation de la prestation d'accompagnement du CSP au bénéfice d'un public plus large : les demandeurs d'emploi en fin de contrat à durée déterminée, en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat de chantier.

Les modalités de mise en œuvre du CSP ont été, par ailleurs, précisées ou complétées par :

- la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (voir *Partie 2 – Contexte législatif et réglementaire*) ;
- la convention relative à la mise en œuvre du CSP, conclue le 27 juin 2011 entre l'État et les partenaires sociaux qui détermine notamment les modalités de financement et de pilotage du dispositif et fixe les principes du cahier des charges de la prestation ;
- la convention du 19 juillet 2011 relative au CSP, conclue entre l'État et les partenaires sociaux, agréée par arrêté du 6 octobre 2011. Cette convention précise notamment qui sont les bénéficiaires du CSP, la procédure d'adhésion/acceptation, l'organisation de la prestation d'accompagnement, les modalités d'indemnisation des adhérents. Elle rend le CSP applicable aux procédures de licenciements économiques engagées à compter du 1^{er} septembre 2011.

VIII.3.2. Accords prévoyant l'attribution d'avantages en matière de retraite complémentaire pour les adhérents au CSP

Un avenant à la convention collective nationale de retraite et prévoyance des cadres du 31 mars 1947 (AGIRC), signé le 6 décembre 2011 par les partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT-FO et CGT), étend aux adhérents au CSP le bénéfice de la validation des périodes de chômage dans le calcul des points de retraite complémentaire accumulés par les cadres.

Un avenant à l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 (ARRCO), signé le 6 décembre 2011 par les partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO et CGT), étend aux adhérents au CSP le bénéfice de la validation des périodes de chômage dans le calcul des points de retraite complémentaire accumulés par les non-cadres.

VIII.4. ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS RELATIFS À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

VIII.4.1. Accord national interprofessionnel de sécurisation du régime d'assurance chômage du 3 mars 2011

L'accord national interprofessionnel proroge la convention relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, conclue le 19 février 2009, qui arrivait à échéance le 31 mars 2011.

Signé le 3 mars 2011 par l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs et de salariés, cet accord a permis de proroger l'ancienne convention jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention d'assurance chômage et d'éviter un vide juridique entre le 1^{er} avril et le 1^{er} juin 2011.

VIII.4.2. Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage

Les partenaires sociaux ont signé le 25 mars 2011 un protocole d'accord instaurant de nouvelles règles relatives à l'indemnisation du chômage.

La convention du 6 mai 2011 et les textes qui lui sont annexés (applicables du 1^{er} juin 2011 au 31 décembre 2013) déclinent les grands principes et les évolutions inscrits dans le protocole d'accord. L'ensemble de ces textes a été signé par le MEDEF, la CGPME et l'UPA

d'une part, et par la CFDT, la CFE-CGC, la CFDT et la CGT-FO d'autre part.

La convention du 6 mai 2011 s'inscrit dans la continuité des dispositions de la convention du 19 février 2009 (filière unique, un jour cotisé = un jour indemnisé) tout en y apportant trois évolutions principales concernant :

- la pension d'invalidité : il est désormais possible de cumuler l'allocation chômage avec une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie dans les mêmes conditions que celles prévues par la Sécurité sociale pour le cumul de cette pension avec un salaire ;
- le chômage saisonnier : les travailleurs dont l'activité était considérée comme saisonnière au sens de l'ancienne convention d'assurance chômage sont désormais indemnisés dans les conditions de droit commun. Leur allocation chômage n'est plus affectée d'un coefficient réducteur ;
- le taux des contributions : la convention encadre les conditions relatives à une baisse du taux des contributions des employeurs et des salariés qui pourra être réduit en fonction du résultat d'exploitation semestriel du régime. Cette réduction annuelle du taux global des contributions ne pourra dépasser 0,4 point et sera déterminée au *prorata* de la part "employeur" et de la part "salarié".

Par ailleurs, la convention du 6 mai 2011 prend en compte les évolutions issues de la loi du 18 février 2008 concernant le transfert du recouvrement des contributions chômage et des cotisations AGS (Association pour la gestion du régime d'assurance des créances salariés) qui relèvent de la compétence des URSSAF depuis le 1^{er} janvier 2011 (et non plus de Pôle emploi comme auparavant).

La convention intègre l'incidence de la réforme des retraites (loi du 9 novembre 2010) sur le versement des allocations chômage à compter du 1^{er} juillet 2011. Ainsi pour les personnes nées après le 1^{er} juillet 1951, l'âge limite d'indemnisation est mis en cohérence avec le nouvel âge légal de départ à la retraite. Ces personnes continueront donc à être indemnisées jusqu'à ce qu'elles atteignent ce nouvel âge légal dans la limite de la durée d'indemnisation qui leur a été notifiée.

Enfin, au-delà des évolutions prévues par la convention du 6 mai 2011, le protocole du 25 mars 2011 prévoit que certains sujets feront l'objet de travaux approfondis dans le cadre d'un groupe de travail paritaire politique chargé d'examiner notamment :

- la possibilité de mettre en place la portabilité des droits à indemnisation (droits rechargeables) ;

- les activités réduites et partielles, notamment les règles de cumul de l'allocation avec une rémunération ;
- les conséquences de la loi portant réforme des retraites sur l'assurance chômage (report des bornes d'âge de 50 à 52 ans et de 61 à 62 ans) ;
- la simplification des modalités de mise en œuvre du régime d'assurance chômage ;
- les règles d'assurance chômage susceptibles d'avoir des effets sur le comportement des employeurs et des demandeurs d'emploi ;
- l'articulation avec la solidarité nationale.

VIII.5. ACTIVITÉ PARTIELLE

VIII.5.1. Accord prévoyant l'attribution d'avantages en matière de retraite complémentaire en cas de chômage partiel

Un avenant au protocole du 5 février 1979 prévoyant l'attribution d'avantages en matière de retraite complémentaire en cas de chômage partiel a été signé le 6 décembre 2011 par les partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO). Cet accord prévoit que les dispositions du protocole du 5 février 1979, prorogées par avenants successifs, sont reconduites pour une durée d'un an à compter du 1^{er} janvier 2012. Ces dispositions s'appliquent pour la même durée aux périodes d'activité partielle de longue durée.

VIII.5.2. Accord de branche pris à la suite de l'interruption du trafic aérien consécutif à l'éruption du volcan islandais "Eyjafjallajökull"

Un accord, signé le 17 février 2011, reprend, pour les entreprises du transport aérien, les termes de l'accord signé le 30 juillet 2010 relatif à l'indemnisation des heures chômées dans les entreprises de la branche suite à l'interruption du trafic aérien consécutif à l'éruption d'un volcan islandais le 14 avril 2010. L'accord a été signé par la Fédération nationale de l'aviation marchande, la Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT, la Fédération nationale de l'encadrement des métiers de l'aérien CFE-CGC, et la Fédération générale des transports CFTC.

VIII.6. ACCORDS SUR L'EMPLOI DES SENIORS

VIII.6.1. Accords de branche relatifs à l'emploi des salariés âgés conclus en application de l'article L.138-24 du Code de la sécurité sociale

Rappel des dispositions applicables

L'article L.138-24 du Code de la sécurité sociale instaure à compter du 1^{er} janvier 2010 une pénalité de 1 % des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés, pour les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Pour les entreprises ou groupes d'entreprise dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et inférieur à 300 salariés, un accord de branche validé par le ministère chargé de l'Emploi et étendu par le ministère chargé du Travail peut leur permettre de sortir du champ d'application de cette pénalité.

Éléments nécessaires pour qu'un accord de branche puisse faire l'objet d'un avis favorable du ministère chargé de l'Emploi

Pour qu'un accord de branche puisse faire l'objet d'un avis favorable de la part du ministère chargé de l'Emploi, il doit nécessairement comporter :

- un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés :
 - si cet objectif concerne le maintien dans l'emploi, il doit concerner les salariés âgés de 55 ans et plus ;
 - s'il concerne le recrutement, il doit concerner les salariés âgés de 50 ans et plus ;
- des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, relevant d'au moins trois des six domaines d'action obligatoires suivants :
 - recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
 - anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
 - amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
 - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
 - aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
 - transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Un objectif chiffré, mesuré au moyen d'un indicateur, est défini pour au moins une disposition favorable retenue parmi ces domaines d'action :

- des modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions retenues parmi les domaines d'action obligatoires, et de la réalisation de l'objectif chiffré ;
- une durée maximale d'application de trois ans.

Depuis 2009, ce sont 92 accords de branche qui ont été conclus et déposés, parmi lesquels huit relèvent du secteur agricole. Sur ces 92 accords, 86 ont été validés et étendus.

Ces accords couvrent environ 400 conventions collectives dont 212 du secteur agricole.

Cinq accords sur les 92 comptabilisés n'ont pas été validés et/ou pas été étendus (*personnels du régime social des indépendants ; caisses régionales des mines ; personnels des organismes de sécurité sociale ; commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ; avenant n° 22 à la convention du rouissage teillage du lin remplacé par l'avenant n° 23 du 18 novembre 2010*).

Le quatre-vingt-douzième accord est celui conclu le 12 janvier 2011 dans la branche *commerce de gros de tissus, tapis et linge de maison* et constitue le second négocié par la branche après celui du 20 octobre 2009 arrivé à échéance le 31 décembre 2010. Ce nouvel accord prévoit notamment :

- un objectif de maintien dans l'emploi pendant trois ans des 19 % de salariés âgés de 55 ans et plus employés dans la branche ;
- un entretien de deuxième partie de carrière tous les cinq ans pour les salariés de plus de 45 ans pouvant déboucher sur un bilan de compétences et des formations ;
- l'accès à la formation *via* notamment la validation des acquis de l'expérience (VAE) et le droit individuel à la formation (DIF), et la valorisation du tutorat afin de faciliter la transmission des savoirs et des compétences ;
- la garantie de maintien de salaire pour les salariés de 50 ans et plus ayant 10 ans d'ancienneté et reclassés dans des postes de qualification inférieure en cas d'inaptitude médicalement constatée ;
- la facilitation de l'accès au temps partiel.

En outre, dans le cadre de la convention collective nationale de l'*immobilier*, l'accord relatif à l'emploi des seniors du 16 décembre 2009 a fait l'objet d'un avenant visant à encourager le tutorat *via* un engagement à verser une prime aux seniors s'engageant dans ce type de fonctions.

VIII.6.2. Autres accords relatifs à l'emploi des seniors

Dispositions générales sur l'emploi des seniors

Le secteur du *bâtiment* et des *travaux publics*, par un accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la pénibilité et à l'amé-

lioration des conditions de travail, articule étroitement les actions relatives aux conditions de travail à celles de son accord seniors. Il prévoit ainsi des aménagements des horaires et des conditions de travail en deuxième partie de carrière, le versement d'un avantage sur les cotisations de retraite dans le cas de temps partiel de fin de carrière, prévoit la possibilité de formations pour accompagner des changements de poste ou de métier, notamment en deuxième partie de carrière, ainsi que des bilans de compétences et des bilans de réorientation pour les salariés de plus de 55 ans reconnus inaptes par la médecine du travail.

L'accord-cadre sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans la *banque*, signé le 3 novembre 2011, identifie notamment, parmi les critères d'analyse guidant la définition de sa stratégie de GPEC, la catégorie des seniors.

C'est également le cas de l'accord-cadre conclu le 15 décembre 2011 par la *presse quotidienne régionale* qui lie GPEC avec gestion des fins de carrière telle que définie dans les accords et plans d'action seniors des entreprises de la branche.

Dispositions relatives à la formation

L'accord du 28 juin 2011 sur la formation professionnelle des salariés des *bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseil* prend en compte les enjeux de l'emploi des seniors dans son volet GPEC en ce qu'il prévoit un entretien spécifique aux salariés de 45 ans et plus pour déterminer si un bilan de compétences ou une action de professionnalisation est souhaitable pour les salariés.

Aménagement des fins de carrière

L'avenant à l'accord portant adaptation des dispositions relatives aux congés de fin d'activité (CFA), conclu dans les *transports routiers et les activités auxiliaires du transport*, modifie l'âge d'entrée dans les régimes à compter du 1^{er} juillet 2011.

Les nouvelles dispositions prévoient le maintien dans le dispositif du congé de fin d'activité (CFA) des bénéficiaires jusqu'à ce qu'ils puissent liquider leur retraite à taux plein. L'âge d'entrée dans le régime de CFA est relevé, à compter du 1^{er} juillet 2011, de 55 à 57 ans, sauf pour les conducteurs et convoyeurs âgés de 55 à 57 ans qui ont atteint l'âge de 55 ans au 1^{er} juillet 2011 et qui remplissent respectivement les conditions de 30 et 25 années de conduite.

Les conducteurs et convoyeurs âgés de 55 à 57 ans susceptibles de bénéficier des mesures de départ anticipé pour “carrière longue” peuvent être pris en charge au titre du CFA cinq ans maximum avant la date à laquelle ils peuvent prétendre à une pension de retraite à taux plein.

VIII.7. GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une obligation triennale issue de la loi n° 2005-32 de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005. En 2011, six branches ont conclu un accord de GPEC.

Promotion immobilière

Un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a été conclu pour la branche de la *promotion immobilière* le 1^{er} mars 2011 par les partenaires sociaux (Fédération des promoteurs immobiliers de France, Fédération des services CFDT, Fédération CFTC-CSFV, Fédération SNUHAB-CFE-CGC, CGT-FO et CGT).

Par cet accord, la branche s’engage à :

- mobiliser les outils d’information et d’analyse des évolutions et des besoins en termes d’emploi à travers notamment l’établissement d’une cartographie et d’un répertoire des métiers ;
- réaliser des enquêtes sur les qualifications dans la branche ;
- et réaliser des études prospectives sur l’évolution des métiers-clés de la branche.

L’accord prévoit la définition annuelle, par la branche, des priorités de formation à partir desquelles seront définis les critères de prise en charge par l’OPCA.

Associations agréées de surveillance de la qualité de l’air

Un avenant à la convention collective nationale des *associations agréées de surveillance de la qualité de l’air* a été signé le 12 mai 2011 par les partenaires sociaux (Fédération Atmo France et Fédération des services CFDT).

Cet avenant vise à sensibiliser les entreprises sur l’intérêt de s’engager dans une démarche GPEC et promeut les outils et démarches

suivants visant à favoriser la mobilité des personnels entre les employeurs :

- par la publication des fiches de poste sur une bourse à l'emploi,
- par l'engagement de conserver l'ancienneté acquise à l'occasion d'un changement d'employeur.

Les entreprises sont invitées à mettre en œuvre les mesures suivantes :

- l'entretien professionnel et l'entretien de deuxième partie de carrière,
- la transmission des savoirs et des compétences, *via* notamment le tutorat,
- le passeport orientation – formation,
- la mobilité interne ou externe, celle-ci pouvant être facilitée par le recours à une période de mobilité permettant la découverte d'un emploi dans une autre entreprise ou par un prêt de main-d'œuvre.

Bureaux d'études techniques

Un accord sur la formation professionnelle a été signé le 28 juin 2011 dans le cadre de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 des *bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseil*. Il comporte un volet GPEC et axe ses engagements sur le suivi régulier et individualisé des salariés, avec réalisation d'entretiens professionnels tous les deux ans au minimum et de bilans d'étape professionnels tous les cinq ans.

Il définit aussi les conditions de mobilisation et d'articulation, dans la branche, des différents dispositifs de formation des salariés avec la mise en œuvre de démarches de GPEC.

Banque

Un accord-cadre sur la GPEC dans la *banque* a été signé le 3 novembre 2011. Il prévoit de faire recueillir par la branche et de mettre à disposition des entreprises adhérentes des informations facilitant la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Il précise et complète les modalités de la convention collective de la *banque* du 10 janvier 2000, de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, de l'accord

seniors du 9 juillet 2008 et de l'accord sur la formation professionnelle du 10 juin 2011, en prévoyant :

- des outils de gestion individuelle des carrières et des parcours, avec notamment un entretien d'évaluation tous les deux ans et un entretien de gestion de carrière tous les cinq ans ;
- des outils de gestion collective, avec un référentiel des métiers, des données et études sur les perspectives des différents métiers, le développement des formations diplômantes ou certifiantes ;
- la prise en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche (OPCABAIA), du financement des aides au diagnostic de GPEC pour les PME/TPE.

Intersecteurs papiers-cartons

Un accord intersecteurs papiers-cartons, portant sur le développement de la formation professionnelle, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a été signé le 30 novembre 2011.

Il prévoit que l'OPCA des branches assure un accompagnement renforcé au bénéfice des PME et TPE afin d'identifier leurs compétences et qualifications, de leur apporter une aide à l'ingénierie GPEC, et de les faire bénéficier de taux de contribution aux frais de formation professionnelle plus favorables que pour les grandes entreprises.

Presse quotidienne régionale

Un accord-cadre sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises de la *presse quotidienne régionale* a été signé le 15 décembre 2011. Il prévoit que la branche exerce un rôle d'information, d'animation et d'appui pour la mise en œuvre des démarches de GPEC par les entreprises adhérentes.

La branche assure l'information, l'appui et l'incitation à la mise en œuvre de la GPEC à l'égard des entreprises, des salariés et de leurs représentants, en mettant à leur disposition des informations sur les évolutions économiques, technologiques, démographiques, professionnelles, les besoins de qualifications et compétences en découlant, ainsi que sur les dispositifs de formation permettant d'y accéder. Elle recourt notamment à la cartographie des profils métiers établie par l'observatoire prospectif des métiers et qualifications (OPMQ) de la presse écrite et prévoit le suivi paritaire de la démarche de GPEC.

L'accord fixe pour priorité la mise en œuvre des démarches et des outils GPEC en direction des métiers et emplois menacés pour assurer

l'adaptation des salariés au poste de travail et maintenir leur capacité à occuper un emploi, notamment pour les seniors.

Il prévoit l'engagement d'assurer à chaque salarié un bilan d'étape professionnel tous les cinq ans. Il confère une priorité à la mobilité interne pour pourvoir les nouveaux postes de travail résultant des réorganisations et mutations de l'activité et garantit l'accompagnement de la mobilité géographique par accord collectif.

VIII.8. ACCORDS SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Une quinzaine d'accords signés en 2011 abordent le thème de l'emploi des personnes handicapées. Six branches ont conclu ou actualisé un accord dédié à ce thème (*Pôle emploi, industries chimiques, distributeurs conseils hors domicile, hôtellerie de plein air, industrie du pétrole, personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM*). Les autres l'ont abordé dans le cadre de thématiques plus transversales comme la formation professionnelle, la diversité, l'égalité professionnelle ou la pénibilité (*bâtiment et travaux publics, industries céramiques, hôtellerie restauration loisirs, services interentreprises de médecine du travail, etc.*).

Pôle emploi

L'accord pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi a été signé le 10 octobre 2011 par la direction générale de Pôle emploi et les partenaires sociaux : CFDT, CFE-CGC, CGT, CGT-FO, FSU et UNSA. Il concerne l'ensemble des agents de Pôle emploi, qu'ils soient sous contrat de droit public ou privé.

Le programme d'action de cet accord comporte cinq objectifs :

- maintenir dans l'emploi les personnes handicapées ;
- recruter des personnes handicapées ;
- créer, améliorer et maintenir les meilleures conditions d'emploi pour les personnes handicapées, et prévenir les risques liés au handicap ;
- prendre en compte de nouvelles situations de handicap ;
- prévenir les risques d'inaptitude professionnelle et anticiper le maintien dans l'emploi.

Par cet accord, la direction de Pôle emploi s'engage notamment à :

- ouvrir tous les postes de Pôle emploi au recrutement des personnes handicapées ;

- atteindre un taux d'emploi de personnes handicapées de 6 % au moins et à le dépasser dans la mesure du possible ;
- mettre en place un plan de convergence pour les établissements qui n'atteignent pas l'objectif de 6 % dans un délai de six mois suivant la date d'application de l'accord ;
- faire bénéficier les personnes handicapées qui le souhaiteraient d'un accompagnement par un tutorat pour faciliter leur inclusion ;
- proposer, le cas échéant, des solutions de télétravail aux agents qui ne peuvent se maintenir dans l'emploi par l'aménagement du poste de travail ou par la formation ;
- assurer, en utilisant tous les moyens d'accompagnement nécessaires, le reclassement des agents ;
- favoriser l'accessibilité et l'adaptation aux mutations technologiques et utiliser notamment la compétence d'ergonomes spécialisés pour l'accessibilité des personnes handicapées aux outils informatiques.

Une mission nationale du handicap, instituée au sein de la direction des ressources humaines de Pôle emploi, coordonne l'ensemble des actions conduites pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées par les services de Pôle emploi. Des correspondants régionaux sur le handicap mettent en œuvre localement, dans leur région ou leur établissement, toutes les actions de l'accord qui relèvent de ce niveau.

Hôtellerie de plein air

L'accord du 20 décembre 2011 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, conclu dans la convention de *l'hôtellerie de plein air*, prévoit quatre axes de mobilisation :

- l'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise, en favorisant l'insertion par la sensibilisation, l'information et l'implication et en diversifiant les modes d'insertion des personnes handicapées ; l'embauche directe, quel que soit le type de contrat, doit être privilégiée mais le recours à des contrats de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées ou des établissements d'aide par le travail peut constituer également une solution subsidiaire ;
- l'emploi des salariés handicapés ou devenus handicapés : assurer l'accessibilité du poste de travail (aménagements d'horaires, ergonomie et adaptation des postes de travail, aménagement des locaux, etc.), sensibiliser et informer sur le handicap (encadrement, représentants du personnel, tuteurs, correspondants chargés de l'insertion des travailleurs handicapés notamment) ;
- la formation professionnelle des travailleurs handicapés, par l'accueil des stagiaires handicapés et la formation continue des salariés handicapés ;

- l'accompagnement des entreprises dans leur démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées : solliciter l'expertise de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH), pour avoir un appui dans la politique d'emploi de personnes handicapées, notamment au travers d'une convention spécifique par laquelle cet organisme apporte des soutiens humains et financiers.

Industrie du pétrole

L'accord du 12 septembre 2011 relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes handicapées, conclu dans la convention de l'*industrie du pétrole*, établit un état des lieux au 31 décembre 2009, en matière d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au sein des industries pétrolières. La branche précise ensuite les actions à mettre en œuvre autour de quatre grands axes :

- évolution des mentalités en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap : information, sensibilisation et formation des salariés ; égalité de traitement – lutte contre la discrimination et le harcèlement ;
- recrutement et emploi des personnes en situation de handicap : description de postes et offres d'emploi ; maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ; recours au secteur protégé (entreprises adaptées, centres de distribution de travail à domicile, établissements ou services d'aide par le travail) ;
- insertion professionnelle et formation professionnelle des salariés en situation de handicap ;
- conditions de travail et d'emploi des personnes en situation de handicap : accessibilité des lieux de travail et aménagement des postes de travail ; aménagement des horaires de travail ; aide au transport ; aide au logement ; démarches administratives.

Distributeurs conseil hors domicile

L'accord du 6 septembre 2011 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, conclu dans la convention des *distributeurs conseil hors domicile*, s'inscrit dans le cadre de l'article 25 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Son objectif est d'adopter des mesures incitatives favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées :

- l'insertion de personnes handicapées dans l'entreprise en favorisant l'insertion par l'information et la sensibilisation et le recours aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail ;
- l'emploi des salariés handicapés ou devenus handicapés : favoriser l'embauche (accessibilité et poste de travail), accompagner les entreprises (accueil des stagiaires handicapés, formation continue des salariés handicapés) ;
- la formation professionnelle des travailleurs handicapés ;
- l'accompagnement des entreprises dans leur démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ; mutualisation de bonnes pratiques.

Industries chimiques

L'accord conclu le 10 mai 2011 dans la convention des *industries chimiques* s'inscrit dans le prolongement de l'accord-cadre du 20 juillet 2007 sur la diversité dans les industries chimiques et dans la continuité de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances.

Ses mesures s'organisent autour de sept points :

- situation de l'emploi des salariés handicapés dans les industries chimiques (bénéficiaires, reconnaissance du handicap, conditions de travail et pénibilité, mesures en faveur des personnes handicapées) ;
- maintien des salariés handicapés dans l'entreprise : acteurs du maintien dans l'emploi ; aménagement du poste, durée et horaires de travail ; accès aux locaux de l'entreprise ; suivi médical ; formation professionnelle ; adaptation aux mutations technologiques (dispositions concernant l'ensemble des salariés handicapés ; dispositions particulières aux salariés dont le handicap résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle) ;
- salariés handicapés et embauche : postes de travail ; accueil et intégration du salarié handicapé dans l'entreprise (réfèrent handicap, tuteur, formation) ;
- stagiaires, apprentis et contrats de professionnalisation : accueil et insertion, taxe d'apprentissage ;
- recours au secteur protégé et adapté ;
- salariés ayant une personne handicapée à charge : aménagement d'horaire, autorisations d'absences payées, en accord et selon les modalités fixées par l'entreprise ;
- actions de sensibilisation, d'information ou de communication : sensibilisation et communication à l'ensemble du personnel ; rôle

des institutions représentatives du personnel ; guide pratique de branche ; partenariat avec le réseau institutionnel et spécialisé.

Personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM

L'avenant n° 1 du 12 avril 2011 relatif à l'emploi des personnes handicapées, actualise les dispositions de la convention des *sociétés anonymes et fondations d'HLM*, en complétant l'accord de 2007. Les dispositions du plan d'action triennal mis en place en 2007 sont actualisées et font l'objet d'une nouvelle convention triennale conclue avec l'AGEFIPH pour la période 2011-2013.

À travers la poursuite d'une politique globale élargie sur le handicap, la branche souhaite :

- développer l'information, le conseil et l'appui aux entreprises ;
- valoriser les bonnes pratiques pour faire évoluer le taux d'emploi ;
- développer le réseau des partenaires externes pour aider les entreprises sociales pour l'habitat (ESH) ;
- mettre au service des entreprises du secteur des outils opérationnels pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées ;
- développer la communication interne et externe sur ce thème par rapport à la branche pour générer un cercle vertueux.

Liste des textes abordant le thème de l'emploi⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
AIN		Accès des jeunes alternance-stages en entreprise	07/06/2011		2011/26
AIN		Accompagnement et accès des jeunes au logement	29/04/2011		2011/26
AIN		Accompagnement des jeunes maintien dans l'emploi	11/07/2011		
AIN		Accompagnement jeunes demandeurs emploi	07/04/2011		2011/22
CCNE	3306	Air qualité associations agréées surveillance (2230) <i>Mise à jour de la convention qualité de l'air</i>	03/10/2001	12/05/2011	2011/32
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>Mise à jour de la convention</i>	14/01/1986	19/10/2011	2012/1
AIN		Association pour l'emploi des cadres (APEC)	12/07/2011		
CCNE	3265	Assurances sociétés (1672) <i>Assurance maladie (RAMA)</i>	27/05/1992	27/06/2011	2011/38
APN	3265	Assurances sociétés retraite prévoyance <i>Au RRP - retraite - du 28/12/1995 et avenants</i>	05/03/1962	27/06/2011	2011/38
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Capital fin de carrière retraite anticipée</i> <i>N° 6-11 délibération paritaire emploi seniors</i>	15/01/1981	28/04/2011 20/10/2011	2011/28 2011/47
CCNE	3161	Banque (2120) <i>Gestion prévisionnelle emplois compétences GPEC</i>	10/01/2000	03/11/2011	2012/4
APN		Bâtiment travaux publics <i>Prévention pénibilité</i>	20/12/2011		2012/8
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Formation professionnelle</i>	15/12/1987	28/06/2011	2011/32
CCNE	3238	Céramiques industries (1558) <i>Diversité et égalité professionnelles</i>	06/07/1989	14/01/2011	2011/14
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Emploi des personnes handicapées</i>	30/12/1952	10/05/2011	2011/31

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de l'emploi (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
AIN		Chômage partiel retraite complémentaire <i>Reconduction de l'accord pour l'année 2012</i>	05/02/1979	06/12/2011	2012/1
AIN		Contrat de sécurisation professionnelle	19/07/2011		
AIN		Contrat de sécurisation professionnelle (ANI) <i>À l'ANI du 31/05/2011 contrat de sécurisation professionnelle</i>	31/05/2011	23/12/2011	
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>N°40 à l'accord du 19/02/2008 reprise du personnel</i>	11/05/2000	29/11/2011	2012/1
CCNE	3260	Désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) (1605) <i>Actualisation de la convention (mise à jour)</i>	05/06/1991	28/06/2011	2011/39
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Insertion maintien emploi personnes handicapées</i>	21/11/1988	06/09/2011	2011/45
APN		Fret ferroviaire <i>Formation professionnelle</i>	13/09/2011		2011/48
CCNE	3221	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>N° 7 à la convention égalité professionnelle femmes hommes</i>	21/10/1983	04/10/2011	2012/5
CCNE	3190	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>N° 1 emploi des personnes handicapées</i>	27/04/2000	12/04/2011	2011/44
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Insertion et maintien dans l'emploi des personnes handicapées</i>	05/07/1991	20/12/2011	2012/3
APNE		Hôtellerie restauration loisirs <i>Formation professionnelle</i>	10/01/2011		2011/34
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>N° 52 à l'accord du 16/12/2009 prime tutorat senior</i>	09/09/1988	16/12/2011	2012/8
AIN		Indemnisation du chômage <i>Sécurisation de l'assurance chômage (prorogation)</i>	19/02/2009	03/03/2011	
AIN		Indemnisation du chômage <i>Apprentis du secteur public</i> <i>Extension du champ d'application (monégasque)</i> <i>Financement points de retraite complémentaire</i>	06/05/2011	06/05/2011 06/05/2011 06/05/2011	
CCNE	3136	Journalistes (1480) <i>GPEC - plan 2012-2014 presse hebdo régional</i>	27/10/1987	15/12/2011	2012/9

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3031	Médecine du travail services interentreprises (897) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	20/07/1976	17/10/2011	2011/49
CCNE	3216	Navigation personnel sédentaire (2972) <i>Formation professionnelle</i>	14/09/2010	30/06/2011	2010/48 2011/37
APN		Offices publics habitat formation professionnelle <i>À l'accord du 21/11/2007 formation professionnelle</i>	21/11/2007	06/07/2011	2008/2 2012/6
APN		Papiers-cartons intersecteurs <i>Formation professionnelle - GPEC</i>	30/11/2011		2012/10
CCNE	3001	Pétrole industrie (1388) <i>Insertion et emploi des personnes handicapées Pénibilité et stress au travail Salaires à compter du 01/01/2012</i>	03/09/1985	12/09/2011 19/09/2011 23/11/2011	2011/46 2011/46 2012/2
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Emploi des personnes handicapées</i>	21/11/2009	10/10/2011	2011/49
CCN		Ports et manutention convention unifiée (3017) <i>Prise en compte de la pénibilité spécifique Cessation anticipée d'activité</i>	15/04/2011	15/04/2011 16/04/2011	2011/26 2011/26
CCN	3140	Presse quotidienne régionale employés (698) <i>GPEC - plan 2012-2014</i>	28/11/1972	15/12/2011	2012/9
CCN	3141	Presse quotidienne régionale encadrement (1895) <i>GPEC - plan 2012-2014</i>	12/12/1995	15/12/2011	2012/9
CCN	3140	Presse quotidienne régionale ouvriers (598) <i>GPEC - plan 2012-2014</i>	02/12/1970	15/12/2011	2012/9
CCNE	3248	Promotion immobilière (1512) <i>Gestion prévisionnelle emplois compétences (GPEC)</i>	18/05/1988	01/03/2011	2011/20
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiables (454) <i>N° 46 à l'article 17 quater de la convention</i>	15/05/1968	14/01/2011	2011/22
AINÉ		Retraite cadres - accord du 14/03/1947 - AGIRC <i>N° A-262 nouvel âge de la retraite au 01/07/2011 Modification délibération D57 N° A-266 modifiant l'article 8 bis de l'annexe I</i>	15/06/1983	05/05/2011 06/12/2011 06/12/2011	1987/20 2011/23 2012/1 2012/1

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
AINE		Retraite – non-cadres – accord du 08/12/1961-ARRCO <i>N° 113 nouvel âge de la retraite au 01/07/2011</i> <i>Modification de la libération 26 B</i> <i>N° 117 modification de l'article 23 de l'annexe A</i>	15/03/1988	05/05/2011 06/12/2011 06/12/2011	2011/23 2012/1 2012/1
CCNE	3026	Sucreries distilleries raffineries (2728) <i>N° 4 à la convention collective nationale</i> <i>Négociations annuelles obligatoires 2011</i>	31/01/2008	17/03/2011 17/03/2011	2011/18 2011/18
CCNE	3106	Textile industrie (18) <i>Formation professionnelle et sécurisation parcours</i>	01/02/1951	03/11/2011	2012/5
CCNE	3047	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>Emploi des seniors</i>	15/12/1993	12/01/2011	2011/20
CCNE	3177	Transport aérien personnel au sol (275) <i>À l'accord du 30/07/2010 heures chômées</i>	22/05/1959	17/02/2011	2011/17
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Congés de fin d'activité et annexes financement</i> <i>Reprise du personnel (transport fonds et valeurs)</i> <i>N° 1 à l'accord du 30/05/2011 congés fin activité</i>	21/12/1950	30/05/2011 07/11/2011 28/11/2011	2011/29 2011/52 2012/2
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	01/10/1985	04/03/2011	2011/44
CCRE		Métallurgie Gironde Landes (1635) <i>Modifiant la convention - mise à jour</i>	19/02/1991	18/02/2011	2011/23
CCRE	3341	Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx (2615) <i>À la convention relatif à la mensualisation (mise à jour)</i>	28/09/2006	18/07/2011	2011/39
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL / LOCAL			
AIFA		Manutention portuaire port du Havre (1763) <i>Chômage partiel (période 01/04/2011 au 31/03/2012)</i>	31/12/1993	11/04/2011	2011/46
AIC		Marseille zone touristique ouverture dimanche	02/11/2011		2012/2

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

IX. LA NÉGOCIATION SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

La protection sociale complémentaire a pour objet de compléter les prestations servies aux salariés par les régimes obligatoires de base de sécurité sociale ou de prévoir une prise en charge particulière lorsque ces régimes n'interviennent que partiellement ou pas du tout.

La protection sociale complémentaire comporte principalement :

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

* AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres.
ARRCO : Association des régimes de retraite complémentaire.

IX.1. LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE ET LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

IX.1.1. La prévoyance, thème stable du dialogue social

L'activité de négociation en matière de protection sociale complémentaire est relativement dynamique depuis 2006 : 120 accords de branche ou avenants sont soumis à l'extension par an, en moyenne. Par ailleurs, de nouveaux dispositifs sont créés chaque année.

En 2011, la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) a examiné 154 accords (160 en 2010, et 130 en 2009).

La COMAREP a examiné dix nouveaux régimes au cours de l'année 2011 :

- trois branches ont créé des garanties de frais de santé (régimes à caractère obligatoire) ;
- cinq branches ont mis en place des garanties de prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès) à caractère obligatoire ;
- deux branches permettent aux entreprises qui le souhaitent de mettre en place des garanties dépendance.

Les chiffres

En 2011, 154 accords, portant essentiellement sur le thème de la prévoyance complémentaire, ont été examinés par la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) en vue de leur extension, parmi lesquels :

- une quarantaine améliore le dispositif existant, en créant une nouvelle garantie, en augmentant le niveau de prestations, et/ou en réduisant le taux de cotisations ;
- une dizaine a principalement pour objet d'adapter le mécanisme de garantie "maintien de salaire" à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail et à la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ;
- une d'accords concerne le dispositif de portabilité des droits (article 14 de l'ANI) ;
- une d'accords a reconduit la désignation des organismes assureurs gestionnaires du régime.

Les garanties frais de santé

De nouveaux régimes ont été créés au niveau national, en particulier trois nouveaux accords de branche instaurent des garanties frais de santé :

- la convention collective de *l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile*, conclue le 21 mai 2010 ;
- l'accord du 27 janvier 2011 à la convention collective des *fleuristes et animaux familiers* ;
- l'accord du 11 octobre 2011 conclu dans la convention collective de la *boulangerie pâtisserie industrielles*.

Par ailleurs, la convention collective nationale des *transports routiers de voyageurs* (accord du 24 mai 2011) met en place une obligation de cotisation minimale destinée à financer des garanties santé. Un organisme assureur est recommandé.

Au niveau infranational, les partenaires sociaux de la *métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes* ont instauré un régime frais de santé, par accord du 19 octobre 2011.

Au total, une cinquantaine de branches dispose donc en 2011 d'un régime de frais de santé (voir tableau des garanties).

Les garanties prévoyance

Cinq nouveaux régimes de branche mettent par ailleurs en place des garanties de prévoyance :

- la convention collective de *l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile*, conclue le 21 mai 2010 ;
- l'accord du 20 juillet 2010 instaure une catégorie "personnel d'encadrement" au sein de la convention collective de la *boulangerie pâtisserie artisanale* ;
- la convention collective des *ateliers chantiers d'insertion* conclue le 31 mars 2011 ;
- l'accord du 4 mai 2011 conclu dans la convention collective du *négoce et de l'industrie des produits du sol et engrais* ;
- l'accord du 14 juin 2011 conclu dans la convention collective de *l'optique-lunetterie de détail*.

Au niveau infranational, on relève l'instauration d'une obligation de cotisation minimale, mise à la charge de l'employeur, visant prioritairement à couvrir le risque de décès des salariés non-cadres, dans les conventions de la *métallurgie* :

- l'avenant du 28 janvier 2011 pour le département des Deux-Sèvres ;
- l'avenant du 19 avril 2011 pour le département du Rhône ;
- l'avenant du 2 mai 2011 pour la Charente-Maritime ;
- l'avenant du 9 juin 2011 pour la Seine-Maritime (arrondissement du Havre) ;
- l'avenant du 20 juin 2011 pour la Seine-Maritime (arrondissement de Rouen-Dieppe) ;
- l'avenant du 6 décembre 2011 pour le département de l'Oise.

Les garanties proposées

L'employeur doit engager une négociation sur un régime de prévoyance couvrant la maladie (frais de santé) lorsque les salariés de cette entreprise ne sont pas couverts par un accord de branche ou d'entreprise (article L.2242-11 du Code du travail).

En outre, l'article L.2261-22 14° du Code du travail prévoit qu'une convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement, pour pouvoir être étendue, des dispositions concernant "les modalités d'accès à un régime de prévoyance maladie".

Le champ de la négociation collective en matière de prévoyance reste néanmoins très ouvert.

Les régimes de prévoyance, mis en place selon l'une des modalités prévues par l'article L.911-1 du Code de la sécurité sociale, peuvent instituer une ou plusieurs des garanties suivantes : capital décès, rente éducation, rente de conjoint, invalidité, incapacité de travail. Cette base s'élargit très lentement. On relève ainsi que :

- la garantie dépendance est encore faiblement répandue ;
- les garanties santé se multiplient, mais le niveau des garanties offert est très variable d'une branche à une autre.

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

IX.1.2. Les avantages de la négociation d'accords de prévoyance au niveau de la branche professionnelle

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

L'article L.911-1 du Code de la sécurité sociale prévoit les modalités selon lesquelles sont instituées des garanties collectives, dans le cadre de régimes à adhésion obligatoire ou facultative, qui peuvent être négociés dans le cadre de l'entreprise, de la branche professionnelle ou au niveau interprofessionnel.

Dans le cadre des branches professionnelles, ces accords peuvent être rendus obligatoires, à la demande des partenaires sociaux, à toutes les entreprises de la branche par voie d'arrêté d'extension, selon les cas, du ministre chargé du Travail ou du ministre chargé de la Sécurité sociale et du ministre du Budget.

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

- soit ils définissent un panier de garanties, obligeant les entreprises à négocier un accord d'entreprise pour les mettre en œuvre ;
- soit ils définissent un panier de garanties avec éventuellement une répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié, obligeant les entreprises à négocier un accord d'entreprise pour les mettre en œuvre auprès d'un ou plusieurs organismes assureurs recommandés par la branche professionnelle ;

- soit ils sont qualifiés d’“accords mutualisés” lorsqu’ils contiennent une définition précise des prestations et cotisations et qu’une clause de désignation d’un ou plusieurs organismes assureurs oblige les entreprises à adhérer auprès des organismes sélectionnés pour la couverture de ces risques. Dans ce dernier cas, les accords doivent contenir un certain nombre de clauses obligatoires, précisées aux articles L.912-1 et L.912-2 du Code de la sécurité sociale.

Les avantages des accords collectifs négociés au niveau de la branche

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

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

IX.1.3. La procédure d’examen des accords préalable à l’extension

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

Cette commission est consultée avant toute extension ou tout élargissement d’un accord collectif de prévoyance ou de retraite et un avis sur la légalité de ces accords est, le cas échéant, rendu par les services de la Direction de la sécurité sociale (DSS) à la Direction générale du travail (DGT) dans le cadre de la procédure d’extension des conventions et accords collectifs (voir *Partie 2 – Action de l’État*).

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques

Dès lors que les entreprises sont tenues d'adhérer auprès d'un organisme assureur, il convient de préciser les modalités d'organisation de la mutualisation en précisant le rôle exact de chaque organisme assureur :

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

L'application de la loi relative à la mensualisation

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail modifie en son article 5 l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977, dont les dispositions ont été reprises dans la loi du 19 janvier 1978 dite "de mensualisation" et codifiées aux articles D.1226-1 et suivants du Code du travail : tous les salariés ayant un an d'ancienneté dans une entreprise bénéficient, en cas d'incapacité de travail, d'un maintien de leur salaire pendant 60 jours (30 jours à hauteur de 90 % puis 30 jours à 66 %) à l'issue d'un délai de carence de sept jours.

Ce maintien de salaire est financé exclusivement par l'employeur. Il n'y a pas de délai de carence lorsque l'arrêt de travail a une origine professionnelle (accident de travail ou maladie professionnelle). Les durées d'indemnisation augmentent de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté, sans que chacune d'elle puisse excéder 90 jours.

Les indemnités complémentaires légales versées en cas d'absence pour maladie ou accident constituent le niveau "plancher" d'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail.

Les dispositions des régimes de prévoyance mis en place dans l'entreprise ou dans la branche professionnelle ne peuvent donc être moins favorables, s'agissant de l'incapacité de travail, que les dispositions issues de la loi dite "de mensualisation" modifiée.

Le mécanisme de portabilité des droits

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail prévoit le maintien des garanties complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise au profit des anciens salariés bénéficiaires de l'assurance chômage pour une durée maximum égale à la durée de leur dernier contrat de travail, dans la limite de neuf mois, et ce, moyennant un financement conjoint par l'ancien employeur et l'ancien salarié ou par un système de mutualisation.

Cet article a fait l'objet de trois avenants, en 2008 et 2009. Le mécanisme est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2009.

IX.2. LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE

IX.2.1. Rappel de l'évolution des régimes de retraite complémentaire

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

- la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 a institué le régime des cadres (AGIRC) ;
- l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 a coordonné les différents régimes de salariés non-cadres (ARRCO)⁽¹⁾.

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

À cette fin, des arrêtés pris conjointement par les ministres chargés de la Sécurité sociale et du Budget peuvent rendre obligatoires les dispositions des accords interprofessionnels conclus dans le cadre des régimes ARRCO et AGIRC :

- d'une part, pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de ces accords, que les entreprises soient ou non adhérentes aux organisations patronales signataires de ces accords (mécanisme d'extension) ;
- d'autre part, pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de ces accords élargis en application de la loi de généralisation de la retraite complémentaire de 1972, essentiellement dans le secteur non marchand (mécanisme d'élargissement).

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

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

IX.2.2. Actualité de la négociation des partenaires sociaux pour 2011

Outre les avenants examinés au cours de l'année 2011 par la commission mentionnée à l'article L.911-3 du Code de la sécurité sociale (COMAREP), récapitulés au point suivant, la négociation des partenaires sociaux a donné lieu à la conclusion d'un accord et de délibérations retracés ci-dessous.

Un accord interprofessionnel relatif à l'avenir des régimes de retraites complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF a été conclu le 18 mars 2011

Les nouvelles règles encadrant les régimes des retraites complémentaires de l'AGIRC et de l'ARRCO ont été définies par un accord du 18 mars 2011 sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF. Cet accord a notamment pour objet de :

- modifier les bornes d'âges permettant l'ouverture des droits à la retraite complémentaire et le bénéfice de la retraite complémentaire à taux plein, afin de tenir compte des modifications induites au régime de base (régime général) par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. À cet égard, l'accord intègre également l'ensemble des dérogations prévues par cette même loi ;
- procéder à la reconduction de l'association pour la gestion du fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO (AGFF) jusqu'au 31 décembre 2018 ;
- fixer les règles d'évolution du salaire de référence jusqu'à l'exercice 2015 inclus ;
- définir les règles de revalorisation des valeurs de service des points AGIRC et ARRCO jusqu'à l'exercice 2015 inclus et préciser en particulier les pourcentages de revalorisation applicables pour l'année 2011. À cet égard, l'accord prévoit une différenciation des taux de revalorisation de la valeur de service du point entre les deux régimes AGIRC et ARRCO jusqu'au 1^{er} avril 2013. Cette décision est motivée par un objectif de convergence du taux de rendement des deux régimes, l'ARRCO ayant un taux de rendement inférieur à celui de l'AGIRC, alors même que la situation financière de l'AGIRC est plus dégradée ;

- maintenir le pourcentage d'appel des cotisations pour les exercices 2011 à 2015 inclus à hauteur de 125 % ;
- harmoniser les règles applicables en matière de droits familiaux pour les deux régimes AGIRC et ARRCO (majoration de 10 % pour trois enfants nés ou élevés, plafonnée à 1 000 euros par an pour toute liquidation d'allocation prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2012), et instituer une majoration de 5 % pour chaque enfant à charge à l'AGIRC telle qu'elle existe déjà à l'ARRCO. Ces deux majorations ne sont pas cumulables : seule la plus élevée est servie à l'assuré. L'accord précise que ces deux dernières dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Par une demande en date du 26 avril 2011, les partenaires sociaux signataires ont sollicité l'extension et l'élargissement de l'accord du 18 mars 2011 auprès du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

Lors du premier examen de l'accord par la COMAREP, en date du 23 mai 2011, les membres représentant les deux organisations professionnelles de salariés non signataires de l'accord (CGT et CFE-CGC) ont formé une double opposition à l'extension et à l'élargissement de l'accord.

Dès lors, en application de l'article L.2261-27 du Code du travail, le ministre chargé du Travail a consulté à nouveau la COMAREP sur la base d'un rapport précisant la portée des dispositions en cause ainsi que les conséquences d'une éventuelle extension, et concluant à l'absence d'obstacles juridiques à l'extension et à l'élargissement de l'accord du 18 mars 2011.

La COMAREP s'est réunie à nouveau le 14 juin 2011. Le rapport a été approuvé par l'ensemble de ses membres, à l'exception des deux organisations opposantes qui ont maintenu leur opposition par écrit.

Le ministre a procédé à l'extension et à l'élargissement de l'accord du 18 mars 2011, par un arrêté motivé, en date du 27 juin 2011.

L'accord du 18 mars 2011 a par ailleurs donné lieu, pour son application, à trois avenants à la convention collective nationale de l'AGIRC et à trois avenants à l'accord national interprofessionnel de l'ARRCO.

Des délibérations ont été adoptées pour l'application de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et de l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961

Au cours de l'année 2011, cinq délibérations ont été adoptées pour l'application de la convention collective nationale de 1947 et cinq délibérations concernant l'accord national interprofessionnel de 1961.

Ces délibérations sont mentionnées pour mémoire car elles ne sont pas soumises à extension.

Bilan des avenants examinés par la COMAREP

En 2011, huit avenants aux accords nationaux interprofessionnels ont été signés par les partenaires sociaux et examinés par la COMAREP :

- quatre avenants à la convention collective nationale du 14 mars 1947 (AGIRC) : l'avenant A-262 signé le 5 mai 2011, les avenants A-263 et A-264 signés le 8 juin 2011, et l'avenant A-265 signé le 20 septembre 2011 ;
- quatre avenants à l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 (ARRCO) : l'avenant n° 113 signé le 5 mai 2011, les avenants n° 114 et n° 115 signés le 8 juin 2011, et l'avenant n° 116 signé le 20 septembre 2011.

Ces avenants interviennent dans les trois domaines suivants :

- harmonisation des réglementations AGIRC et ARRCO en matière de majorations familiales ;
- paramètres techniques des régimes ;
- les droits des participants, suite au relèvement des bornes d'âge de départ à la retraite.

Thèmes de la négociation collective en matière de retraite complémentaire en 2011

Harmonisation des réglementations AGIRC et ARRCO	Suite à l'accord du 18 mars 2011, harmonisation, dans les deux régimes AGIRC et ARRCO, des modalités d'attribution des majorations pour enfants nés ou élevés : pour la carrière postérieure au 31 décembre 2012, majoration de pension de 10 % pour les bénéficiaires ayant eu ou élevé au moins trois enfants.
Paramètres techniques des régimes	Fixation des règles d'évolution du salaire de référence et de la valeur de service du point jusqu'au 1^{er} avril inclus. Revalorisation de la valeur du point au 1^{er} avril 2011 fixée à 0,41 % à l'AGIRC et 2,11 % à l'ARRCO. Pourcentage d'appel des cotisations maintenu à 125 % pour les exercices 2011 à 2015 inclus.
Âge légal de départ à la retraite et conséquences sur les droits des bénéficiaires	La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites reporte progressivement, pour le régime de base, l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite de 60 à 62 ans et l'âge du droit à une retraite à taux plein, quelle que soit la durée d'assurance, de 65 à 67 ans. Deux avenants ont été négociés pour opérer de la même manière pour les régimes complémentaires de l'AGIRC et de l'ARRCO. De même, la nouvelle convention relative à l'indemnisation du chômage et son accord associé relatif au financement par l'assurance chômage de points de retraite complémentaire, signés le 6 mai 2011 par les partenaires sociaux tiennent compte du relèvement des bornes d'âge. Deux avenants font référence à cette nouvelle convention.

Garanties figurant dans les conventions et accords de branche comportant des dispositions de protection sociale complémentaire au 31 décembre 2011

Dispositions à caractère contraignant

DEC : décès

RC : rente de conjoint en cas de décès

RE : rente éducation en cas de décès

INC : indemnités journalières complémentaires en cas d'incapacité de travail

INV : rentes invalidité

MAL : remboursements complémentaires frais de santé

MAT : garanties maternité

DEP : rentes en cas de dépendance

DAR : indemnités de fin de carrière ou de départ à la retraite

IAC : rentes d'incapacité à la conduite automobile ou INAP : incapacité totale

(NC) : seuls les non-cadres bénéficient de la garantie

(C) : seuls les cadres bénéficient de la garantie

(E) : seuls les employés bénéficient de la garantie

IDCC	Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées									
1261	Acteurs du lien social et familial	DEC	RE		INC	INV					
2149	Activités du déchet	DEC									IAC
2931	Activités de marchés financiers	DEC	RE		INC	INV	MAL	MAT			
2335	Agences générales d'assurances	DEC			INC	INV	MAL				
2941	Aide, accompagnement, soins et services à domicile	DEC	RE		INC	INV	MAL				
1880	Ameublement - négoce de l'ameublement	DEC	RE	RC	INC	INV					
1518	Animation	DEC	RE		INC	INV					
2272	Assainissement et maintenance industrielle	DEC	RE		INC	INV					
1031	Associations familiales rurales	DEC	RE		INC	INV					
1850	Avocats salariés	DEC				INV				DAR	
0277	Avoués (cours d'appel)	DEC			INC	INV				DAR	
2120	Banque					INV		MAT			
2420	Bâtiment cadres	DEC	RE		INC	INV	MAL			DAR	
2609	Bâtiment ETAM	DEC	RE	RC	INC	INV	MAL			DAR	
1596	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés	DEC	RE	RC	INC	INV		MAT		DAR	

Sources : ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale - DSS
ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

IDCC	Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées									
1597	Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés	DEC	RE	RC	INC	INV		MAT		DAR	
0567	Bijouterie joaillerie orfèvrerie	DEC	RE	RC	INC	INV					
2410	Biscotteries biscuiteries chocolateries	DEC	RE		INC	INV					
0992	Boucherie boucherie-charcuterie triperie	DEC	RE		INC					DAR	
1747	Boulangerie et pâtisserie industrielles	DEC	RE		INC	INV	MAL				
0843	Boulangeries pâtisseries entreprises artisanales	DEC	RE		INC	INV	MAL				
1606	Bricolage (vente au détail en libre-service)	DEC	RE		INC	INV					
1486	Bureaux d'études techniques	DEC	RE		INC	INV					
1000	Cabinets d'avocats	DEC	RE		INC	INV			DEP		
2543	Cabinets de géomètres-experts, topographes	DEC	RE	RC	INC	INV	MAL				
1619	Cabinets dentaires	DEC	RE		INC	INV					
1951	Cabinets d'expertises en automobiles	DEC	RE		INC	INV					
0787	Cabinets d'experts comptables	DEC			INC	INV					
1875	Cabinets et cliniques vétérinaires		RE	RC	INC	INV					
1147	Cabinets médicaux	DEC	RE	RC (C)	INC	INV					
2257	Casinos	DEC			INC	INV	MAL				
1237	Centres de gestion agréés	DEC			INC	INV					
2046	Centres de lutte contre le cancer	DEC			INC	INV		MAT			
1800	Céramique d'art	DEC			INC	INV					
2060	Chaînes de cafétérias et assimilés	DEC	RE		INC	INV					
2411	Chaînes thématiques	DEC	RE		INC	INV					
0953	Charcuterie de détail	DEC			INC		MAL				
2596	Coiffure	DEC	RE	RC	INC	INV	MAL				
1557	Commerce articles de sports équipements loisirs	DEC	RE		INC (C)	INV					
1686	Commerces et services audiovisuel, électronique et équipement ménager	DEC	RE	RC	INC	INV		MAT			
1487	Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie	DEC			INC	INV					
1505	Commerce de détail fruits légumes épicerie produits laitiers	DEC	RE		INC	INV	MAL	MAT			

Sources : ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale - DSS
ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

IDCC	Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées									
1483	Commerce de détail habillement textiles	DEC	RE		INC	INV					
0450	Commerce de gros de jouets bimbelerie bazars							MAT			
0925	Commerce de gros des papiers cartons cadres									DAR	
0802	Commerce de gros des papiers cartons OETAM	DEC									
2216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	DEC	RE			INV					
1404	Commerce réparation tracteurs matériel agricole	DEC			INC	INV					
1539	Commerces de détail papeterie bureau librairie	DEC	RE		INC	INV					
0573	Commerces de gros	DEC			INC	INV					
0500	Commerces de gros bonneterie lingerie chaussures							MAT			
0043	Commission courtage importation exportation	DEC	RE	RC	INC	INV					
0179	Coopératives de consommation	DEC								DAR	
1561	Cordonnerie	DEC	RE		INC	INV					
1511	Crédit Immobilier	DEC			INC	INV					
1286	Détaillants de confiserie chocolaterie biscuiterie	DEC	RE		INC		MAL			DAR	
0733	Détaillants en chaussure	DEC	RE	RC	INC	INV					
1536	Distributeurs conseils hors domicile de boissons	DEC	RE (NC)	RC (C)	INC	INV					IAC
0892	Distribution cinématographique cadres et agents de maîtrise	DEC									
0716	Distribution cinématographique ouvriers et employés	DEC									
1726	Économistes de la construction et métreurs vérificateurs	DEC	RE		INC	INV	MAL				
2121	Édition	DEC	RE (E)		INC (E)	INV			DEP		
2691	Enseignement privé hors contrat	DEC	RE		INC	INV					
1285	Entreprises artistiques et culturelles	DEC			INC	INV	MAL			DAR	

Sources : ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale - DSS
ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

IDCC	Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées									
2332	Entreprises d'architecture	DEC	RE	RC	INC	INV	MAL	MAT			
2247	Entreprises de courtage d'assurances réassurances	DEC	RE		INC	INV	MAL				
1351	Entreprises de prévention et sécurité	DEC	RE	RC	INC	INV					
1810	Entreprises de propreté	DEC	RE		INC	INV					
2147	Entreprises des services d'eau et d'assainissement	DEC				INV					
2717	Entreprises techniques au service création événement	DEC			INC	INV	MAL			DAR	
1790	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	DEC	RE		INC	INV					
2408	Établissements enseignement privé	DEC	RE		INC	INV					
0413	Établissements pour personnes inadaptées	DEC	RE		INC	INV					
1405	Expédition exportation de fruits et légumes	DEC			INC (C)					DAR	
1307	Exploitations cinématographiques (NC)	DEC									
0200	Exploitations frigorifiques	DEC	RE			INV					
1555	Fabrication commerce produits pharmaceutiques	DEC	RE		INC	INV	MAL				
1411	Fabrication de l'ameublement (NC)	DEC	RE		INC	INV					
1978	Fleuristes et animaux familiers	DEC	RE			INV	MAL				
2336	Foyers et services pour jeunes travailleurs	DEC			INC	INV	MAL	MAT			
2021	Golf	DEC	RE	RC (C)	INC	INV	MAL				
1044	Horlogerie - commerce de gros	DEC	RE	RC	INC	INV			DEP (C)		
0029	Hospitalisation à but non lucratif	DEC			INC	INV					
2264	Hospitalisation privée	DEC	RE		INC	INV					
1631	Hôtellerie de plein air	DEC	RE	RC	INC	INV					
1979	Hôtels cafés restaurants	DEC	RE	RC	INC	INV	MAL				
1921	Huissiers de justice	DEC	RE	RC	INC	INV					
1527	Immobilier	DEC			INC	INV	MAL				
0184	Imprimeries de labeur et industries graphiques	DEC			INC	INV					
1580	Industrie de la chaussure									DAR	

Sources : ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale - DSS
ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

IDCC	Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées									
1586	Industrie de la salaison charcuterie en gros (NC)	DEC	RE		INC	INV					
0614	Industrie de la sérigraphie				INC						
0207	Industrie des cuirs et peaux									DAR	
2089	Industrie des panneaux à base de bois							MAT		DAR	
1170	Industrie des tuiles et briques	DEC								DAR	
1388	Industrie du pétrole										
1534	Industrie et commerce en gros des viandes	DEC	RE		INC	INV					INAP
2567	Industrie glaces sorbets crèmes glacées	DEC	RE		INC	INV					
0112	Industrie laitière	DEC	RE		INC	INV					
0176	Industrie pharmaceutique	DEC	RE		INC	INV	MAL				
0504	Industries alimentaires diverses	DEC	RE								
1558	Industries céramiques	DEC				INV				DAR	
0135	Industries de carrières et de matériaux ETAM	DEC			INC	INV					
0087	Industries de carrières et de matériaux ouvriers	DEC			INC	INV					
2528	Industries de la maroquinerie									DAR	
0247	Industries de l'habillement	DEC	RE	RC			MAL				
1607	Industries des jeux jouets et connexes	DEC	RE	RC	INC	INV			DEP		
1396	Industries des produits alimentaires élaborés	DEC	RE		INC						
0489	Industries du cartonnage	DEC	RE		INC	INV	MAL				
0637	Industries et commerce de la récupération	DEC	RE				MAL			DAR	
0018	Industries textiles							MAT			
1412	Installation aéraulique frigorifique et thermique	DEC	RE		INC	INV		MAT			
1794	Institutions de retraite complémentaire et de prévoyance	DEC			INC	INV	MAL				
1760	Jardineries graineteries	DEC	RE		INC	INV					
1480	Journalistes	DEC			INC	INV					
0959	Laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers	DEC			INC	INV		MAT			
0993	Laboratoires de prothèses dentaires	DEC	RE		INC	INV		MAT (C.)			

Sources : ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale - DSS
ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

IDCC	Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées									
1611	Logistique de la publicité				INC	INV				DAR	
1671	Maisons d'étudiants	DEC	RE	RC	INC	INV					
1391	Manutention et nettoyage aéroports région parisienne	DEC									
0538	Manutention ferroviaire et travaux connexes	DEC				INV				DAR	
1763	Manutention portuaire	DEC			INC	INV					
1589	Mareyeurs expéditeurs	DEC	RE		INC	INV					
0650	Métallurgie ingénieurs et cadres	DEC			INC	INV	MAL				
1930	Meunerie	DEC	RE		INC	INV					
2190	Missions locales et PAIO	DEC	RE	RC	INC	INV					
2128	Mutualité	DEC	RE	RC	INC	INV	MAL				
2174	Navigation intérieure de marchandises sédentaire	DEC			INC	INV					
1408	Négoce combustibles solides liquides gazeux									DAR	
1947	Négoce de bois d'œuvre et produits dérivés	DEC	RE		INC	INV					
1077	Négoce et industrie des produits du sol et engrais	DEC	RE								
1982	Négoce et services médico-techniques	DEC	RE	RC	INC	INV					
2205	Notariat	DEC	RE		INC	INV			DEP		
1431	Optique-lunetterie de détail	DEC	RE		INC	INV					
2070	Organismes de développement économique	DEC	RE		INC	INV					
1516	Organismes de formation	DEC	RE		INC	INV		MAT			
0218	Organismes de sécurité sociale	DEC	RE	RC		INV	MAL				
1316	Organismes de tourisme social et familial	DEC	RE		INC	INV	MAL				
0550	Organismes de travailleuses familiales	DEC			INC	INV					
0972	Parfumerie de détail et esthétique - cosmétique	DEC	RE		INC	INV					
2111	Particulier employeur					INV					
1267	Pâtisserie	DEC	RE		INC	INV	MAL			DAR	
1996	Pharmacie d'officine	DEC	RE		INC	INV	MAL	MAT			
0292	Plasturgie									DAR	
1504	Poissonnerie	DEC	RE		INC	INV	MAL				

Sources : ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale - DSS
ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

IDCC	Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées									
2683	Portage de presse									DAR	
0011	Ports autonomes maritimes		RE	RC	INC	INV					
2098	Prestataires de services secteur tertiaire	DEC	RE	RC	INC	INV					
2642	Production audiovisuelle	DEC	RE		INC	INV					
0700	Production des papiers cartons cadres									DAR	
1513	Production eaux boissons sans alcool bière	DEC	RE		INC	INV					
2162	Professions de la photographie	DEC	RE		INC	INV					
1278	Protection de l'habitat PACT ARIM	DEC	RE	RC	INC	INV					
2132	Régies de quartier	DEC			INC	INV					
1621	Répartition pharmaceutique	DEC	RE		INC	INV	MAL				
0706	Reprographie	DEC			INC	INV					
1266	Restauration de collectivités	DEC								DAR	
1311	Restauration ferroviaire										
1501	Restauration rapide	DEC	RE	RC	INC						
1090	Services de l'automobile	DEC	RE		INC	INV				DAR	
2150	Sociétés anonymes et fondations d'HLM	DEC			INC						
2583	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes						MAL				
1588	Sociétés coopératives d'HLM	DEC			INC	INV					
1801	sociétés d'assistance	DEC			INC	INV	MAL				
1672	Sociétés d'assurances	DEC	RE		INC	INV	MAL				
0653	Sociétés d'assurances producteurs salariés	DEC	RE		INC	INV	MAL				
2511	Sport	DEC	RE		INC	INV					
1314	Succursale d'alimentation gérants	DEC			INC	INV					
1436	Sucrierie sucrierie-distillerie raffinerie				INC	INV				DAR	
2219	Taxis parisiens salariés										
2148	Télécommunications	DEC	RE		INC	INV	MAL				
0454	Téléphériques et engins de remontées mécaniques	DEC	RE	RC							
0951	Théâtres privés	DEC			INC	INV	MAL				
2104	Thermalisme	DEC	RE			INV					

Sources : ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale - DSS
ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

IDCC	Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées									
2075	Transformation commerce œufs et produits d'œufs	DEC	RE		INC	INV					INAP
1495	Transformation des papiers cartons OETAM									DAR	
0275	Transports aériens personnel au sol	DEC									
1424	Transports publics urbains de voyageurs	DEC (C)									IAC
0016	Transports routiers	DEC				INV	MAL				IAC
1413	Travail temporaire permanents	DEC	RE		INC	INV	MAL				
2409	Travaux publics cadres	DEC	RE	RC	INC	INV	MAL			DAR	
2614	Travaux publics ETAM	DEC	RE	RC	INC	INV	MAL			DAR	
1702	Travaux publics ouvriers	DEC	RE	RC	INC	INV	MAL	MAT		DAR	
2198	Vente à distance	DEC			INC (C)	INV					
2564	Vétérinaires praticiens salariés	DEC	RE	RC	INC	INV					
0493	Vins cidres jus de fruits sirops spiritueux	DEC	RE		INC	INV				DAR	
1384	Vins de Champagne	DEC		RC (anc > 6 mois)	INC	INV	MAL				
0779	Voies ferrées d'intérêt local										IAC

Sources : ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale - DSS
ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Liste des textes analysés abordant les thèmes de la retraite complémentaire et la prévoyance⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>N° 04-11 prévoyance</i>	04/06/1983	24/06/2011	2011/31
CCNE	3257	Activités de marchés financiers (CCNM) (2931) <i>N° 1 - frais de santé</i> <i>N° 1 - régime de prévoyance</i>	11/06/2010	16/06/2011 16/06/2011	2011/32 2011/32
CCNE	3381	Aide, accompagnement, soins et services à domicile (2941) <i>N° 2-2011 garanties sociales et prévoyance</i>	21/05/2010	12/07/2011	2011/41 2011/41
CCNE	3306	Air qualité associations agréées surveillance (2230) <i>Mise à jour de la convention qualité de l'air</i>	03/10/2001	12/05/2011	2011/32
CCNE	3007	Alimentation maison gérant succursales (1314) <i>N° 55 modification articles 5, 17 et 34 de la convention</i>	24/09/1984	31/01/2011	2011/23
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>N° 5 à l'accord du 26/04/2005 prévoyance</i> <i>Classification des emplois</i> <i>Mise à jour de la convention</i>	14/01/1986	30/06/2011 19/10/2011 19/10/2011	2011/45 2012/1 2012/1
APNE	3056	Ameublement négoce prévoyance <i>N° 5 à l'accord prévoyance portabilité</i>	29/05/1989	14/12/2011	2012/8
CCNE	3246	Animation (1518) <i>N° 141 taux de cotisation prévoyance</i> <i>N° 142 chèque emploi associatif & caisse prévoyance</i>	28/06/1988	19/12/2011 19/12/2011	2012/6 2012/6
CCNE	3348	Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666) <i>N° 8 - prévoyance portabilité et garanties santé</i>	24/05/2007	17/05/2011	2011/35
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>N° 24 révision de l'article 34 maladie et accident</i>	13/04/1994	21/10/2011	2011/47
CCNE	3110	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Prévoyance frais médicaux (annexe 7)</i>	18/01/2002	15/09/2011	2011/49

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la retraite complémentaire et prévoyance (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3265	Assurances sociétés (1672) <i>Assurance maladie (RAMA)</i>	27/05/1992	27/06/2011	2011/38
APN	3265	Assurances sociétés retraite prévoyance <i>Régime professionnel de prévoyance</i>	05/03/1962	03/01/2011	2011/21
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>N° 59 à l'accord du 16/11/2000 prévoyance</i> <i>Prévoyance organisme assureur IPSA</i> <i>N° 16 à l'accord du 16/11/2000 prévoyance</i> <i>N° 17 à l'accord du 16/11/2000 prévoyance</i> <i>N° 60 modifiant dispositions convention - lois sociales</i> <i>N° 18 à l'accord du 16/11/2000 prévoyance</i>	15/01/1981	22/03/2011 22/03/2011 28/06/2011 28/06/2011 05/07/2011 15/12/2011	2011/20 2011/20 2011/37 2011/37 2011/37 2012/6
CCNE	3078	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>N° 103 modifiant l'avenant n° 93 dépendance</i>	20/02/1979	27/05/2011	2011/32
CCN		Avoués cours d'appel (277) <i>N° 1 - garantie dépendance</i>	22/09/1959	30/03/2011	2011/29
CCNE	3270	Biscotteries chocolateries entremets industries (2410) <i>Régime de prévoyance</i>	17/05/2004	11/02/2011	2011/25
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>N° 24 - garantie rente éducation</i>	12/12/1978	12/01/2011	2011/11
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>N° 100 désignation organismes assureurs</i> <i>N° 10 à l'avenant n° 83 (prestations frais de santé)</i> <i>N° 99 renouvellement gestion prévoyance</i> <i>N° 9 à l'avenant n° 83 frais de santé</i>	19/03/1976	27/05/2011 27/05/2011 27/05/2011 27/05/2011	2011/35 2011/35 2011/35 2011/35
CCNE	3102	Boulangerie pâtisserie industrielles (1747) <i>N° 1 à l'avenant du 29/11/2002 prévoyance</i> <i>N° 10 modifications dispositions de la convention</i>	13/07/1993	23/09/2011 11/10/2011	2011/46 2011/46
CCNE	3255	Cabinets dentaires (1619) <i>À l'accord du 05/06/1987 prévoyance</i>	17/01/1992	06/10/2011	2011/52
APN		Caisse épargne frais de santé <i>N° 2 à l'accord frais de santé 24/11/2005</i>	24/11/2005	25/10/2011	2008/6 2011/48
CCNE	3135	Cartonnage industrie (489) <i>N° 1 à l'avenant du 11/02/2010 frais de santé</i> <i>N° 1 à l'avenant du 28/06/2004 prévoyance</i>	09/01/1969	13/01/2011 13/01/2011	2011/16 2011/16

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3167	Casinos (2257) <i>N° 1 à l'avenant n° 14 prévoyance frais de santé</i>	29/03/2002	15/12/2011	2012/10
CCNE	3319	Chaînes thématiques (2411) <i>N° 5 régime de prévoyance</i>	23/07/2004	21/12/2011	2012/8
CCNE	3125	Charcutières industries (1586) <i>Clause de respiration retraite complémentaire</i>	09/04/1990	01/12/2011	2012/1
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Clause de respiration retraite complémentaire</i>	10/07/2006	05/07/2011	2011/41
CCNE	3224	Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286) <i>N° 2 à l'accord du 03/07/2009 - prévoyance</i> <i>N° 3 à l'avenant n° 15 frais de soins de santé</i>	01/01/1984	15/06/2011 07/09/2011	2011/32 2012/9
CCNE	3326	Coopération maritime salariés non navigants (2494) <i>N° 6 modification champ d'application</i>	07/12/2004	09/02/2011	2011/19
CCNE	3015	Cordonnerie multiservice (1561) <i>N° 27 prévoyance</i>	07/08/1989	10/06/2011	2012/4
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>N° 38 prorogation accord indemnisation maladie ATMP</i>	11/05/2000	29/11/2011	2012/6
CCNE	3260	Désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) (1605) <i>Actualisation de la convention (mise à jour)</i>	05/06/1991	28/06/2011	2011/39
CCNE	3247	Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>N° 6 régime de prévoyance</i>	24/05/1988	26/10/2011	2012/4
APNE		Électriques et gazières industries <i>Frais d'études</i>	07/03/2011		2011/17
CCNE	3363	Enchères publiques et commissaires priseurs (2785) <i>N° 2011-01 prévoyance maintien des droits annexe 6</i> <i>Modification de l'annexe de la convention prévoyance</i> <i>Protocole financier prévoyance</i>	17/12/2008	29/06/2011 09/11/2011 09/11/2011	2011/50 2012/4 2012/4
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>N° 10 modification du titre 8 prévoyance</i>	27/11/2007	16/03/2011	2011/24
CCNE	3178	Exploitations frigorifiques (200) <i>N° 77 régime de prévoyance</i>	10/07/1956	01/08/2011	2011/44

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>Frais de santé</i> <i>N° 11 à l'accord du 09/12/1997 prévoyance</i> <i>N°1 à l'accord national frais de santé</i>	21/01/1997	27/01/2011 27/01/2011 10/11/2011	2011/17 2011/17 2012/6
CCNE	3014	Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>N° 30 taux cotisations frais de santé</i>	16/07/2003	22/03/2011	2011/26
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>N° 95 modification régime frais de santé</i>	15/04/1988	28/10/2011	2012/10
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>À la convention modifiant régime prévoyance et frais santé</i>	13/10/2005	08/09/2011	2011/43
CCNE	3283	Golf (2021) <i>N° 55 prévoyance</i>	13/07/1998	23/06/2011	2011/39
CCNE	3241	Habillement articles textiles commerce de détail (1483) <i>N° 6 à l'accord du 19/03/2003 prévoyance</i>	25/11/1987	13/12/2011	2012/10
CCNE	3221	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>À l'avenant n° 2 du 14/12/1990 prévoyance</i>	21/10/1983	22/03/2011	2011/40
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>N° 49 régimes de prévoyance - frais de santé</i> <i>N° 50 régimes de prévoyance - frais de santé</i>	09/09/1988	17/03/2011 17/03/2011	2011/15 2011/15
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>À l'accord du 19/01/2004 prévoyance</i> <i>Modifiant certains articles de la convention</i>	18/12/1952	24/01/2011 04/04/2011	2011/18 2011/35
CCNE	3138	Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Régime de prévoyance</i>	29/05/1956	05/12/2011	2012/2
AIN		Indemnisation du chômage <i>Financement points de retraite complémentaire</i>	06/05/2011	06/05/2011	
APNE		Industrie alimentaire produit exotique <i>Prévoyance</i>	11/02/2011		2011/25
CCNE	3130	Jeux jouets industries (1607) <i>N° 2 modifiant l'avenant n° 34 prévoyance</i>	25/01/1991	17/01/2011	2011/14

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3261	Logistique entreprises communication directe (1611) <i>N° 2 à l'accord du 09/11/2006 garanties collectives</i>	19/11/1991	28/11/2011	2011/52
CCNE	3266	Maisons d'étudiants (1671) <i>N° 47 à l'avenant n° 2 du 21/01/1993 prévoyance</i>	27/05/1992	22/02/2011	2011/31
CCNE	3170	Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>N° 20 à avenant du 17/03/2006 prévoyance non-cadres</i>	06/01/1970	07/10/2011	2011/43
CCNE	3060	Meunerie (1930) <i>N° 33 prévoyance</i>	16/06/1996	17/05/2011	2011/32
CCNE	3184	Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>À l'accord du 27/09/2006 prévoyance</i>	10/05/1999	07/09/2011	2011/44
CCNE	3084	Optique lunetterie de détail (1431) <i>Prévoyance obligatoire salariés non-cadres</i>	02/06/1986	14/06/2011	2011/35
CCNE	3252	Papeterie fournitures de bureau commerce de détail (1539) <i>À l'accord du 10/12/1990 régime de prévoyance</i>	15/12/1988	02/03/2011	2011/19
APN		Papiers cartons production transformation <i>Prévoyance</i>	06/10/2011		2012/1
CCNE	3215	Pâtisserie (1267) <i>N° 72 régime de prévoyance</i>	30/06/1983	18/01/2011	2011/17
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>À l'accord prévoyance 07/2009 maintien garanties</i>	01/06/1989	01/01/2011	2011/27
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>Règlement intérieur comité gestion prévoyance non-cadres</i> <i>Prévoyance désignation de l'organisme assureur</i> <i>Régime de prévoyance des salariés cadres</i>	03/12/1997	09/03/2011 18/04/2011 08/12/2011	2011/28 2011/28 2012/4
CCNE	3243	Poissonnerie (1504) <i>N° 74 bis garantie décès</i> <i>N° 80 garanties frais de santé</i>	12/04/1988	03/02/2011 28/09/2011	2011/19 2011/45
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Assurance complémentaire santé prévoyance</i> <i>Modifiant la période transitoire de l'article 48</i>	21/11/2009	18/03/2011 14/12/2011	2011/19 2012/10

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>N° 9 à l'accord du 13/08/1999 prévoyance</i>	13/08/1999	22/11/2011	2012/3
CCNE	3196	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>N° 1 à l'accord du 10/06/2002 prévoyance</i>	15/02/1985	04/07/2011	2011/39
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>N° 94 retraite complémentaire clause de respiration</i>	22/10/1985	20/09/2011	2011/46
CCNE	3165	Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) <i>Régime de prévoyance non-cadres</i> <i>N° 1 à l'accord du 04/05/2011 prévoyance non-cadres</i>	02/07/1980	04/05/2011 01/07/2011	2011/30 2011/38
CCNE	3248	Promotion immobilière (1512) <i>Régime de prévoyance et régime de frais de santé</i>	18/05/1988	19/10/2011	2011/46
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>N° 6 à l'accord prévoyance du 09/04/2008</i>	06/12/1971	11/01/2011	2011/17
CCN	3369	Régies de quartier (2132) <i>N° 17 modifiant article 15 de la convention prévoyance</i>	12/04/1999	17/02/2011	2011/25
AIN		Retraite AGIRC/ARRCO/AGFF <i>Règles de gestion</i>	18/03/2011		2011/17
AINÉ		Retraite cadres - accord du 14/03/1947 - AGIRC <i>Fixation de paramètres pour 2011</i> <i>N° A-262 nouvel âge de la retraite au 01/07/2011</i> <i>N° A-263 modifiant les annexes I et III</i> <i>N° A-264 modifiant les articles de l'annexe I</i> <i>Modification délibérations D25, D35 ET D36</i> <i>N° A-265 modifiant les articles de l'annexe I et IV</i>	15/06/1983	11/04/2011 05/05/2011 08/06/2011 08/06/2011 20/09/2011 20/09/2011	1987/20 2011/18 2011/23 2011/27 2011/27 2011/42 2011/42
AINÉ		Retraite non-cadres accord du 08/12/61 - ARRCO <i>Fixation de paramètres 2011</i> <i>N° 114 modification des articles 1 et 2 annexe A</i> <i>N° 115 modification des articles 16 et 17 annexe A</i> <i>N° 116 modification de l'article 23 de l'annexe A</i>	15/03/1988	11/04/2011 08/06/2011 08/06/2011 20/09/2011	2011/18 2011/27 2011/27 2011/42
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>N° 14 modifiant la convention et relatif aux bornes d'âge</i>	09/12/1993	15/06/2011	2011/30

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
APNE		Spectacle intermittents régime de prévoyance <i>N° 3 portant révision du régime de prévoyance</i>	20/12/2006	16/06/2011	2007/6 2011/45
CCNE	3328	Sport (2511) <i>Intégration des entreprises champ d'application</i>	07/07/2005	30/03/2011	2011/25
CCNE	3049	Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) <i>N° 6 - prévoyance désignation organismes</i>	26/06/1989	10/02/2011	2011/30
CCNE	3340	Textiles artificiels et synthétiques industries (1942) <i>Modifiant l'article 17 - indemnisation des absences</i>	06/06/1996	22/06/2011	2011/52
CCNE	3268	Théâtres privés (951) <i>Régime de prévoyance et frais de santé</i>	25/11/1977	22/12/2011	2012/10
CCNE	3151	Tourisme social et familial organismes (1316) <i>N° 2 prévoyance régime frais de santé</i>	10/10/1984	07/07/2011	2011/49
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Complémentaire santé transport routier voyageurs</i> <i>Protection santé (marchandises et activités auxiliaires)</i>	21/12/1950	24/05/2011 06/12/2011	2011/29 2012/9
APNE	3212	Travail temporaire cadres prévoyance <i>Prévoyance des intérimaires cadres</i>	10/07/2009	23/06/2011	2009/40 2011/33
APNE	3212	Travail temporaire non-cadres prévoyance <i>Prévoyance des intérimaires non-cadres</i>	10/07/2009	23/06/2011	2009/40 2011/33
CCNE	3333	Vente à distance entreprises (2198) <i>Modification de la convention</i>	06/02/2001	24/06/2011	2011/31
CCNE	3050	Verre miroiterie transformation négoce (1499) <i>Régime de prévoyance</i>	09/03/1988	15/12/2011	2012/9
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE		Blanchisserie Nord et Pas-de-Calais (528) <i>Modulation travail à temps partiel</i>	25/02/1955	06/09/2011	2011/44
CCRE		Métallurgie Isère Hautes-Alpes (mensuels) (2221) <i>Régime complémentaire de frais de santé</i>	13/09/2001	19/10/2011	2011/47
CCRE	3341	Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx (2615) <i>À la convention relatif à la mensualisation (mise à jour)</i>	28/09/2006	18/07/2011	2011/39

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
CCDE		Métallurgie Charente-Maritime (923) <i>Mise en place d'un régime de prévoyance</i>	27/12/1976	02/05/2011	2011/32
CCDE	3360	Métallurgie de l'Oise (2700) <i>À la convention collective prévoyance</i>	09/01/2008	06/12/2011	2012/5
CCDE		Métallurgie Deux-Sèvres (1628) <i>À l'avenant mensuels de la convention - prévoyance</i>	01/07/1991	28/01/2011	2011/17
CCAE		Métallurgie Le Havre (Seine-Maritime) (979) <i>Prévoyance complémentaire</i>	26/06/1978	09/06/2011	2011/32
CCDE		Métallurgie Rhône (878) <i>Modification de la convention prévoyance</i>	21/05/1976	19/04/2011	2011/27
CCDE		Métallurgie Rouen Dieppe (Seine-Maritime) (1604) <i>Mise en place régime de prévoyance</i>	29/05/1991	20/06/2011	2011/32
AID		PME Meuse prévoyance frais médicaux	11/07/2011		2011/44

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

X. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

L'année 2011 a été particulièrement dynamique en termes de négociation sur le contrat de travail puisque 148 textes abordent cette thématique. Cette augmentation est en partie due aux nombreux avenants des conventions collectives de la *métallurgie* (plus de 20 accords territoriaux et locaux).

La négociation a abordé tous les thèmes liés au contrat : embauche (formalisme du contrat, discrimination), période d'essai, contrats atypiques, exécution du contrat (reprise du personnel, clauses du contrat, modification du contrat), congés (maternité, paternité, accompagnement en fin de vie, adoption), rupture du contrat (licenciement, démission, rupture conventionnelle).

L'influence de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 et de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 est encore marquée cette année. De nombreux accords se sont mis en conformité avec les dispositions qui en découlent : périodes d'essai, indemnité de licenciement, portabilité de la prévoyance et du droit individuel à la formation (DIF), dispositions relatives à la rupture conventionnelle.

Quelques accords abordent des questions en général peu traitées : clauses de garantie d'emploi, portabilité du compte épargne temps ou encore indemnité de précarité du contrat à durée déterminée (CDD).

Pour le reste, la négociation concerne les congés, les différentes formes du contrat de travail avec quelques accords sur le contrat à durée déterminée à objet défini (CDD-OD), l'égalité professionnelle et la diversité.

X.1. LES THÈMES RÉCURRENTS LIÉS À L'EMBAUCHE ET À LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Période d'essai

33 accords ont actualisé leur convention dont 20 conventions de la *métallurgie*.

De façon générale sont repris les éléments relatifs à la durée, au renouvellement et au délai de prévenance en cas de cessation de la relation contractuelle, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

La convention *aéraulique installation entretien réparation* précise que la période d'essai peut être renouvelée une fois avec l'accord des parties et si une clause du contrat le prévoit. La convention des *maisons d'étudiants* oblige à ce que la définition de la période d'essai figure expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

Les durées respectives des périodes initiale et de renouvellement sont parfois différenciées, la durée du renouvellement n'étant pas la même que celle de la période initiale.

Par exemple, l'accord relatif à la période d'essai dans le champ de la convention des radios privées (*radiodiffusion*) prévoit pour les ouvriers et employés (personnels autres que journalistes) une durée de deux mois pour la période initiale mais trois mois au maximum renouvellement inclus. Cet accord contient également des modalités de prise en compte des activités antérieures, piges et/ou CDD jusqu'à une limite de la moitié de la durée maximale de la période d'essai, renouvellement inclus. Enfin il met en place une mesure pour l'accompagnement des périodes d'essai. Elle consiste en un ou deux entretiens destinés à augmenter les chances de réussite aux recrutements définitifs.

Un nouvel arrêt de la Cour de cassation (*Cass. Soc. 11 janvier 2012, n° 10-17.945 FS-PBR*) est venu rappeler qu'une période d'essai d'un an est excessive, même pour un cadre, au regard de la durée raisonnable que doit avoir cette période au sens de la convention internationale n° 158 sur le licenciement.

Indemnités de licenciement

30 accords abordent cette question mais 21 d'entre eux sont des déclinaisons régionales ou locales des accords nationaux de la *métallurgie* dont elles reprennent principalement les dispositions.

Ces accords de la *métallurgie* contiennent un barème comprenant un montant unique d'indemnité corrélée à l'ancienneté du salarié. Par exemple, pour une ancienneté entre un an et moins de deux ans, le montant de l'indemnité est de 0,4 mois, il est de deux mois pour une ancienneté entre neuf ans et moins de dix ans. Ce barème, globalement plus favorable que la loi, est calculé sur une assiette unique qui ne prend en compte que les 12 derniers mois de salaire.

Deux accords se distinguent par le montant des indemnités versées.

Dans la convention des *associations agréées de surveillance de la qualité de l'air*, le montant des indemnités est égal à un tiers de mois par année d'ancienneté sur l'ensemble de la carrière. Cet accord applique dès le début de la carrière le taux en principe appliqué à partir de dix ans d'ancienneté.

De même, l'accord des *centres de gestion agréés* prévoit une indemnité d'un demi-mois par année jusqu'à dix ans puis deux tiers au-delà. Un plafond de 14 mois est instauré.

Rupture conventionnelle

Là encore les partenaires sociaux ont mis à jour les textes conventionnels avec les dispositions légales. Plus d'une quinzaine d'accords ont intégré la rupture conventionnelle comme mode de rupture du contrat de travail.

Les accords *métallurgie* règlent en même temps le sort de la clause de non-concurrence en précisant que la décision d'en libérer le salarié doit être expressément prévue dans la convention de rupture.

Portabilité

Les négociations sur la portabilité ont traité de la prévoyance, du droit individuel à la formation (DIF) et du compte épargne temps (CET).

Prévoyance

Près de 20 accords ont traité de la portabilité prévoyance/santé. Au nombre de ceux-ci on peut citer les conventions suivantes : *fleuristes animaux familiers, papeterie fourniture de bureau commerce de détail, transports routiers, travail temporaire, métallurgie Isère Hautes-Alpes, architecte urbanisme environnement conseils*.

Pour mémoire, les modalités pratiques de mise en œuvre du maintien de l'ancienne mutuelle ont été précisées par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, qui est venu modifier le dispositif initial de l'ANI du 11 janvier 2008, en stipulant que la durée de la garantie sera proportionnelle à la durée de l'ancien contrat de travail, et non plus de la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de neuf mois.

Droit individuel à la formation

Une vingtaine d'accord contient des dispositions relatives à la portabilité du droit individuel à la formation (DIF). Ces textes sont conclus dans les conventions *hôtellerie restauration loisirs, enseignement privé, fret ferroviaire, carrières ciments tuiles, maroquinerie, papiers-cartons, automobiles services, banque, bureaux d'études techniques, coopératives de consommateurs, crédit mutuel, cuirs et peaux industries, manutention portuaire, mutualité, médecine du travail services inter-entreprises, navigation intérieure* et dans le secteur du spectacle. L'ensemble de ces textes définit les modalités d'utilisation ou de transfert du DIF en cas de rupture du contrat de travail.

Compte épargne temps

La branche *automobile services* a conclu un accord spécifique sur le compte épargne temps qui définit les modalités d'utilisation (épargne, indemnisation d'une absence non rémunérée, complément de rémunération) et de clôture du compte.

Elle prévoit un transfert automatique du compte au nouvel employeur en cas de modification de la situation juridique de l'employeur (L.1224-4 du Code du travail) ou par accord avec le nouvel employeur dans les autres cas.

Dans la convention *vétérinaires praticiens*, le compte peut être pris en congé ou monétisé. Il peut servir à indemniser un congé sans solde, une formation en dehors du temps de travail, compenser un temps partiel ou encore anticiper le départ à la retraite. Le compte peut également être transféré dans la branche au moment de la rupture du contrat.

X.2. DES THÈMES NOUVEAUX OU RAREMENT ABORDÉS

Modification d'un élément essentiel du contrat de travail

Deux textes ont été modifiés ou complétés sur ce point.

L'accord *ameublement fabrication* est venu formaliser les conditions d'information du salarié lorsque l'entreprise est amenée à apporter des modifications essentielles au contrat de travail : notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception si le motif est économique et par lettre remise en main propre dans les autres cas. Il a aussi modifié, conformément aux dispositions légales, le délai de réflexion du salarié le portant à un mois au lieu de trois semaines.

L'article 27 de l'avenant n° 10 conclu dans la convention *boulangerie pâtisserie industrielles* modifie également les délais d'acceptation ou de refus du salarié en fonction du motif économique ou non de la proposition de modification. En outre une indemnité différentielle est mise en place pour compenser, pendant quelques mois la différence de salaire résultant d'une modification de la qualification.

Clauses de garantie d'emploi

La clause de garantie d'emploi est une clause par laquelle l'employeur s'engage à ne pas licencier un salarié pendant une durée déterminée.

Dans l'avenant à la convention collective *boulangerie pâtisserie industrielles*, la clause de garantie en cas de maladie est fixée à trois, six ou neuf mois selon que l'ancienneté du salarié est comprise entre un et deux ans, entre deux et dix ans ou supérieure à dix ans.

L'accord conclu dans la branche *désinfection, désinsectisation, dératisation (3D)* précise que cette garantie, en cas de maladie ou d'accident, est de trois mois dans les entreprises de moins de dix salariés et de quatre mois dans les autres. Un délai de protection supplémentaire est accordé après cinq ans de présence dans l'entreprise, appréciés au moment de l'arrêt maladie.

X.3. FORME DU CONTRAT DE TRAVAIL

Formalisme

Plusieurs textes rappellent le formalisme du contrat de travail et inscrivent l'obligation d'établir un contrat écrit lors de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée (CDI) : *métallurgie Gironde Landes, ameublement fabrication, avocats cabinets personnel salarié et avocats salariés*, par exemple.

Souvent il est fait référence à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par la reprise de la formule selon laquelle le CDI est la forme normale et générale de la relation de travail (*métallurgie Vauchuse*).

L'accord interprofessionnel concernant l'ouverture du dimanche et la dérogation au repos dominical sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille précise que le recours aux CDD et au travail temporaire doivent être limités pour privilégier les contrats en CDI.

La branche *esthétique cosmétique enseignement* rappelle que le contrat de travail intermittent est un CDI et en décline les clauses obligatoires.

Contrat à durée déterminée à objet défini

Trois accords concernent le contrat à durée déterminée à objet défini (CDD-OD) dans les branches *jardineries graineteries*, *industries des produits alimentaires élaborés* et *associations agréées de surveillance de la qualité de l'air*.

Dans ce dernier cas le CDD-OD doit avoir “pour objet des adaptations ou des évolutions significatives de missions habituelles de l'association ou la mise en œuvre d'activités novatrices ou évolutives pouvant concerner les systèmes d'information ou d'exploitation, la mise en œuvre de nouvelles normes internes ou externes de surveillance et d'information de la qualité de l'air”.

C'est également dans le domaine du “conseil et de l'assistance de la part d'experts ou de personnes qualifiées, notamment dans la mise en œuvre de démarches d'évaluation ou de développement de la qualité” que se positionne l'accord *jardineries graineteries*.

L'avenant n° 93 des *industries des produits alimentaires élaborés* est venu préciser quelles étaient les nécessités économiques justifiant le recours au CDD-OD. Sont ainsi évoquées : “le démarrage ou développement d'une nouvelle activité sur une zone spécifique en France ou à l'étranger ou d'une nouvelle activité à l'étranger ; la recherche et développement pour la période de lancement d'un nouveau produit, d'une nouvelle activité ou d'un nouveau procès ; le changement ou la mise en place d'un nouveau système informatique de l'entreprise, ou d'un progiciel de gestion de l'entreprise”.

Mis en place à titre expérimental en 2008 pour une durée de cinq ans, le contrat à durée déterminée à objet défini (CDD-OD) permet à des entreprises de faire appel ponctuellement, à des compétences spécifiques dont elles ne disposent pas et dont elles n'ont pas un besoin pérenne et de réaliser ainsi les projets de croissance et d'innovation qui sont les leurs.

L'accord doit préciser les nécessités économiques auxquelles le contrat doit répondre, les conditions de garanties de reclassement, de formation professionnelle des salariés, ainsi que les conditions d'accès prioritaire aux contrats à durée indéterminée dans l'entreprise.

Depuis 2008, 10 accords de branche et plus d'une soixantaine d'accords d'entreprise ont prévu le recours à ce contrat.

Indemnité de précarité et formation

L'accord formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans la convention *manutention nettoyage aéroport de la région parisienne* contient une disposition originale relative à la baisse de l'indemnité de précarité en contrepartie d'une formation.

L'article 13 de l'accord prévoit ainsi qu'“en vue d'améliorer la formation professionnelle des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, les parties conviennent que l'indemnité de précarité sera limitée à 6 % dans le cas où, en contrepartie, les salariés bénéficient au cours de leur contrat d'un accès privilégié à la formation professionnelle sous la forme d'une proposition individuelle d'action de développement de compétences favorisant son employabilité notamment dans une autre entreprise (...)”.

X.4. LES AUTRES THÈMES

Congés

La branche *assistance sociétés* a mis en place un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie afin de faciliter la compatibilité entre la vie professionnelle et la vie privée. Le salarié qui suspend son contrat de travail ou réduit son temps de travail perçoit une rémunération forfaitaire qui vient s'ajouter à l'allocation versée par la sécurité sociale.

Plusieurs accords portent sur le congé paternité et prévoient le maintien du salaire intégral : *entreprises électriques et gazières*, convention de la *promotion immobilière*. L'accord conclu dans la convention *habitat protection PACT ARIM* instaure en outre un congé supérieur à la durée légale de 16 jours consécutifs au lieu de 11 (sous réserve de la prise en charge des 11 jours par la sécurité sociale).

L'avenant à la convention collective *crédit maritime mutuel* accorde un congé supplémentaire rémunéré à l'issue du congé maternité légal de 45 jours calendaires à plein salaire ou 90 jours à demi-salaire (si le congé maternité a été indemnisé par l'employeur).

Des accords conclus dans la *métallurgie* (*Gironde Landes, Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx*) rappellent les obligations législatives et réglementaires des absences dues aux obligations militaires, réservistes ou journée d'appel de préparation à la défense

Égalité professionnelle

Ce point est souvent abordé dans les accords abordant les congés maternité, paternité, adoption, éducation et qui reprennent en général le cadre légal. Certains accords sont plus précis et fixent par exemple un délai obligatoire pour l'organisation de l'entretien individuel lors du retour du congé. Pour les conventions *avocats cabinets personnel salarié* et *avocats salariés*, cet entretien a lieu "au plus tard dans les dix jours suivant la reprise". D'autres s'attachent aux conditions de travail, aménagement d'horaire, changement temporaire d'affectation (*industries céramiques, produits pharmaceutiques, vétérinaires*). *Pôle emploi* assure "une expérimentation de participation à une crèche interentreprises" et favorise le développement des services de proximité en participant "au cofinancement de chèque CESU permettant de financer des heures de service à la personne".

L'égalité figure aussi en bonne place dans les rubriques relatives à l'embauche et concerne dans ce cas la mixité des emplois et des recrutements (*industries électriques et gazières, bois et menuiseries, banque populaire, bricolage vente au détail, industries céramiques, équipements thermiques, jardineries graineteries, tracteurs matériels agricoles*). L'accord *Pôle emploi* utilise le CV anonyme pour la présélection des candidats. La branche *produits pharmaceutiques* sensibilise les recruteurs.

Les branches *avocats cabinets personnel salarié* et *avocats salariés* ont mis en place des indicateurs de suivi distinguant les CDI et les CDD, les contrats à temps complet et ceux à temps partiel.

Handicap et diversité, lutte contre la discrimination,

Une quinzaine d'accords ont été conclus sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (*hôtellerie restauration loisirs, fret ferroviaire, BTP, industries céramiques, industrie chimique, distributeurs conseils, HLM sociétés anonymes et fondations, hôtellerie de plein air, médecine du travail services interentreprises, navigation, industrie du pétrole, manutention nettoyage aéroport de la région parisienne, métallurgie Gironde Landes*).

Des actions de tutorat sont mises en place : actions de formation et démarches d'accueil et d'intégration par le tutorat dans la branche de *l'économie sociale*, et d'un référent handicap dans l'accord *industrie chimique*.

Pôle emploi a inscrit dans son accord une obligation de formation des responsables hiérarchiques et une sensibilisation des recruteurs.

Plus globalement, l'accord concernant l'ouverture du dimanche (Marseille zone touristique) favorise l'embauche des publics en difficultés et des personnes handicapées.

Transfert des contrats de travail

Lorsque les conditions du transfert légal prévu par l'article L.1224-1 du Code du travail ne sont pas remplies, celui-ci peut être organisé conventionnellement. Pour cette raison certaines branches d'activité concluent des accords de reprise du personnel en cas de changement de prestataire pour un marché.

Les branches *entreprises de prévention et sécurité* et *transports routiers (transport de fonds et valeurs)* ont ainsi négocié les conditions et modalités de reprise du personnel et les obligations à charge des entreprises entrantes et sortantes afin de favoriser le maintien de l'emploi des salariés de ces branches.

Liste des textes analysés abordant le thème du contrat de travail⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3353	Administrateurs mandataires judiciaires (2706) <i>N° 5 modification article 19-5 absence pour maladie</i>	20/12/2007	17/02/2011	2011/22
CCNE	3023	Aéraulique installation entretien réparation (1412) <i>N° 53 modification période d'essai des non-cadres</i>	21/01/1986	07/02/2011	2011/25
CCNE	3381	Aide, accompagnement, soins et services à domicile (2941) <i>N° 2-2011 garanties sociales et prévoyance</i>	21/05/2010	12/07/2011	2011/41 2011/41
CCNE	3306	Air qualité associations agréées surveillance (2230) <i>Mise à jour de la convention qualité de l'air</i>	03/10/2001	12/05/2011	2011/32
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>N° 5 à l'accord du 26/04/2005 prévoyance</i> <i>Mise à jour de la convention</i>	14/01/1986	30/06/2011 19/10/2011	2011/45 2012/1
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>Formation professionnelle</i>	31/05/1995	01/12/2011	2012/5
APNE	3056	Ameublement négoce prévoyance <i>N° 5 à l'accord prévoyance portabilité</i>	29/05/1989	14/12/2011	2012/8
CCNE	3246	Animation (1518) <i>N° 137 relatif au temps partiel modulé</i>	28/06/1988	26/09/2011	2011/43
CCNE	3348	Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666) <i>N° 8 - prévoyance portabilité et garanties santé</i>	24/05/2007	17/05/2011	2011/35
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>Accompagnement personne en fin de vie</i>	13/04/1994	02/05/2011	2011/23
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>N° 1 à l'accord du 14/12/2004 relatif au DIF</i> <i>N° 60 modifiant dispositions convention - lois sociales</i> <i>N° 62 relatif au compte épargne temps</i>	15/01/1981	28/06/2011 05/07/2011 20/10/2011	2011/37 2011/37 2011/52
CCNE	3078	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	20/02/1979	16/12/2011	2012/7

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème du contrat de travail (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3078	Avocats salariés (1850) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	17/02/1995	16/12/2011	2012/7
CCN		Avoués cours d'appel (277) <i>Abrogeant l'article 18 de la convention</i>	22/09/1959	29/06/2011	2011/32
CCNE	3161	Banque (2120) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i> <i>À l'accord du 10/06/2011 formation professionnelle</i>	10/01/2000	10/06/2011 03/11/2011	2011/38 2011/52
APN		Banque populaire <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	23/11/2011		2012/10
APN		Bâtiment travaux publics <i>Prévention pénibilité</i>	20/12/2011		2012/8
CCNE	3270	Biscotteries chocolateries entremets industries (2410) <i>Régime de prévoyance</i>	17/05/2004	11/02/2011	2011/25
APN		Bois menuiseries <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	27/10/2011		2012/10
CCNE	3102	Boulangerie pâtisserie industrielles (1747) <i>N° 10 modifications dispositions de la convention</i>	13/07/1993	11/10/2011	2011/46
CCNE	3232	Bricolage vente au détail en libre-service (1606) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	30/09/1991	12/05/2011	2011/30
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Formation professionnelle</i>	15/12/1987	28/06/2011	2011/32
APN		Caisse d'Épargne frais de santé <i>N° 2 à l'accord frais de santé 24/11/2005</i>	24/11/2005	25/10/2011	2008/6 2011/48
APN		Carrières ciments tuiles <i>Formation professionnelle</i>	15/09/2011		2012/4
CCNE	3135	Cartonnage industrie (489) <i>N° 1 à l'avenant du 28/06/2004 prévoyance</i>	09/01/1969	13/01/2011	2011/16
CCN	3220	Centres de gestion agréés (1237) <i>N° 16 indemnités de licenciement</i>	17/01/1983	18/01/2011	2011/27
CCNE	3238	Céramiques industries (1558) <i>Diversité et égalité professionnelles</i>	06/07/1989	14/01/2011	2011/14

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Emploi des personnes handicapées</i>	30/12/1952	10/05/2011	2011/31
CCNE	3224	Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286) <i>N° 2 à l'accord du 03/07/2009 - prévoyance</i>	01/01/1984	15/06/2011	2011/32
AIN		Contrat de sécurisation professionnelle (convention du 19 juillet 2011 relative au CSP)	19/07/2011		
AIN		Contrat de sécurisation professionnelle (ANI du 31 mai 2011 relatif au CSP) <i>À l'ANI du 31/05/2011 contrat de sécurisation professionnelle</i>	31/05/2011	23/12/2011	
CCN	3013	Coopératives de consommation gérants (1325) <i>Formation professionnelle</i>	21/11/1984	01/12/2011	2012/8
CCN	3072	Coopératives de consommation salariés (179) <i>Formation professionnelle</i>	30/04/1956	01/12/2011	2012/8
CCN	3342	Crédit maritime mutuel (2622) <i>N° 12 à la convention garanties sociales</i>	18/01/2002	26/01/2011	2011/16
CCN		Crédit mutuel (1468) <i>Formation professionnelle</i>	29/06/1987	22/03/2011	2011/27
CCNE	3058	Cuirs et peaux industrie (207) <i>Formation professionnelle</i>	06/10/1956	29/11/2011	2012/7
CCNE	3260	Désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) (1605) <i>Actualisation de la convention (mise à jour)</i>	05/06/1991	28/06/2011	2011/39
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Insertion maintien emploi personnes handicapées</i>	21/11/1988	06/09/2011	2011/45
APN		Économie sociale <i>Égalité prévention discrimination</i>	23/05/2011		2011/44
APN		Électriques et gazières industries <i>Égalité professionnelle hommes femmes</i>	20/12/2011		2012/2
CCNE	3363	Enchères publiques et commissaires priseurs (2785) <i>N° 2011-01 prévoyance maintien des droits annexe 6</i>	17/12/2008	29/06/2011	2011/50
APN		Enseignement privé sous contrat <i>Formation</i>	27/06/2011		2011/40

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3042	Équipements thermiques cadres ingénieurs assimilés (1256) <i>Égalité professionnelle</i>	03/05/1983	30/03/2011	2011/26
CCNE	3042	Équipements thermiques OETAM (998) <i>Égalité professionnelle</i>	07/02/1979	30/03/2011	2011/26
APN		Esthétique cosmétique enseignement <i>N° 1 durée du travail</i>	28/01/2010	28/06/2011	2010/22 2011/37
CCNE	3178	Exploitations frigorifiques (200) <i>N° 77 régime de prévoyance</i>	10/07/1956	01/08/2011	2011/44
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>Frais de santé</i> <i>Relatif à la diversité et l'égalité des chances</i> <i>N° 1 à l'accord national frais de santé</i>	21/01/1997	27/01/2011 08/07/2011 10/11/2011	2011/17 2011/41 2012/6
APN		Fret ferroviaire <i>Formation professionnelle</i>	13/09/2011		2011/48
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>N° 95 modification régime frais de santé</i>	15/04/1988	28/10/2011	2012/10
CCNE	3221	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>N° 7 à la convention égalité professionnelle femmes hommes</i>	21/10/1983	04/10/2011	2012/5
CCNE	3190	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>N° 1 emploi des personnes handicapées</i>	27/04/2000	12/04/2011	2011/44
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Insertion et maintien emploi personnes handicapées</i>	05/07/1991	20/12/2011	2012/3
APN		Hôtellerie restauration loisirs <i>Formation professionnelle</i>	10/01/2011		2011/34
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Modifiant certains articles de la convention</i>	18/12/1952	04/04/2011	2011/35
CCNE	3138	Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Régime de prévoyance</i>	29/05/1956	05/12/2011	2012/2
APNE		Industrie alimentaire produit exotique <i>Prévoyance</i>	11/02/2011		2011/25

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>CDD à objet défini (ingénieurs et cadres)</i>	03/12/1993	16/06/2011 13/12/2011	2011/30 2012/9
CCNE	3130	Jeux jouets industries (1607) <i>N° 2 modifiant l'avenant n° 34 prévoyance</i>	25/01/1991	17/01/2011	2011/14
CCNE	3266	Maisons d'étudiants (1671) <i>N° 46 - modifiant l'article 4.1.3 période d'essai</i>	27/05/1992	22/02/2011	2011/31
CCNE	3273	Manutention portuaire (1763) <i>Formation professionnelle</i>	31/12/1993	17/03/2011	2011/26
APN		Maroquinerie <i>Formation professionnelle</i>	22/12/2011		2012/9
CCNE	3031	Médecine du travail services interentreprises (897) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	20/07/1976	17/10/2011	2011/49
APNE	3109	Métallurgie <i>Formation professionnelle FPTLV</i>	01/07/2011		2011/34
CCNE	3060	Meunerie (1930) <i>N° 33 prévoyance</i>	16/06/1996	17/05/2011	2011/32
CCNE	3304	Missions locales et PAIO (2190) <i>N° 43 révision du titre II de la convention</i>	21/02/2001	29/07/2011	2011/40
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>Formation professionnelle</i>	31/01/2000	05/07/2011	2011/48
CCNE		Navigation intérieure marchandises ouvriers (3) <i>Formation professionnelle et FPSPP</i>	28/10/1936	06/09/2011	2011/46
CCNE	3153	Navigation intérieure marchandises personnel sédentaire (2174) <i>Formation professionnelle et FPSPP</i>	05/09/2000	06/09/2011	2011/46
CCNE	3293	Navigation intérieure passagers ETAM cadres (1974) <i>Formation professionnelle et FPSPP</i>	23/04/1997	06/09/2011	2011/46
CCNE	3216	Navigation personnel sédentaire (2972) <i>Formation professionnelle</i>	14/09/2010	30/06/2011	2010/48 2011/37
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>PV interprétation art 14, 20, 23 (13^e mois)</i>	08/06/2001	16/06/2011	2011/35

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3184	Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>À l'accord du 27/09/2006 prévoyance Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	10/05/1999	07/09/2011 12/11/2011	2011/44 2012/9
CCNE	3084	Optique lunetterie de détail (1431) <i>Prévoyance obligatoire salariés non-cadres</i>	02/06/1986	14/06/2011	2011/35
APNE		Panneaux à base de bois <i>Égalité professionnelle</i>	07/07/2011		2011/44
CCNE	3252	Papeterie fournitures de bureau commerce de détail (1539) <i>À l'accord du 10/12/1990 régime de prévoyance</i>	15/12/1988	02/03/2011	2011/19
APN		Papiers-cartons intersecteurs <i>Formation professionnelle - GPEC</i>	30/11/2011		2012/10
APN		Papiers cartons production transformation <i>Prévoyance</i>	06/10/2011		2012/1
CCNE	3294	Pâtes alimentaires sèches couscous non préparé (1987) <i>N° 2011-01 égalité professionnelle femmes hommes</i>	03/07/1997	01/12/2011	2012/7
CCNE	3001	Pétrole industrie (1388) <i>Insertion et emploi des personnes handicapées</i>	03/09/1985	12/09/2011	2011/46
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>À l'accord prévoyance 07/2009 maintien garanties Égalité professionnelle femmes hommes</i>	01/06/1989	01/01/2011 14/12/2011	2011/27 2012/10
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes Emploi des personnes handicapées</i>	21/11/2009	18/03/2011 10/10/2011	2011/19 2011/49
CCNE	3269	Pompes funèbres (759) <i>Avis d'interprétation licenciement-classification</i>	01/03/1974	08/09/2011	2011/50
CCN		Ports et manutention convention unifiée (3017) <i>Prise en compte de la pénibilité spécifique</i>	15/04/2011	15/04/2011	2011/26
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Modifiant les articles de la convention sur l'ancienneté</i>	13/08/1999	28/06/2011	2011/37

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3196	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Révision accord du 05/03/2002 reprise du personnel N° 1 à l'accord du 10/06/2002 prévoyance</i>	15/02/1985	28/01/2011 04/07/2011	2011/19 2011/39
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>N°93 contrat à objet défini CDD-OD expérimentation</i>	22/10/1985	20/09/2011	2011/46
CCNE	3165	Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) <i>Régime de prévoyance non-cadres</i>	02/07/1980	04/05/2011	2011/30
CCNE	3248	Promotion immobilière (1512) <i>Égalité professionnelle femmes hommes Régime de prévoyance et régime de frais de santé</i>	18/05/1988	21/02/2011 19/10/2011	2011/21 2011/46
CCNE	3285	Radiodiffusion (1922) <i>Accord relatif à la période d'essai</i>	11/04/1996	25/03/2011	2011/30
CCN	3369	Régies de quartier (2132) <i>N° 17 modifiant art. 15 de la convention prévoyance</i>	12/04/1999	17/02/2011	2011/25
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiabiles (454) <i>N° 49 annexe 1 et 2 de la convention</i>	15/05/1968	14/01/2011	2011/22
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>N° 14 modifiant la convention et relatif aux bornes d'âge</i>	09/12/1993	15/06/2011	2011/30
CCNE	3137	Sérigraphie industrie (614) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	23/03/1971	08/12/2011	2012/5
CCN	3315	Sidérurgie (2344) <i>Mise à jour de la convention collective</i>	20/11/2001	07/03/2011	2011/23
APNE		Spectacle <i>Désignation contribution OPCA (AFDAS)</i>	05/07/2011		2011/40
APNE		Spectacle vivant <i>Formation professionnelle</i>	11/05/2011		2011/32
CCNE	3047	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>Emploi des seniors</i>	15/12/1993	12/01/2011	2011/20
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Mesures de suppression des écarts rémunération femmes hommes</i>	10/12/1985	08/03/2011	2011/26

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Complémentaire santé (transport routier voyageurs)</i> <i>Reprise du personnel (transport fonds et valeurs)</i> <i>Protection santé (marchandises et activités auxiliaires)</i>	21/12/1950	24/05/2011 07/11/2011 06/12/2011	2011/29 2011/52 2012/9
APNE	3212	Travail temporaire cadres prévoyance <i>Prévoyance des intérimaires cadres</i>	10/07/2009	23/06/2011	2009/40 2011/33
APNE	3212	Travail temporaire non-cadres prévoyance <i>Prévoyance des intérimaires non-cadres</i> <i>(texte de base et avenant)</i>	10/07/2009	23/06/2011	2009/40 2011/33
CCNE	3333	Vente à distance entreprises (2198) <i>Modification de la convention</i>	06/02/2001	24/06/2011	2011/31
CCNE	3050	Verre miroiterie transformation négoce (1499) <i>Régime de prévoyance</i>	09/03/1988	15/12/2011	2012/9
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>N° 53 instaurant un article 21 ter travail de nuit</i> <i>N° 54 (art. 20 ter) modulation temps de travail</i>	05/07/1995	06/10/2011 06/10/2011	2011/45 2011/45
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>N° 28 modifiant article 29 travail de nuit</i> <i>N° 30 relatif au compte épargne temps</i>	31/01/2006	06/10/2011 19/10/2011	2011/45 2011/49
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	13/02/1969	21/12/2011	2012/10
CCNE	3061	Voyages tourisme agences personnel (1710) <i>Formation professionnelle sécurisation parcours</i>	12/03/1993	02/02/2011	2011/22

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE		Blanchisserie Nord et Pas-de-Calais (528) <i>Modulation travail à temps partiel</i>	25/02/1955	06/09/2011	2011/44
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	01/10/1985	04/03/2011	2011/44
CCRE	3344	Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-Haute-Provence (2630) <i>Modifiant la convention collective (mise à jour)</i>	19/12/2006	20/06/2011	2011/40
CCRE		Métallurgie Gard et Lozère (2126) <i>À la convention collective (mise à jour)</i>	27/12/1999	11/01/2011	2011/22
CCRE		Métallurgie Gironde Landes (1635) <i>Modifiant la convention - mise à jour</i>	19/02/1991	18/02/2011	2011/23
CCRE		Métallurgie Isère Hautes-Alpes (mensuels) (2221) <i>Régime complémentaire de frais de santé</i>	13/09/2001	19/10/2011	2011/47
CCRE		Métallurgie Morbihan Ile-et-Vilaine (863) <i>Modifiant l'accord "mensuels" de la convention</i>	12/04/1976	12/05/2011	2011/30
CCRE	3341	Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx (2615) <i>Avenant à la convention relatif à la mensualisation (mise à jour)</i>	28/09/2006	18/07/2011	2011/39
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
CCDE	3331	Métallurgie Aisne (2542) <i>Modifiant l'accord "mensuels" de la convention</i>	30/09/2005	06/05/2011	2011/30
CCDE		Métallurgie Côte-d'Or (1885) <i>N° 2011-02 relatif à la mensualisation</i>	01/09/1995	21/10/2011	2011/47
CCDE	3360	Métallurgie de l'Oise (2700) <i>À la convention collective - mise à jour</i>	09/01/2008	21/01/2011	2011/16
CCDE		Métallurgie Deux-Sèvres (1628) <i>Modifiant l'avenant "mensuels" de la convention</i>	01/07/1991	22/04/2011	2011/29
CCDE		Métallurgie Eure-et-Loir (984) <i>Création art 33 bis rupture conventionnelle</i>	27/07/1978	11/03/2011	2011/21
CCDE		Métallurgie Finistère (860) <i>N° 40 modifiant l'avenant mensuels de la convention</i>	09/04/1976	30/03/2011	2011/29

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCAE		Métallurgie Flandres Douaisis (1387) <i>À la convention collective (mise à jour)</i>	20/05/1986	07/09/2011	2011/39
CCDE		Métallurgie Hautes-Pyrénées (1626) <i>Modifiant la convention collective</i>	18/02/1992	25/03/2011	2011/21
CCAE		Métallurgie Le Havre (Seine-Maritime) (979) <i>À la convention collective (mise à jour)</i>	26/06/1978	10/01/2011	2011/19
CCDE		Métallurgie Manche (828) <i>N° 33 modifiant la convention (essai licenciement retraite)</i>	09/01/1976	22/06/2011	2011/34
CCAE		Métallurgie Maubeuge (Nord) (1813) <i>À l'accord mensualisation période essai licenciement</i>	08/07/1994	30/06/2011	2011/35
CCDE		Métallurgie Orne (948) <i>Avenant de révision relatif à la mensualisation</i>	06/10/1977	19/09/2011	2011/49
CCDE		Métallurgie Pas-de-Calais (1472) <i>Relatif à la mensualisation (mise à jour)</i>	25/09/1987	11/08/2011	2011/41
CCDE		Métallurgie Rhône (878) <i>Relatif aux "mensuels" mise à jour de la convention</i>	21/05/1976	19/04/2011	2011/27
CCDE		Métallurgie Saône-et-Loire (1564) <i>Relatif à la mensualisation (mise à jour)</i>	23/10/1989	21/06/2011	2011/37
CCDE		Métallurgie Savoie (822) <i>À la convention collective (mise à jour)</i>	29/12/1975	04/02/2011	2011/18
CCDE		Métallurgie Vaucluse (829) <i>N° 62 modifiant la convention</i>	20/01/1976	18/03/2011	2011/29
CCDE		Métallurgie Yonne (1732) <i>Modification de la convention</i>	11/03/1993	14/02/2011	2011/23
AIFC		Manutention portuaire Bordeaux (1763) <i>Conditions d'emploi et revalorisation salaires</i>	31/12/1993	25/10/2011	2011/50
AIC		Marseille zone touristique <i>Ouverture dimanche</i>	02/11/2011		2012/2

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

DONNÉES GÉNÉRALES

Ce chapitre présente les principaux résultats d'exploitations statistiques réalisées sur les différents types de textes⁽¹⁾ signés en entreprise en 2011 et déposés auprès des unités territoriales des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Les interprétations faites sont fragiles dans la mesure où les données revêtent un caractère provisoire : elles ne portent que sur les textes enregistrés au 31 décembre 2011. Les textes signés en 2011 et enregistrés en 2012 ne sont pas comptabilisés.

33 826 textes conclus entre employeurs et représentants du personnel étaient dénombrés sur données provisoires en 2010, 33 869 le sont en 2011. Le nombre d'accords et autres textes assimilés conclus entre employeurs et représentants du personnel s'avère donc stable d'une année à l'autre.

Cette stabilité générale résulte néanmoins d'évolutions contrastées selon le type de représentants signataires et les thèmes abordés dans les accords. D'une part, la baisse du nombre de textes sur l'épargne salariale (- 19 %), principal objet de négociation des textes signés par les élus du personnel, se traduit par une baisse du nombre de textes signés par ces derniers, d'autre part, la hausse du nombre d'accords sur les rémunérations (+ 31 %), le temps de travail (+ 12 %) ou l'égalité professionnelle (+ 49 %), par une augmentation du nombre total de textes signés par les délégués syndicaux (+ 10 %).

2011 marque également une normalisation du nombre d'accords et plans d'action déposés relatifs à l'emploi des seniors : l'obligation de signer un accord ou d'établir un plan sur ce thème pour de nombreuses entreprises avait stimulé l'activité de signature d'accord et généré l'enregistrement de nombreux documents signés par le seul employeur. Les délais pour signer ces accords ou établir ces plans, le plus souvent pluriannuels, ont pris fin courant 2010. Le nombre de textes signés sur l'emploi des seniors a nettement diminué en 2011.

1) Accords, renouvellements d'accords et avenants signés par les représentants du personnel, procès-verbaux de désaccord, textes ratifiés par référendum, décisions unilatérales de l'employeur.

I. CONTEXTE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE

I.1. CADRE JURIDIQUE DE LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EN 2011

La négociation d'un accord d'entreprise permet de définir des règles collectives en matière de relations de travail, adaptées aux spécificités et besoins de l'entreprise, dans le cadre plus général du Code du travail, des accords interprofessionnels et des conventions collectives de branche. Une négociation collective suppose une ou plusieurs rencontres formalisées entre représentants de la direction et représentants des salariés, dans le but de parvenir à un accord sur un ou plusieurs objets de négociation. Avant le milieu des années 90, seuls les délégués syndicaux, désignés par les organisations syndicales représentatives avaient la possibilité de signer des accords d'entreprise avec l'employeur. Depuis, des exceptions légales à ce principe ont été aménagées pour favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux (loi du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective, et loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale). Elles permettent, sur des thèmes précis (temps de travail ou épargne salariale en particulier), aux représentants élus du personnel ou à des salariés mandatés temporairement par des organisations syndicales de conclure des accords d'entreprise.

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social puis la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, ont étendu ces possibilités : en l'absence de délégués syndicaux, des négociations peuvent être menées sur tous les thèmes par des représentants au comité d'entreprise ou, à défaut, par des délégués du personnel. Si ces élus sont également absents, des salariés mandatés par des syndicats représentatifs peuvent être appelés à négocier. Dans tous les cas, les accords d'entreprise sont soumis à certaines conditions de validité, et au respect de formalités spécifiques. Jusqu'en 2009, il était encore nécessaire qu'un accord de branche étendu définisse préalablement les modalités de négociations avec des représentants élus. Cette condition est levée depuis le 1^{er} janvier 2010, et la négociation avec des instances élues ou mandatées est possible, en l'absence de délégué syndical, sur tous les sujets pour lesquels la loi renvoie à un accord collectif (hors L.1233-21 du Code du travail relatif aux modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique).

Le premier volet de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a plus largement modifié les règles de la négociation

collective d'entreprise. L'obligation pour les organisations syndicales signataires d'un accord collectif, d'avoir recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles²⁾ peut notamment avoir eu des répercussions sur la capacité des partenaires sociaux à signer un accord à l'issue des négociations. Par ailleurs, la loi du 20 août 2008 modifiant les conditions de représentativité des syndicats, les nouvelles règles en vigueur sont susceptibles de modifier le "paysage" syndical des entreprises et peuvent avoir un effet sur la tenue, le contenu et l'aboutissement de négociations collectives.

Les entreprises disposant d'une section syndicale et d'un délégué syndical sont soumises à des obligations de négocier sur différents thèmes et selon des fréquences variables. Cela concerne essentiellement les entreprises d'au moins 50 salariés, pour lesquelles la désignation de délégués syndicaux est facilitée. Cette négociation doit concerner toute l'entreprise, mais elle peut avoir lieu séparément dans les différents établissements ou, en amont, au niveau d'une unité économique et sociale (UES) ou d'un groupe.

L'obligation concerne l'ouverture de négociations et non l'aboutissement à un accord. Depuis les lois Auroux de novembre 1982, l'obligation annuelle de négocier concerne les salaires, la durée et l'aménagement du temps de travail. Se sont ajoutés depuis l'égalité professionnelle et l'épargne salariale en 2001, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en 2005, et l'égalité salariale entre hommes et femmes en 2006.

La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail conditionne dorénavant les allègements généraux de cotisations sociales employeurs au respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs dans les entreprises dotées d'une ou plusieurs sections syndicales. Ce principe de conditionnalité est officiellement entré en vigueur en janvier 2009. En l'absence de négociations annuelles sur les salaires, les allègements de cotisations sont réduits de 10 % la première année, et supprimés intégralement si aucune négociation n'a été ouverte au bout de trois années consécutives. De même, les obligations portant sur l'égalité professionnelle ont récemment évolué puisque l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit désormais une sanction financière (s'élevant au maximum à 1 % de la masse salariale) pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne seraient pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle au 1^{er} janvier 2012. Ces accords ou plans doivent fixer des

2) De façon transitoire, l'article 42 de la loi du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures permet aux entreprises n'étant pas en mesure de faire état des résultats obtenus au premier tour des dernières élections professionnelles (résultats non dépouillés en cas de quorum non atteint par exemple), de procéder à un référendum auprès des salariés afin de valider les accords signés.

objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre, sur au moins deux (pour les entreprises de moins de 300 salariés) ou trois (pour les entreprises de 300 salariés ou plus) des huit domaines d'action suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunérations effectives, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de l'activité familiale.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés et les groupes, des négociations tous les trois ans sont par ailleurs obligatoires sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires. La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ainsi que sur les mesures d'accompagnement qui peuvent lui être associées.

Enfin, deux autres dispositifs sont susceptibles d'avoir eu des conséquences sur l'activité de négociation et de signature de textes en 2011 :

- La "prime de partage des profits", instaurée par l'article premier de la loi du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011. Cette prime est censée être attribuée aux salariés des entreprises qui augmentent les dividendes versés aux actionnaires par rapport à la moyenne des dividendes distribués les deux années précédentes. Pour les entreprises appartenant à un groupe, l'augmentation des dividendes est appréciée au niveau de l'entreprise dominante du groupe. La mesure est obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus³⁾, facultative pour les autres. Pour les premières, la prime, dont le montant n'est pas fixé par la loi, est mise en place par accord d'entreprise ou de groupe négocié selon les mêmes modalités que les accords de participation ou d'intéressement. À défaut d'accord, la prime est mise en place par décision unilatérale de l'employeur. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la prime peut être mise en place soit, directement, à l'initiative de l'employeur, soit par accord signé par les représentants du personnel s'il y en a, soit après consultation des salariés. La date limite de signature des textes était fixée au 31 octobre 2011 pour les entreprises et groupes assujettis dont les assemblées générales actant l'attribution de dividendes se sont déroulées entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 juillet 2011. Les entreprises et groupes ayant attribué des dividendes après le 31 juillet 2011 ont eu ou ont à établir un texte dans un délai de trois mois après l'assemblée générale. Les entreprises assujetties à la prime peuvent par ailleurs satisfaire à leur obligation en concluant un accord collectif instituant un avantage

3) Pour les désigner, nous qualifierons plus loin dans le texte les entreprises qui répondent à ces critères "d'entreprises assujetties" (en particulier dans l'encadré consacré à cette prime dans la partie sur les thèmes d'accords).

pécuniaire non obligatoire autre que la prime, et explicitement en lien avec l'augmentation des dividendes. Cet avantage peut prendre diverses formes : un supplément d'intéressement, de participation, ou la mise en place d'une participation dérogatoire.

- Les accords et plans d'action sur la "prévention de la pénibilité", qui concernent les entreprises ou groupes d'au moins 50 salariés⁽⁴⁾, dont au moins 50 % des salariés sont exposés à des facteurs de risques professionnels⁽⁵⁾ définis dans les articles L.4121-3-1 et D.4121-5 du Code du travail au titre des "contraintes physiques marquées", d'un "environnement agressif" et de "certains rythmes de travail". L'accord ou le plan doit traiter au moins l'un des thèmes suivants :

- la réduction des poly-expositions aux facteurs de risques professionnels,
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail,

et au moins deux des autres thèmes suivants :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel,
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation,
- l'aménagement des fins de carrière,
- le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels.

Les entreprises d'au moins 300 salariés, et celles de 50 à moins de 300 salariés non couvertes par un accord de branche, qui n'auraient pas signé d'accord ou établi de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité au 1^{er} janvier 2012 s'exposent à une pénalité financière d'un montant maximum de 1 % des salaires ou gains des salariés exposés. Les accords ou plans de prévention de la pénibilité sont établis pour une durée maximale de trois ans.

1.2. CIRCUIT DE LA COLLECTE DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Les données analysées par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) sont issues des informations enregistrées par les unités territoriales (UT) des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) lors du dépôt des accords par les entreprises. Ces données permettent notamment d'identifier les entreprises ou les

⁴⁾ Conformément à l'article 77 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

⁵⁾ Il appartient à l'employeur de déterminer la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels, et de l'actualiser.

établissements déposant les textes ainsi que les caractéristiques principales de ces derniers : leur nature (accord, avenant, dénonciation, désaccord, adhésion), les signataires et les thèmes principaux.

Les résultats fournis pour l'année 2011 dans cette contribution sont provisoires. Ils reposent sur les seuls textes signés en 2011 et enregistrés au 31 décembre 2011. Une proportion non négligeable de textes signés durant l'année civile et enregistrés lors du premier semestre de l'année suivante n'est donc pas traitée. Il s'agit principalement de textes signés lors du dernier trimestre. La non prise en compte de ces textes signés en 2011 et méconnus au moment de l'écriture de cette publication n'est pas sans effet sur les résultats et analyses que l'on peut effectuer à partir des données provisoires :

- en premier lieu parce qu'elle donne une image plus ou moins déformée de l'activité de signature de textes durant l'année étudiée. Les textes déposés en fin d'année et donc potentiellement non pris en compte ne sont pas nécessairement semblables, du point de vue des thèmes qu'ils abordent ou des acteurs qui les signent, à ceux déposés le reste de l'année. Certaines thématiques impliquent le respect d'un calendrier de signature et de dépôt. En 2009 par exemple, de nombreux accords sur l'emploi des seniors (mais aussi des plans d'action sur le même thème) avaient été déposés en fin d'année par les entreprises, conformément à ce que prévoyait la loi. Beaucoup n'avaient pas pu être enregistrés avant la fin de l'année et pris en compte dans l'exploitation des données provisoires. Le poids des accords signés sur ce thème avait ainsi été sous évalué. Par ailleurs, l'enregistrement massif d'accords sur ce thème durant une période restreinte avait également contraint les services déconcentrés à retarder l'enregistrement de textes sur d'autres thématiques ;
- en second lieu parce que les analyses en évolution consistent en une comparaison de données enregistrées sur une période identique (du 1^{er} janvier au 31 décembre), et pour lesquelles le décalage avec les données définitives est plus ou moins prononcé d'une année à l'autre.

Ainsi, en 2010, alors que la comparaison des données provisoires donnait l'impression d'une intensification de l'activité de signature des textes, les données définitives ont infirmé cette tendance (augmentation de 18 % du nombre de textes signés par les représentants du personnel entre 2009 et 2010 sur données provisoires, baisse d'environ 10 % sur données consolidées par les enregistrements en 2011 de textes signés en 2010). Ce décalage entre tendances établies sur données provisoires et données définitives était lié à une différence importante des volumes de textes signés

mais non enregistrés au 31 décembre pour les deux années comparées (dans le cas présent, 2009 et 2010) : 44 % des accords signés en 2009 contre 31 % des accords signés en 2010 n'ont été enregistrés qu'après leur année de signature.

Même si l'engorgement des services du ministère lié au dépôt de nombreux textes sur l'emploi des seniors revêt un caractère exceptionnel, il convient d'insister sur la fragilité des tendances estimées sur un an, par ailleurs susceptibles d'être révisées. Elles peuvent être particulièrement sensibles à des modifications de calendrier de signature, de dépôt et d'enregistrement des accords au cours de l'année civile, suite à des dispositions légales particulières.

I.3. CHAMP DES ACCORDS ET TERMINOLOGIE

L'objectif étant de rendre compte le plus largement possible des négociations ayant eu lieu dans les entreprises en 2011, le champ couvre l'ensemble des textes susceptibles d'être déposés par les entreprises et faisant l'objet d'un récépissé de dépôt que leur délivrent les UT des DIRECCTE. Dès lors que ces textes résultent d'une négociation collective menée au niveau d'un groupe d'entreprises, d'une unité économique et sociale (UES), d'une entreprise ou d'un établissement, et qu'ils comportent la signature de l'employeur et de représentants des salariés, ils sont qualifiés ici d'accords d'entreprise. Le terme générique d'"accord d'entreprise" recouvre donc en réalité une pluralité de textes : des accords au sens strict, des avenants à des accords antérieurs, des adhésions à des dispositifs collectifs (plans d'épargne salariale interentreprises par exemple), mais également des dénonciations d'accord et des constats de désaccord. Sont inclus dans l'analyse les dénonciations et procès-verbaux de désaccord dès lors qu'ils sont signés par des représentants des salariés car ils révèlent différentes formes d'aboutissement de négociations collectives. Les accords stricts et les avenants représentent toutefois l'essentiel des textes déposés (voir *infra*).

La signature de représentants des salariés (élus ou désignés) est un critère minimal requis pour considérer qu'un texte résulte d'un processus de négociation collective. De ce fait, les décisions unilatérales (textes comportant seulement la signature de l'employeur) et accords ratifiés par référendum auprès des salariés, qui portent principalement sur l'épargne salariale⁶⁾, sont traités pour l'essentiel dans une partie qui leur est spécifiquement consacrée.

6) C'est le cas de 86 % d'entre eux.

II. NOMBRE ET TYPES D'ACCORDS EN 2011

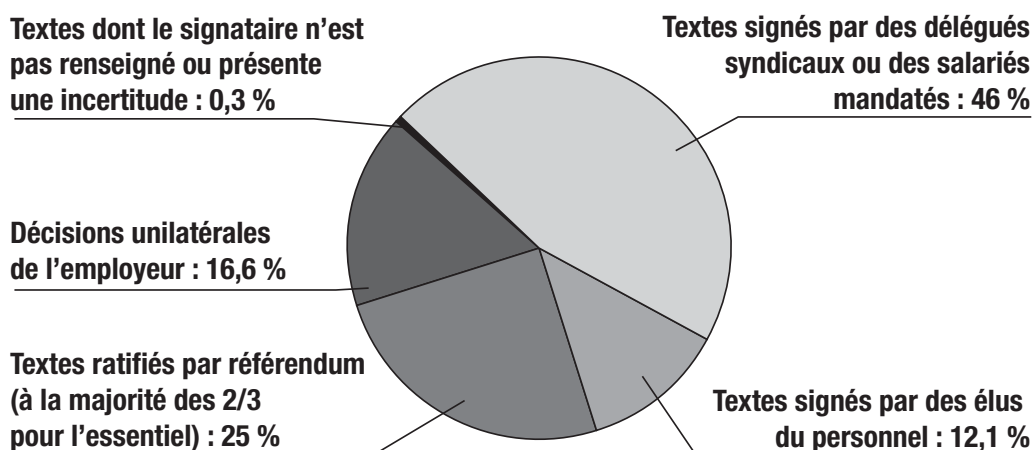
II.1. DÉCOMPOSITION DU VOLUME DE TEXTES EN 2011

Un peu plus de 81 000 textes ont été enregistrés dans les unités territoriales des DIRECCTE en 2011. 28 % d'entre eux ont été signés dans les entreprises avant le 1^{er} janvier 2011 et n'entrent donc pas dans le champ de l'analyse. Parmi les textes signés et déposés en 2011, une centaine comportant des informations incohérentes ou trop incomplètes a également été écartée du corpus. Les statistiques présentées dans cette publication portent donc au final sur un peu plus de 58 000 accords et autres textes.

Près de trois textes sur cinq ont été élaborés dans le cadre de négociations entre directions d'entreprises et représentants du personnel. L'existence de négociations avec les représentants du personnel n'est pas avérée⁷⁾ pour les textes restants puisqu'il s'agit de décisions unilatérales de l'employeur (17 %) et de ratifications par référendum auprès des salariés (25 %).

Parmi les textes impliquant la signature de représentants du personnel, huit sur dix ont été signés par des délégués syndicaux (ou, en de rares occasions, par des salariés mandatés par des organisations syndicales), deux sur dix par des représentants élus (membres du comité d'entreprise, délégués du personnel, ou délégation unique du personnel). Ces accords concernent potentiellement près de huit millions de salariés travaillant dans 15 000 entreprises, groupes ou UES différents.

Répartition des textes signés et enregistrés en 2011



Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DARES (Accords d'entreprise).

7) Pour les plans d'épargne d'entreprise, les documents déposés se résument bien souvent au seul contrat commercial établi entre l'employeur et l'organisme bancaire ou la compagnie d'assurance.

II.2. TENDANCE GLOBALE EN 2011

Les données disponibles pour l'année 2011 n'étant pas exhaustives au moment de l'écriture de cette publication, l'analyse des tendances consiste en la comparaison de données enregistrées durant une période similaire, du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année (voir supra). Les données provisoires de 2011, sont ainsi comparées aux données provisoires de 2010.

Sous cette hypothèse, le nombre total de textes signés s'inscrit en baisse (- 13 %). Au sein de ces textes, le nombre d'accords reste stable même si cette stabilité masque des évolutions différentes selon le type de représentants signataires : le nombre d'accords signés par les délégués syndicaux augmente (+ 10 %) tandis que le nombre de textes – en particulier sur l'épargne salariale (voir infra) – signés par les élus du personnel baisse fortement (- 26 %).

En 2009 et 2010, l'obligation faite aux entreprises d'être couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'emploi des salariés âgés avait occasionné le dépôt de nombreuses décisions unilatérales sur ce thème. L'expiration des délais de signature et de dépôt des accords et plans seniors courant 2010 se traduit par une baisse conséquente du nombre de décisions unilatérales en 2011 (- 48 %). Enfin, les textes ratifiés par référendum sont en légère augmentation (+ 3 %) : une proportion non négligeable d'entreprises, notamment parmi celles de moins de 50 salariés, rarement pourvues en instances de représentation du personnel, ont utilisé cette procédure pour ratifier un texte sur la prime de partage des profits.

La date butoir pour la signature des accords et plans sur l'égalité professionnelle et la pénibilité étant fixée au 31 décembre 2011⁸⁾, la part de textes signés mais non enregistrés pourrait aboutir à des constats légèrement différents sur données définitives : la baisse globale du nombre de textes et celle du nombre de décisions unilatérales pourraient être légèrement atténuées, l'augmentation du volume d'accords signés par des délégués syndicaux légèrement amplifiée.

8) Voir I.1. pour des informations juridiques sur les entreprises concernées et leurs obligations sur ces thèmes.

Nombre de textes signés dans les entreprises en 2011 et évolution estimée par rapport à 2010 selon le mode de conclusion

	Textes signés en 2011 ^(a)	Croissance estimée sur un an ^(b)
Accords d'entreprise signés par des élus du personnel, des délégués syndicaux, ou des salariés mandatés	33 869	0 %
<i>Dont textes signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés</i>	<i>26 827</i>	<i>+ 10 %</i>
<i>Dont textes signés par des élus du personnel</i>	<i>7 042</i>	<i>- 26 %</i>
Textes ratifiés par référendum (majorité des deux tiers des salariés pour l'épargne salariale)	14 581	+ 3 %
Textes signés par le seul employeur (décisions unilatérales)	9 665	- 48 %
Textes dont le signataire n'est pas renseigné ou présente une incertitude	197	- 43 %
Total des textes enregistrés et exploités	58 312	- 13 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DARES (Accords d'entreprise)

(a) Données provisoires pour 2011, seuls les accords signés en 2011 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2012 sont comptabilisés. Sur 58 420 textes enregistrés dans l'ensemble des UT, 58 312 ont été pris en compte. Les 108 textes non exploités ont été écartés en raison d'informations jugées insuffisantes, d'erreur de saisie ou d'une incertitude sur la nature de ces textes.

(b) Méthodologie : Taux de croissance estimé en comparant les nombres de textes signés en 2011 et comptabilisés 1^{er} janvier 2012 aux nombres de textes signés en 2010 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2011.

II.3. TYPES D'ACCORDS ET CALENDRIER DES NÉGOCIATIONS

Une répartition des types d'accords globalement stable

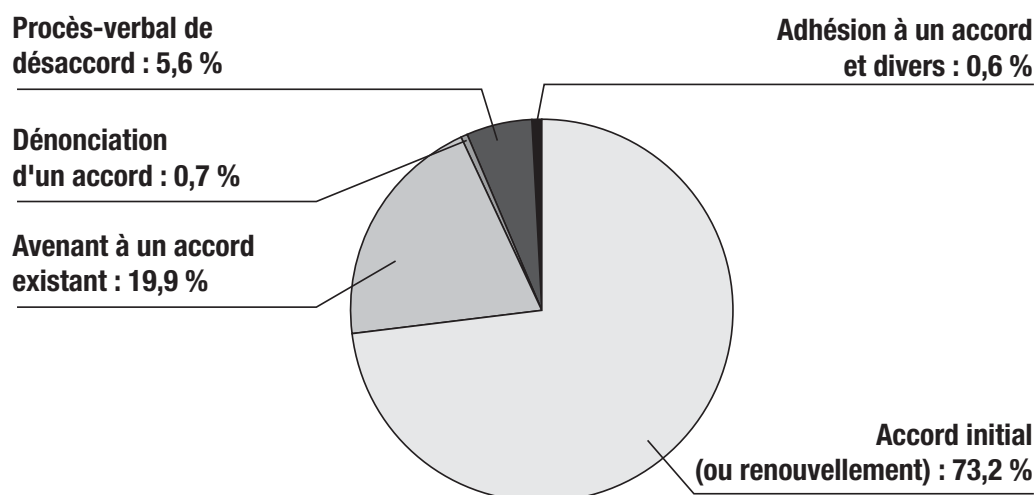
73 % des textes signés par les délégués syndicaux sont des accords initiaux ou des renouvellements d'accords anciens. C'est une proportion légèrement supérieure à celle observée en 2010, année au cours de laquelle le poids des avenants à des accords signés antérieurement s'était révélé plus élevé que ce qui était observé les années précédentes, du fait de la nécessité de modifier ou compléter des accords sur la participation⁹⁾.

Les procès-verbaux de désaccord représentent environ 6 % des textes signés par les délégués syndicaux, comme en 2009 et 2010. Avec la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail qui sanctionne le non-respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires dans les

9) Pour davantage de précision, voir "Partie 3 : La négociation par thèmes – La négociation sur l'épargne salariale" et "La négociation collective en 2010", juin 2011.

entreprises par des pénalités portant sur les allègements de cotisations sociales patronales, le procès-verbal de désaccord est un moyen pour l'entreprise d'attester de son respect de l'obligation. 91 % des procès-verbaux de désaccord portent ainsi sur les thème des salaires et primes.

Nature des textes signés par des délégués syndicaux en 2011^(a)



Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DARES (Accords d'entreprise).

(a) Données provisoires 2011, seuls les accords enregistrés avant le 1^{er} janvier 2012 sont comptabilisés (26 827 textes).

Le calendrier de signature des accords d'entreprise pour l'année 2010

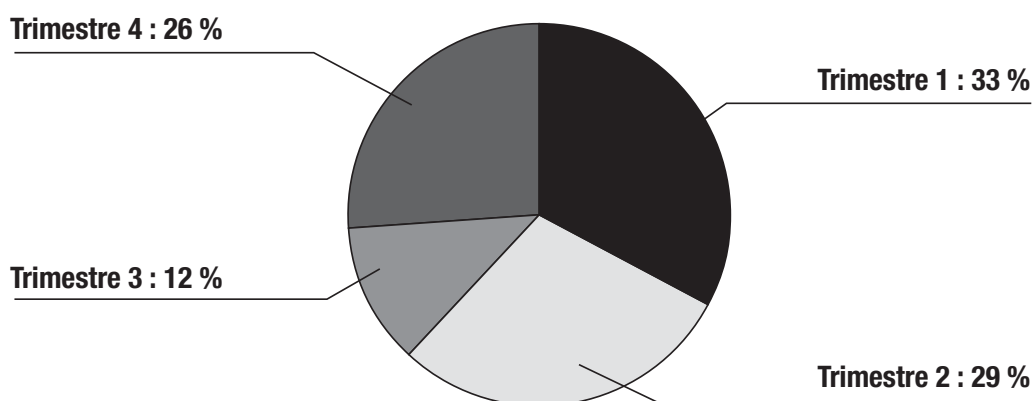
Le calendrier de signature des accords ne peut être étudié qu'à partir de données définitives. Comme expliqué plus haut, une proportion importante d'accords signés au second semestre est enregistrée l'année suivante. Les données présentées dans cette partie portent donc sur les données définitives de l'année 2010 et non sur l'année 2011.

Structurellement, la négociation collective sur les rémunérations se concentre sur le premier semestre de l'année civile. 2010 ne déroge pas à cette tendance puisque 62 % des accords sur les salaires et primes ont été signés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin. Cette proportion est très proche de celle observée l'année précédente : 60 % des accords salariaux signés en 2009 l'avaient été au premier semestre. Le changement de la date de revalorisation annuelle du SMIC⁽¹⁰⁾ ne s'est donc pas traduit en 2010 par des modifications notables du calendrier de négociation des accords sur les rémunérations dans les entreprises.

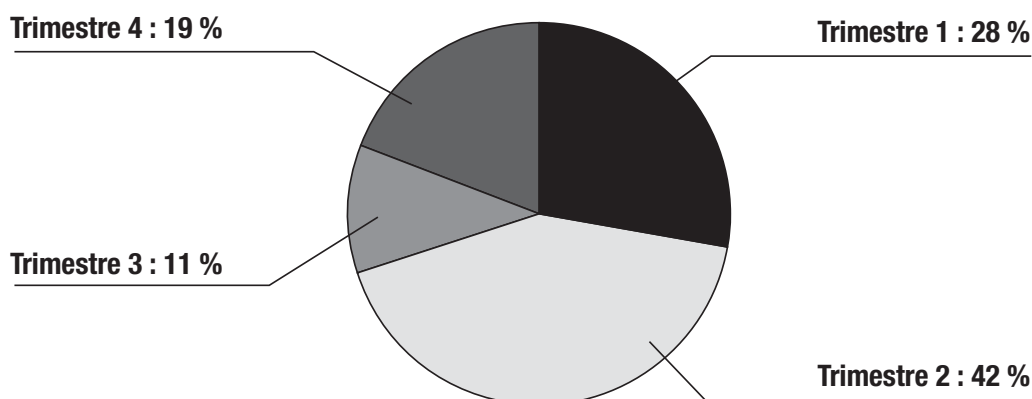
10) Jusqu'en 2009, le SMIC était réévalué au 1^{er} juillet. La loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail fixe la revalorisation annuelle du SMIC au 1^{er} janvier à partir de 2010.

Les textes sur l'épargne salariale en 2010, quel que soit leur mode de conclusion (y compris ratifications à la majorité des deux tiers et décisions unilatérales pour les plans d'épargne d'entreprise), sont nettement concentrés sur le deuxième trimestre (42 % des textes). Cela découle notamment d'un effet calendaire lié à l'échéance pour la conclusion d'accords d'intéressement : le bénéfice des exonérations de cotisations sociales pour les sommes versées au titre de l'année en cours est conditionné à la signature d'un accord avant le 30 juin.

Répartition trimestrielle des accords salariaux signés par des délégués syndicaux en 2010^(a)



Répartition trimestrielle des textes sur l'épargne salariale signés en 2010^(a)



Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DARES (Accords d'entreprise)

a) Le graphique porte sur 2010, car pour 2011, les données du quatrième trimestre ne sont pas représentatives, puisque de nombreux accords signés en fin d'année n'ont pas été enregistrés au 31 décembre 2011.

III. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME

Chaque accord signé et enregistré fait l'objet d'une lecture visant à identifier le ou les thèmes abordés dans son contenu. Les textes étant plus ou moins longs et plus ou moins complexes, certains thèmes échappent parfois au recensement et sont donc très certainement sous-évalués. C'est notamment le cas des thèmes pouvant être abordés à l'occasion de négociations annuelles obligatoires. Ces accords sont souvent enregistrés exclusivement dans la rubrique "négociations sur les salaires et primes" et des thèmes également couverts tels que l'insertion des travailleurs handicapés, les conditions de travail, la mobilité ou l'égalité salariale entre les hommes et les femmes peuvent être négligés.

Le titre I de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale autorise, depuis le 1^{er} janvier 2010, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux et pour lesquelles les conditions de négociations n'étaient pas définies avant cette date par un accord de branche étendu, la négociation avec les élus du personnel sur des dispositifs subordonnés légalement à un accord collectif. Les données provisoires de 2011 ne montrent toutefois pas de modifications majeures dans le profil des acteurs de la négociation vraisemblablement parce qu'il est encore trop tôt pour mesurer les effets de cette mesure. La quasi-totalité des accords, "hors épargne salariale" et "prime de partage des profits"⁽¹¹⁾, signés et enregistrés en 2011 ont été signés par des délégués syndicaux dans une proportion identique à celle observée les années précédentes (97 %).

Pour apprécier l'importance des différents thèmes abordés dans les accords au sens large (c'est-à-dire incluant les avenants, les procès-verbaux de désaccord et les dénonciations), l'analyse se centrera donc sur les seuls textes signés par des représentants syndicaux (essentiellement des délégués syndicaux), qui restent les interlocuteurs privilégiés de la négociation collective d'entreprise et dont la signature est nécessaire à la validation des accords salariaux dans toutes les entreprises où ils sont présents.

Les textes sur l'épargne salariale dont certains aspects peuvent, depuis plusieurs années, être négociés selon des procédures impliquant les représentants élus du personnel, ou décidés unilatéralement par l'employeur ou encore ratifiés par référendum, feront plus loin l'objet d'analyses sur un champ élargi.

¹¹⁾ Les textes sur la prime de partage des profits peuvent être ratifiés selon des modalités semblables à celles utilisées pour l'épargne salariale : accords signés avec les élus du personnel, décisions unilatérales, ratifications par référendum auprès des salariés.

III.1. LES THÈMES DES ACCORDS SIGNÉS PAR DES SYNDICATS EN 2011

Les thèmes de négociation en 2011 parmi les accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés

THÈMES ABORDÉS DANS LES ACCORDS ^(a) SIGNÉS PAR DES SYNDICATS	2011 (données provisoires)		Rappel : nombre d'accords et fréquences en 2010, 2009 et 2008 (données définitives)					
	Nombre d'accords ^(a)	Fréquence de chaque thème ^(b)	2010		2009		2008	
			Nb	Fréq.	Nb	Fréq.	Nb	Fréq.
Total des accords^(a)	26 827		35 164		40 277		33 962	
Salaires et primes	10 477	39 %	11 874	33,8 %	11 571	28,7 %	10 854	32,0 %
Temps de travail	6 721	25 %	8 875	25,2 %	9 285	23,1 %	9 162	27,0 %
Égalité professionnelle	3 173	12 %	3 264	9,3 %	2 603	6,5 %	1 727	5,1 %
Droit syndical, IRP, expression des salariés	2 291	9 %	3 311	9,4 %	2 804	7,0 %	2 118	6,2 %
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	2 216	8 %	3 060	8,7 %	3 442	8,5 %	3 852	11,3 %
Emploi	1 762	7 %	3 823	10,9 %	8 566	21,3 %	1 770	5,2 %
Formation professionnelle	446	2 %	588	1,7 %	666	1,7 %	543	1,6 %
Classification	411	2 %	652	1,9 %	617	1,5 %	493	1,5 %
Conditions de travail	512	2 %	658	1,9 %	516	1,3 %	495	1,5 %
Participation, intéressement, épargne salariale ^(c)	5 385	20 %	7 204	20,5 %	7 086	17,6 %	6 598	19,4 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DARES (Accords d'entreprise)

Lecture : on recense, au 1^{er} janvier 2012, 10 477 textes signés en 2011 par des représentants syndicaux et abordant le thème des salaires et primes, soit 39 % de l'ensemble des accords conclus par des délégués syndicaux.

(a) Il s'agit des accords, avenants, procès-verbaux de désaccord et des dénonciations d'accords signés en 2011 par des délégués syndicaux uniquement (donc hors salariés mandatés),

(b) 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 %.

(c) La composante "épargne salariale" présentée dans ce tableau ne correspond qu'aux accords et aux textes signés par des délégués syndicaux et abordant le sujet, ce qui minore le poids de ce thème dans l'ensemble des textes.

Rémunération et temps de travail, principaux thèmes des accords d'entreprise

Les "salaires et primes" et le "temps de travail" constituent toujours les principaux thèmes abordés dans les accords d'entreprise. Leur maintien aux deux premières positions dans la hiérarchie des thèmes les plus abordés est conforté par une tendance à l'augmentation du nombre de textes abordant chacun de ces deux thèmes.

Les données provisoires font état d'une hausse de 31 % du nombre d'accords sur les salaires et primes en 2011. Ce sont ainsi près de 40 % des accords signés par les délégués syndicaux qui portent sur ce thème en 2011 (34 % en 2010 sur données définitives). Cette augmentation s'explique en partie, mais non exclusivement par l'enregistrement de 641 accords sur la prime de partage des profits (voir encadré). Des entreprises qui auraient repoussé leurs négociations salariales en 2009 et 2010 dans un contexte de récession économique pourraient avoir ouvert des négociations en 2011 sur la question salariale dans un contexte plus favorable et contribuer ainsi à l'augmentation du nombre de textes. La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail prévoit, en cas de non-respect de l'obligation de négocier annuellement sur les salaires, des sanctions graduelles allant d'une réduction de 10 % des allègements généraux de cotisations la première année à la suppression intégrale de ces allègements au bout de trois ans de non-respect de l'obligation. Cette loi est entrée en application en janvier 2009. Les entreprises qui n'auraient pas respecté leur obligation en 2009 et 2010 s'exposent à une sanction plus lourde en cas d'absence de négociations en 2011. Plus que les autres années, la sanction a pu les inciter à déposer un texte sur les rémunérations.

Les données actuelles sont trop provisoires pour se prononcer de manière catégorique sur d'éventuels effets liés au changement de la date de revalorisation annuelle du SMIC, passée du 1^{er} juillet au 1^{er} janvier à compter du 1^{er} janvier 2010. De nombreux accords salariaux sont en effet signés en fin d'année et susceptibles de ne pas avoir été enregistrés.

Les textes sur la prime de partage des profits*

3 500 accords et autres types de textes sur la prime de partage des profits ont été enregistrés d'août à fin décembre 2011.

17 % des textes sur la prime de partage des profits signés par des délégués syndicaux

47 % des textes sur la prime de partage des profits ont été signés par des représentants du personnel : 18 % par des délégués syndicaux, 29 % par des élus du personnel. Un tiers sont des décisions unilatérales de l'employeur, dont certaines font suite à un échec des négociations entre employeurs et représentants du personnel, sans qu'il soit possible d'en déterminer la part. 19 % enfin ont été ratifiés par référendum auprès des salariés. Les référendums sont principalement observés dans les petites entreprises (85 % des ratifications par référendum sont le fait d'entreprises de moins de 50 salariés, 12 % d'entreprises de 50 à 99 salariés). Peu ou pas pourvues en instances syndicales, ces petites entreprises appliquent un mode de ratification qu'elles ont l'occasion d'utiliser pour d'autres types de textes, relatifs à l'épargne salariale.

Des délais restreints pour la négociation

La loi du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale prévoyait une date limite de signature des textes au 31 octobre 2011 pour les entreprises et groupes assujettis ayant distribué des dividendes entre le 1^{er} et le 31 juillet 2011*. 91 % de textes sur la prime de partage des profits ont ainsi été établis ou signés avant le 31 octobre : 15 % en août et septembre, 76 % en octobre. La possible sous-représentation des textes déposés en novembre et décembre liée au retard d'enregistrement des données ne devrait pas entraîner des modifications importantes de cette répartition.

Près de cinq textes sur dix sont signés dans des entreprises de moins de 50 salariés

45 % des textes enregistrés ont été établis dans des entreprises de moins de 50 salariés et 55 % dans des entreprises de 50 salariés ou plus, potentiellement tenues d'établir un texte d'entreprise sur la prime de partage des profits du fait de leur taille. Les entreprises de moins de 50 salariés ayant signé un accord ou pris une décision unilatérale représentent ainsi une forte proportion du recours à ce dispositif alors qu'elles ne sont *a priori* pas tenues de le faire au titre des dispositions de la loi du 28 juillet 2011.

Les exonérations de cotisations sociales permises en cas de versement d'une prime de partage des profits ont pu constituer une opportunité saisie par certaines petites entreprises, en particulier dans certaines activités de commerce, et surtout, de services.

* voir "Partie 2 : Le contexte de la négociation collective : Le contexte législatif et réglementaire" pour des détails juridiques sur la prime de partage des profits.

Le nombre d'accords sur le temps de travail a aussi augmenté en 2011, mais dans une moindre mesure (+ 11,6 %). Cette hausse concerne à la fois le contingent d'heures supplémentaires, la durée collective du travail et le compte épargne temps (CET). Il conviendra toutefois de la confirmer à partir des données définitives. Dans un contexte économique difficile, des entreprises ont pu renégocier avec les représentants du personnel les règles appliquées en matière de temps de travail de sorte à en établir de nouvelles plus flexibles. La loi du 20 août 2008, dont le volet sur le temps de travail donne la primauté aux accords d'entreprise plutôt qu'aux accords de branche en matière d'aménagement du temps travail a également pu générer la signature de quelques textes. Enfin, le temps de travail est également abordé dans certains des nouveaux accords relatifs à l'égalité professionnelle, ce qui contribue à accroître légèrement le volume de textes dénombrés.

Moins d'accords sur l'emploi... des seniors

L'article 87 de loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 prévoyait des pénalités finan-

cières (1 % de la masse salariale) pour les entreprises non couvertes par un plan d'action, un accord d'entreprise ou – uniquement pour les entreprises comptant moins de 300 salariés – un accord de branche, au 31 janvier 2010. Les entreprises de moins de 300 salariés ont finalement bénéficié d'un délai de trois mois supplémentaires pour se mettre en règle. Du fait de cette incitation, le nombre de textes sur l'emploi avait connu une progression spectaculaire en 2009 et restait à un niveau élevé en 2010 (il constituait sur ces deux années le troisième thème le plus abordé dans les accords, hors épargne salariale).

Une fois les délais de signature échus, le nombre d'accords seniors signés et déposés par les entreprises a nettement diminué. Cela se traduit en 2011 par une contribution du sous-thème de l'emploi des seniors au volume total d'accords sur l'emploi de 17 %, contre 60 % en 2010, et par une baisse du nombre total de textes sur l'emploi.

Néanmoins, accords seniors mis à part, la thématique de l'emploi progresse de 21 % passant de 1 202 accords en 2010 à 1 454 textes en 2011. Les textes sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) sont très légèrement plus nombreux qu'en 2010 (passant de 365 à 433 textes), mais la différence entre ces deux années est trop légère pour en conclure à une "reprise" de la négociation sur la GPEC. Lors de leur enregistrement, ces accords sont en effet difficiles à identifier et à distinguer des accords de méthode qui sont quant à eux sensiblement moins nombreux qu'en 2010 (173 en 2011 contre 222 en 2010). Enfin, l'obligation de négocier annuellement sur l'emploi des travailleurs handicapés se traduit depuis plusieurs années par une croissance continue, et encore vérifiée en 2011, du nombre d'accords abordant cet enjeu (1 251 accords contre 985 en 2010). Neuf fois sur dix, ce thème est abordé en même temps qu'un ou plusieurs autres thèmes, qui relèvent le plus souvent eux aussi de la négociation annuelle obligatoire.

Égalité professionnelle : une pénalité financière incitative ?

La pénalité financière instaurée par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, pour les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan d'action⁽¹²⁾ à compter du 1^{er} janvier 2012, accentue la tendance à l'augmentation annuelle du nombre de textes sur l'égalité professionnelle. Le thème de l'égalité professionnelle est ainsi abordé dans 3 173 textes signés, déposés et enregistrés en 2011, soit une hausse de 49 % par rapport

12) Les plans en question doivent figurer dans les rapports annuels de situation comparée pour les entreprises d'au moins 300 salariés et dans les rapports annuels uniques pour les entreprises de moins de 300 salariés. Les entreprises n'étant pas tenues de les déposer auprès des DIRECCTE, nous n'avons pas la possibilité d'en évaluer le nombre.

aux données provisoires de l'année précédente. Cette tendance devrait en toute logique être confirmée par les données définitives : la date limite de signature du texte étant fixée au 31 décembre 2011, il est très probable qu'une part conséquente des textes signés en toute fin d'année 2011 n'ait pu être déposée ou enregistrée avant 2012.

Conditions de travail : des accords “prévention de la pénibilité” déposés tardivement

La loi du 9 novembre 2010 prévoyait également la signature de textes – accords ou plans d'action – sur la prévention de la pénibilité pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés n'étant pas déjà couvertes par un accord de branche étendu, et celles de plus de 300 salariés, lorsqu'au moins la moitié des salariés est exposée à des facteurs de risques professionnels⁽¹³⁾. La date limite de dépôt des textes était également fixée au 31 décembre 2011, mais ceux-ci semblent avoir été déposés encore plus tardivement que pour l'égalité professionnelle. Seulement une petite centaine d'accords identifiés comme relevant de ce dispositif peuvent en effet être dénombrés à partir des données provisoires et n'ont guère d'effet sur le volume global d'accords traitant des conditions de travail, celui-ci restant stable par rapport à l'année précédente. Cette stabilité pourrait néanmoins être infirmée par les données définitives : sans pouvoir en déterminer précisément le nombre, une recrudescence du dépôt d'accords et plans d'action relatifs à la prévention de la pénibilité a été observée dans les services chargés de l'enregistrement des accords et plans. Il est très probable que parmi ces textes beaucoup aient été signés fin 2011 sans avoir pu être enregistrés et que les données définitives fassent finalement état d'une augmentation du nombre d'accords sur les conditions de travail.

Le nombre d'accords sur le droit syndical, les instances représentatives du personnel et l'expression des salariés se maintient à un niveau élevé

Les textes sur le droit syndical et les instances représentatives du personnel représentent toujours environ un accord sur dix signés par les délégués syndicaux, pour un volume de textes en très légère augmentation par rapport à 2010 (+ 3 %). Comme en 2010, de nombreux accords sur ce thème sont potentiellement liés à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale. Les élections professionnelles organisées en entreprises en 2011 sont bien souvent les premières depuis l'entrée en application de la loi. La réforme des critères de représentativité syndicale et l'importance des résultats aux

13) Voir “Partie 2 : Le contexte de la négociation collective en 2011 – Le contexte législatif et réglementaire – La mise en œuvre de la loi portant réforme des retraites dans son volet pénibilité”.

élections professionnelles pour chaque liste conduit probablement les acteurs de la négociation d'entreprise à se montrer plus vigilants au moment de l'organisation de celles-ci.

Les textes signés peuvent leur permettre de se donner du temps pour organiser les élections en les décalant et en prorogeant les mandats de représentants du personnel. On recense aussi toujours des accords préélectoraux qui fixent les périmètres des différents collèges, les modalités d'organisation des nouvelles élections, et éventuellement la durée des mandats.

III.2. L'ÉPARGNE SALARIALE

Un accord sur cinq signé en 2011⁽¹⁴⁾ par des délégués syndicaux (contre un sur quatre en 2010) concerne un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, plans d'épargne d'entreprise, plans d'épargne retraite collectifs). Ces accords ne constituent néanmoins qu'une petite proportion de l'ensemble des textes sur l'épargne salariale (17 %), qui ont la particularité de pouvoir être validés selon des procédures n'impliquant pas nécessairement les délégués syndicaux : signature des élus de comité d'entreprise, ratification par référendum, décision unilatérale de l'employeur.

Évolution des accords et autres textes portant sur l'épargne salariale

	2011 <i>(données provisoires)</i>	Évolution estimée** entre 2010 et 2011 <i>(comparaison de données provisoires)</i>
Textes sur l'épargne salariale*	31 769	- 19 %
Dont :		
Intéressement	18 342	12 %
Participation	3 401	- 60 %
Plans d'épargne d'entreprise (PEE)	8 397	- 35 %
Plans d'épargne retraite collectifs (PERCO)	2 069	24 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DARES (Accords d'entreprise)

* Certains textes étant signalés comme abordant plusieurs aspects de l'épargne salariale, la somme des catégories ci-dessus représente davantage que le total des textes.

** Estimation à partir des données provisoires au 31 décembre 2010 et 2011. Les textes déposés auprès des services territoriaux de Paris ne sont pas comptabilisés.

14) Comme les années précédentes, ce chiffre ne tient pas compte des textes portant sur l'épargne salariale et déposés à l'UT de Paris.

Au total, ce sont donc 31 769 accords, avenants, référendums, et décisions unilatérales de l'employeur sur l'épargne salariale qui ont été établis et enregistrés en 2011. Il s'agit majoritairement de textes sur l'intéressement (58 %) et sur les plans d'épargne d'entreprise (26 %).

Les textes sur l'épargne salariale sont moins nombreux en 2011 qu'en 2010 (diminution d'environ un cinquième du volume recensé dans le précédent bilan). Cette évolution relève avant tout des baisses du nombre de textes sur les plans d'épargne d'entreprise (PEE) et sur la participation. Pour les premiers, 2009 et 2010 étaient des années particulières : la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail et la publication de son décret d'application en mars 2009 avaient entraîné la signature de nombreux avenants à des accords de participation entre fin 2009 et début 2010, afin de permettre le versement effectif de la participation en 2010. Une fois ces avenants signés, le nombre de textes sur la participation déposés en 2011 a logiquement retrouvé un niveau normal.

Concernant les plans d'épargne d'entreprise (- 35 %), en 2011, c'est surtout le nombre d'avenants à des textes sur les PEE qui a nettement diminué (de 6 573 à 2 701 avenants, soit - 59 %). Les avenants annuels sont habituellement utilisés pour fixer le niveau d'abondement. De nombreuses entreprises n'ayant pas versé d'abondement en raison de la crise économique, elles n'ont pas eu à établir d'avenant. D'autres ont pu privilégier le versement d'un abondement dans le cadre de plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCO).

L'intérêt croissant des entreprises pour les plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCO) se traduit par une augmentation régulière du nombre de textes enregistrés sur ce thème (+ 20 % sur données définitives entre 2009 et 2010, + 24 % sur données provisoires entre 2010 et 2011). Les plans d'épargne pour la retraite collectifs ont été largement médiatisés en 2010, lors des débats sur la réforme des retraites. De nombreux cabinets de gestion en ont fait et en font encore la promotion auprès des entreprises clientes. La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a par ailleurs instauré une nouvelle passerelle de versement vers les PERCO qui a pu inciter les entreprises n'ayant pas instauré de compte épargne temps à se tourner vers ces dispositifs : les salariés de ces entreprises peuvent désormais alimenter leur PERCO avec cinq jours de repos non pris.

IV. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS

Pour chaque accord conclu entre un employeur et des délégués syndicaux et déposé auprès des DIRECCTE, les organisations syndicales des délégués syndicaux signataires et celles présentes dans l'entreprise (signataires ou non) sont connues. Il est ainsi possible de déterminer le nombre et la proportion d'accords signés par les représentants de chaque organisation syndicale, de même que la propension à signer, c'est-à-dire le taux de signature des organisations syndicales quand elles sont présentes dans l'entreprise.

Nombre d'accords ou avenants signés par des délégués syndicaux et taux de signature par organisation syndicale^(a)

	2011 (données provisoires)	2010	2009	2008
Nombre total d'accords ou avenants signés par délégués syndicaux	24 895	32 525	37 234	32 171
CFDT	58 %	60 %	61 %	61 %
CFE-CGC	35 %	36 %	35 %	38 %
CFTC	24 %	27 %	30 %	33 %
CGT	51 %	52 %	53 %	54 %
CGT-FO	38 %	41 %	43 %	44 %
Autres syndicats	16 %	16 %	17 %	17 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DARES (Accords d'entreprise)

Lecture : Sur les 24 895 accords stricto sensu ou avenants signés par des délégués syndicaux en 2011, 58 % comportent la signature de délégués syndicaux de la CFDT.

(a) Un accord peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales, la somme des pourcentages est donc supérieure à 100.

La CFDT, est depuis plusieurs années l'organisation syndicale qui signe le plus d'accords ou avenants. C'est toujours le cas en 2011 (58 %). Elle devance la CGT (51 %), la CGT-FO (38 %) la CFE-CGC (35 %) et la CFTC (24 %). Les taux de signature de l'essentiel des organisations diminuent de manière plus ou moins prononcée et continue depuis 2008, ceux de la CGT-FO (- 6 points par rapport aux données définitives de 2008, - 3 points par rapport à celles de 2010), et surtout de la CFTC (- 9 points par rapport à 2008, - 3 points par rapport à 2010) connaissant les baisses les plus significatives. Ces évolutions peuvent tenir à la combinaison de plusieurs facteurs : l'intensité de l'activité des délégués et sections syndicales ainsi que leurs prises de positions, le contexte institutionnel, économique et social des entreprises, mais aussi le degré d'implantation des organisations syndicales et leur représentativité (elles peuvent être absentes ou

présentes, en capacité de signer ou non en fonction du score obtenu aux dernières élections professionnelles, ne représenter qu'une catégorie de personnel et donc n'être pas concernées par tous les accords, etc.).

Le calcul de la propension à signer des organisations syndicales permet de neutraliser l'effet du degré d'implantation des organisations syndicales : les taux de signature des organisations syndicales sont déterminés uniquement lorsqu'au moins un délégué syndical représentant ces organisations est présent dans les entreprises où les accords ont été signés. Cette propension oscille entre 84 % d'accords ou avenants signés par des délégués syndicaux CGT lorsqu'ils sont présents dans l'entité concernée et 93 % pour les délégués syndicaux CFDT.

Cette propension se révèle surtout particulièrement stable dans le temps, ne variant au maximum à la hausse que de 1 à 3 points depuis 2008. La baisse des taux de signature par organisation syndicale évoquée précédemment ne relève donc pas d'une baisse de la propension à signer des délégués syndicaux des organisations concernées, mais de la moindre présence de délégués représentant ces organisations dans les entreprises qui déposent des accords.

Propension à signer pour chaque organisation syndicale (conditionnellement à leur présence dans l'entreprise où est signé l'accord)

	2011	2010	2009	2008
CFDT	93 %	93 %	93 %	91 %
CFE-CGC	91 %	91 %	91 %	90 %
CFTC	88 %	88 %	88 %	88 %
CGT	84 %	84 %	84 %	82 %
CGT-FO	90 %	88 %	88 %	87 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DARES (Accords d'entreprise).

Calcul : on rapporte, pour chaque organisation syndicale, le nombre d'accords ou avenants qu'elle a signés au nombre d'accords ou avenants conclus suite à des négociations auxquelles elle a participé (signataire ou non).

Lecture : en 2011, lorsqu'elle est présente dans les entreprises, la CGT signe 84 % des accords collectifs ou avenants qui y sont conclus.

V. LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

V.1. LES SECTEURS NON AGRICOLES

Les secteurs qui contribuent le plus au nombre d'accords signés par les délégués syndicaux en 2011 sont ceux qui comptent le plus de salariés : l'industrie et les services. La contribution de ces deux secteurs rapportée au nombre de salariés qu'ils emploient s'avère néanmoins contrastée : particulièrement élevée dans l'industrie avec 38,2 % des textes pour 18,3 % des salariés, elle n'est "que" de 56,9 % dans les entreprises de services qui emploient pourtant près des trois quarts de l'ensemble des salariés du secteur marchand non agricole. Très peu d'accords émanent du secteur de la construction (4,9 % des textes signés par des délégués syndicaux, pour 8 % de salariés du secteur marchand non agricole). Ces disparités reflètent à la fois la structure par taille d'entreprise de chaque secteur (plus la proportion de petites entreprises est grande, plus la probabilité d'avoir des négociations collectives est faible) et l'existence de relations professionnelles plus ou moins anciennes et consolidées dans les entreprises. Dans les secteurs les plus atomisés, comme la construction, les conventions collectives de branche (nationales ou territoriales) pallient la rareté des négociations d'entreprise.

Répartition des accords et autres textes signés par des délégués syndicaux, par secteur d'activité (hors agriculture)

SECTEUR D'ACTIVITÉ (NA17) AVEC REGROUPEMENTS	Nb. de textes signés en 2011 ^(a) <i>(données provisoires)</i>	% de textes en 2011	Nb. de textes signés en 2010 ^(a) <i>(données définitives)</i>	% de textes en 2010	Nb. salariés dans chaque secteur ^(b) <i>(en milliers)</i>	% des salariés ^(b)
Industrie	10 188	38,2 %	13 134	37,5 %	3 292	18,3 %
Industries extractives, cokéfaction et raffinage, production et distribution d'énergie ou d'eau, gestion des déchets et dépollution	871	3,3 %	1 143	3,3 %	387	2,2 %
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1 408	5,3 %	1 782	5,1 %	550	3,1 %
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	1 741	6,5 %	2 286	6,5 %	469	2,6 %
Fabrication de matériels de transport	858	3,2 %	1 140	3,3 %	349	1,9 %
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	336	1,3 %	430	1,2 %	117	0,7 %
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	676	2,5 %	888	2,5 %	214	1,2 %
Industrie chimique	736	2,8 %	883	2,5 %	148	0,8 %
Industrie pharmaceutique	334	1,3 %	440	1,3 %	86	0,5 %
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	1 234	4,6 %	1 572	4,5 %	295	1,6 %
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	14 27	5,3 %	1 775	5,1 %	388	2,2 %
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	567	2,1 %	795	2,3 %	289	1,6 %
Construction	1 308	4,9 %	1 569	4,5 %	1 426	8,0 %
Services	15 177	56,9 %	20 291	58,0 %	13 223	73,7 %
Commerce de gros et de détail (y compris réparation automobile)	2 812	10,5 %	3 585	10,2 %	2 973	16,6 %
Transports et entreposage	2 837	10,6 %	3 506	10,0 %	1 314	7,3 %
Hébergement et restauration	414	1,6 %	507	1,4 %	937	5,2 %
Information et communication	908	3,4 %	1 204	3,4 %	690	3,8 %
Activités financières et d'assurance	1 823	6,8 %	2 492	7,1 %	840	4,7 %
Activités immobilières	624	2,3 %	803	2,3 %	234	1,3 %
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	2 531	9,5 %	3 387	9,7 %	2 909	16,2 %
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale (hors fonction publique)	2 393	9,0 %	3 614	10,3 %	1 920	10,7 %
Autres activités de services	835	3,1 %	1 193	3,4 %	1 406	7,8 %
Ensemble	26 673	100,0 %	34 994	100,0 %	17 941	100,0 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DARES (Accords d'entreprise)

Lecture : 18,3 % des salariés du secteur marchand non agricole sont employés dans l'industrie ; au 1^{er} janvier 2012 on recense 10 188 accords ou textes assimilés signés en 2011 dans ce secteur par des délégués syndicaux soit 38,2 % de l'ensemble.

(a) Sont comptabilisés dans le tableau les accords, avenants, procès-verbaux de désaccord et dénonciations signés par des délégués syndicaux et ayant un code d'activité principale exploitable et ne relevant pas du secteur agricole, soit 26 673 accords et autres textes assimilés signés par des délégués syndicaux (ou salariés mandatés).

(b) Séries longues de la DARES sur l'emploi salarié (hors agriculture, emploi du secteur non marchand et activités extra-territoriales), niveaux d'emploi au 4^e trimestre 2010.

V.2. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR AGRICOLE

Le suivi statistique des accords et autres textes issus de la négociation collective dans le secteur agricole est possible depuis que ces textes sont déposés auprès des UT des DIRECCTE, c'est-à-dire depuis 2009. 941 textes signés en 2011 ont été enregistrés. C'est un volume inférieur de 29 % à celui observé sur données provisoires en 2010. Il s'agit toujours principalement de textes sur l'épargne salariale (87 %), le plus souvent ratifiés par référendum auprès des salariés ou établis unilatéralement par l'employeur. La baisse observée par rapport à 2010 s'explique surtout par la diminution d'avenants relatifs aux plans d'épargne d'entreprise, qui, comme dans de nombreux autres secteurs ont été plus rares en 2011 (voir *“Partie 3 : La négociation par thèmes – La négociation sur l'épargne salariale”* pour des explications sur cette baisse). Seuls 15 % sont signés par des représentants du personnel (10 % par des délégués syndicaux, 5 % par des élus du personnel).

Partie 4

LES DOSSIERS

LES DOSSIERS

Les outils d'information sur les conventions collectives

Dossier n° 1 : L'accès aux conventions
et accords collectifs sur Internet

Conflits collectifs

Dossier n° 2 : Étude statistique sur les grèves
dans les entreprises en 2010

Dossier n° 3 : Les conflits collectifs du travail ayant marqué
l'actualité en 2011

Portrait et activité des branches

Dossier n° 4 : Les fiches statistiques sur les conventions
collectives de branche

Dossier n° 5 : L'effet des revalorisations salariales de branche
sur l'évolution des salaires mensuels bruts
de base dans les entreprises de dix salariés
ou plus

Dossier n° 6 : Les négociations dans les champs du spectacle
vivant et du spectacle enregistré en 2011

L'ACCÈS AUX CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS SUR INTERNET

Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT)

L'ACCÈS AUX CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS SUR INTERNET

Plus d'un millier de textes conventionnels (conventions collectives, accords et avenants) sont conclus par les acteurs sociaux dans les branches professionnelles chaque année. Ces textes précisent ou complètent les règles qui régissent les relations de travail entre employeurs et salariés, voire créent des dispositions nouvelles. Pour être effectives, ces règles doivent être connues des principaux intéressés que sont les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, les entreprises et les salariés. C'est pourquoi l'État favorise la diffusion de l'information relative aux conventions et accords collectifs.

Pour faciliter cette diffusion et assurer l'information sur le droit conventionnel, l'Administration organise la publication de tous les textes conventionnels conclus entre organisations d'employeurs et de salariés au niveau interprofessionnel et dans les branches professionnelles. Elle met ainsi gratuitement à disposition du grand public tous ces textes sous la forme d'un Bulletin officiel hebdomadaire publié sur le site des Journaux officiels et les conventions collectives de branche (et leurs textes associés) sous la forme d'une version consolidée⁽¹⁾ sur le site Internet Legifrance.

Par ailleurs, des outils sont mis en place pour identifier la convention collective applicable dans une entreprise : moteurs de recherche, liste de conventions, table de passage entre le code d'activité principale exercée (APE) attribué à une entreprise et le code d'identification de la convention collective (IDCC).

Enfin, le ministère chargé du Travail publie régulièrement des rapports, études, dossiers et statistiques relatives aux branches professionnelles et à leur activité conventionnelle à travers les publications de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et de la Direction générale du travail (DGT).

1) La version consolidée des conventions collectives est publiée en édition papier dans la collection Conventions collectives de la Documentation française. Contrairement à la version en ligne, les brochures éditées au format papier sont payantes. Leur prix dépend du volume des textes qui les composent.

Avertissements

- Ce dossier ne constitue pas un inventaire complet de toute l'information disponible sur le droit conventionnel. Il n'aborde pas les services proposés par des éditeurs spécialisés pour accéder à cette information, la consulter, l'actualiser et l'interpréter. Il présente les services de mise à disposition gratuite des textes conventionnels dans leur état d'origine. L'interprétation des conventions et accords revient en premier lieu aux acteurs qui les ont conclus, par le biais des commissions paritaires d'interprétation notamment.
- Les fonctionnalités et adresses des sites sont décrites telles qu'elles sont proposées en avril 2012. Si le périmètre de l'information disponible et des outils proposés doit rester stable dans le temps, il est probable que l'ergonomie des sites présentés soit amenée à évoluer.

Quels sont les textes conventionnels qui font l'objet d'une publication ?

Les accords collectifs font l'objet d'un dépôt dans les services du ministère chargé du Travail, en administration centrale pour les accords de branche et interprofessionnels, dans les services déconcentrés pour les accords d'entreprise et pour tous les accords relevant du secteur agricole, quel que soit leur niveau.

Seuls les accords de branche et interprofessionnels sont publiés :

- sous forme consolidée pour les principales conventions collectives nationales étendues : brochures pour la version papier, conventions collectives actualisées dès qu'un accord ou un avenant vient mettre à jour la convention pour la version électronique en ligne sur www.legifrance.gouv.fr ;
- au Bulletin officiel des conventions collectives, en version numérique exclusivement, au fur et à mesure du dépôt des accords et avenants conclus dans une branche (www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

I. CONSULTER UNE CONVENTION COLLECTIVE

I.1. LA RUBRIQUE CONVENTIONS COLLECTIVES DE LEGIFRANCE

Chemin d'accès : www.legifrance.gouv.fr ➔ les conventions collectives
➔ <http://www.legifrance.gouv.fr/initRechConvColl.do>

Dans sa rubrique Conventions collectives, le site Legifrance propose de consulter gratuitement la version consolidée des conventions collectives nationales étendues.

The screenshot shows the Legifrance website interface. At the top, the header includes the Legifrance logo, the URL 'www.legifrance.gouv.fr', and the tagline 'LE SERVICE PUBLIC DE LA DIFFUSION DU DROIT'. A navigation bar below the header contains links for 'Accueil', 'Droit français', 'Droit européen', 'Droit international', 'Traductions', and 'Bases de données'. The main content area is divided into several sections. On the left, there are 'Sites Juridiques' and 'Traductions du droit français'. The central part features 'Droit Français' with sub-sections for 'Lois et règlements', 'Jurisprudence', 'Conventions collectives' (highlighted with a red box and an arrow), 'Droit européen', and 'Droit international'. The 'Conventions collectives' section lists 'Les conventions collectives'. On the right, there are sections for 'Le Journal officiel de la République française', 'Actualité juridique', and 'Qualité du droit'. The footer contains links for 'À propos de l'ordre juridique français', 'Licences', 'Quoi de neuf sur le site?', 'À propos du site', 'Plan du site', 'Aide générale', 'Nous écrire', and 'Établir un lien'.

1.1.1. Rechercher une convention collective

The screenshot shows the Legifrance.gouv.fr website. At the top, there's a navigation bar with links: Accueil, Droit français, Droit européen, Droit international, and Bases de données. Below this, a breadcrumb trail reads: Vous êtes dans : Accueil > Recherche simple dans les conventions collectives. The main heading is "Recherche simple dans les conventions collectives". Under "Critères de recherche", there's a section "Accès direct à une convention collective en vigueur" with a search bar and buttons "Consulter" and "Télécharger en PDF". Below this is "Recherche simple des conventions collectives" with three criteria: "Par activité ou mot-clé" (with example "Ex: Métallurgie"), "IDCC" (with example "Ex: 2111"), and "Numéro de brochure" (with example "Ex: 3085"). Each criterion has a search icon. At the bottom of this section are buttons "Rechercher", "Effacer", and "Aide". On the right side, there's a sidebar with "Informations" (Contenu, Mise à jour), "Recherche connexe" (Recherche experte dans les conventions collectives, Les conventions et accords collectifs agricoles), and "Liens connexes" (Bulletin officiel des conventions collectives). The footer contains various links like "À propos de l'ordre juridique français", "Licences", "Quoi de neuf sur le site ?", "À propos du site", "Plan du site", "Aide générale", "Nous écrire", and "Établir un lien".

Recherche simple

Les textes sont accessibles après une recherche par activité ou mot-clé, par identifiant de la convention collective (IDCC) ou par numéro de brochure de la convention. Des exemples figurent à côté de chaque critère pour guider l'internaute.

La "recherche simple" porte uniquement sur les textes en vigueur. Pour consulter une ancienne version d'une convention, il est nécessaire d'utiliser la recherche experte.

Recherche experte

La recherche experte des conventions collectives (lien à droite de l'écran) élargit les critères de sélection en proposant une recherche textuelle dans le titre ou dans le texte intégral de la convention.

Elle permet également de cibler sa recherche sur certaines questions usuelles : champ d'application de la convention, congés payés (durée, congés exceptionnels), salaire, période d'essai, rupture du contrat de travail (préavis, indemnités de licenciement).

Elle propose en outre d'autres critères pour affiner la recherche :

- références du texte ("autres critères") : numéro NOR⁽²⁾ du texte publié, date ou période de signature de l'accord, etc. Il est également possible de limiter la recherche aux seuls articles étendus ;
- textes cités : loi, décret, arrêté, ordonnance à partir de leur numéro ou de leur date ;
- codes cités : une liste déroulante permet de sélectionner un code ; il est possible de cibler la recherche sur un article précis.

Enfin, la recherche experte permet de consulter la convention, dans ses versions antécédentes ; pour limiter la consultation à la version en vigueur, la case "En vigueur" du bloc "Informations sur la convention collective" doit être cochée.

Il est vivement conseillé de ne pas saisir trop de critères car la recherche risque de ne pas donner de résultats. La recherche en mode expert peut être pertinente lorsqu'on recherche un mot précis cité dans un contexte donné. À titre d'exemple, la recherche du mot "ancienneté" ne donne pas les mêmes résultats selon qu'il est combiné aux questions usuelles "durée des congés payés", "salaire" ou "indemnités de licenciement".

1.1.2. Consulter la convention et ses textes attachés

Une fois la convention identifiée, deux consultations sont proposées :

- la version consolidée de la convention (partie "texte de base"),
- les accords et avenants conclus depuis la signature de la convention (parties "textes attachés" et "textes salaires").

2) Il s'agit du système normalisé de numérotation des textes officiels français publiés depuis le 1^{er} janvier 1987.

Le contenu de l'élément sélectionné dans le panneau de navigation (1) s'affiche dans l'espace de consultation (2).

The screenshot displays the Legifrance website interface. At the top, the header includes the Legifrance logo and the text "LE SERVICE PUBLIC DE LA DIFFUSION DU DROIT". Below the header, a navigation bar contains links for "Accueil", "Droit français", "Droit européen", "Droit international", and "Bases de données". The main content area shows the breadcrumb trail: "Vous êtes dans : Accueil > Recherche simple dans les conventions collectives > Convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003. Etendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004." The title of the document is "Convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003. Etendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004." Below the title, there are links for "Masquer le panneau de navigation" and "Imprimer". The left sidebar, labeled "Navigation", contains a tree structure of links for "IDCC 2332", including "Texte de base", "Convention collective", "Textes Attachés", "Régime de prévoyance", "Avenant à l'accord", "Formation professionnelle", "Régime de mutualité", "Prévoyance", "Frais de santé", and "Taux contributifs". The right panel, labeled "IDCC 2332", displays the "Texte de base" and "Textes Attachés" sections. The "Texte de base" section shows the title and the date of the agreement. The "Textes Attachés" section lists several documents, including "Régime de prévoyance Avenant du 24 juillet 2003", "Avenant à l'accord relatif à la prévoyance Avenant du 18 février 2004", "Formation professionnelle Accord du 20 janvier 2005", and "Formation professionnelle Avenant n° 1 bis du 8 septembre 2005".

Panneau de navigation (1)

Espace de consultation (2)

Le panneau de navigation donne accès à la structure et au contenu de la convention

Dans la partie gauche de l'écran, le panneau de navigation (1) affiche, pour un IDCC donné, le texte de base, les textes attachés et les textes salaires.

Lorsqu'on clique sur le libellé du texte de base, la structure s'affiche dans l'espace de consultation (2), ce qui permet de consulter la convention, un texte attaché ou un texte salaires.

Le contenu de l'élément sélectionné s'affiche alors dans l'espace de consultation.

La structure affichée dans le panneau de navigation est fonction de la convention, généralement organisée par thèmes : champ d'application, conditions d'application du texte (durée, révision, adhésion, dénonciation, etc.), modalités du contrat de travail, formation professionnelle, etc.

Le panneau de navigation permet d'accéder rapidement à une partie de la convention. Il offre également une recherche par mot ou expression dans le texte de la convention.

L'espace de consultation de la convention ou d'un texte

La consultation de la convention ou de l'accord s'effectue dans l'espace de consultation (2), article par article.

- La sélection de "IDCC" dans le panneau de navigation affiche la structure de la convention (texte de base, textes attachés, textes salaires) dans l'espace de consultation.

The screenshot shows the Legifrance website interface. At the top, the header includes the Legifrance logo and the text "LE SERVICE PUBLIC DE LA DIFFUSION DU DROIT". Below the header, there is a navigation bar with links to "Accueil", "Droit français", "Droit européen", "Droit international", and "Bases de données". The main content area displays the title "Convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003. Etendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004." and a link to "Masquer le panneau de navigation". On the left, a navigation pane lists various sections, with "IDCC 2332" selected and highlighted. The main content area shows the "IDCC 2332" section, including the title "Convention collective nationale du 27 février 2003" and the text "Convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003. Etendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004." Below this, there are two main sections: "Texte de base" and "Textes Attachés". The "Texte de base" section contains a link to the convention text. The "Textes Attachés" section lists several related documents, including "Régime de prévoyance Avenant du 24 juillet 2003", "Avenant à l'accord relatif à la prévoyance Avenant du 18 février 2004", "Formation professionnelle Accord du 20 janvier 2005", and "Formation professionnelle Avenant n° 1 bis du 8 septembre 2005".

- La sélection de “texte de base : convention collective...” dans le panneau de navigation affiche le contenu du texte de base dans l’espace de consultation. Le panneau de navigation s’actualise pour afficher la structure du texte de base.

L’affichage de l’article suivant ou précédent est proposé grâce à un lien (bloc précédent, bloc suivant) situé à la fin de chaque article.

Le statut de chaque article “en vigueur étendu” ou “en vigueur non étendu” est précisé sous la mention “En savoir plus sur cet article”.

The screenshot shows the Legifrance website interface. At the top, the header includes the Legifrance logo and navigation tabs for Accueil, Droit français, Droit européen, Droit international, and Bases de données. Below the header, a breadcrumb trail indicates the current location: Accueil > Recherche simple dans les conventions collectives > Convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003. Etendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004.

The main content area displays the title of the convention: "Convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003. Etendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004." Below this, there are navigation links: "<< Bloc précédent - Bloc suivant >>" and "Imprimer".

On the left side, there is a "Navigation" pane. It shows a tree structure of the document. The "Texte de base" section is highlighted, and a sub-item "Convention collective nationale des entreprises d'architecture" is selected. An arrow points from this selection to the main content area.

The main content area shows the "Texte de base" section. It includes the title "IDCC 2332" and a link "Afficher les non vigueur". Below the title, there is a section titled "Préambule" with the text: "La présente convention collective nationale des 'entreprises d'architecture' se substitue à l'ancienne convention collective nationale intitulée 'des cabinets d'architectes' qui a été dénoncée. L'exercice de la profession d'architecte, réglementée par la loi, exige de tous ceux qui y participent l'apport de toutes leurs qualités, tant humaines que professionnelles, en vue de faire face aux nécessités liées à l'évolution des techniques et des besoins de la société. Cette convention collective définit les rapports entre employeurs et salariés des entreprises d'architecture, qu'elles soient sous forme individuelle ou de société, à partir de l'accomplissement intégral des devoirs professionnels auxquels correspondent les droits définis ci-après. Elle est fondée sur une optimisation des conditions de travail, une valorisation et un renforcement des compétences afin de faciliter l'amélioration permanente des entreprises et de les doter des capacités indispensables pour leur assurer pertinence et compétitivité."

At the bottom of the main content area, there are navigation links: "<< Bloc précédent - Bloc suivant >>" and "Imprimer".

- La sélection d'un des "Textes attachés" dans le panneau de navigation affiche le contenu du texte attaché dans l'espace de consultation. Le panneau de navigation s'actualise pour afficher la liste des textes attachés.

The screenshot shows the Legifrance website interface. On the left, a navigation pane titled "Navigation" contains a tree structure of legal documents. The "Textes Attachés" section is highlighted, and an arrow points from it to the main content area. The main content area displays the "Formation professionnelle Accord du 20 janvier 2005" article, including its title, date, and full text.

La version consolidée intègre le texte initial mis à jour par avenants

La version consolidée donne accès à la version actualisée de la convention collective. Lorsqu'un article est modifié par avenant, cet avenant apparaît dans les textes attachés et le contenu de l'article est modifié dans la structure même de la convention.

Cette version permet la consultation de la convention par bloc. Chaque bloc contient un article dans ses différentes versions le cas échéant (en vigueur étendu/non étendu).

La version intégrale du texte de la convention collective est proposée en téléchargement (voir "télécharger une convention collective").

Certains accords ne sont pas intégrés dans le sommaire de la convention

Parfois, des accords sont conclus dans le cadre d'une convention collective, mais ne font pas l'objet d'une intégration dans le sommaire de cette convention. Il s'agit généralement des accords qui ont vocation à être réexaminés et mis à jour régulièrement : accords relatifs à la prévoyance, accords seniors, etc.

En savoir plus...

Au-delà du texte, des informations complémentaires sont proposées pour en savoir plus.

The screenshot shows a web interface for a document titled "ACCORD IDCC 2332". At the top left, there is a link "En savoir plus sur ce texte...". To the right of the title is a link "Afficher les non vigueur". Below the title, there is a section "Textes Attachés" with a right-pointing arrow. The main content area is titled "Formation professionnelle Accord du 20 janvier 2005". In the center, there is a box containing the text "Article En savoir plus sur cet article..." and "En vigueur étendu". At the bottom, there is a paragraph of text: "Cet accord définit les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle, compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des entreprises et des besoins de polyvalence professionnelles, conformément aux".

- “En savoir plus sur cet article...” précise l'article en affichant la date d'entrée en vigueur, les références du texte modificateur (convention, accord ou avenant) ainsi que la date de l'arrêté d'extension ; le lien est placé à côté du titre de l'article (numéro ou libellé) ;
- “En savoir plus sur ce texte...” affiche les organisations signataires du texte (employeurs et salariés), les organisations adhérentes lorsqu'elles existent, les codes NAF cités par la convention, le cas échéant, et les mots-clés retenus pour indexer le texte ; le lien est situé au-dessus de l'espace de consultation.

1.1.3. Télécharger une convention collective

L'accès direct à une convention collective en vigueur est disponible sur la page d'accueil de la rubrique Conventions collectives. Une liste déroulante permet de choisir une convention pour en télécharger une version complète au format PDF.

The screenshot displays the Legifrance website interface for searching collective agreements. At the top, the Legifrance logo and navigation menu are visible. The main section is titled "Recherche simple dans les conventions collectives". A search bar is highlighted with a red box, containing the text "Accès direct à une convention collective en vigueur". Below the search bar, there are buttons for "Consulter" and "Télécharger en PDF". To the right of the search bar, there are links for "Contenu" and "Mise à jour". Below the search bar, there are filters for "Par activité ou mot-clé", "IDCC", and "Numéro de brochure". At the bottom, there are buttons for "Rechercher", "Effacer", and "Aide".

Legifrance.gouv.fr
Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
LE SERVICE PUBLIC DE LA DIFFUSION DU DROIT

Informations de mise à jour

Accueil Droit français Droit européen Droit international Bases de données

Vous êtes dans : Accueil > Recherche simple dans les conventions collectives

Recherche simple dans les conventions collectives

Critères de recherche

Accès direct à une convention collective en vigueur

Consulter Télécharger en PDF

Recherche simple dans les conventions collectives

Par activité ou mot-clé Ex: Métallurgie

IDCC Ex: 2111

Numéro de brochure Ex: 3085

Rechercher Effacer Aide

Informations

- Contenu
- Mise à jour

Recherche connexe

- Recherche experte dans les conventions collectives
- Les Conventions et accords collectifs agricoles

Liens connexes

- Bulletin officiel des conventions collectives

À propos de l'ordre juridique français Licences Quoi de neuf sur le site ?

À propos du site Plan du site Aide générale Nous écrire Établir un lien

1.1.4. Informations sur la mise à jour du site

Le lien “Informations de mise à jour”, disponible en haut à droite de l’écran, informe l’utilisateur sur la date d’actualisation du site Legifrance.

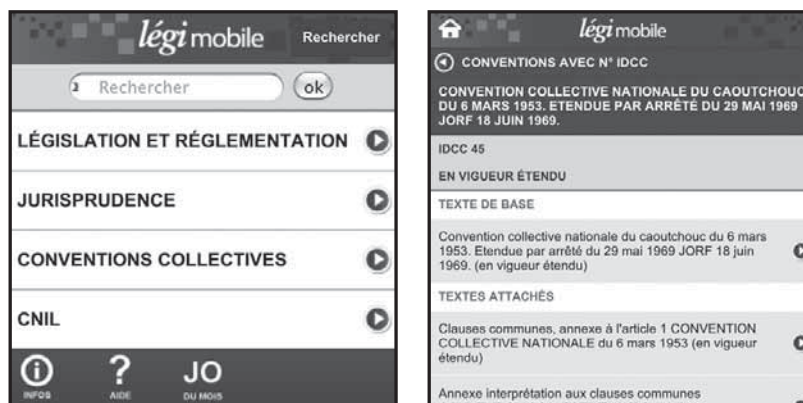
Le lien “Mise à jour”, situé dans la partie droite de l’écran, permet d’accéder directement aux informations relatives aux conventions collectives et notamment la date de prise en compte :

- des arrêtés d’extension publiés au *Journal officiel de la République française* ;
- des conventions et accords collectifs publiés au Bulletin officiel des conventions collectives ; le numéro du BOCC correspond à l’année et à la semaine de transmission des textes aux services de la Direction de l’information légale et administrative (DILA) par les services du ministère chargé du Travail (conventions et accords déposés par les partenaires sociaux).

The screenshot displays the Legifrance website interface. At the top right, a button labeled "Informations de mise à jour" is highlighted with a red box. The main navigation bar includes links for "Accueil", "Droit français", "Droit européen", "Droit international", and "Bases de données". Below this, a breadcrumb trail shows "Vous êtes dans : Accueil > Recherche simple dans les conventions collectives". The central section is titled "Recherche simple dans les conventions collectives" and contains a search form. The form has a section for "Critères de recherche" with a dropdown menu for "Accès direct à une convention collective en vigueur". Below this, there are three input fields for "Par activité ou mot-clé", "IDCC", and "Numéro de brochure", each with a search icon and an example (Ex: Métallurgie, Ex: 2111, Ex: 3085). At the bottom of the form are buttons for "Rechercher", "Effacer", and "Aide". To the right of the search form, there is a sidebar with a section "Informations" containing links for "Contenu" and "Mise à jour", which is also highlighted with a red box. Below this, there is a "Recherche connexe" section with links for "Recherche experte dans les conventions collectives" and "Les Conventions et accords collectifs agricoles". At the bottom of the sidebar, there is a "Liens connexes" section with a link for "Bulletin officiel des conventions collectives". The footer of the page contains various links such as "À propos de l'ordre juridique français", "Licences", "Quoi de neuf sur le site ?", "À propos du site", "Plan du site", "Aide générale", "Nous écrire", and "Établir un lien".

I.2. LE SITE INTERNET LEGIMOBILE.FR, OPTIMISÉ POUR LES ÉQUIPEMENTS MOBILES

Les informations disponibles sur Legifrance sont accessibles gratuitement sur un site dédié aux équipements mobiles (tablettes, téléphones) : www.legimobile.fr. Aucune application n'est nécessaire, il s'agit d'un site Internet accessible depuis tout ordinateur et optimisé pour les mobiles.



Quatre fonds documentaires, issus de la base de données de Legifrance

La page d'accueil du site propose quatre fonds documentaires :

- **Législation et réglementation :**
 - Journaux officiels, par année, mois, jour,
 - Codes en vigueur et notamment le Code du travail,
 - Textes à jour (constitution, lois, ordonnances, décret, arrêtés) ;
- **Jurisprudence :**
 - constitutionnelle : contrôle de constitutionnalité, contentieux électoral, autres décisions et nominations,
 - administrative : Conseil d'État, tribunal des conflits, cours administratives d'appel, tribunaux administratifs, cour de discipline budgétaire et financière,
 - judiciaire : Cour de cassation (assemblée plénière, chambre mixte, chambres civiles dont chambre sociale, etc.), tribunal des conflits, cours d'appel, juridictions du premier degré ;
- **Conventions collectives :** conventions collectives avec N° IDCC, conventions et accords isolés. Les conventions collectives sont affichées par ordre d'IDCC croissant ;
- **CNIL :** délibérations et décisions de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Consulter la convention sur une seule page

Contrairement à Legifrance qui propose une consultation de la convention par bloc, Legimobile offre la possibilité de consulter le texte de base dans son intégralité dans une même page.

Lorsqu'il existe des articles étendus et d'autre non étendus, les deux versions sont affichées l'une derrière l'autre.

Les textes attachés, les textes salaires ou encore les arrêtés portant extension d'accords ou avenants de la convention sont également consultables.

Voir les informations complémentaires

À la fin de chaque texte figurent des informations complémentaires : signataires et adhésions, date de dernière modification, date d'entrée en vigueur, date de signature, codes NAF du champ d'application, le cas échéant.

I.3. LE BULLETIN OFFICIEL DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Chemin d'accès : www.journal-officiel.gouv.fr

➤ rubrique BO convention collective

➡ journal-officiel.gouv.fr/bocc/

Les conventions et accords collectifs conclus dans les branches professionnelles et au niveau interprofessionnel sont publiés au Bulletin officiel des conventions collectives (BOCC), au fur et à mesure de leur dépôt auprès des services du ministère chargé du Travail et du ministère chargé de l'Agriculture.

Tous les bulletins officiels publiés depuis 2005 sont consultables en ligne sur le site des Journaux officiels, dans la rubrique BO Convention collective.

Depuis 2011, le BOCC est totalement dématérialisé et uniquement disponible au format électronique sur le site Internet des Journaux officiels. La maquette du bulletin est optimisée pour permettre, le cas échéant, l'impression des accords au format A4.

Deux accès sont proposés : par date de publication ou suite à une recherche.

Un accès par date de publication du bulletin

La page d'accueil de la rubrique propose un accès direct aux bulletins parus depuis le 1^{er} février 2005. Les bulletins sont classés par année de publication et identifiés par un numéro : le premier numéro correspond à l'année de publication, le second à la semaine.

La sélection d'un numéro de BOCC permet :

- d'avoir accès au sommaire des textes publiés, pour le ministère chargé du Travail et pour le ministère chargé de l'Agriculture : les textes publiés sont affichés par ordre alphabétique de la convention collective et chaque texte peut être téléchargé au format PDF (un fichier par texte) ;
- de télécharger le bulletin complet au format PDF (un fichier pour l'intégralité du bulletin).

Un accès suite à une recherche

La page d'accueil du BOCC propose également une recherche par mots-clés (date, mot ou expression contenus dans le titre ou dans le texte de l'accord) ou bien par identifiant de la convention collective (IDCC).

Les résultats de recherche sont affichés par ordre de pertinence. Ils peuvent être affinés en utilisant les filtres proposés (date de parution et IDCC notamment).

Une fois le texte identifié, l'internaute peut le consulter et le télécharger au format PDF.

Publication selon le type de texte

Type de texte	Publication
Conventions collectives*	Legifrance <i>Lorsqu'une convention est soumise à la procédure d'extension, elle n'est transmise pour publication qu'à l'issue de la procédure.</i>
Accords interprofessionnels, accords professionnels	BOCC
Accords ou avenants conclus dans le cadre d'une convention collective	BOCC puis Legifrance <i>L'accord ou avenant est publié au BOCC dans la forme de conclusion. Il est ensuite transmis à Legifrance pour être ajouté dans les textes attachés et mettre à jour la convention collective (consolidation).</i>
Accords ou avenants conclus dans le cadre d'un accord interprofessionnel ou professionnel	BOCC
Arrêtés d'extension, d'élargissement, d'agrément	Legifrance <i>Les arrêtés d'extension ne sont plus publiés au BOCC depuis 2011.</i>
Lettres d'adhésion, dénonciations	BOCC puis prise en compte dans Legifrance <i>Les adhésions et dénonciations sont prises en compte sur Legifrance dans la partie "En savoir plus sur ce texte..."</i>

(*) À ce jour, seules les conventions collectives nationales étendues sont publiées sur Legifrance, ainsi que quelques conventions de niveau infranational ; à titre d'illustration, la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie est consultable sur Legifrance mais les conventions collectives régionales ou départementales de la métallurgie ne sont pas disponibles. Les accords et avenants de ces dernières sont publiés au BOCC.

II. IDENTIFIER SA CONVENTION COLLECTIVE

L'intitulé de la convention collective applicable doit apparaître sur le bulletin de paie des salariés. Il peut être mentionné sur le contrat de travail et doit faire l'objet d'un affichage dans l'entreprise.

Cependant, en l'absence d'information précise, plusieurs outils permettent d'identifier la convention collective applicable et son identifiant (IDCC) :

- le moteur de recherche proposé sur le site dédié aux élections professionnelles : cet outil est notamment destiné à renseigner correctement le formulaire utilisé pour établir le procès-verbal des élections professionnelles ;
- la liste des conventions collectives et de leur IDCC proposée sur le site du ministère chargé du Travail : cet outil est notamment utilisé pour compléter la déclaration annuelle de données sociales (DADS) que doit remplir l'employeur ;
- la table de passage entre secteur d'activité économique et convention collective.

Ces outils ont pour seul objectif l'identification de la convention collective.

Pour la consultation, voir la partie consacrée à Legifrance.

II.1. RECHERCHER UNE CONVENTION COLLECTIVE OU SON IDENTIFIANT (IDCC)

➡ www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

À l'occasion des élections professionnelles, le numéro de la convention applicable est nécessaire pour compléter le procès-verbal des élections des représentants du personnel.

Le site dédié aux élections professionnelles propose de rechercher la convention collective et son numéro en saisissant un mot-clé décrivant l'activité principale de l'entreprise ou bien le numéro IDCC.

Les résultats affichent le numéro IDCC et le libellé exact de la convention collective.

II.2. CONSULTER LA LISTE DES IDCC

➔ www.travail.gouv.fr/IDCC/

Le menu “IDCC – Identification des conventions collectives” est accessible sur le site Internet du ministère chargé du Travail (espace Travail).

La rubrique “Conventions collectives : nomenclatures et données statistiques” regroupe les informations suivantes : nomenclatures, publications, fiches statistiques et table de passage entre secteur d’activité et convention collective.

La sous-rubrique “Nomenclature” permet de consulter et/ou de télécharger la liste des conventions collectives en vigueur pour l’année en cours et le numéro IDCC associé.

La liste des conventions collectives est mise à jour de façon annuelle par le ministère chargé du Travail (DARES et DGT). Elle sert notamment de référence pour le remplissage des DADS (Déclarations annuelles de données sociales).

Attention : le numéro IDCC diffère de celui de la brochure de la convention collective publiée par les Journaux officiels.

Pour information, les IDCC se répartissent de la façon suivante :

- 1 à 4999 : conventions collectives du secteur travail,
- 5001 à 5100 : statuts (fonctions publiques, Opéra de Paris, etc.),
- 5501 à 5600 : chartes, conventions collectives d’entreprise,
- 7001 à 7100 : conventions collectives nationales étendues du secteur agricole,
- 7501 à 7600 : conventions collectives nationales non étendues du secteur agricole,
- 8000 à 8500 : conventions collectives régionales étendues du secteur agricole,
- 8501 à 9000 : conventions collectives régionales non étendues du secteur agricole,
- 9001 à 9972 : conventions collectives départementales du secteur agricole,
- 9998 : convention non encore en vigueur,
- 9999 : sans convention collective.

II.3. UTILISER LA TABLE DE PASSAGE APE-IDCC

Chemin d'accès : www.travail.gouv.fr ➤ Dossier Relations professionnelles
➤ Identification des conventions collectives [IDCC]
➤ Table de passage entre secteur d'activité et convention collective
➔ www.travail.gouv.fr/IDCC/

Dans la rubrique “Conventions collectives : nomenclatures et données statistiques” du site Internet du ministère chargé du Travail, la sous-rubrique “table de passage entre secteur d'activité et convention collective” permet de télécharger le fichier correspondant à la table.

Cette table présente, pour chaque secteur d'activité économique (code APE) de la nomenclature d'activités française (NAF), la répartition par convention collective (numéro IDCC) des salariés présents (au 31/12/2009 pour la version en ligne en mars 2012).

Une fois le fichier téléchargé, le choix d'un code APE *via* une liste déroulante entraîne l'affichage :

- du numéro APE sélectionné,
- de l'intitulé complet du code APE,
- de l'effectif salarié des entreprises relevant de ce code APE,
- du numéro IDCC,
- de l'intitulé de la convention collective,
- et du pourcentage de salariés couverts par la convention.

À titre d'exemple, en sélectionnant le code APE 1013B, on obtient les informations suivantes :

Code APE	Intitulé du code APE	Effectif salarié du code APE au 31/12/2009	Code IDCC	Intitulé du code IDCC	Salariés couverts (en % des salariés du code APE)
1013B	Charcuterie	14 800	00953	Charcuterie de détail	68,5
1013B	Charcuterie	14 800	00992	Boucherie	23,2
1013B	Charcuterie	14 800	01586	Industrie de la salaison charcuterie en gros	4,2
1013B	Charcuterie	14 800	Autre	Autres	4,1

Les données se lisent comme ci-dessous :

- Au 31 décembre 2009, parmi les 14 800 salariés employés dans les entreprises relevant du code APE 1013B (Charcuterie), 68,5 % sont couverts par la convention collective “Charcuterie de détail”.
- Pour chaque code APE, le total des probabilités est égal à 100 %.

Cet outil repose sur une exploitation du fichier exhaustif des déclarations annuelles de données sociales (DADS) et permet de connaître la convention collective la plus souvent déclarée par les entreprises pour un secteur d'activité donné.

III. S'INFORMER SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET SUR LES BRANCHES

Le ministère chargé du Travail publie des études et données statistiques sur les branches, des bilans et rapports sur les thèmes du travail et de l'emploi. Ces publications sont disponibles sur le site Internet du ministère.

III.1. LES PUBLICATIONS DE LA DARES ABORDANT LA THÉMATIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Chemin d'accès : www.travail.gouv.fr ➤ Dossier Relations professionnelles
➤ Identification des conventions collectives [IDCC] ➤ Publications
➡ www.travail.gouv.fr/IDCC/

Les publications de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) abordent régulièrement la thématique des conventions collectives.

Ces publications sont regroupées dans la rubrique "Conventions collectives : nomenclatures et données statistiques" du site Internet du ministère : espace Travail, menu "IDCC – Identification des conventions collectives".

À titre d'illustration, en mars 2012, la rubrique permet l'accès aux publications suivantes :

- 2012-017 - Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2009 ;
- 2012-011 - L'impact des relèvements salariaux de branche sur l'évolution du salaire mensuel brut de base entre 2003 et 2009 ;
- 2011-098 - Les salaires par secteur et par branche professionnelle en 2009 : en recul dans le secteur des activités financières et d'assurance ;
- 2011-092 - Panorama des salaires conventionnels sur la période 2003-2009 ;
- 2011-074 - Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2011 ;
- 2011-044 - Évolution des salaires de base par branches professionnelles en 2010 : des disparités plus marquées qu'en 2009.

D'une façon plus générale, les publications de la DARES (*DARES Analyses - DARES Indicateurs*, anciennement *Premières Informations - Premières Synthèses*) sont consultables, par année, depuis 2000.

III.2. DES DONNÉES DÉTAILLÉES SUR L'EMPLOI ET LES SALAIRES DE 254 CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE

Chemin d'accès : www.travail.gouv.fr ➤ Dossier Relations professionnelles
➤ Identification des conventions collectives [IDCC] ➤ Fiches statistiques
➡ www.travail.gouv.fr/IDCC/

La publication "Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2009" a été mise en ligne en mars 2012.

Elle repose sur l'exploitation des déclarations annuelles de données sociales (DADS) et s'appuie sur des traitements statistiques pour établir ce "portrait statistique" et pour l'illustrer à l'aide de fiches détaillées sur l'emploi et les salaires de 254 conventions collectives de branche.

Les fiches statistiques portent sur les conventions collectives de branche ayant 5 000 salariés ou plus au 31 décembre 2009 et relevant du champ du ministère chargé du Travail, hors branches agricoles ; sauf celles dont le secret statistique ne permet pas la publication de données (voir dossier n° 4 : *Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche*).

Chaque fiche est constituée de neuf onglets :

- Lisez-moi
- Rattachement
- CRIS
- Chiffres-clés
- Croisement avec la NAF
- Emploi
- Emploi femmes
- Emploi hommes
- Salaires
- Entreprises

Ces fiches seront régulièrement actualisées. Elles constituent une source d'information mise à disposition des branches pour outiller certaines négociations.

III.3. LES RAPPORTS ABORDANT LES THÈMES DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Chemin d'accès : www.travail.gouv.fr ➤ Publications et textes officiels
➤ Rapports

Le ministère met en ligne des rapports et publications abordant les thèmes du travail et de l'emploi sur le site Internet du ministère, espace Travail, dans la rubrique "Publications et textes officiels", sous-rubrique "Rapports".

Cette rubrique permet d'accéder aux derniers rapports sur les conditions de travail ou sur la négociation collective.

IV. L'ACCÈS AUX CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS SUR INTERNET EN BREF

Quoi	Où
Consulter une convention et ses textes attachés, article par article	Legifrance
Consulter une convention en un seul bloc	Legimobile
Télécharger une version PDF du texte d'une convention	Legifrance
Consulter un accord ou un avenant conclu récemment	BOCC
Consulter un accord ou avenant conclu au niveau infranational	BOCC
Télécharger une version PDF d'un accord ou avenant, conclu depuis 2005	BOCC
Trouver le libellé qui correspond à un IDCC	Site élections professionnelles
Trouver le numéro IDCC qui correspond au libellé d'une convention	Site élections professionnelles
Identifier la convention la plus fréquemment déclarée pour un code APE (code attribué par l'INSEE à une entreprise)	Table de passage
Consulter des études, rapports, statistiques sur la négociation collective	Site du ministère du Travail

Pour en savoir plus

- Jauneau Y., *“Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2009”*, DARES Analyses n° 017, mars 2012.
- Fiches statistiques sur les conventions collectives, en ligne sur www.travail.gouv.fr/IDCC.
- La négociation collective en 2007, *“Grille d’analyse des conventions regroupées pour l’information statistique (CRIS)”*, ministère chargé du Travail, Bilans et Rapports.
- www.legifrance.gouv.fr
- www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/
- www.legimobile.fr
- www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr
- www.travail.gouv.fr/IDCC

ÉTUDE STATISTIQUE

SUR LES GRÈVES DANS

LES ENTREPRISES EN 2010

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

ÉTUDE STATISTIQUE

SUR LES GRÈVES DANS

LES ENTREPRISES EN 2010

LES GRÈVES EN 2010

LA PROPORTION D'ENTREPRISES QUI DÉCLARENT AU MOINS UNE GRÈVE AUGMENTE FORTEMENT EN 2010

3,3 % des entreprises de 10 salariés ou plus déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail en 2010 (grève ou débrayage). La proportion des entreprises ayant déclaré au moins une grève a ainsi augmenté nettement par rapport à 2009 (2,2 %).

La fréquence des arrêts collectifs de travail s'accroît fortement avec la taille de l'entreprise : près de 45 % des entreprises de 500 salariés et plus déclarent avoir connu des grèves alors que le recours à ce mode d'action collective reste limité dans les entreprises de 10 à 49 salariés (1,4 %). La proportion d'entreprises ayant connu au moins une grève est en hausse en 2010 quelle que soit la taille de l'entreprise : + 6 points environ dans les entreprises de 200 salariés et plus ; + 1,5 point environ entre 50 à 199 salariés, + 1 point entre 10 à 49 salariés. Les entreprises entre 10 et 49 salariés, très nombreuses, contribuent aux deux tiers de la hausse de la proportion d'entreprises conflictuelles en 2010 (voir Tableau 2). Bien que leur taux de conflictualité soit faible en niveau, celui-ci a presque triplé par rapport à 2009 (1,4 % contre 0,5 % en 2009).

Ces résultats sont issus de l'enquête annuelle Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) sur la négociation collective, la représentation des salariés et les grèves, qui permet de disposer d'indicateurs annuels sur les relations professionnelles dans les entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole (voir Encadré 1).

Tableau 1 : Part des entreprises ayant déclaré au moins une grève en 2009 et 2010, par secteur et par taille (en % d'entreprises)

Secteur d'activité	2009	2010
Industrie	4,8	5,4
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	3,1	2,8
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	7,3	9,1
Fabrication de matériels de transport	13,5	14,8
Fabrication d'autres produits industriels	4,2	4,8
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	7,0	8,9
Construction	0,4	1,5
Commerce ; réparation automobiles et de motocycles	0,8	0,9
Transports et entreposage	4,0	6,9
Services hors transports	2,0	3,5
Hébergement et restauration	0,4	0,4
Information et communication	2,4	1,8
Activités financières et assurance	7,2	11,2
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	1,0	1,1
Enseignement, santé humaine et action sociale	2,8	4,5
Autres activités de services	2,5	6,6
Taille		
10 à 49 salariés	0,5	1,4
50 à 199 salariés	6,3	7,8
200 à 499 salariés	17,6	23,4
500 salariés et plus	38,9	45,0
Ensemble	2,2	3,3

Source : enquête Acemo "Négociation et représentation des salariés", DARES (Encadré 1).

Champ : entreprises de dix salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Lecture : dans l'industrie, 5,4 % des entreprises ont connu au moins une grève en 2010 dans l'entreprise ou l'un de ses établissements. Les secteurs d'activités sont désormais présentés au niveau A17 de la nouvelle nomenclature agrégée "NA".

LA RÉFORME DES RETRAITES : MOTIF DE MOBILISATION DANS PRÈS DE 60 % DES CAS

À partir de la moitié de l'année 2010, la réforme des retraites s'est imposée comme la revendication principale des journées interprofessionnelles. Ce mouvement social a mobilisé, à plusieurs reprises, plusieurs

millions de salariés dans les secteurs public et privé. Sur l'ensemble de l'année 2010, sur onze journées de mobilisation interprofessionnelle, neuf ont porté sur la réforme des retraites et seulement deux sur des thématiques touchant à l'emploi, le pouvoir d'achat et les conditions de travail.

Parmi les entreprises qui ont connu des arrêts de travail en 2010, les motifs extérieurs à l'entreprise sont inhabituellement prépondérants. Alors qu'ils étaient présentés dans moins d'un tiers des entreprises en conflit en 2009, ils apparaissent dans près de deux tiers des cas en 2010 (voir Tableau 3), soit la proportion la plus élevée depuis la création de l'enquête en 2005. Ces motifs extérieurs se rapportent dans 90 % des cas au conflit des retraites. Ainsi, 59 % des entreprises ayant connu une grève invoquent le conflit des retraites, et 51 % ne citent que ce motif.

Les analyses par secteur et taille tendent à confirmer la contribution importante du conflit des retraites dans l'augmentation de la conflictualité en 2010.

En effet, les entreprises où les salariés se mobilisent généralement peu ou plus difficilement qu'ailleurs contribuent fortement à l'évolution globale de la proportion d'entreprises ayant déclaré un conflit (+ 1,1 point) : + 0,7 point pour les petites entreprises (10 à 49 salariés) ; + 0,6 point pour les entreprises des secteurs des services hors transports. Dans ces catégories d'entreprises, la part de conflits liés à la question des retraites est supérieure à la moyenne (71 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés, 80 % dans les "autres activités de services").

À l'inverse, dans les secteurs habituellement plus conflictuels, le motif des retraites est mentionné moins fréquemment qu'en moyenne : 54 % dans l'industrie où la progression des conflits en 2010 est faible (+ 0,6 point), 49 % dans les activités financières et assurance où la hausse de la conflictualité a été forte (+ 4 points).

Dans 13 % des cas où il est mentionné, le conflit des retraites est associé à un autre motif. Cette proportion croît nettement avec la taille : les entreprises de 10 à 49 salariés qui mentionnent le conflit des retraites ne l'associent jamais à un autre motif alors que les entreprises de 500 salariés et plus évoquent un autre motif dans 39 % des cas. De même, dans l'industrie, un autre motif est cité dans 25 % des cas dans l'industrie, 15 % dans les transports contre 7 % des cas dans les services (hors transports).

Ces résultats suggèrent que les secteurs habituellement conflictuels conservent en 2010 des motifs internes de conflictualité qu'ils peuvent privilégier ou cumuler au conflit des retraites dans leurs déclarations à

l'enquête. En revanche, ce conflit national a mobilisé des salariés d'entreprises jusqu'à présent peu ou pas concernées par les conflits.

Tableau 2 : Évolution de la proportion d'entreprises ayant déclaré au moins une grève, contribution par secteur et par taille et part des conflits des retraites parmi les entreprises (en % d'entreprises)

Secteur d'activité	Variation 2010/2009	Contribution à la hausse*	Part des conflits liés aux retraites
Industrie	0,6	0,1	54 %
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	- 0,3	0,0	51 %
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	1,8	0,0	62 %
Fabrication de matériels de transport	1,3	0,0	46 %
Fabrication d'autres produits industriels	0,5	0,1	47 %
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	2,0	0,0	85 %
Construction	1,1	0,2	74 %
Commerce	0,1	0,0	64 %
Transports et entreposage	2,9	0,2	65 %
Services hors transports	1,5	0,6	59 %
Hébergement et restauration	0,0	0,0	7 %
Information et communication	- 0,6	0,0	45 %
Activités financières et assurance	4,0	0,1	49 %
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	0,1	0,0	28 %
Enseignement, santé humaine et action sociale	1,7	0,1	41 %
Autres activités de services	4,1	0,2	80 %
Taille			
10 à 49 salariés	0,9	0,7	71 %
50 à 199 salariés	1,4	0,2	55 %
200 à 499 salariés	5,7	0,1	52 %
500 salariés et plus	6,1	0,1	49 %
Ensemble	1,1	1,1	59 %

Source : enquête Acemo "Négociation et représentation des salariés", DARES (Encadré 1).

Champ : entreprises de dix salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Nr : résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates déclarant une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise de la proportion d'entreprises ayant négocié ou connu une grève.

Lecture : dans l'industrie, en 2010, la proportion d'entreprises de 10 salariés et plus ayant connu au moins une grève dans l'entreprise ou l'un de ses établissements a progressé de 0,6 point. Cette hausse contribue pour 0,1 point à l'évolution d'ensemble de 1,1 point. Dans 54 % des cas, le motif des retraites est cité. Les secteurs d'activités sont désormais présentés au niveau A17 de la nouvelle nomenclature agrégée "NA".

* Pour des raisons d'arrondis, la somme des contributions à la hausse peut légèrement différer du total affiché.

LA FORTE MOBILISATION SUR LES RETRAITES EXPLIQUE LA MOINDRE FRÉQUENCE DES MOBILISATIONS ASSOCIÉES À DES MOTIFS INTERNES AUX ENTREPRISES

Chaque année, dans l'enquête, les entreprises peuvent déclarer plusieurs motifs de conflits en renseignant des thèmes prédéfinis tels que les salaires, l'emploi, les conditions ou le temps de travail et/ou en mentionnant tout autre motif.

En dépit de la forte mobilisation sur les retraites, la déclaration simultanée de plusieurs motifs de conflits ne progresse pas : 17 % des entreprises déclarent au moins deux motifs de conflits contre 21 % des entreprises en 2009. Les mobilisations associées à un motif interne (rémunérations, emploi, conditions de travail, temps de travail, etc.) concernent de ce fait en 2010 une proportion nettement plus faible d'entreprises déclarant au moins un conflit qu'en 2009 : 37 % contre 67 % en 2009. Au total, la proportion d'entreprises ayant déclaré un conflit interne est en baisse (1,2 % en 2010 contre 1,5 % en 2009), malgré la hausse globale de la conflictualité,

Il est possible que certains enquêtés, appelés à renseigner les motifs de conflit les plus marquants de l'année, aient mis l'accent sur le conflit des retraites en omettant de mentionner certains motifs de conflits internes à l'entreprise, jugés moins importants sur la période, sans que l'on puisse pour autant estimer l'importance de ce biais potentiel. Compte tenu de cette incertitude, les thèmes de conflits seront principalement commentés en se restreignant aux seuls motifs de conflit interne aux entreprises, y compris pour examiner les évolutions entre 2009 et 2010.

Après une année 2009 qui avait vu une progression de la part des conflits liés à l'emploi au détriment de la question des salaires, l'année 2010 semble témoigner d'une certaine normalisation dans la hiérarchie des motifs traditionnels de conflits. Le thème de l'emploi régresse au profit des thèmes des salaires et des conditions de travail (voir Tableau 3).

La proportion d'entreprises concernées par un conflit lié aux revendications salariales reste quasi stable (0,8 %) en 2010. Les rémunérations sont un thème de conflit dans 26 % des entreprises ayant signalé au moins une grève, soit un léger recul par rapport à 2009 (39 %). Ce recul est avant tout lié à l'augmentation du poids des entreprises dans lesquelles des salariés ont participé à des conflits interprofessionnels : si l'on restreint l'analyse aux seules entreprises ayant cité au moins un motif interne de grève, les rémunérations sont évoquées dans 69 % des cas, contre 58 % en 2009 et 76 % en 2008. Après une baisse en 2009 liée à la

crise et à la progression des conflits liés à l'emploi, le thème des salaires retrouve, ainsi parmi les entreprises déclarant un motif interne de conflit, un niveau proche de celui atteint en 2008. C'est dans l'industrie et le commerce que les revendications sur les salaires sont les plus présentes puisqu'elles sont citées dans plus d'un tiers des entreprises de ces secteurs ayant connu une grève.

Après les revendications salariales, le thème des conditions de travail est le motif interne le plus fréquemment déclaré en 2010 : 11 % des entreprises ayant connu une grève et 29 % de celles ayant déclaré au moins un motif interne. Par rapport à 2009, la proportion d'entreprises concernées par un conflit lié aux conditions de travail reste là aussi quasi stable (0,3 %). Ce thème potentiellement lié à des problématiques de pénibilité ne ressort pas massivement, dans les déclarations, en association au conflit des retraites (3,7 % des entreprises déclarant un conflit lié à la question des retraites).

Ce sont surtout les motifs de grève liés à l'emploi dont la part baisse de manière sensible par rapport à 2009 : 9 % des entreprises ayant connu une grève en 2010 contre 29 % en 2009 ; 24 % des entreprises déclarant au moins un motif interne en 2010 contre 43 % en 2009. L'année 2009 avait toutefois été marquée par les conséquences de la crise économique avec une nette progression de la part des grèves liées à l'emploi. De fait, en 2010, la part de conflits liés à l'emploi retrouve son niveau de 2008 parmi les entreprises déclarant au moins un motif interne même s'il est en nette baisse pour l'ensemble des entreprises ayant connu une grève (- 10 points) avec l'émergence des conflits liés à la réforme des retraites.

Enfin, le temps de travail reste toujours un motif d'arrêt de travail faiblement mentionné : 4 % des entreprises ayant connu une grève en 2010 (5 % en 2009) et 10 % des entreprises déclarant au moins un motif interne (8 % en 2009). C'est dans l'industrie que ce motif est le plus présent.

Tableau 3 : Motifs des grèves selon le secteur
(en % d'entreprises ayant connu une grève)

		Mots d'ordre internes à l'entreprise				Mots d'ordre extérieurs à l'entreprise
		dont rémunérations	dont emploi	dont conditions de travail	dont temps de travail	
	Secteur d'activité					
2010	Industrie	39	12	12	7	58
	Construction	Nr	Nr	13	Nr	77
	Commerce	36	Nr	12	Nr	64
	Transports et entreposage	26	Nr	11	Nr	75
	Service (hors transports et entreposage)	18	10	9	2	66
	Ensemble 2010	26	9	11	4	65
	Répartition (en % des entreprises déclarant au moins un motif interne)	69	24	29	10	
	Répartition (en % des entreprises ayant connu une grève ou non)	0,8	0,3	0,3	0,1	2,1
2009	Industrie	38	48	9	5	22
	Construction	65	Nr	Nr	Nr	Nr
	Commerce	29	14	Nr	Nr	37
	Transports et entreposage	67	11	22	Nr	25
	Service (hors transports et entreposage)	33	17	19	7	39
	Ensemble 2009	39	29	14	5	30
	Répartition (en % des entreprises déclarant au moins un motif interne)	58	43	21	8	
	Répartition (en % des entreprises ayant connu une grève ou non)	0,9	0,6	0,3	0,1	0,7
2008	Industrie	53	30	12	4	20
	Construction	Nr	Nr	Nr	Nr	Nr
	Commerce	84	Nr	Nr	Nr	Nr
	Transports et entreposage	66	Nr	18	Nr	16
	Service (hors transports et entreposage)	58	14	18	8	23
	Ensemble 2008	58	19	15	7	21
	Répartition (en % des entreprises déclarant au moins un motif interne)	76	25	20	9	
	Répartition (en % des entreprises ayant connu une grève ou non)	1,2	0,4	0,3	0,1	0,4

Source : enquête Acemo "Négociation et représentation des salariés", DARES.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole) ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Nr : Résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates et déclarant une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise du thème de revendication.

Lecture : 39 % des entreprises de l'industrie indiquent que la rémunération figure parmi les motifs des grèves (ou de la grève) survenues en 2010. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications. De même, une entreprise peut connaître plusieurs grèves durant l'année, avec à chaque fois des thèmes de revendications différents.

DES PARTICULARITÉS SECTORIELLES

Des mobilisations plus fréquentes dans le secteur des transports

C'est dans le secteur "transports et entreposage" que la proportion d'entreprises ayant connu des arrêts de travail en 2010 est une des plus élevées. 6,9 % des entreprises de ce secteur déclarent au moins une grève en 2010, soit une proportion deux fois supérieure à celle que l'on observe tous secteurs confondus. Outre le motif de participation au conflit des retraites plutôt surreprésenté (65 % des motifs), l'augmentation de la conflictualité (+ 2,9 points) dans ce secteur est due à de nombreuses réformes et évolutions structurelles qui touchent l'ensemble des moyens de transports : la réforme du fret, la réforme portuaire, la réforme navale, ainsi que le projet de "ciel unique européen".

En début d'année 2010, la SNCF a connu des mobilisations liées à la réforme du fret. Les salariés de la SNCF réclament une amélioration des salaires et des conditions de travail. Ces contestations font suite aux répercussions de la crise économique de 2009 sur la branche fret de la SNCF.

Les ports français ont quant à eux connu des grèves sur l'ensemble de l'année 2010. Ces grèves sont principalement liées à la réforme portuaire adoptée au printemps 2009, qui vise à transférer les équipements et les personnels de manutention des ports maritimes autonomes français (Dunkerque, Le Havre, Rouen, Nantes-Saint-Nazaire, La Rochelle, Bordeaux et Marseille) à des opérateurs privés. Cette réforme s'inscrit dans le cadre du plan de relance portuaire des grands ports maritimes français engagé en 2008. Les dockers et personnels des ports français se sont également appuyés sur les mobilisations concernant la réforme des retraites pour dénoncer leurs conditions de travail et faire valoir la pénibilité de leurs emplois. Par ailleurs, un mouvement des bateliers a été à l'origine de blocages des transports fluviaux. La protestation concernait les mauvaises conditions économiques du secteur, avec l'application de l'article 209 du Code du domaine public fluvial stipulant l'interdiction de travailler à perte.

La nouvelle réforme du système européen de gestion du trafic aérien a, quant à elle, engendré de fortes grèves du personnel au sein de la Direction générale de l'aviation civile. Les aiguilleurs du ciel ont en effet protesté contre le projet de "ciel unique européen" qui aurait pour conséquences la fermeture de services et la suppression d'emplois.

L'industrie : une part élevée de conflits mais une progression moindre par rapport à l'ensemble

5,4 % des entreprises de ce secteur déclarent au moins une grève en 2010. Si la conflictualité est élevée et progresse par rapport à 2009, cette progression est plus faible que la moyenne et le conflit des retraites y est plutôt moins fréquemment cité.

Ce secteur, marqué par les effets de la crise économique et les processus de désindustrialisation et de délocalisation, avait vu la problématique de l'emploi dominer les motifs de conflits en 2009 (48 % des entreprises ayant connu un conflit), reléguant la question des revendications salariales au second plan (38 % des entreprises ayant connu un conflit). En 2010, la part des conflits liés à l'emploi diminue (12 % des entreprises ayant connu un conflit) alors que la question des salaires revient au premier plan (39 % des entreprises ayant connu un conflit).

Comme les années précédentes, le secteur d'activité "fabrication de matériel de transport" est celui où la conflictualité est la plus élevée : 14,8 % des entreprises de ce secteur déclarent avoir connu une grève en 2010, contre 5,4 % pour l'ensemble des secteurs de l'industrie.

Pour près de la moitié des entreprises de ce secteur ayant connu une grève, les revendications portent sur la rémunération (47 %), soit la même proportion que les conflits motivés par la réforme des retraites (46 %).

Deux autres secteurs de l'industrie se démarquent par leur niveau de conflictualité : la "fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et de machines" (9,1 %, en hausse de 1,8 point) et les "industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution" (8,9 %, en hausse de 2,0 points).

Ce dernier secteur apparaît comme l'un des plus concernés par le conflit des retraites : 85 % des entreprises du secteur "industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution" ayant fait grève en 2010 déclarent comme motif de mobilisation la réforme des retraites. Par ailleurs, dans ce secteur, le projet de fermeture du site Total de Dunkerque a entraîné des arrêts de travail dans plusieurs raffineries du groupe.

Les services hors transport contribuent pour plus de la moitié de la progression d'ensemble

Si les services hors transport sont globalement dans la moyenne, avec 3,5 % des entreprises déclarant un conflit et 59 % des entreprises en grève déclarant le conflit des retraites, la progression par rapport à 2009 de la proportion des conflits est notable (+ 1,5 point) et contribue pour plus de la moitié à la progression d'ensemble.

Les entreprises des “activités financières et assurances” continuent à se distinguer par un taux important d'arrêts de travail (11,2 % des entreprises du secteur déclarent avoir connu au moins un conflit en 2010, soit + 4 points par rapport à 2009). Le conflit des retraites est le premier motif invoqué quoiqu'assez nettement en-deçà de la moyenne nationale (49 % contre 59 %).

À l'opposé, le secteur “hébergement et restauration” continue à être un des moins concernés par les conflits. Parmi les quelques conflits recensés, les conditions de travail sont nettement plus représentées que dans les autres secteurs puisque ce motif concerne 60 % des entreprises ayant connu un conflit. La participation au conflit des retraites est marginale (7 % des motifs).

La construction, bien que connaissant une faible proportion d'arrêts de travail, voit multiplié par quatre le nombre d'entreprises ayant connu des grèves (1,5 % en 2010 contre 0,4 % en 2009). L'opposition à la réforme des retraites a constitué le principal motif de mobilisation des entreprises de ce secteur puisqu'il y a concerné près de trois entreprises sur quatre ayant connu des grèves. Les conditions de travail constituent un autre motif de grève un peu plus représenté que la moyenne avec 13 % des entreprises ayant connu un conflit.

**Tableau 4 : Grèves dans les entreprises en 2010,
par branches professionnelles**

Branches professionnelles (rattachement principal des entreprises, CRIS niveau 1)	Proportion d'entreprises ayant connu une grève en 2009		Proportion d'entreprises ayant connu une grève en 2010	
	Ensemble	Entreprises de 200 salariés	Ensemble	Entreprises de 200 salariés
ENSEMBLE	2,2	25,0	3,3	31,2
Métallurgie et sidérurgie	5,0	41,5	5,9	47,7
Bâtiment et travaux publics	< 0,5*	12,7	1,6	19,4
Chimie et pharmacie	3,9	31,1	3,9	41,1
Plastiques, caoutchouc et combustibles	6,4	33,4	7,9	43,2
Verre et matériaux de construction	1,5	20,6	2,5	28,9
Bois et dérivés	3,6	45,0	4,5	43,3
Habillement, cuir, textile	1,7	15,0	1,2	13,4
Culture et communication	1,5	29,4	2,1	27,7
Agroalimentaire	1,8	19,0	2,3	24,8
Commerce de gros et import-export	Nr	Nr	Nr	Nr
Commerce principalement alimentaire	1,6	7,6	1,3	12,7
Commerce de détail principalement non alimentaire	Nr	Nr	Nr	Nr
Services de l'automobile et des matériels roulants	Nr	Nr	Nr	Nr
Hôtellerie, restauration et tourisme	< 0,5*	18,5	1,5	17,5
Transport (hors statuts)	3,1	35,2	3,8	37,4
Secteur sanitaire et social	3,9	22,4	5,7	37,0
Banques, établissements financiers et assurances	8,4	31,1	10,6	43,3
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	Nr	Nr	Nr	Nr
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	1,1	12,5	1,3	18,7
Professions juridiques et comptables	Nr	Nr	Nr	Nr
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	1,4	15,7	2,0	12,5
Branches non agricoles diverses	2,5	Nr	2,9	18,6
Branches agricoles (1)	Nd	Nd	Nd	Nd
Secteurs sous statuts	32,3	66,8	29,8	83,3
Hors conventions de branches ou statuts	1,0	18,9	6,0	26,9

Source : enquête Acemo "Négociation et représentation des salariés", DARES.

Champ : entreprises de dix salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Nr : Résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates et déclarant une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise de la proportion d'entreprises ayant négocié ou connu une grève.

* 0,5 : taux inférieur à 0,5 % ou non significativement différent de zéro.

(1) Nd : non disponible. L'essentiel des entreprises rattachées aux branches agricoles sont hors du champ de l'enquête (secteur marchand non agricole). Il n'est de ce fait pas pertinent de caractériser la négociation d'entreprise dans ces branches à partir de l'enquête.

Lecture : 5,9 % des entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole dont la convention collective principale relève des branches professionnelles "métallurgie et sidérurgie" ont déclaré au moins une grève en 2010.

UNE INTENSITÉ DES CONFLITS PAR AILLEURS PLUS MARQUÉE EN 2010

En 2010, le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève a plus que doublé, passant de 136 à 316 jours pour 1 000 salariés (voir Graphique 1).

Deux secteurs contribuent notablement à cette forte hausse : l'industrie et les "transports et entreposage" : sur une hausse moyenne de 180 journées individuelles non travaillées, plus de la moitié, 94 jours, sont imputables à l'industrie et 54 jours, soit 30 %, sont imputables aux transports.

Dans l'industrie, entre 2009 et 2010, le nombre de journées individuelles non travaillées a triplé en passant de 196 à 588 jours pour 1 000 salariés. C'est plus particulièrement dans le secteur de la "fabrication de matériel de transport" que le nombre de journées individuelles non travaillées a le plus augmenté en 2010. Les entreprises Peugeot, Renault et Airbus notamment ont connu de fortes mobilisations sur les revendications salariales.

Dans le secteur des "industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution", EDF et GDF Suez, ainsi que leurs filiales de distribution respectives, déclarent plus de la moitié des journées individuelles non travaillées. Les salariés de ces entreprises se sont fortement mobilisés contre la réforme des retraites. Quant à leurs filiales de distribution d'électricité et de gaz, leurs salariés sont restés très mobilisés en début d'année 2010 pour exiger l'annulation du licenciement d'un salarié ayant participé aux mouvements de grève du printemps 2009. Toutefois, en évolution par rapport à 2009, EDF et GDF Suez ont connu une baisse notable du nombre de journées individuelles non travaillées en 2010, baisse encore plus marquée pour leurs filiales. Enfin, les raffineries ont eu une contribution notable au conflit des retraites avec blocage des dépôts et menace de pénurie de carburant.

Le secteur "fabrication d'autres produits industriels" a connu des mouvements sociaux portant sur la thématique des salaires et de l'emploi dans l'industrie pharmaceutique, particulièrement marqué dans l'entreprise Sanofi-Aventis avec le blocage de plusieurs sites en début d'année 2010.

Enfin, dans le secteur "fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac", un leader mondial de la transformation de l'amidon, a connu une grève tournante étalée sur plusieurs jours. Les salariés ont débrayé à tour de rôle à raison d'un jour de grève toutes les deux semaines. Le mouvement s'inscrit dans le

cadre de revendications salariales et a affecté l'ensemble des sites français.

Dans les "transports et entreposage", près de 1 155 JINT pour fait de grève ont été comptabilisées pour 1 000 salariés, soit le double de 2009.

La moitié des journées individuelles non travaillées dans ce secteur sont déclarées par la SNCF et la RATP avec de fortes progressions des volumes entre 2009 et 2010 : les JINT ont doublé à la RATP et triplé à la SNCF. Leurs salariés se sont fortement impliqués dans les mouvements contre la réforme des retraites. Par ailleurs, les salariés de la SNCF se sont mobilisés au sujet de la réforme du fret en début d'année 2010 : dans le cadre d'un appel national à la grève le 3 février puis d'une grève reconductible débutée le 23 mars.

La Poste déclare un tiers des journées individuelles non travaillées de l'ensemble du secteur. Les contestations qui y ont eu lieu en 2010 concernaient aussi majoritairement la réforme des retraites, mais aussi des conflits collectifs spécifiques : sur la réforme du statut de l'entreprise en société anonyme, sur les salaires (la reconnaissance des qualifications par la revalorisation des salaires), sur l'amélioration des conditions de travail, ainsi que sur le non-remplacement des départs à la retraite.

Les conflits collectifs concernant les transports aériens, motivés aussi bien par la réforme des retraites que par d'autres projets de réorganisation plus ciblés, concernent essentiellement Air France et Aéroports de Paris. Dans le secteur du transport naval, ce sont les ports du Havre, de Marseille et de Saint-Nazaire qui ont connu les conflits les plus intenses aussi bien sur la réforme des retraites que la réforme portuaire.

Dans les services hors transports, les conflits sont moins marqués que dans les autres secteurs en 2010 avec 135 jours de grève pour 1 000 salariés ; toutefois, ce volume double par rapport à 2009 (+ 69 jours pour 1 000 salariés).

L'"information et communication" est le secteur des services (hors transports) où le plus de jours de grève pour 1 000 salariés sont déclarés, en progression de 25 % par rapport à 2009. La mobilisation des salariés de France Telecom s'est accentuée en 2010 après plusieurs suicides en début d'année.

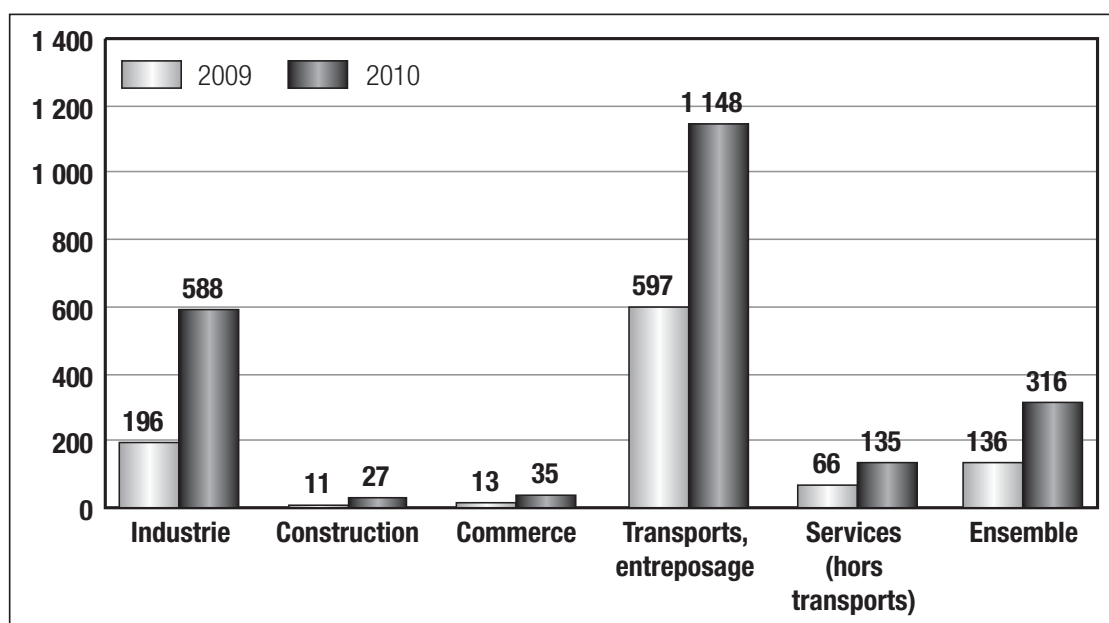
Par ailleurs, en 2010 des grèves ont éclaté à France Télévisions lors des négociations préalables à la réforme de l'audiovisuel public, visant

à transformer le groupe public en entreprise unique. Les salariés de France Télévisions déploraient un manque d'information sur ces changements et une dégradation de leurs conditions de travail.

Dans le secteur des “activités financières et assurance”, le nombre de journées individuelles non travaillées est élevé : il fait plus que doubler entre 2009 et 2010. Ce sont essentiellement la Banque de France, les banques (Société Générale, Crédit Lyonnais, BNP Paris, etc.) et les assurances (Axa, Gan, etc.) qui se sont principalement mobilisées contre la réforme des retraites et pour des revendications salariales.

En revanche, c'est dans les secteurs du commerce et de la construction, en dépit d'une légère hausse en 2010, que les conflits ressortent avec moins d'intensité.

Graphique 1 : Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés, selon le secteur



Source : enquête Acemo “Négociation et représentation des salariés”, DARES.

Champ : entreprises de dix salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 588 jours pour 1 000 salariés en 2010.

Ainsi, alors que la proportion d'entreprises ayant connu un conflit a progressé de manière notable dans les secteurs des services, leur intensification est principalement concentrée dans les secteurs déjà conflictuels en 2009 : l'industrie et les transports.

L'évolution du nombre de jours pour 1 000 salariés peut être décomposée en faisant apparaître l'effectif salarié des entreprises ayant connu un conflit. Le nombre de jours de grève pour 1 000 salariés est ainsi le produit d'un terme d'"intensité" des conflits : les jours non travaillés rapportés à l'effectif salarié des entreprises ayant connu un conflit ; et un terme de "diffusion" des conflits : l'effectif salarié des entreprises ayant connu un conflit rapporté à l'effectif salarié total.

Tableau 5 : Décomposition des JINT entre "intensité" et "diffusion" des conflits

		JINT / 1 000 salariés	Intensité	Diffusion
	Secteur d'activité			
2010	Commerce	35	150	23,3%
	Construction	27	235	11,5%
	Industrie	588	1 353	43,5%
	Service (hors transport)	135	487	27,7%
	Transport et entreposage	1 148	1 909	60,1%
	Ensemble 2010	316	967	32,7%
2009	Commerce	13	58	22,4%
	Construction	11	152	7,2%
	Industrie	196	517	37,9%
	Service (hors transport)	66	262	25,2%
	Transport et entreposage	597	994	60,1%
	Ensemble 2009	136	455	29,9%

Source : enquête Acemo "Négociation et représentation des salariés", DARES.

Champ : entreprises de dix salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 588 jours pour 1 000 salariés en 2010. Rapporté aux effectifs des entreprises dans lesquelles un conflit a eu lieu, ce chiffre monte à 1 353 jours pour 1 000 salariés. 43,5 % des salariés de ce secteur appartiennent à une entreprise dans laquelle un conflit a eu lieu.

Le Tableau 5 montre que l'évolution des jours non travaillés est largement dominée par l'intensité des conflits. Les JINT rapportés à l'effectif des entreprises ayant connu un conflit font plus que doubler alors que l'effectif salarié potentiellement concerné par un conflit ne progresse que de quelques points.

Encadré 1 : L'enquête Acemo "Négociation et représentation des salariés"

Depuis 2006, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) produit les statistiques relatives aux grèves à partir de l'enquête "Négociation et représentation des salariés", et non plus à partir du recensement de l'Inspection du travail.

Cette enquête est réalisée dans le cadre des enquêtes "Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre" (Acemo). Il s'agit d'une enquête postale effectuée chaque année auprès de 10 000 entreprises d'au moins dix salariés appartenant au secteur marchand non agricole en France métropolitaine. Le questionnaire est envoyé au printemps de l'année "n" et porte sur l'année civile "n-1". Les statistiques présentées ici portent sur l'année 2010, compte tenu des délais requis par la collecte et l'exploitation d'une telle enquête.

Le champ est représentatif des 200 000 entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine, qui emploient environ 12 millions de salariés. L'ensemble des entreprises du transport, de l'énergie et des télécommunications en font partie. Sont notamment incluses les entreprises du secteur public et les grandes entreprises nationales : EDF, Gaz de France, SNCF, RATP, France Telecom et La Poste.

Dans l'enquête "Négociation et représentation des salariés", les entreprises sont interrogées sur l'existence de grèves et de débrayages au cours de l'année et sur les motifs de ces grèves. Par "grèves", on entend toutes les cessations complètes du travail par les salariés, quelle que soit leur durée, dans le but de défendre des revendications professionnelles. Les débrayages ne sont en ce sens qu'une forme de grève, d'une durée inférieure à la journée.

Sous le label "mots d'ordre extérieurs à l'entreprise", on trouve à la fois des appels nationaux sur des sujets transversaux ou sectoriels comme les retraites, mais également des appels concernant des bassins d'emplois plus spécifiques (zones portuaires par exemple) au sein desquels des réformes peuvent directement affecter les salariés d'entreprises.

Outre la part des entreprises concernées, l'enquête permet de calculer un volume total de Journées Individuelles Non Travaillées (JINT) pour fait de grève. Cet indicateur correspond à l'ensemble du temps de travail non effectué par les salariés impliqués dans des grèves et est exprimé en jours. Par exemple, si dans une entreprise 60 salariés ont débrayé une demi-journée en 2008, le nombre de JINT à déclarer est de 30 (calcul : $60 \times 0,5 = 30$ JINT).

L'analyse des résultats de l'enquête est enrichie par des données qualitatives : remontées des services déconcentrés du ministère chargé du Travail et articles de presse.

Encadré 2 : La méthode de pondération de l'enquête Acemo "Négociation et représentation des salariés"

Depuis 2009, la méthode de pondération des enquêtes Acemo a été revue. Ainsi, les enquêtes sont maintenant calées sur des données externes, ce qui permet d'obtenir une structure de calage plus solide, ainsi qu'une meilleure cohérence avec d'autres sources statistiques disponibles. Les données de calage sont calculées à partir des effectifs salariés issus des estimations d'emploi de l'INSEE (restreints au champ Acemo), et d'une structure par taille d'entreprise et activité plus détaillée obtenue par une exploitation structurelle du dernier fichier disponible des Déclarations annuelles de données sociales (DADS) de l'INSEE.

Le changement de pondérations a pour principal effet de réviser à la hausse le poids des plus petites entreprises dans le champ de l'enquête. Cette révision peut mécaniquement faire varier certains indicateurs, et notamment ceux dont la variabilité par taille d'entreprise est importante (exemple : taux de négociation, taux de grève, etc.).

Encadré 3 : Les conventions regroupées pour l'information statistique (CRIS)

En France, les statistiques économiques sur l'emploi et les salaires sont habituellement construites selon la nomenclature d'activités française (NAF) et souvent publiées et commentées selon la nomenclature économique agrégée, dont les regroupements visent à refléter le comportement d'agents économiques confrontés à leur marché, alors que la structuration de la NAF fait intervenir d'autres critères comme les spécificités techniques du processus de production ou son organisation en filières de production.

Conçue pour permettre le traitement de données statistiques, la grille d'analyse des "Conventions regroupées pour l'information statistique" (CRIS), élaborée par la DARES, est un ensemble de regroupements de branches conventionnelles à trois niveaux : le niveau CRIS1, le moins détaillé, comprend 25 postes, le niveau CRIS2 en comprend 64 et le niveau CRIS3, le plus détaillé, en comporte 137. La CRIS sera mise à jour chaque année pour tenir compte des textes nouvellement créés ou des textes "archivés".

La CRIS est un outil d'analyse à finalité exclusivement statistique, elle n'a aucune valeur juridique.

Pour en savoir plus

- M. Bobbio (2011) : *“Négociations collectives et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2009”*, DARES Analyses, n° 047.
- M. Bobbio, A. Naboulet (2010), *“Négociations collectives et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2008”*, DARES Analyses, n° 033.
- Dossier n° 4, *“Les conflits collectifs du travail ayant marqué l’actualité en 2010”* Direction générale du travail, in Bilans & Rapports : La négociation collective en 2010, éd. 2011, p. 549-563.

LES CONFLITS COLLECTIFS

DU TRAVAIL AYANT MARQUÉ

L'ACTUALITÉ EN 2011

Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT)

LES CONFLITS COLLECTIFS

DU TRAVAIL AYANT MARQUÉ

L'ACTUALITÉ EN 2011

Cette présentation de la conflictualité a été réalisée à partir d'une lecture de la presse (quotidiens nationaux, principaux quotidiens régionaux, Internet), et complétée par les informations disponibles auprès des services déconcentrés du ministère chargé du Travail. Cette présentation ne prétend ni dégager des tendances ni fournir une description exhaustive de la conflictualité mais plutôt exposer de manière qualitative les principaux faits conflictuels ayant marqué l'actualité en 2011. Pour une discussion critique, se reporter à l'article *“La conflictualité en 2009 vu par des sociologues”*, publié dans *“La négociation collective en 2009”*.

I. LES JOURNÉES DE MOBILISATION INTERPROFESSIONNELLE

Deux journées d'actions nationales et interprofessionnelles ont principalement marqué l'actualité sociale en 2011, outre la journée internationale des travailleurs du 1^{er} mai.

La journée de grèves et de manifestations du 11 octobre a été organisée sur la thématique appelant à “une autre répartition des richesses”. Près de 200 manifestations ont été organisées sur tout le territoire, dont environ 160 unitaires, rassemblant entre 145 000 et 270 000 personnes selon les sources. Des actions sectorielles et locales, avec des actions d'information des salariés dans les entreprises et les administrations, ont également été menées.

La mobilisation du 13 décembre contre les mesures d'austérité budgétaire a particulièrement été relayée par la presse nationale. 169 manifestations ont été organisées sur le territoire. L'ensemble des agents des trois fonctions publiques avaient été appelés à participer au mouvement.

Une journée d'action a également eu lieu le 28 avril pour "la reconnaissance et la réparation de la pénibilité" au travail. Cette date correspond à la journée mondiale de l'Organisation internationale du travail pour la sécurité et la santé au travail. Des manifestations ont été organisées dans les chefs-lieux de région.

II. LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES CONFLITS COLLECTIFS NOTÉS PAR LA PRESSE ET LES DÉCLARATIONS ADMINISTRATIVES

II.1. CERTAINS SECTEURS ÉCONOMIQUES ONT PARTICULIÈREMENT RETENU L'ATTENTION

• *L'ensemble de l'industrie*

La presse a couvert de nombreux conflits liés à l'emploi dans le secteur industriel, en lien avec le contexte socio-économique caractérisé par la persistance des effets de la crise de 2009.

Dans l'industrie agroalimentaire, le mouvement social lié à la fermeture de l'usine Fralib (conditionnement des thés Lipton et des infusions Éléphant, groupe Unilever) de Gémenos (Bouches-du-Rhône) a fait l'objet d'un suivi médiatique sur l'ensemble de l'année 2011 ; le conflit a notamment été marqué par l'annulation de deux plans de sauvegarde de l'emploi en février et en novembre, ainsi que par l'occupation du site durant l'été par des grévistes.

Dans l'industrie automobile, la presse a relayé les grèves et manifestations déclenchées au sein de l'entreprise PSA Peugeot Citroën, notamment sur les sites de Sochaux, Moissy-Cramayel (Seine-et-Marne), Dannemarie (Haut-Rhin), ou pour le maintien de l'activité sur les sites d'Aulnay (Seine-Saint-Denis) et Sevelnord (Nord).

Dans l'industrie pharmaceutique, plusieurs entreprises telles que Sanofi-Aventis, Merck, Roche, Abbott France, Rhodia et Pfizer France ont été confrontées à des tensions sociales liées à la suppression d'emplois. Dans le secteur du raffinage, la presse a souligné les grèves qui ont éclaté à la raffinerie de Reichstett (Bas-Rhin) ou sur le complexe pétrochimique LyondellBasell à Berre (Bouches-du-Rhône).

D'autres conflits liés à l'emploi ont marqué l'actualité sociale en 2011, comme celui survenu dans l'usine Still-Saxby (fabricant de

chariots élévateurs à Montataire dans l'Oise), dans l'entreprise GPV (enveloppes et emballage postal à Davézieux en Ardèche), dans l'usine M-Real (groupe papetier finlandais) d'Alizay (Eure), dans la Société bretonne de réparation navale (Sobrena) ou dans l'entreprise Veninov (production de toile cirée à Vénissieux dans le Rhône). En fin d'année, plusieurs actions ont été menées dans le groupe ArcelorMittal contre la fermeture du deuxième haut-fourneau du site de Florange en Moselle, dont la distribution symbolique de "soupe populaire" en septembre, des manifestations et des débrayages. Le mouvement s'est inscrit dans la contestation plus globale contre les projets de fermeture de sites du groupe, notamment à Liège (Belgique).

Le secteur industriel a également connu des conflits salariaux couverts par la presse, comme dans l'usine Toyota d'Onnaing (Nord), chez Renault, chez ArcelorMittal en début d'année 2011, chez Thales Communications (TCF) et chez Thales Alenia Space (TAS) ou à la DCNS. L'actualité sociale a également été marquée par des grèves menées contre des projets d'accords visant à geler les salaires ou à conditionner les augmentations salariales : le mouvement à La Fonderie du Poitou Aluminium (fabrication de culasses pour Peugeot et Renault, groupe Montupet) à Ingrandes (Vienne) peut notamment être cité, ou celui de l'usine General Motors de Strasbourg ainsi que les débrayages à Continental en Midi-Pyrénées sur les sites de Foix, Boussens et Toulouse.

- ***Les transports (transports terrestres, aériens et maritimes, transports routiers et services auxiliaires de transports)***

Dans les transports terrestres, la presse régionale et les remontées administratives de l'Inspection du travail ont relayé tout au long de l'année le déclenchement de plusieurs conflits locaux dans les sociétés de transport en commun. À la SNCF, l'actualité a été marquée par des rassemblements et des manifestations contre les réformes du secteur ferroviaire, le 10 mars, le 16 juin et le 8 novembre, dans le cadre d'une journée d'action européenne, contre "les projets de libéralisation du système ferroviaire". À la RATP, la thématique des conditions de travail a provoqué des arrêts de travail, notamment le 13 mai, avec une forte participation. L'année aura également été marquée par les opérations escargot des chauffeurs de taxis, les 25 mai et 29 juin, notamment pour l'obtention de compensations financières face à la hausse des carburants.

Dans les transports maritimes, le mouvement de grève dans les ports, au début de l'année 2011, doit être souligné : la contestation a porté sur l'application de l'accord de cessation anticipée d'activité pour pénibilité, conclu fin octobre 2010 dans le cadre de la réforme portuaire, avant la promulgation de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre

2010 portant réforme des retraites. Le mouvement s'est arrêté le 18 février 2011 avec la conclusion d'un projet d'accord sur la pénibilité des métiers portuaires, qui prévoit une cessation anticipée d'activité de deux ans au titre de la pénibilité pour certains métiers et le financement de l'essentiel du dispositif par des cotisations patronales et salariales. Par ailleurs, le secteur a été touché de janvier à mars par la grève à la Société nationale maritime Corse Méditerranée (SNCM) contre la diminution des liaisons entre Nice et la Corse, avec la suppression d'un navire sur la ligne entre le 1^{er} avril et le 30 septembre.

Dans le transport fluvial, la grève des agents des services de navigation de l'État (éclusiers, barragistes, personnels d'entretien des voies navigables) du mois de juin portait contre un projet de regroupement de leur activité avec les Voies Navigables de France (VNF).

Les transports aériens ont connu plusieurs conflits sociaux, que ce soit au sujet des conditions de travail comme à Air Corsica en mars ou sur la thématique des salaires, tel le conflit des mécaniciens d'Air France de juin à septembre, les grèves à Easyjet en juillet et novembre et dans la compagnie aérienne Régionale en juillet. La fin de l'année a été marquée par la grève à Air France contre la diminution des compositions d'équipage et les évolutions des fonctions sécurité, sûreté et secourisme du métier, jugées dégradées, mais également par la grève des agents de sécurité en décembre, pour l'obtention d'une revalorisation salariale de 200 euros.

• ***Les sociétés d'information et de communication***

Le secteur de la presse a connu plusieurs mouvements collectifs durant l'année, en particulier pour le maintien de l'emploi et contre la précarité, comme à La Tribune, à France 2 en février, dans le journal Le Monde en juin, octobre et novembre, ou dans les quotidiens Parisien/Aujourd'hui en France, Midi Libre et L'Indépendant en octobre. Des conflits salariaux ont également éclaté à Prisma Presse et Mondadori France en mars. À Radio France International, le conflit contre le projet de fusion avec France 24 s'est traduit par de nombreux appels à la grève en février, mars, juin, novembre et décembre.

L'actualité sociale a également été marquée par le conflit collectif à France Soir, déclenché en octobre contre le projet de suppression de l'édition "papier" et le passage au "tout Internet". Des manifestations et des grèves se sont succédé jusqu'en décembre, et par des actions coup de poing caractérisées par le déversement de plusieurs milliers d'exemplaires du quotidien, les 24 octobre, 3 et 13 décembre, qui devait être la date de la dernière édition.

• ***L'administration publique***

La conflictualité dans la fonction publique a notamment été marquée par la journée d'action du 20 janvier contre la précarité ; les négociations avec le Gouvernement sur cette thématique ont commencé le même jour. Une mobilisation contre le gel du point d'indice en 2012 a par ailleurs eu lieu le 31 mai. La presse a suivi la mobilisation des contrôleurs du travail, qui vise notamment à obtenir la mise en place d'une grille salariale équivalente à celle des agents de catégorie A de la fonction publique. Doivent également être soulignées les grèves et manifestations appelées par les organisations professionnelles et syndicales de la justice en février et mars 2011, afin de réclamer un "plan d'urgence pour la justice".

• ***Les activités postales***

La thématique des conditions de travail a dominé la conflictualité pour ce qui concerne l'entreprise La Poste, notamment suite au suicide d'un postier en janvier. Le 29 mars, une grève nationale a recueilli une forte mobilisation.

• ***La santé humaine et l'action sociale***

Une journée de défense de l'hôpital public a été organisée le 2 avril, à l'initiative d'associations de professionnels, d'usagers et de syndicats médicaux. Les protestations portaient sur les réorganisations hospitalières, les difficultés d'accès aux soins en milieu rural et dans les banlieues, mais encore la pratique des dépassements d'honoraires de certains médecins libéraux.

D'autres manifestations nationales ont été menées par certaines catégories professionnelles : en janvier, les psychologues ont manifesté contre la précarité de la profession dans la fonction publique hospitalière et contre un décret remettant en cause leur droit d'exercer la psychothérapie. En octobre, l'intersyndicale des sages-femmes a appelé à une manifestation nationale pour une revalorisation de la profession, une hausse des salaires et des effectifs ainsi que la création d'instituts universitaires en maïeutique ; le même mois, les orthophonistes ont manifesté à Paris pour obtenir la reconnaissance de leur formation au niveau master (bac + 5). En novembre, des centaines d'infirmières scolaires ont défilé pour exiger une revalorisation de leur déroulement de carrière équivalente à celle obtenue par les infirmières hospitalières.

• ***Les services culturels et de loisirs***

Le conflit aux Archives nationales (Paris) a retenu l'attention de la presse en 2011 : en janvier, des salariés occupaient l'Hôtel de Soubise,

pour protester contre la création en son sein de la Maison de l'histoire de France. Malgré la levée du mouvement en fin de mois, le mouvement reprenait début mars et des actions de protestations se sont poursuivies en juin.

- ***L'enseignement***

Plusieurs manifestations et grèves se sont déroulées contre les projets de suppression de postes à l'Éducation nationale. Le 27 septembre, les syndicats de l'enseignement public ont été rejoints par les cinq fédérations syndicales des établissements privés sous contrat. En décembre, les enseignants ont fait grève pour demander le retrait du projet de réforme de l'évaluation et de l'avancement des enseignants.

- ***Construction***

Le conflit salarial dans les filiales du groupe de BTP Eiffage (Eiffage Construction et Eiffage Travaux publics) a attiré l'attention de la presse. Au mois de juin, une grève nationale a éclaté dans le groupe Lafarge Ciments, contre le projet de fermeture de l'usine de Frangey (Yonne). Ce conflit a été marqué par une grève de la faim de douze salariés et du maire de la commune de Frangey.

- ***Activités financières et d'assurance***

Les exigences d'amélioration des conditions de travail ont suscité plusieurs conflits collectifs dans ce secteur, telle la manifestation en mai dans le groupe Banque Populaire - Caisse d'Épargne (BPCE), la grève de septembre à La Banque Postale, celle d'octobre au sein de Groupama Centre Ouest et celle du mois de décembre à la Caisse d'Épargne – Île-de-France.

- ***Commerce***

La presse a notamment couvert les conflits liés aux salaires dans les grandes enseignes : ainsi, les magasins But ont connu une série de débrayages en mars et avril pour l'obtention d'un treizième mois. Des grèves ont éclaté en avril dans le groupe Carrefour dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires. Un mouvement similaire a ensuite été déclenché à Carrefour Market, en mai et juin.

II.2. CERTAINES FORMES “ATYPIQUES” DE CONFLITS

Un conflit peut être considéré comme “atypique” dès lors qu'il s'écarte du simple arrêt de travail.

La presse a fréquemment relaté les conflits ayant conduit à l'occupation des locaux de l'entreprise par les salariés (Plyrosol dans le Calvados, Fralib dans les Bouches-du-Rhône), au blocage de l'accès à l'entreprise (Norbert Dentressangle, Thales, Liebherr-France dans le Haut-Rhin, Ford Blanquefort en Gironde), la retenue sur site de représentants de la direction (Still-Saxby dans l'Oise, Constellium dans la Somme, Fonderie Messier dans les Pyrénées-Atlantiques, Sobrena dans le Finistère, MBF Technologies dans le Jura), voire des grèves de la faim (Lafarge Ciments, Norbert Dentressangle, Generali). Ces situations posent entre autre la question délicate, dont le juge judiciaire est régulièrement saisi, de la conciliation entre le respect du droit de grève et le délit d'entrave au travail.

Les manifestations à Mayotte contre la vie chère, à partir du mois de septembre, constituent un épisode important de la conflictualité de l'année 2011. Bien que la contestation portait essentiellement sur le coût de certaines denrées, ce mouvement social a présenté les atours d'un conflit collectif du travail. Les manifestations ont en particulier été appelées par des organisations syndicales, en sus des associations de consommateurs. La résolution du conflit a impliqué l'intervention d'un médiateur nommé par le Gouvernement. Les réponses aux revendications sociales ont nécessité des engagements de la part d'entreprises, avec l'abaissement du prix de certains produits de première nécessité, ainsi que ceux de l'État, avec notamment le versement du revenu de solidarité active (RSA).

Le mouvement des travailleurs sans-papiers s'est poursuivi durant l'année 2011 ; la protestation portait sur le traitement des demandes de régularisation dans les préfectures, suite aux engagements pris avec l'État le 18 juin 2010. Plusieurs sites ont été occupés : la Cité nationale de l'histoire de l'immigration à Paris, les locaux du Syndicat national des hôteliers, restaurateurs, cafetiers et traiteurs (Synhorcat), ou le centre des impôts d'Ivry-sur-Seine (Val-de-Marne).

Les manifestations d'associations de chômeurs et de travailleurs en situation de précarité constituent également une forme atypique de conflits collectifs, puisque les revendications portaient sur l'emploi et l'amélioration des conditions de travail. En janvier, des militants du mouvement "Génération précaire" ont fait irruption dans le magasin parisien Le Printemps, pour protester contre le recours aux stagiaires, jugé abusif, et contre le niveau de leur rétribution. En octobre à Paris, des associations et collectifs, dont le Mouvement national des chômeurs et précaires (MNCP), ont appelé à une manifestation contre le chômage et la précarité sur le thème "les raisons de la colère".

III. L'INTERVENTION DES SERVICES DE L'ÉTAT : LES ACTIONS DE CONCILIATION ET DE MÉDIATION

Les actions de conciliation et de médiation ici présentées portent sur les modalités d'intervention de l'État lors de conflits collectifs, et en particulier sur celles de l'Inspection du travail. Si la presse se fait l'écho d'actions de médiation dans les conflits les plus couverts au niveau national, il n'en reste pas moins que les services de l'État ont été sollicités dans plusieurs conflits localisés pour aider les parties à dégager une solution partagée et acceptée. Ces actions de conciliation et de médiation font parfois intervenir plusieurs services de l'État, dont les préfetures et l'Inspection du travail.

Les modalités d'intervention de l'Inspection du travail sont multiples : elles peuvent se concrétiser par la réception et l'audition des parties, une intervention *in situ*, ou s'orienter vers une véritable action de facilitation pour régler le différend. Ces modalités dépendent des circonstances locales et de la volonté des parties au conflit.

Parmi les nombreuses interventions effectuées en 2011, peuvent être citées celles effectuées dans le cadre de conflits salariaux dans les entreprises Saint-Gobain Isover (Vaucluse), Cahors Réalisation Développement électronique (Lot), EADS Sogerma (Gironde), J. Grenot (Ardèche), SRP Brimbel et Brimbest (La Réunion), la Fonderie Messier (Pyrénées-Atlantiques), Eiffage Construction Nord (Nord), Panavi (Haute-Vienne), La Fonderie du Poitou Aluminium (Vienne), Mac Cain (Marne).

À titre d'illustration et de manière non exhaustive, certaines interventions des services de l'Inspection du travail dans des conflits collectifs peuvent être citées.

- ***La médiation conduite dans le conflit de la sécurité aéroportuaire en décembre 2011***

Les agents de la sûreté aéroportuaire ont cessé le travail du 16 au 26 décembre pour l'obtention d'une revalorisation salariale de 200 euros brut mensuel (à l'instar de ce qui avait été octroyé aux salariés de la société de sûreté aéroportuaire à Marseille, Astriam, en décembre 2010 suite à un conflit collectif) ainsi qu'une amélioration des conditions de travail. Appelé par les syndicats des entreprises du secteur (ICTS France, Securitas, Brink's, Alyzia Sûreté, I Sec, Vigimark, Samsic, Serris et Securus), le mouvement a provoqué des perturbations dans plusieurs aéroports (Roissy – Charles-de-Gaulle, Lyon, Toulouse notamment).

Deux médiateurs issus du ministère chargé du Travail ont été nommés : l'un sur l'aéroport Lyon – Saint-Exupéry et l'autre sur l'aéroport Roissy – Charles-de-Gaulle, le second devenant médiateur national entre l'organisation patronale, le Sesa, et les organisations syndicales représentatives de la branche professionnelle des entreprises de prévention et de sécurité.

Les premières réunions de médiation se sont tenues à l'aéroport Roissy – Charles-de-Gaulle, en présence des salariés grévistes avec l'accord des négociateurs syndicaux et patronaux. Face à l'échec de ces premières négociations, une nouvelle réunion de médiation a été organisée le 23 décembre dans les locaux des Voies Navigables de France (VNF) à Paris, où un protocole de fin de conflit a été parachevé et signé le 26 par la CFTC, la CFDT, la CGT-FO et l'UNSA. Ce texte prévoit une revalorisation de la prime de performance individuelle et une augmentation de la prime de panier au niveau conventionnel et dans chacune des entreprises. Des négociations sur les conditions de travail et sur la reprise d'emploi en cas de changement de titulaire de marché public ont également été convenues.

Le conflit a été marqué par le déploiement des effectifs de la police aux frontières (PAF) et de la gendarmerie du transport aérien (GTA), le 22 décembre, pour remplacer les grévistes à l'aéroport de Roissy – Charles-de-Gaulle.

• *L'aide à la résolution des conflits par la commission régionale de conciliation du Nord - Pas de Calais*

La commission régionale de conciliation du Nord-Pas de Calais a été réunie dans le cadre de ses sections départementales, pour la résolution de conflits durant le premier semestre 2011.

Plusieurs centaines d'ouvriers de l'usine Toyota d'Onnaing (Nord) ont entamé, le 30 mars, une grève pour réclamer un treizième mois et une prime exceptionnelle. Le mouvement s'est notamment caractérisé par une manifestation publique des grévistes à Valenciennes et une opération escargot sur l'A2. Divers leaders politiques se sont déplacés sur le site pour soutenir le mouvement.

À la demande de la CGT, de la CGT-FO et de la CFTC, la section départementale de la commission régionale de conciliation a été réunie le 14 avril, sous la présidence de la directrice de l'unité territoriale du Nord-Valenciennes de la direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) Nord-Pas-de-Calais. Cette réunion a abouti à un procès-verbal de non-conciliation.

L'annonce de difficultés d'approvisionnement en raison de la situation au Japon a introduit des mesures de chômage partiel en compensation d'une fermeture planifiée du 21 avril au 2 mai 2011. Le mouvement de grève a été suspendu en conséquence.

Le 17 mai, une grève a été déclenchée avec le blocage des accès de l'entreprise Axter (fabrication de membranes bitumeuses) à Courchelettes (Pas-de-Calais), en protestation contre une demande d'autorisation de licenciement touchant le délégué syndical CGT. D'autres revendications (prime, reconnaissance de la polyvalence, embauche d'intérimaires) se sont ajoutées à la contestation initiale.

La demande d'autorisation du licenciement du délégué fait suite au jugement du tribunal administratif annulant la décision de l'inspecteur du travail refusant une première fois le licenciement, décision confirmée par le ministre chargé du Travail sur recours hiérarchique.

L'issue du conflit est intervenue après la réunion de la section départementale Nord de la commission régionale de conciliation, à l'unité territoriale du Nord-Lille de la DIRECCTE, suite à l'accord de la direction de l'entreprise d'embaucher cinq personnes.

• ***Le conflit lié à l'emploi dans le groupe Norbert Dentressangle***

L'entreprise Norbert Dentressangle a connu un conflit social dans le cadre des fermetures des sites d'Autun (Saône-et-Loire) et de Thiant (Nord). Sur ce dernier site, 23 suppressions de postes et 33 reclassements à Arras étaient prévus. En réaction, trois chauffeurs ont entamé une grève de la faim tandis qu'à Autun, une quarantaine de salariés ont bloqué le site ; le 14 février, les chauffeurs se sont déclarés en grève illimitée. Le 18 février, le groupe de transport a retiré son plan social pour le site de Thiant.

Sur le site d'Autun, une action de médiation a été conduite sous la coprésidence de Madame la sous-préfète d'Autun et de Monsieur le directeur adjoint de l'unité territoriale de Saône-et-Loire de la DIRECCTE. Elle s'est notamment concrétisée par deux réunions bilatérales avec la direction des transports Norbert Dentressangle (TND), quatre réunions bilatérales avec les salariés et quatre réunions de médiation avec l'ensemble des parties, tenues à la sous-préfecture d'Autun.

Le 25 février 2011, un protocole d'accord a été conclu, relatif à l'anticipation des reclassements externes à l'entreprise, avec le maintien de l'ensemble des dispositions qui seront négociées dans le

cadre du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Si les 56 postes rattachés à la plateforme d'Autun ont été supprimés, le protocole prévoit pour les salariés du site Dentressangle d'Autun des mesures de reclassements dans une entreprise extérieure et de mise en œuvre d'un projet personnel (formation, création d'entreprise), ainsi que le bénéfice, à terme, de l'ensemble des conditions négociées dans le cadre du PSE.

• ***La médiation à La Poste en Corrèze
sur l'organisation de la durée du travail***

Le conflit relatif à l'organisation de la durée du travail à la direction courrier de La Poste du département de la Corrèze s'est caractérisé par des débrayages et des manifestations durant tout le premier trimestre 2011. Il a également comporté un volet judiciaire, avec des introductions d'instance devant le tribunal de grande instance de Brive en référé et au fond, et de recours devant la cour d'appel de Limoges, autour de la question de l'application ou non de l'accord du 17 février 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Le conflit a suscité de nombreuses interventions de la part du préfet et du président du conseil général. Depuis le début de l'année 2011, les services du ministère chargé du Travail ont ouvert une médiation, par le biais de réunions bilatérales successives, afin d'inciter les parties à restaurer le dialogue social, à aborder les problématiques sous un angle opérationnel afin de trouver une solution au conflit.

Le 15 avril 2011, les parties sont parvenues à un accord de méthode dont les objectifs principaux visent la mise en œuvre d'une réelle négociation sur le calendrier et les méthodes de travail, les normes et les cadences, les heures supplémentaires, la santé au travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Les modes de résolution des conflits collectifs

On distingue plusieurs modes de règlement des conflits collectifs :

• **Les procédures définies par le Code du travail**

La conciliation

Définie aux articles L.2522-1 et suivants et R.2522 1 et suivants du Code du travail, la conciliation est une procédure facultative de règlement des conflits laissée à l'appréciation des parties au litige. Le conflit peut être soumis :

- soit à une procédure de conciliation établie par convention ou par accord collectif ;
- soit à la conciliation réglementaire figurant dans le Code du travail.

Dans ce second cas, le litige est porté, par l'une des parties ou par la totalité, devant une commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés en nombre égal ainsi que des représentants des pouvoirs publics dont le nombre ne peut excéder un tiers des membres de la commission (article L.2522-7 du Code du travail).

Selon l'ampleur du conflit, le litige sera porté :

- soit devant la commission nationale de conciliation ;
- soit devant la commission régionale de conciliation, au sein de laquelle peuvent être organisées des circonscriptions départementales, dont la composition correspond à celle des commissions régionales.

Un procès-verbal d'accord, de désaccord total ou partiel est rédigé à l'issue de la conciliation. En cas d'échec, le conflit est soumis soit à la procédure de médiation si les deux parties en conviennent, soit à la procédure d'arbitrage.

La médiation

La procédure de médiation est définie aux articles L.2523-1 et suivants et R.2523-1 et suivants du Code du travail. Elle peut être engagée :

- soit par le président de la commission de conciliation, qui invite les parties à désigner un médiateur ;
- soit par l'autorité administrative, sur demande conjointe, écrite et motivée, des parties au litige.

L'autorité administrative compétente est déterminée, comme pour la conciliation, par l'incidence géographique du conflit :

- le ministre en charge du Travail pour les conflits nationaux ou interrégionaux ;
- le préfet de région, ou, pour les conflits d'incidence régionale, départementale ou locale.

Si les parties ne s'entendent pas sur la désignation du médiateur, l'autorité administrative désigne ce dernier :

- sur une liste régionale élaborée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et arrêtée par le préfet de région ;
- sur une liste nationale.

Le médiateur soumet aux parties, dans un délai d'un mois à compter de sa désignation, des propositions, sous forme de recommandation motivée, en vue du règlement des points de conflit.

Le médiateur a les plus larges pouvoirs d'investigation et d'enquête : il peut requérir la production des documents utiles à sa mission, se faire assister par des experts (article R.2523-11 du Code du travail). La comparution personnelle des parties, comme la communication des documents requis, sont assorties de sanctions pénales (article L.2525-1 du Code du travail). Le mémoire remis par chaque partie doit être communiqué à la partie adverse.

Les parties ont la faculté, dans les huit jours suivant la réception de la proposition de règlement du médiateur, de notifier à celui-ci le refus de sa proposition. À défaut d'un tel rejet motivé par l'une des parties, le médiateur constate l'accord des parties.

En cas de refus par les parties de la recommandation du médiateur, les conclusions de la recommandation et les rejets motivés des parties sont rendus publics, dans un délai de trois mois, par le ministre chargé du Travail qui peut, en outre, publier le rapport du médiateur, s'il l'estime opportun (article L.2523-7 du Code du travail). Les parties ne peuvent pas s'opposer à la publication. L'accord des parties a les mêmes effets que les conventions collectives.

L'arbitrage

La procédure d'arbitrage est définie aux articles L.2524-1 et suivants et R.2524-1 et suivants du Code du travail. L'arbitre est choisi par les parties au conflit, ou selon les modalités établies d'un commun accord entre elles.

Les sentences arbitrales doivent être motivées et ne peuvent faire l'objet d'autres recours que devant la cour supérieure d'arbitrage.

La cour supérieure d'arbitrage connaît des recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi formés par les parties contre les sentences arbitrales. Si la cour prononce l'annulation de tout ou partie d'une sentence arbitrale, elle renvoie l'affaire aux parties qui peuvent désigner un nouvel arbitre.

Si la nouvelle sentence arbitrale fait l'objet d'un recours et est annulée, la cour suprême d'arbitrage désigne l'un de ses rapporteurs dont la sentence arbitrale ne pourra faire l'objet d'aucun recours.

• La médiation informelle de l'Inspection du travail

Dans le cadre de ses missions, l'inspecteur du travail, peut proposer son action de médiation auprès des parties en conflit.

• La médiation judiciaire

La loi n° 95-125 du 8 février 1995 relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative, et le décret d'application n° 96-652 du 22 juillet 1996 relatif à la conciliation et à la médiation judiciaires, prévoient les conditions de mise en œuvre de la conciliation et de la médiation judiciaires. Ces dispositions sont codifiées aux articles 131-1 à 131-15 du Code de procédure civile.

Il s'agit d'une des mesures que peut ordonner le juge judiciaire en cas d'urgence (article 808 du Code de procédure civile) ou en cas de dommage imminent ou de trouble manifestement illicite (article 809 du Code de procédure civile).

Le médiateur est nommé par le juge avec l'accord des parties, son intervention est d'une durée de trois mois renouvelable. Il ne dispose pas de pouvoir d'instruction mais peut entendre les parties. Il rend compte des difficultés rencontrées au juge. Si la médiation aboutit à un accord, ce dernier est homologué par le juge.

LES FICHES STATISTIQUES

SUR LES CONVENTIONS

COLLECTIVES DE BRANCHE

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

LES FICHES STATISTIQUES

SUR LES CONVENTIONS

COLLECTIVES DE BRANCHE

En mars 2012, un ensemble de données statistiques inédites sur les conventions collectives de branche a été mis en ligne sur le site du ministère chargé du Travail (www.travail.gouv.fr/IDCC). On y trouve notamment des fiches statistiques détaillées sur 254 conventions collectives de branche de plus de 5 000 salariés (hors conventions du secteur agricole), comportant un ensemble d'indicateurs sur l'emploi et les salaires, désagrégés selon différents critères (âge, sexe, catégorie socio-professionnelle, taille d'entreprise).

Ces fiches statistiques ont été réalisées sur la base d'une exploitation du fichier exhaustif des déclarations annuelles de données sociales (DADS) 2009 mis à disposition après retraitement statistique par l'INSEE, et sont accompagnées d'une publication "Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2009" (voir la rubrique "Pour en savoir plus" en fin d'article), dont les principaux résultats sont rappelés ici.

Les caractéristiques des salariés et des emplois varient fortement selon les branches. Ces écarts s'expliquent en partie par la diversité des métiers exercés, mais aussi par le fait que certaines conventions collectives, dites "catégorielles", ne s'appliquent qu'à certaines catégories socioprofessionnelles.

Dans l'ensemble de ces conventions collectives de branche, le salaire net moyen d'un équivalent-temps plein est d'environ 2 040 euros par mois en 2009. Les écarts salariaux entre branches sont à rapprocher des différences de profils des salariés. À catégorie socio-professionnelle donnée, les écarts de salaire moyen par branche restent néanmoins marqués, en particulier pour les cadres. En moyenne dans l'ensemble des conventions collectives de branche, le salaire mensuel net moyen d'une femme est inférieur de 20,7 % à celui d'un homme.

Au 31 décembre 2009, 715 conventions collectives de branche (hors branches agricoles) couvrent 15,4 millions de salariés selon les déclarations annuelles de données sociales⁽¹⁾. À des fins d'analyse statistique, ces conventions collectives sont agrégées en 490 conventions collectives qualifiées d'«agrégées», afin de tenir compte notamment de l'existence concomitante de conventions collectives d'échelons national et territorial pour une même activité (voir Encadré Définitions). Dans la suite, il est fait référence exclusivement aux conventions collectives de branche agrégées.

10 % DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE AGRÉGÉES CONCENTRENT 70 % DE L'EMPLOI SALARIÉ

En 2009, 20 % des conventions collectives de branche agrégées, soit une centaine de conventions, couvrent chacune moins de 1 000 salariés et ne totalisent que 0,2 % de l'effectif salarié de l'ensemble des branches. À l'inverse, 61 conventions collectives agrégées, soit un peu plus d'un dixième du périmètre de l'étude, ont 50 000 salariés ou plus, totalisant à elles seules plus de 70 % de l'emploi salarié. Les cinq conventions collectives de branche couvrant les effectifs salariés les plus nombreux sont celles des bureaux d'études techniques (697 200 salariés au 31 décembre 2009), du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (649 500 salariés), des transports routiers (642 000), du bâtiment ouvriers plus de 10 salariés (612 000 salariés), et des hôtels cafés et restaurants (580 100 salariés).

La suite de ce dossier présente les principales caractéristiques des 54 conventions collectives de branche agrégées couvrant plus de 50 000 salariés (désignées par la suite comme «principales conventions collectives»)⁽²⁾. Ces principales conventions collectives couvrent au total 9,8 millions de salariés sur un total de 15,4 millions de salariés couverts par une convention collective de branche (soit 64 %).

DES PROFILS SOCIODÉMOGRAPHIQUES TRÈS DIVERS SELON LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Hormis la convention nationale de la métallurgie ingénieurs et cadres qui par nature ne couvre que ces catégories, quatre conventions collectives de branche couvrant plus de 50 000 salariés comptent plus

1) Outre les branches agricoles, sont exclus de l'étude les salariés sous statut, les salariés régis par une convention d'entreprise, les salariés couverts par un ensemble d'accords et les salariés sans couverture conventionnelle. En outre, les salariés des particuliers employeurs sont exclus du champ de l'étude.

2) Sept conventions collectives couvrant au moins 50 000 salariés au 31 décembre 2009 sont exclues de l'analyse car leurs données ne sont soit pas diffusables au regard du secret statistique (trop peu d'entreprises concernées), soit jugées trop fragiles (certaines conventions du secteur sanitaire et social) étant donnée la méthode d'estimation utilisée (voir Y. Jauneau, 2012, Encadré 1).

de 40 % de cadres dans leurs effectifs (voir Tableau 1) : bureaux d'études techniques (55 %), télécommunications (50 %), banque (43 %), sociétés d'assurance (40 %). À l'inverse, trois conventions collectives du bâtiment et des travaux publics couvrent spécifiquement les ouvriers et plusieurs autres conventions comptent plus de deux tiers d'ouvriers : entreprises de propreté (92 %)³⁾, activités du déchet (74 %), transports publics urbains de voyageurs (73 %), transports routiers (68 %), fabrication de l'ameublement (67 %). Dans cinq branches, au moins 80 % des salariés occupent une position d'employé : gardien, concierges et employés d'immeubles (100 %), coiffure (95 %), prévention et sécurité (92 %), commerce de détail habillement textiles (81 %), commerce de détail fruits légumes épicerie (80 %), restauration rapide (80 %) (voir Tableau 1).

La part des femmes parmi les salariés couverts est également très variable selon les branches. On compte ainsi moins de 10 % de femmes dans les conventions collectives des ouvriers des travaux publics et du bâtiment, alors que le taux de féminisation est supérieur à 80 % dans les cabinets médicaux, la coiffure, la pharmacie d'officine et les succursales de vente au détail d'habillement. En moyenne, 43 % des 15,4 millions de salariés couverts par une convention collective de branche sont des femmes.

La convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles couvre des salariés nettement plus âgés que dans les autres conventions : 56 % des salariés y ont plus de 50 ans, contre en moyenne 22 % dans l'ensemble des branches. Dans quatre autres conventions collectives de branche, plus de 30 % de salariés sont âgés de 50 ans ou plus : établissements d'enseignement privés, caoutchouc, transports publics urbains de voyageurs et cabinets médicaux.

À l'inverse, la part des salariés de moins de 30 ans atteint au moins 40 % dans neuf branches et même 70 % dans la restauration rapide. La proportion de jeunes parmi les salariés couverts est notamment élevée dans les branches qui recourent largement à l'apprentissage : coiffure (21 % d'apprentis ; 56 % de jeunes) ; boulangeries pâtisseries artisanales (19 % d'apprentis ; 48 % de jeunes) ; bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés (11 % d'apprentis et 40 % de jeunes).

3) La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) classe les agents de propreté travaillant pour le compte d'une entreprise en "ouvrier". Si un particulier emploie un salarié pour des travaux ménagers, ce dernier est en revanche classé en tant qu'employé. Les particuliers employeurs sont exclus de cette étude.

DES TAUX DE CDD ET DE TEMPS PARTIEL TRÈS VARIABLES SELON LES BRANCHES

Les conventions collectives de branche où le temps partiel est très fréquent sont celles où la proportion de femmes et de jeunes est la plus élevée : restauration rapide (66 % de temps partiel) ou établissements d'enseignement privés (58 %) par exemple. Le temps partiel est à l'inverse peu présent dans de nombreuses branches industrielles (caoutchouc, plasturgie, métallurgie, industries chimiques, etc.) et dans la plupart des branches du bâtiment et des travaux publics.

En moyenne, 8 % des 15,4 millions de salariés couverts par une convention collective de branche sont employés en contrat à durée déterminée (CDD). Cette proportion dépasse 20 % dans le commerce d'articles de sports, d'équipement et de loisirs ainsi que dans la convention collective du sport. Le taux de CDD est en revanche inférieur à 2 % dans la métallurgie ingénieurs et cadres et le caoutchouc.

DES ÉCARTS DE SALAIRES ENTRE BRANCHES À RAPPROCHER EN PARTIE DES DIFFÉRENCES DE PROFIL DES SALARIÉS

Le salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (ETP) est de 2 040 euros en 2009 dans l'ensemble des conventions collectives de branche. Dans les conventions collectives couvrant plus de 50 000 salariés, il s'échelonne de 1 260 euros dans la coiffure à 3 850 euros dans la métallurgie ingénieurs et cadres, soit un rapport de 3,1 (voir Tableau 1). Les écarts de salaires entre branches renvoient en large part au champ d'application catégoriel de certaines branches et, plus généralement, à leur composition par catégorie socioprofessionnelle. Ainsi, plus la proportion de cadres est élevée, plus le salaire moyen de la branche tend à être important. Dans l'ensemble des branches où le salaire mensuel net moyen est inférieur à 1 500 euros, moins de 10 % des salariés sont des cadres ; dans celles où il est supérieur à 2 500 euros, plus de 20 % des salariés sont des cadres.

LE SALAIRE MOYEN DES FEMMES EST INFÉRIEUR À CELUI DES HOMMES DANS LA TRÈS GRANDE MAJORITÉ DES BRANCHES

En moyenne dans l'ensemble des conventions collectives de branche, le salaire mensuel net moyen d'une femme (1 770 euros) est inférieur de 20,7 % à celui d'un homme (2 230 euros). Dans la quasi-totalité des branches couvrant plus de 50 000 salariés, le salaire moyen

des femmes est inférieur à celui des hommes : cet écart dépasse 30 % dans l'immobilier, la mutualité, les sociétés d'assurance, la banque, les cabinets médicaux et 40 % dans les cabinets d'experts comptables (Tableau 1). Dans quatre conventions collectives de branche, le salaire moyen net des femmes est à l'inverse légèrement supérieur à celui des hommes : activités de déchet (+ 6,0 %), travaux publics ouvriers (+ 3,5 %), prévention et sécurité (+ 3,4 %) et bâtiment ouvriers plus de 10 salariés (+ 3,3 %).

L'écart de salaires entre hommes et femmes est à rapprocher des différences de profil entre salariés des différentes branches. Ainsi, l'écart de salaires entre les hommes et les femmes tend à s'accroître avec le taux de féminisation de la branche. Dans la banque, les sociétés d'assurance, l'immobilier, la mutualité, les cabinets d'experts comptables, branches très féminisées, le salaire des femmes est inférieur de plus de 30 % à celui des hommes. *A contrario*, les branches où le salaire moyen des femmes est supérieur à celui des hommes sont des branches où plus de 90 % des salariés sont des hommes.

Définitions

Les conventions collectives de branche analysées ici sont celles relevant du champ du ministère chargé du Travail, hors branches agricoles, soit 15,4 millions de salariés au total. Les 8,2 millions de salariés, non couverts par ces conventions collectives de branche, sont :

- les salariés couverts par des conventions collectives du secteur agricole soit 0,3 million de salariés ;
- les salariés sous statut (chemins de fer, industries électriques et gazières, RATP, Caisses d'Épargne, etc.) et les agents des fonctions publiques, soit au total 6,7 millions de salariés ;
- les salariés régis par une convention d'entreprise exclusive, non rattachée à une convention de branche (Club Méditerranée, Croix Rouge, etc.) soit 0,3 million de salariés ;
- les salariés couverts par un ensemble d'accords (intérimaires des entreprises de travail temporaire ou VRP) ou sans couverture conventionnelle ou statutaire, soit 0,9 million de salariés.

Chaque convention collective est repérée par son identifiant (IDCC). Pour décrire les branches, certaines conventions collectives ont été agrégées dans le même code IDCC, notamment dans les cas d'existence concomitante de conventions nationale et territoriale. En outre, une nomenclature regroupée des codes IDCC a été créée pour des besoins statistiques : la grille d'analyse des conventions regroupées pour l'information statistique (ou CRIS). À son niveau le plus global, elle comprend vingt-six postes.

Tableau 1 : Caractéristiques d'emploi par CRIS et pour les principales conventions collectives de branche non agricoles au 31/12/2009

Convention collective ou regroupement CRIS	Effectif salarié au 31/12/2009	En % des salariés présents			
		Cadres (**)	Employés	Ouvriers	
Ensemble des conventions collectives de branche	15 417 600	16	32	33	
A MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE, dont :	1 737 600	24	8	41	
00054 Métallurgie région parisienne	290 400	//	15	34	
00650 Métallurgie ingénieurs et cadres	411 400	100	//	//	
B BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS, dont :	1 519 300	6	5	81	
01596* Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés	393 900	//	//	100	
01597* Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés	612 000	//	//	100	
01702 Travaux publics ouvriers	208 600	//	//	100	
02609* Bâtiment ETAM	119 900	//	47	//	
02614* Travaux publics ETAM	66 900	//	32	//	
C CHIMIE ET PHARMACIE, dont :	520 800	26	11	25	
00044 Industries chimiques	229 600	25	9	35	
00176 Industrie pharmaceutique	133 300	32	9	19	
01996 Pharmacie d'officine	119 000	24	15	8	
D PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES, dont :	241 000	17	10	52	
00045 Caoutchouc	59 000	13	7	59	
00292 Plasturgie	127 700	13	9	61	
E VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	212 900	12	20	54	
F BOIS ET DÉRIVÉS, dont :	304 800	12	24	50	
01411 Fabrication de l'ameublement	55 100	9	13	67	
01880 Ameublement - négoce de l'ameublement	70 400	11	59	20	
G HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE, dont :	474 500	12	49	27	
00018 Industries textiles	76 500	13	16	55	
00675 Succursales de vente au détail d'habillement	91 800	11	70	5	
01483 Commerce de détail habillement textiles	74 300	9	81	5	
01557 Commerce articles de sports équipements loisirs	54 400	16	67	10	

Source : INSEE, DADS 2009 (fichier exhaustif) ; calculs DARES.

Champ : conventions collectives de branches en 2009 (hors branches agricoles).

// : catégorie socioprofessionnelle non couverte par la convention collective.

au 31/12/2009					Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent- temps plein (en %)
	Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel		
	43	25	8	21	2 040	- 20,7
	22	16	3	8	2 420	- 17,0
	27	19	3	7	2 310	- 13,9
	20	12	2	10	3 850	- 18,4
	11	31	6	8	1 860	- 2,3
	8	40	9	10	1 530	- 3,3
	7	32	7	7	1 760	3,3
	4	25	4	4	1 750	3,5
	38	22	5	14	2 010	- 22,4
	25	23	3	5	2 080	- 19,3
	56	19	6	18	2 660	- 24,6
	38	16	4	9	2 750	- 18,6
	58	14	5	13	3 190	- 21,0
	88	30	8	41	1 820	- 20,7
	29	15	3	8	2 270	- 21,1
	21	13	2	6	2 110	- 13,6
	32	16	4	8	1 950	- 21,2
	22	17	3	8	2 040	- 13,7
	31	21	5	11	1 870	- 14,1
	28	20	5	10	1 680	- 12,1
	44	30	8	18	1 800	- 14,5
	67	32	12	27	1 710	- 26,0
	50	12	6	12	1 860	- 26,0
	85	49	13	42	1 580	- 28,1
	78	37	14	35	1 520	- 22,6
	43	52	22	26	1 670	- 18,3

(*) IDCC agrégés. (**) Y compris chefs d'entreprise salariés.

Note : figurent ici les 22 regroupements CRIS et les 54 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2009 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

Convention collective ou regroupement CRIS		En % des salariés présents			
		Effectif salarié au 31/12/2009	Cadres (**)	Employés	Ouvriers
H	CULTURE ET COMMUNICATION,	599 000	33	25	22
	dont :				
00086	Publicité	80 900	39	21	13
00184	Imprimeries de labeur	69 100	13	12	62
01539	Commerces de détail papeterie bureau librairie	68 800	14	53	10
02148	Télécommunications	81 600	50	26	2
I	AGRO-ALIMENTAIRE,	821 300	8	31	50
	dont :				
00843*	Boulangeries pâtisseries artisanales	125 600	//	47	53
01505	Commerce de détail fruits légumes épicerie	62 500	6	80	10
J	COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT,	374 100	20	35	24
	dont :				
00573	Commerces de gros	332 000	18	35	26
K	COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE,	654 900	7	71	12
	dont :				
02216*	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	649 500	7	71	13
L	COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE,	411 700	12	59	12
	dont :				
01517	Commerces de détail non alimentaire	117 300	9	71	9
01606	Bricolage (vente au détail en libre-service)	72 500	9	69	8
01686	Commerces audiovisuel électronique équipement ménager	73 200	11	55	21
M	SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS,	517 900	9	23	52
	dont :				
01090	Services de l'automobile	434 400	9	24	52
01404	Commerce réparation tracteurs matériel agricole BTP	78 100	11	24	52
N	HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME,	920 400	6	70	14
	dont :				
01266	Restauration de collectivités	92 000	5	56	20
01501	Restauration rapide	133 100	4	80	9
01979*	Hôtels Cafés Restaurants	580 100	6	71	16
O	TRANSPORTS (HORS STATUTS),	860 500	9	19	61
	dont :				
00016	Transports routiers	642 100	7	17	68
00275*	Transports aériens personnel au sol	91 000	21	35	13
01424	Transports publics urbains de voyageurs	51 100	2	13	73

Source : INSEE, DADS 2009 (fichier exhaustif) ; calculs DARES.

Champ : conventions collectives de branches en 2009 (hors branches agricoles).

// : catégorie socioprofessionnelle non couverte par la convention collective.

au 31/12/2009					Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent- temps plein (en %)
	Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel		
	45	24	11	24	2 420	- 19,5
	53	29	8	16	2 600	- 21,9
	34	14	4	9	1 970	- 20,5
	48	29	8	21	1 770	- 23,0
	39	25	5	12	3 180	- 23,8
	44	28	9	17	1 780	- 23,7
	50	48	9	26	1 340	- 20,8
	58	35	13	36	1 360	- 15,3
	35	22	6	12	2 180	- 21,3
	34	22	6	11	2 090	- 20,4
	60	34	12	35	1 590	- 23,8
	60	34	13	35	1 590	- 23,9
	53	34	10	24	1 700	- 17,0
	63	38	13	27	1 560	- 19,0
	43	33	9	18	1 630	- 15,3
	36	40	13	16	1 760	- 13,2
	22	31	5	11	1 780	- 15,2
	22	32	5	12	1 750	- 15,1
	18	28	5	8	1 930	- 14,2
	49	41	13	33	1 550	- 12,9
	55	16	7	30	1 590	- 19,6
	52	71	7	66	1 320	- 7,1
	45	40	15	28	1 550	- 13,2
	23	17	7	13	1 940	- 6,2
	20	18	7	13	1 750	- 6,1
	41	15	3	19	3 030	- 29,1
	18	10	3	10	1 960	- 8,0

(*) IDCC agrégés. (**) Y compris chefs d'entreprise salariés.

Note : figurent ici les 22 regroupements CRIS et les 54 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2009 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

Convention collective ou regroupement CRIS		En % des salariés présents			
		Effectif salarié au 31/12/2009	Cadres (**)	Employés	Ouvriers
P	SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL, dont :	1 889 900	9	49	10
01147	Cabinets médicaux	84 300	5	54	11
02264	Hospitalisation privée	237 000	6	59	3
Q	BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES, dont :	737 500	35	35	2
01672	Sociétés d'assurances	134 600	40	36	2
02120*	Banque	263 600	43	20	1
02128	Mutualité	59 600	20	51	5
R	IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT, dont :	332 700	20	51	6
01043	Gardiens, concierges et employés d'immeubles	76 800	//	100	//
01527	Immobilier	142 800	26	38	6
S	BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES, dont :	812 900	49	23	7
01486	Bureaux d'études techniques	697 200	55	17	6
02098	Prestataires de services secteur tertiaire	112 400	12	62	12
T	PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES, dont :	239 600	23	55	5
00787	Cabinets d'experts comptables	128 200	26	61	4
U	NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ, dont :	627 400	3	25	67
01351	Prévention et sécurité	144 600	2	92	2
01810	Entreprises de propreté	356 200	2	3	92
02149	Activités du déchet	53 200	8	8	74
V	BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES, dont :	606 800	14	44	11
01516	Organismes de formation	95 300	23	20	5
02408*	Établissements d'enseignement privés	61 500	8	57	//
02511	Sport	56 000	6	20	7
02596	Coiffure	106 700	3	95	1

Source : INSEE, DADS 2009 (fichier exhaustif) ; calculs DARES.

Champ : conventions collectives de branches en 2009 (hors branches agricoles).

// : catégorie socioprofessionnelle non couverte par la convention collective.

au 31/12/2009					Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent- temps plein (en %)
	Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel		
	77	19	12	39	1 700	- 16,1
	93	16	7	49	1 650	- 36
	85	24	14	27	1 720	- 21
	59	21	4	16	2 870	- 37,3
	63	16	4	18	2 900	- 32,9
	55	23	3	13	3 150	- 36
	74	18	9	23	2 090	- 32
	59	18	7	24	2 110	- 27,4
	66	3	5	50	1 500	- 15,3
	61	25	8	17	2 200	- 30,7
	38	32	8	14	2 640	- 28,2
	34	31	7	13	2 780	- 23,9
	61	40	17	21	1 670	- 29,7
	74	26	5	21	2 360	- 38,6
	68	32	4	18	2 410	- 40,4
	43	18	12	38	1 460	- 18,9
	13	25	9	15	1 400	3,4
	65	15	15	57	1 280	- 17,1
	15	16	5	8	1 810	6,2
	60	31	13	32	1 930	- 35,2
	59	16	19	42	2 030	- 19,3
	76	13	13	58	1 420	- 20,9
	37	35	22	52	1 940	- 24,1
	88	56	10	26	1 260	- 16,0

(*) IDCC agrégés. (**) Y compris chefs d'entreprise salariés.

Note : figurent ici les 22 regroupements CRIS et les 54 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2009 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

Fiches statistiques sur les conventions collectives de branche de 5 000 salariés ou plus en 2009

Code IDCC	Intitulé	Regroupement CRIS	Effectif salarié au 31/12/2009
0016	Transports routiers	O	642 100
0018	Industries textiles	G	76 500
0023	Navigation personnel sédentaire	O	12 000
0043	Commission courtage importation exportation	J	41 900
0044	Industries chimiques	C	229 600
0045	Caoutchouc	D	59 000
0054	Métallurgie région parisienne	A	290 400
0083	Menuiseries charpentes portes planes	F	21 000
0086	Publicité	H	80 900
0087	Industries de carrières et de matériaux ouvriers	E	45 700
0112	Industrie laitière	I	47 100
0135	Industries de carrières et de matériaux ETAM	E	14 500
0158	Travail mécanique du bois scieries négoce	F	48 100
0176	Industrie pharmaceutique	C	133 300
0179	Coopératives de consommation	I	10 300
0184	Imprimeries de labeur	H	69 100
0200	Exploitations frigorifiques	I	6 800
0211	Industries de carrières et de matériaux cadres	E	7 000
0247	Industries de l'habillement	G	43 400
0275	Transports aériens personnel au sol	O	91 000
0292	Plasturgie	D	127 700
0363	Industrie fabrication des ciments cadres	E	5 400
0398	Négoce des matériaux de construction ouvriers	E	25 000
0412	Agences de voyages-guides accompagnateurs	N	5 400
0454	Remontées mécaniques	O	12 600
0468	Succursales du commerce de détail en chaussure	G	20 700
0478	Sociétés financières	Q	34 800
0489	Industries du cartonnage	F	14 100
0493	Vins cidres jus de fruits sirops spiritueux	I	41 600
0500	Commerces de gros bonneterie lingerie chaussures	G	20 300

Code IDCC	Intitulé	Regroupement CRIS	Effectif salarié au 31/12/2009
0504	Industries alimentaires diverses	I	19 300
0533	Négoce des matériaux de construction ETAM	E	38 800
0538	Manutention ferroviaire	U	8 100
0567	Bijouterie joaillerie orfèvrerie	V	17 000
0573	Commerces de gros	J	332 000
0637	Industries et commerce de la récupération	U	30 100
0650	Métallurgie ingénieurs et cadres	A	411 400
0652	Négoce des matériaux de construction cadres	E	5 400
0653	Sociétés d'assurances producteurs salariés	Q	8 800
0669	Industries de fabrication mécanique du verre	E	24 500
0675	Succursales de vente au détail d'habillement	G	91 800
0714	Métallurgie Moselle	A	27 000
0731	Commerce de quincaillerie interrégionale cadres	L	9 600
0733	Détaillants en chaussure	G	10 100
0759	Pompes funèbres	V	16 800
0787	Cabinets d'experts comptables	T	128 200
0822	Métallurgie Savoie	A	9 900
0827	Métallurgie Ardennes	A	14 000
0828	Métallurgie Manche	A	7 900
0836	Métallurgie Haute-Savoie	A	24 300
0843	Boulangeries pâtisseries artisanales	I	125 600
0860	Métallurgie Finistère	A	10 100
0863	Métallurgie Morbihan – Ile-et-Vilaine	A	25 600
0878	Métallurgie Rhône	A	45 100
0887	Métallurgie Eure	A	13 300
0897	Services interentreprises de médecine du travail	P	15 600
0898	Métallurgie Allier	A	8 300
0899	Métallurgie Marne	A	9 000
0911	Métallurgie Seine-et-Marne	A	13 600
0914	Métallurgie Ain	A	16 400
0915	Expertises évaluations industrielles commerciales	Q	7 600
0920	Métallurgie Vienne	A	8 400

Code IDCC	Intitulé	Regroupement CRIS	Effectif salarié au 31/12/2009
0923	Métallurgie Charente-Maritime	A	6 100
0930	Métallurgie Sarthe	A	17 900
0934	Métallurgie Indre	A	5 600
0937	Métallurgie Creuse Haute-Vienne	A	8 100
0943	Métallurgie Calvados	A	14 600
0948	Métallurgie Orne	A	8 000
0953	Charcuterie de détail	I	17 600
0959	Laboratoires d'analyses médicales	P	42 900
0972	Parfumerie de détail et esthétique	V	49 200
0979	Métallurgie Seine-Maritime Havre	A	10 300
0984	Métallurgie Eure-et-Loir	A	10 000
0992	Boucherie	I	39 500
0993	Laboratoires de prothèses dentaires	P	14 600
0998	Exploitation d'équipements thermiques OETAM	V	32 400
1000	Cabinets d'avocats	T	35 700
1014	Sociétés d'économie mixte d'autoroutes	O	8 400
1031	Associations familiales rurales	P	6 200
1043	Gardiens concierges employés d'immeubles	R	76 800
1059	Métallurgie Midi-Pyrénées	A	46 400
1077	Négoce et industrie des produits du sol et engrais	I	19 700
1090	Services de l'automobile	M	434 400
1147	Cabinets médicaux	P	84 300
1170	Industrie des tuiles et briques	E	6 200
1225	Commerces la Réunion	L	7 000
1266	Restauration de collectivités	N	92 000
1267	Pâtisserie	I	16 000
1285	Entreprises artistiques et culturelles	H	25 100
1286	Détaillants de confiserie chocolaterie biscuiterie	I	10 100
1297	Communication production audiovisuel public	H	14 800
1307	Exploitations cinématographiques	H	10 000
1314	Succursale d'alimentation gérants	K	5 400
1315	Métallurgie Haute-Marne Meuse	A	12 000

Code IDCC	Intitulé	Regroupement CRIS	Effectif salarié au 31/12/2009
1316	Organismes de tourisme social et familial	N	12 900
1351	Prévention et sécurité	U	144 600
1365	Métallurgie Meurthe-et-Moselle	A	12 800
1369	Métallurgie Loire-Atlantique	A	29 800
1375	Métallurgie Doubs	A	11 800
1383	Commerce de quincaillerie interrégionale employés	L	16 700
1387	Métallurgie Flandres Douaisis	A	24 200
1388	Industrie du pétrole	D	37 300
1391	Manutention et nettoyage aéroports région parisienne	U	5 300
1396	Industries des produits alimentaires élaborés	I	42 800
1404	Commerce réparation tracteurs matériel agricole BTP	M	78 100
1405	Expédition exportation de fruits et légumes	I	10 100
1408	Négoce combustibles solides liquides gazeux	D	16 000
1411	Fabrication de l'ameublement	F	55 100
1412	Installation aéraulique frigorifique et thermique	V	20 300
1413	Travail temporaire permanents	V	35 400
1423	Navigation de plaisance	O	14 800
1424	Transports publics urbains de voyageurs	O	51 100
1431	Optique-lunetterie de détail	L	31 600
1436	Sucrierie sucrierie-distillerie raffinerie	I	8 000
1470	Métallurgie Indre-et-Loire	A	8 800
1472	Métallurgie Pas-de-Calais	A	16 700
1480	Journalistes	H	41 300
1483	Commerce de détail habillement textiles	G	74 300
1486	Bureaux d'études techniques	S	697 200
1487	Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie	V	17 900
1492	Production des papiers cartons OETAM	F	21 000
1495	Transformation des papiers cartons OETAM	F	21 300
1499	Miroiterie transformation négoce du verre	E	13 300
1501	Restauration rapide	N	133 100
1504	Poissonnerie	I	12 300
1505	Commerce de détail fruits légumes épicerie	I	62 500

Code IDCC	Intitulé	Regroupement CRIS	Effectif salarié au 31/12/2009
1512	Promotion construction	R	21 400
1513	Production eaux boissons sans alcool bière	I	16 200
1516	Organismes de formation	V	95 300
1517	Commerces de détail non alimentaire	L	117 300
1525	Métallurgie Nord Dunkerque	A	6 500
1527	Immobilier	R	142 800
1534	Industrie et commerce en gros des viandes	I	45 600
1536	Distributeurs conseils hors domicile de boissons	I	13 900
1539	Commerces de détail papeterie bureau librairie	H	68 800
1555	Fabrication commerce produits pharmaceutiques	C	23 300
1557	Commerce articles de sports équipements loisirs	G	54 400
1558	Industries céramiques	E	11 100
1560	Métallurgie Alpes-Maritimes	A	6 700
1564	Métallurgie Saône-et-Loire	A	15 900
1576	Métallurgie Cher	A	7 600
1577	Métallurgie Hérault Aude Pyrénées-Orientales	A	7 700
1578	Métallurgie Loire Yssingaux	A	24 300
1580	Industrie de la chaussure	G	9 500
1586	Industrie de la salaison charcuterie en gros	I	37 900
1589	Mareyeurs expéditeurs	I	8 800
1592	Métallurgie Nord Valenciennois Cambrésis	A	21 200
1596	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés	B	393 900
1597	Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés	B	612 000
1601	Bourse	Q	8 700
1604	Métallurgie Seine Maritime Rouen Dieppe	A	19 400
1606	Bricolage (vente au détail en libre-service)	L	72 500
1607	Industries des jeux jouets et connexes	F	6 200
1611	Communication écrite directe	H	8 000
1619	Cabinets dentaires	P	36 500
1621	Répartition pharmaceutique	C	14 900
1624	Commerces de gros confiserie chocolaterie	I	8 600
1627	Métallurgie Puy-de-Dôme Clermont-Ferrand	A	11 500

Code IDCC	Intitulé	Regroupement CRIS	Effectif salarié au 31/12/2009
1628	Métallurgie Deux-Sèvres	A	12 900
1631	Hôtellerie de plein air	N	10 900
1634	Métallurgie Cotes d'Armor	A	5 400
1635	Métallurgie Gironde Landes	A	18 200
1672	Sociétés d'assurances	Q	134 600
1679	Sociétés d'assurances inspection	Q	6 800
1686	Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	L	73 200
1689	Fabriques d'articles de papeterie et de bureau	F	5 900
1702	Travaux publics ouvriers	B	208 600
1710	Agences de voyages	N	31 900
1732	Métallurgie Yonne	A	8 400
1747	Boulangerie et pâtisserie industrielles	I	42 900
1760	Jardineries graineteries	I	20 500
1761	Commerce de gros des tissus tapis linge de maison	G	5 400
1790	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	H	37 400
1794	Institutions de retraite complémentaire	Q	32 300
1797	Métallurgie Somme	A	9 100
1801	Assistance	Q	8 500
1809	Métallurgie Jura	A	6 400
1810	Entreprises de propreté	U	356 200
1813	Métallurgie Nord Maubeuge	A	8 800
1850	Avocats salariés	T	5 900
1867	Métallurgie Drome Ardèche	A	18 300
1875	Cabinets et cliniques vétérinaires	P	13 700
1880	Ameublement - négoce de l'ameublement	F	70 400
1885	Métallurgie Cote d'Or	A	11 100
1902	Métallurgie Maine-et-Loire	A	17 100
1909	Organismes de tourisme à but non lucratif	N	13 700
1912	Métallurgie Haut-Rhin	A	31 500
1921	Huissiers de justice	T	10 000
1930	Meunerie	I	21 900
1938	Industries transformation volaille	I	28 100

Code IDCC	Intitulé	Regroupement CRIS	Effectif salarié au 31/12/2009
1947	Négoce de bois d'œuvre et produits dérivés	F	12 400
1951	Cabinets d'expertises en automobiles	Q	5 200
1966	Métallurgie Loiret	A	14 800
1967	Métallurgie Bas-Rhin	A	36 200
1978	Fleuristes et animaux familiers	I	27 200
1979	Hôtels cafés restaurants (HCR)	N	580 100
1982	Négoce et services médico-techniques	P	21 500
1996	Pharmacie d'officine	C	119 000
2002	Blanchisserie interrégionale	G	32 100
2003	Métallurgie Vosges	A	8 100
2046	Centres de lutte contre le cancer	P	17 400
2060	Cafétérias	N	19 600
2089	Industrie des panneaux à base de bois	F	5 400
2098	Prestataires de services secteur tertiaire	S	112 400
2120	Banque	Q	263 600
2121	Édition	H	22 800
2126	Métallurgie Nîmes (Gard Lozère)	A	5 600
2128	Mutualité	Q	59 600
2147	Entreprises des services d'eau et d'assainissement	V	37 700
2148	Télécommunications	H	81 600
2149	Activités du déchet	U	53 200
2150	Sociétés anonymes et fondations d'HLM	R	34 800
2156	Grands magasins et magasins populaires	L	39 900
2162	Professions de la photographie	H	9 100
2198	Vente par à distance	L	38 700
2205	Notariat	T	47 400
2216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	K	649 500
2219	Taxis parisiens salariés	O	7 000
2221	Métallurgie Isère Hautes-Alpes	A	30 000
2247	Entreprises de courtage d'assurances réassurances	Q	32 200
2257	Casinos	N	16 200
2264	Hospitalisation privée	P	237 000

Code IDCC	Intitulé	Regroupement CRIS	Effectif salarié au 31/12/2009
2266	Métallurgie Mayenne	A	9 500
2272	Assainissement et maintenance industrielle	U	10 400
2332	Entreprises d'architecture	R	34 900
2335	Agences générales d'assurances	Q	23 300
2336	Foyers et services pour jeunes travailleurs	P	6 000
2344	Sidérurgie	A	28 800
2372	Entreprises de distribution directe	H	24 900
2389	Bâtiment TP ouvriers La Réunion	B	10 300
2408	Établissements d'enseignement privés	V	61 500
2409	Travaux publics cadres	B	48 300
2410	Biscoteries biscuiteries chocolateries	I	39 700
2420	Bâtiment cadres	B	44 500
2489	Métallurgie Vendée	A	15 100
2511	Sport	V	56 000
2528	Industries de la maroquinerie	G	15 600
2542	Métallurgie Aisne	A	10 000
2543	Cabinets de géomètres-experts	R	11 600
2579	Métallurgie Loir-et-Cher	A	8 200
2583	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes	O	5 500
2596	Coiffure	V	106 700
2609	Bâtiment ETAM	B	119 900
2614	Travaux publics ETAM	B	66 900
2615	Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et Seignanx	A	10 600
2630	Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-de-Haute-Provence	A	21 100
2642	Production audiovisuelle	H	5 900
2683	Portage de presse	H	7 600
2691	Enseignement privé hors contrat	V	10 000
2700	Métallurgie Oise	A	16 700
2717	Entreprises techniques au service création événement	H	12 700
2755	Métallurgie Belfort Montbéliard	A	24 100
3017	Ports et manutention CCN unifiée	U	15 700
3053	Métallurgie Haute-Saône	A	10 300

Pour en savoir plus

- Jauneau Y., *“Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2009”*, DARES Analyses n° 017, mars 2012.
- Fiches statistiques sur les conventions collectives, en ligne sur www.travail.gouv.fr/IDCC.
- Combault P. (2006), *“La couverture conventionnelle a fortement progressé entre 1997 et 2004”*, Premières Informations Premières Synthèses n° 46.2, novembre.
- Bichler G., Kerjosse R. (2011), *“Les salaires dans les entreprises – En 2009, les salaires progressent de 1,2 % en euros constants”*, INSEE Première n° 1384, décembre.
- André C. (2011), *“Les salaires par secteur et par branche professionnelle en 2009 : en recul dans le secteur des activités financières et d’assurance”*, DARES Analyses n° 098, décembre.
- La négociation collective en 2007, *“Grille d’analyse des conventions regroupées pour l’information statistique (CRIS)”*, ministère chargé du Travail, Bilans & Rapports.

L'EFFET DES REVALORISATIONS
SALARIALES DE BRANCHE
SUR L'ÉVOLUTION DES SALAIRES
MENSUELS BRUTS DE BASE
DANS LES ENTREPRISES
DE DIX SALARIÉS OU PLUS

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

L'EFFET DES REVALORISATIONS SALARIALES DE BRANCHE SUR L'ÉVOLUTION DES SALAIRES MENSUELS BRUTS DE BASE DANS LES ENTREPRISES DE DIX SALARIÉS OU PLUS

En France, le salaire est fixé librement entre l'employeur et le salarié, par le contrat de travail ou par décision de l'employeur, sous réserve du respect de règles légales et conventionnelles. Le montant du salaire effectivement versé au salarié doit être au moins équivalent à celui du minimum légal ou conventionnel. En effet, trois niveaux de fixation des salaires coexistent en France : le niveau national avec la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) par l'État, le niveau des branches avec la négociation des minima conventionnels et celui des entreprises avec la négociation annuelle sur les salaires. Depuis 2005, dans le cadre de la relance de la négociation salariale de branche impulsée par les pouvoirs publics, les branches sont incitées à maintenir les minima conventionnels des plus faibles niveaux de qualification à un niveau au moins équivalent à celui du SMIC. Entre le milieu des années 1990 et le milieu des années 2000, les salaires conventionnels avaient en effet décroché par rapport au SMIC dans un certain nombre de branches, suite aux fortes revalorisations du SMIC de 1995 et 1997 puis à la mise en œuvre des 35 heures. En 2009, les salaires conventionnels des plus faibles niveaux de qualification étaient au moins équivalents au montant du SMIC dans la majorité des branches ; mais ils restaient fortement concentrés autour de cette valeur plancher. Pour les salariés les moins qualifiés, la branche semble avoir en général peu de garanties à offrir relativement au SMIC. Outre ce rôle central du SMIC, la branche est aussi "concurrentée" par le développement de la négociation d'entreprise à l'œuvre depuis les années 1980 [1], même si les accords salariaux d'entreprise concernent toujours environ trois fois moins de salariés que les accords salariaux de branche [2].

Dans ce contexte où le niveau de la branche semble pris en tenaille entre les niveaux interprofessionnel et de l'entreprise, en quoi la négociation salariale de branche produit-elle un effet sur l'augmentation des salaires effectifs ? Est-il pertinent de soutenir la négociation de branche si celle-ci n'a que peu à offrir par rapport au SMIC ?

Pour éclairer ces questions, l'effet des revalorisations salariales de branche sur l'évolution du salaire mensuel brut de base a été estimé à partir du panel de l'enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) trimestrielle et de la base DGT-DARES des accords salariaux de branche sur la période 2003-2009 (Encadré 1). Les résultats présentés ici sont extraits d'une étude réalisée par la DARES [3].

L'analyse porte sur les salariés des entreprises de dix salariés ou plus d'un échantillon de 251 branches du secteur concurrentiel, hors agriculture, couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés, soit 10,5 millions de salariés en 2008, sur les 15,4 millions de salariés couverts par une convention collective de branche, hors branches agricoles [4].

MALGRÉ LA VIGUEUR DE LA NÉGOCIATION, LA BRANCHE N'OFFRE SOUVENT QUE PEU DE GARANTIES SUPPLÉMENTAIRES PAR RAPPORT AU SMIC POUR LES SALARIÉS LES MOINS QUALIFIÉS

Comme ils l'avaient déjà fait au début des années 1990, les pouvoirs publics ont impulsé à partir de 2005 une opération de relance de la négociation : un suivi régulier des branches a été instauré afin de contrôler, notamment, la conformité des minima avec le SMIC. En 2009, plus de 80 % des branches avaient un salaire conventionnel de bas de grille supérieur ou égal au SMIC. Toutefois, rares sont les branches qui offrent des garanties supplémentaires de rémunération par rapport au SMIC pour leurs salariés les moins qualifiés : en 2009, le salaire conventionnel des employés et des ouvriers les moins qualifiés était égal en moyenne au SMIC majoré de 1 %. Pour les ouvriers et les employés les plus qualifiés, les salaires conventionnels sont en moyenne nettement supérieurs au SMIC (+ 19 % pour les ouvriers les plus qualifiés en 2009, + 13 % pour les employés). Les salaires conventionnels des professions intermédiaires et, surtout, des cadres sont également très supérieurs au SMIC en général. Par exemple, pour les cadres, le salaire conventionnel variait de 1,06 à plus de 5 SMIC en 2009.

Malgré la vigueur de la négociation (depuis 2006, ce sont chaque année plus de quatre branches sur cinq qui revalorisent les salaires

conventionnels), les hausses de salaire conventionnel ne permettent souvent, pour les plus faibles niveaux de qualification, qu'une mise en conformité avec le SMIC qui, de toute façon, s'applique lorsque le salaire conventionnel lui est inférieur. Le rôle que joue la branche par rapport au SMIC dans l'augmentation des salaires effectifs peut donc être questionné, en particulier pour les salariés les moins qualifiés. Si l'on corrige les hausses de salaire conventionnel de l'effet du SMIC pour ne garder que les "bonus" de rémunération effectivement offerts par la branche par rapport à celui-ci (voir Encadré 2), les hausses moyennes du salaire conventionnel "hors effet du SMIC" pour les ouvriers et les employés les moins qualifiés ont en fait été très faibles sur la période 2003-2009 (Tableau 1).

Tableau 1. Évolution trimestrielle moyenne des salaires conventionnels en tenant compte ou non de l'effet du SMIC, 2003-2009

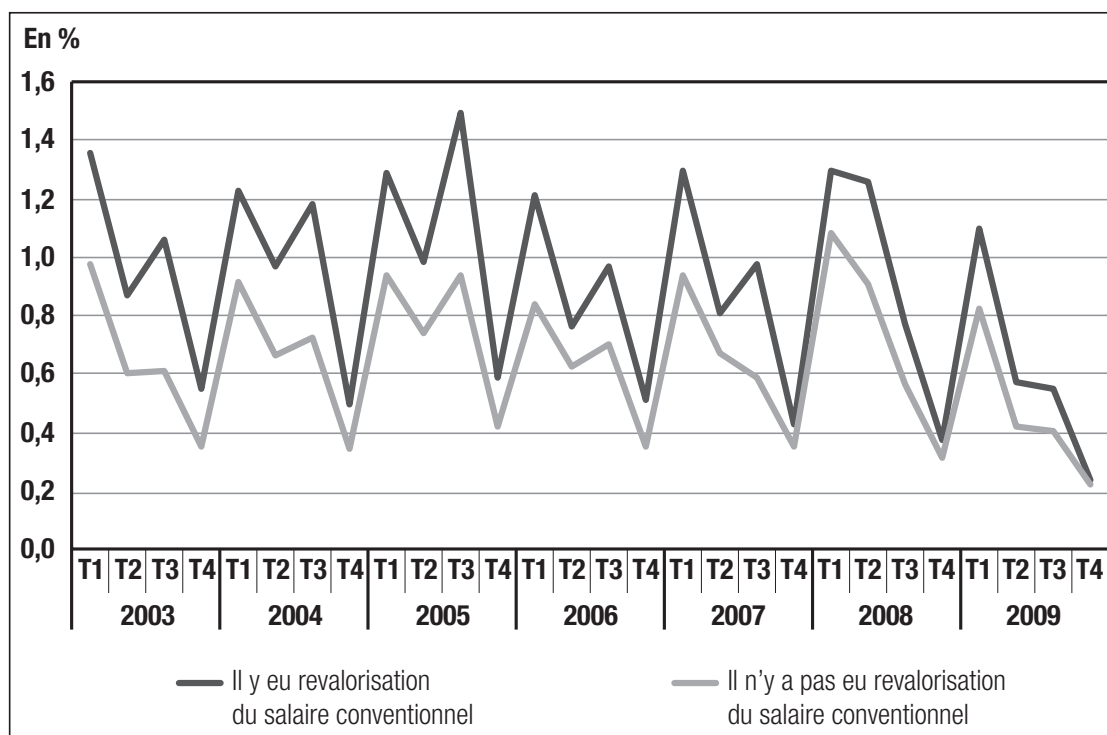
En %	Évolution des salaires conventionnels				Évolution des salaires conventionnels "hors effet du SMIC"			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Ouvriers								
minimum	0,65	0,81	1,27	0,46	0,28	0,17	0,14	0,02
maximum	0,69	0,56	0,69	0,46	0,69	0,55	0,67	0,45
Employés								
minimum	0,84	0,55	0,83	0,35	0,27	0,13	0,09	0,02
maximum	0,78	0,56	0,49	0,41	0,76	0,36	0,41	0,21
Professions intermédiaires								
minimum	1,01	0,45	0,46	0,30	1,01	0,39	0,40	0,24
maximum	0,90	0,46	0,32	0,32	0,90	0,46	0,32	0,32
Cadres								
minimum	1,12	0,41	0,27	0,23	1,12	0,41	0,27	0,23
maximum	1,24	0,26	0,14	0,21	1,24	0,26	0,14	0,21

Sources : panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; base des accords salariaux de branche DGT-DARES.
 Champ : salariés des entreprises de dix salariés ou plus d'un échantillon de 251 branches.
 Lecture : sur la période 2003-2009, le salaire conventionnel du plus faible niveau de qualification "ouvriers" a augmenté de 0,65 % en moyenne au premier trimestre (T1). Si l'on ne considère que les revalorisations qui garantissent des salaires conventionnels supérieurs au SMIC, le salaire conventionnel du plus faible niveau de qualification "ouvriers" a augmenté de 0,28 % en moyenne au premier trimestre (T1).

LES REVALORISATIONS DE SALAIRE CONVENTIONNEL ONT EU UN EFFET POSITIF SUR L'ÉVOLUTION DES SALAIRES MENSUELS BRUTS DE BASE ENTRE 2003 ET 2009

Entre 2003 et 2009, et à chaque trimestre, le salaire mensuel brut de base (SMB) a progressé plus rapidement en moyenne pour les salariés dont le salaire conventionnel a été revalorisé ce même trimestre (Graphique 1) que pour ceux qui n'ont pas été concernés par une revalorisation du salaire conventionnel. Par exemple, au premier trimestre 2006, le SMB a augmenté de 1,2 % pour les salariés dont le salaire conventionnel a aussi été revalorisé au premier trimestre 2006 tandis qu'il n'a augmenté que de 0,8 % pour les salariés dont le salaire conventionnel n'a pas été revalorisé ce trimestre-là.

**Graphique 1. Évolution trimestrielle du SMB selon
que le salaire conventionnel a été revalorisé
ou non, 2003-2009**



Sources : panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; base des accords salariaux de branche DGT-DARES.
Champ : salariés des entreprises de dix salariés ou plus d'un échantillon de 251 branches.
Lecture : au premier trimestre 2003, la hausse moyenne du SMB a été de 1,36 % pour les salariés dont le salaire conventionnel a été revalorisé contre 0,98 % pour les salariés qui n'ont pas été concernés par une revalorisation du salaire conventionnel.

Toutefois, cette plus forte progression du SMB pour les salariés concernés par une revalorisation du salaire conventionnel pourrait être liée à d'autres éléments influençant aussi l'évolution des salaires

mensuels bruts de base (éléments conjoncturels – inflation, SMIC, chômage – ou structurels – taille d’entreprise, secteur d’activité, etc.). Il convient donc de raisonner “toutes choses égales par ailleurs” (voir Encadré 3).

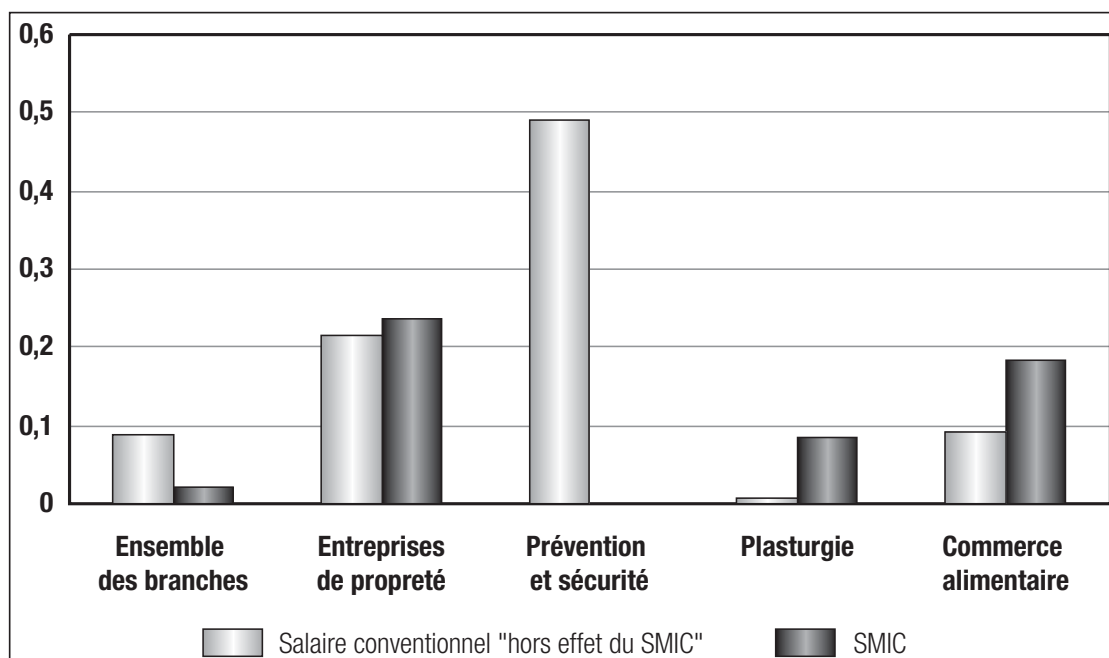
Une fois contrôlés les effets de la conjoncture et des facteurs structurels sur l’évolution des salaires, les revalorisations de salaire conventionnel ont eu un effet légèrement positif sur l’évolution du SMB entre 2003 et 2009 : lorsque le salaire conventionnel augmente de 1 %, la hausse du SMB est en moyenne supérieure de 0,068 point à ce qu’elle aurait été en l’absence de revalorisation du salaire conventionnel⁽¹⁾. L’effet du salaire conventionnel sur la progression du SMB est moindre que celui de l’inflation (0,230 point) mais supérieur à celui du SMIC (0,018 point).

Si l’on ne s’intéresse qu’aux hausses de salaire conventionnel qui garantissent des rémunérations supérieures au SMIC (hausses “hors effet du SMIC”), l’effet des revalorisations de salaire conventionnel sur l’évolution du SMB est plus élevé (0,087 point), de même que celui du SMIC (0,021 point) (Graphique 2). C’est particulièrement vrai pour les plus faibles niveaux de qualification “ouvriers” et “employés”. En effet, pour ces niveaux de qualification, les revalorisations de salaire conventionnel ne permettent souvent qu’une mise en conformité *a posteriori* avec le SMIC, d’où un faible impact des revalorisations de salaire conventionnel sur l’évolution du SMB en général. En revanche, les revalorisations qui offrent des garanties de rémunération supplémentaires par rapport au SMIC concernent surtout des branches dans lesquelles la proportion de salariés ayant une rémunération proche du SMIC est élevée (entreprises de propreté, entreprises de prévention et sécurité par exemple) : si le salaire conventionnel dépasse le SMIC, les salariés rémunérés aux alentours du SMIC seront mécaniquement concernés par la revalorisation de branche. Pour les faibles niveaux de qualification, la revalorisation de branche n’a donc vraiment d’impact sur le SMB que lorsqu’elle offre des garanties de rémunération supplémentaires par rapport au SMIC. Pour les autres niveaux de qualification, les revalorisations de branche, moins dépendantes du SMIC (Tableau 1), ont eu un effet positif sur l’évolution du SMB entre 2003 et 2009.

Les revalorisations de salaire conventionnel commentées dans la suite de l’étude sont “hors effet du SMIC” car ce sont celles qui permettent de mieux capter l’effet propre des revalorisations de branche par rapport au SMIC.

1) Par la suite, nous dirons qu’une revalorisation de 1 % des salaires conventionnels se répercute à hauteur de + 0,068 point sur la hausse du salaire mensuel brut de base.

Graphique 2. Effet des revalorisations de salaire conventionnel (hors effet du SMIC) par branche, 2003-2009
(en point de pourcentage)



Sources : panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; base des accords salariaux de branche DGT-DARES.
Champ : salariés des entreprises de dix salariés ou plus.

Lecture : dans la branche des entreprises de propreté, les revalorisations de salaire conventionnel se répercutent en moyenne à hauteur de + 0,214 point sur la hausse du SMB.
Le SMIC se répercute quant à lui à hauteur de + 0,238 point.

ENTRE 2003 ET 2009, LES REVALORISATIONS DE SALAIRE CONVENTIONNEL ONT EU PLUS D'EFFET DANS LES PETITES ENTREPRISES ET LORSQU'ELLES SONT INTERVENUES RÉGULIÈREMENT

L'effet des revalorisations de branche varie selon les caractéristiques de l'entreprise et la fréquence des négociations. Selon l'analyse "toutes choses égales par ailleurs", les revalorisations de branche ont eu plus d'effet dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 99 salariés que dans celles de 500 salariés ou plus entre 2003 et 2009. Ceci peut s'expliquer par le fait que la négociation d'entreprise est plus développée dans les grandes entreprises [5] et que les salaires y sont plus élevés en moyenne [6].

L'effet des revalorisations de salaire conventionnel varie aussi selon la durée écoulée depuis la précédente revalorisation : les relèvements qui interviennent régulièrement (fréquence annuelle ou infra-annuelle) sont ceux qui ont eu le plus d'effet sur le SMB entre 2003 et 2009. En effet, lorsque la branche conclut rarement des accords, les minima

conventionnels décrochent par rapport au salaire mensuel brut de base et les revalorisations de salaire conventionnel ont donc moins d'impact.

L'effet des revalorisations des salaires conventionnels sur l'évolution des salaires mensuels bruts de base diffère également selon les branches⁽²⁾ (Graphique 2). Alors que les revalorisations des salaires conventionnels influencent fortement l'évolution des salaires effectifs dans les branches de la propreté et de la prévention et sécurité par exemple, elles n'ont que très peu d'influence dans la branche de la plasturgie.

DANS LA BRANCHE DES ENTREPRISES DE PROPRETÉ ET DANS CELLE DES ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET SÉCURITÉ, LES REVALORISATIONS DE BRANCHE ONT FORTEMENT STRUCTURÉ L'ÉVOLUTION DES SALAIRES MENSUELS DE BASE ENTRE 2003 ET 2009

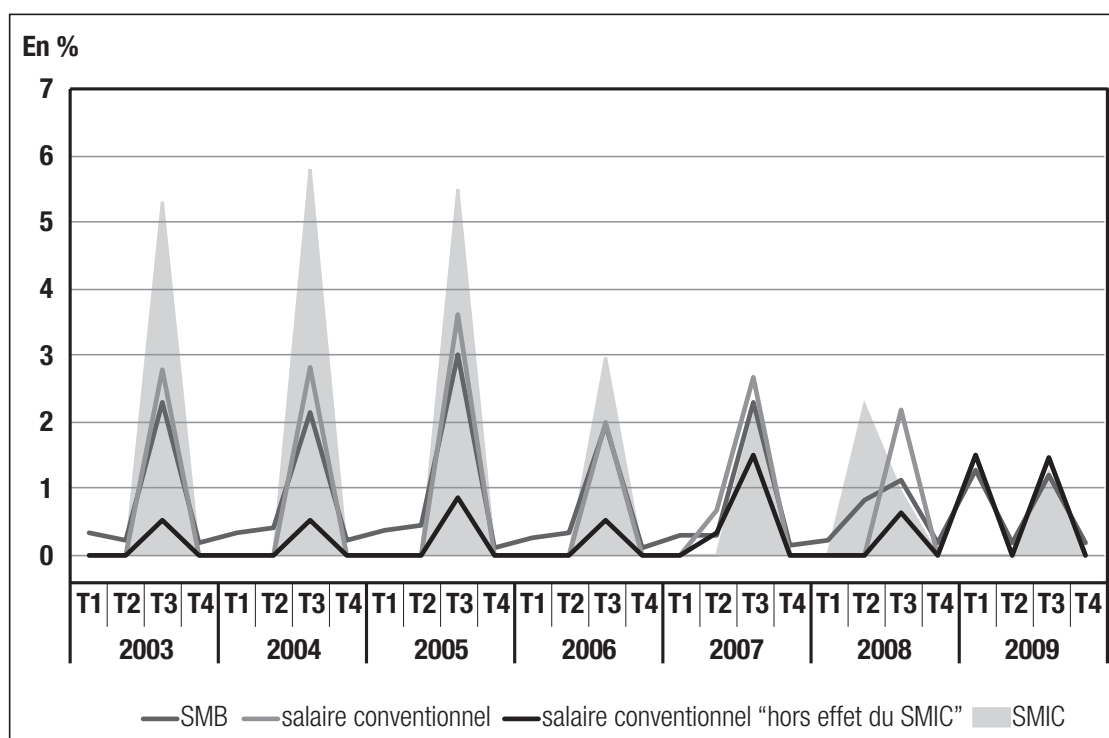
Les branches de la propreté et de la prévention et sécurité ont une proportion élevée de salariés faiblement qualifiés : la branche des entreprises de propreté compte environ 330 000 salariés dont 80 % sont des "agents de service" situés au bas de la grille de classification (AS1 à AS3), celle des entreprises de prévention et sécurité environ 140 000 salariés dont plus de 60 % sont des employés situés au plus faible niveau de qualification. Ces branches cherchent à maintenir leur plus faible niveau de salaire conventionnel à un niveau au moins égal au SMIC. En effet, la branche des entreprises de propreté négocie en début d'année les nouveaux salaires conventionnels qui prendront effet en juillet et elle intègre une clause de rendez-vous "au cas où la valeur du SMIC au 1^{er} juillet [vient] rattraper la valeur [du coefficient minimum] applicable à la même date" (cf. avenant n° 7 du 29 septembre 2008 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications). Cela a par exemple été le cas en 2006 et en 2008 et les salaires conventionnels ont été revalorisés en début d'année suivante à un niveau légèrement supérieur au SMIC en vigueur. Dans la branche des entreprises de prévention et sécurité, les hausses de salaire conventionnel sont décidées en fin d'année pour l'année ou les deux années suivantes, anticipant ainsi les futures hausses du SMIC. Le salaire du premier coefficient de la grille de classification (coefficient 120⁽³⁾) a toujours été maintenu au-dessus du SMIC entre 2003 et 2008 (en 2009, il était inférieur de 15 centimes au SMIC mensuel).

2) Quelques branches de plus de 100 000 salariés bien couvertes par l'enquête Acemo trimestrielle ont été sélectionnées.

3) Les coefficients 100 à 110 étaient, depuis l'accord du 26 septembre 1990, des coefficients d'accueil (période d'essai du salarié) ; ils ont été supprimés en 2006.

Dans la branche des entreprises de propreté, le SMB, le SMIC et le salaire conventionnel ont évolué de façon très similaire entre 2003 et 2009 (Graphique 3). Pour les plus bas niveaux de qualification, les hausses de salaire conventionnel n'ont permis bien souvent qu'une mise en conformité avec le SMIC, sauf aux premier et troisième trimestres 2009. Cependant, même si le SMIC influence fortement les revalorisations des salaires conventionnels, la branche a un "effet propre" sur l'évolution des salaires mensuels bruts de base : "toutes choses égales par ailleurs", une hausse de 1 % du salaire conventionnel "hors effet du SMIC" se répercute à hauteur de 0,214 point sur le SMB (Graphique 2). Le SMIC se répercute quant à lui à hauteur de 0,238 point. Dans cette branche, les revalorisations salariales de branche, elles-mêmes influencées par les revalorisations du SMIC, jouent un rôle important dans les évolutions du SMB.

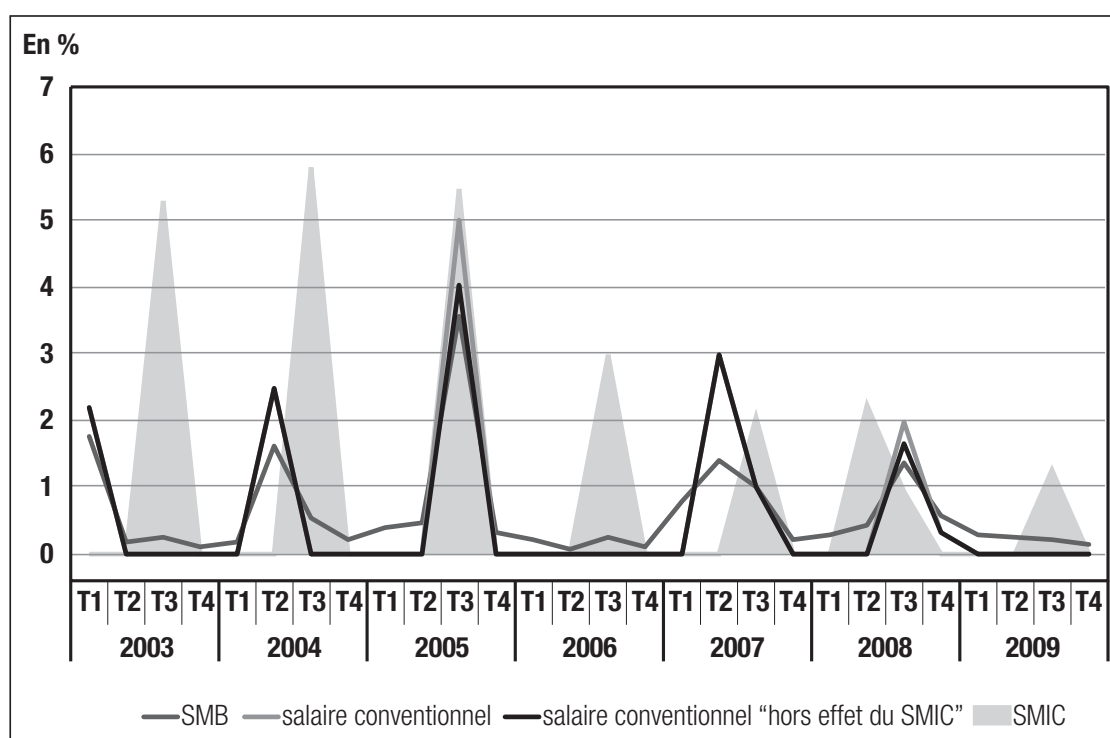
Graphique 3. Évolutions trimestrielles du SMB et du salaire conventionnel dans la branche des entreprises de la propreté, 2003-2009



Sources : panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; base des accords salariaux de branche DGT-DARES.
 Champ : salariés des entreprises de dix salariés ou plus.
 Lecture : au troisième trimestre 2003, dans la branche des entreprises de la propreté, la croissance du salaire conventionnel a été de + 2,5 % en moyenne et celle du SMB de + 2,3 %.
 Si l'on ne considère que les hausses qui garantissent des salaires conventionnels supérieurs au SMIC ("hors effet du SMIC", voir Encadré 2), la hausse moyenne du salaire conventionnel a été de + 0,5 % ce même trimestre.

Dans la branche des entreprises de la prévention et de la sécurité, entre 2003 et 2009, la hausse du SMB a particulièrement été forte les trimestres où une hausse des salaires conventionnels a pris effet tandis qu'elle a été faible dans le cas contraire (Graphique 4). En revanche, le SMIC a eu peu d'impact sur l'évolution du SMB, les hausses du SMB au troisième trimestre n'étant pas particulièrement marquées, sauf en cas de revalorisation du salaire conventionnel. Ceci est dû au fait que sur la période, le salaire conventionnel a été très souvent supérieur au SMIC en vigueur et parfois même au SMIC de l'année suivante. "Toutes choses égales par ailleurs", une hausse de 1 % du salaire conventionnel se répercute à hauteur de 0,492 point sur la hausse du SMB tandis que le SMIC n'a pas d'effet significatif (Graphique 2). Les revalorisations salariales de branche jouent donc un rôle important dans les évolutions du SMB, surtout pour les faibles niveaux de qualification mais aussi pour des niveaux de qualification plus élevés.

Graphique 4. Évolutions trimestrielles du SMB et du salaire conventionnel dans la branche des entreprises de prévention et sécurité, 2003-2009



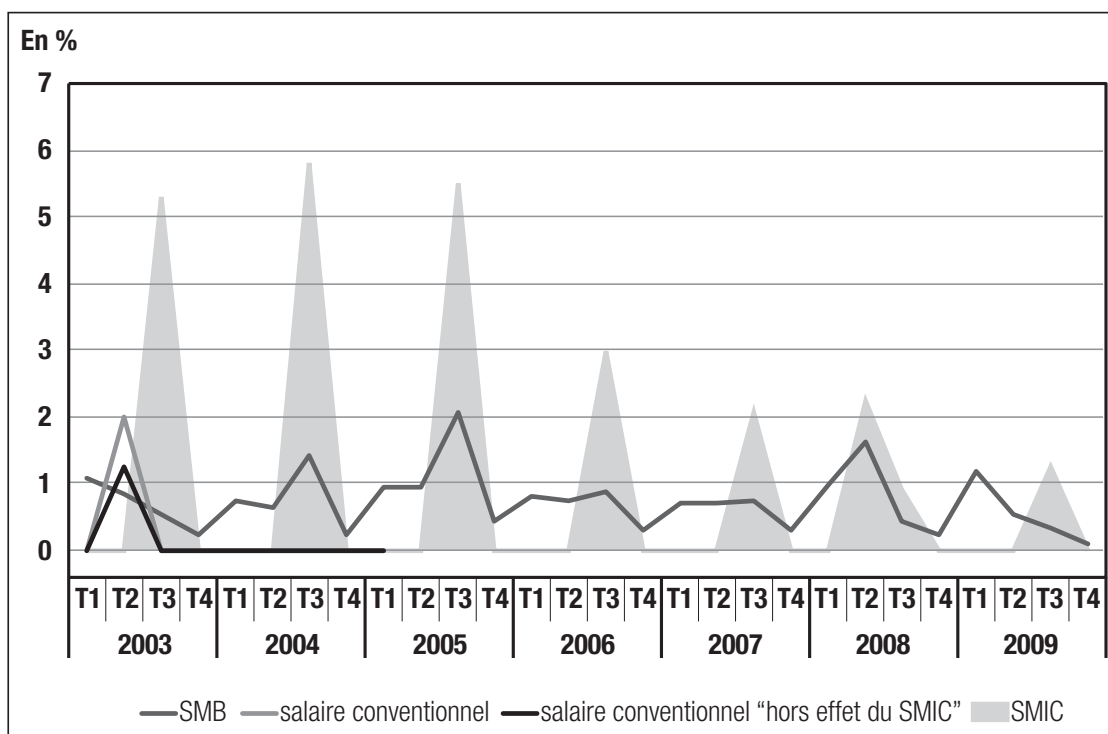
Sources : panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; base des accords salariaux de branche DGT-DARES.
Champ : salariés des entreprises de dix salariés ou plus.

Lecture : au premier trimestre 2003, dans la branche des entreprises de prévention et sécurité, la croissance du salaire conventionnel a été de + 2,5 % en moyenne et celle du SMB de + 1,6 %. Si l'on ne considère que les hausses qui garantissent des salaires conventionnels supérieurs au SMIC ("hors effet du SMIC", voir Encadré 2), la hausse moyenne du salaire conventionnel a été de 2,5 % ce même trimestre.

DANS LE COMMERCE ALIMENTAIRE, LES REVALORISATIONS DU **SMIC** ONT INFLUENCÉ PLUS FORTEMENT L'ÉVOLUTION DES SALAIRES QUE LES REVALORISATIONS DES SALAIRES CONVENTIONNELS

Composée majoritairement d'employés (environ 70 % des salariés) et dominée par de grosses entreprises (plus de 50 % des salariés travaillent dans des entreprises de 500 salariés ou plus), cette branche a fait face régulièrement à des difficultés de négociation entre 2003 et 2009. Les revalorisations des salaires conventionnels ont donc été assez irrégulières (Graphique 5). L'évolution du SMB est souvent plus forte les trimestres de revalorisation du SMIC (troisièmes trimestres 2004, 2005 et deuxième trimestre 2008). Au 1^{er} mars 2009, une revalorisation de branche a fixé des niveaux de salaire conventionnel tous supérieurs au SMIC, ce qui a entraîné une forte hausse du SMB au premier trimestre 2009. Au total, les hausses de salaire conventionnel se répercutent à hauteur de 0,090 point sur l'évolution des salaires mensuels bruts de base, soit un ordre de grandeur proche de celui obtenu pour l'ensemble des branches (Graphique 2). Les revalorisations du SMIC ont eu un impact beaucoup plus élevé (0,185 point) que celles des salaires conventionnels (0,090 point).

Graphique 5. Évolutions trimestrielles du SMB et du salaire conventionnel dans la branche du commerce alimentaire, 2003-2009



Sources : panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; base des accords salariaux de branche DGT-DARES.
Champ : salariés des entreprises de dix salariés ou plus.

Lecture : au deuxième trimestre 2003, dans la branche du commerce alimentaire, la croissance du salaire conventionnel a été de + 2,0 % en moyenne et celle du SMB de + 0,9 %. Si l'on ne considère que les hausses qui garantissent des salaires conventionnels supérieurs au SMIC ("hors effet du SMIC", voir Encadré 2), la hausse moyenne du salaire conventionnel a été de + 1,3 % ce même trimestre.

DANS LA PLASTURGIE, LES ÉVOLUTIONS DU SMB APPARAISSENT DÉCONNECTÉES DE CELLES DU SALAIRE CONVENTIONNEL SUR LA PÉRIODE 2003-2009

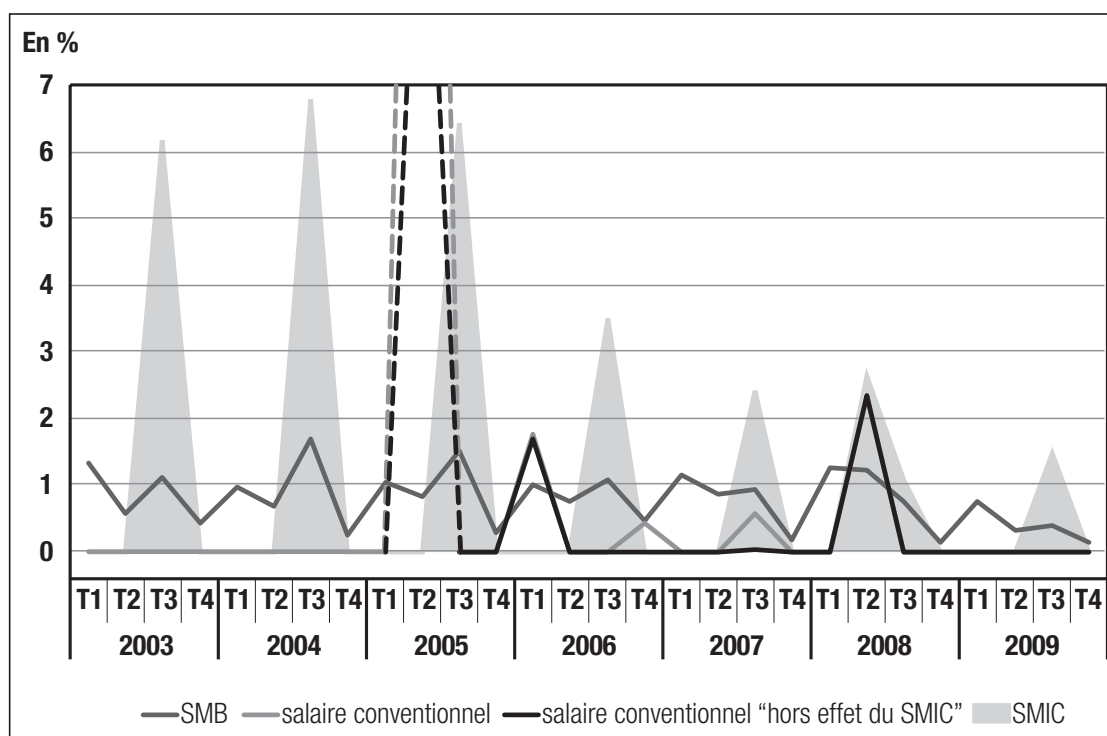
La plasturgie compte un nombre élevé de salariés peu qualifiés : plus d'un tiers des salariés de la branche sont situés dans le bas de la grille de classification. Comme la branche des entreprises de propreté, la plasturgie s'était engagée à "ce que le salaire minimum du coefficient 700 au 1^{er} juillet de chaque année ne soit pas dépassé par le SMIC" (accord du 16 décembre 2004) mais aussi à "ce que le salaire d'un coefficient donné soit toujours supérieur au salaire du coefficient précédent". Après plusieurs années sans texte salarial, l'accord du 16 décembre 2004, entré en vigueur le 15 avril 2005⁴⁾, prévoyait ainsi des hausses importantes⁵⁾ : les premiers coefficients ont été augmentés de plus de 40 % pour être mis en conformité avec le SMIC, les autres d'environ 10 % en moyenne

4) L'accord a été dénoncé en février 2008 et a cessé de produire ses effets en mai 2009.

5) Le dernier accord salarial avant 2004 datait du 10 novembre 1998 et fixait les salaires au 1^{er} janvier 1999.

pour respecter une certaine hiérarchie salariale. Après la revalorisation de toute la grille salariale au 1^{er} février 2006, les revalorisations suivantes (1^{er} octobre 2006 et 1^{er} juillet 2007) ont simplement consisté en une mise en conformité des deux premiers coefficients de la grille avec le SMIC. Ce n'est qu'au 1^{er} avril 2008 que les autres coefficients ont été revalorisés (Graphique 6). Au total, dans cette branche, les évolutions du SMB apparaissent largement déconnectées des évolutions du salaire conventionnel sur la période 2003-2009 et les revalorisations de salaire conventionnel sont très peu répercutées sur les évolutions des salaires mensuels bruts de base (0,006 point). Le faible effet des revalorisations de salaire conventionnel sur l'évolution du SMB dans la branche de la plasturgie peut en partie s'expliquer par leur faible fréquence (qui entraîne un décrochage entre le niveau du SMB et celui du salaire conventionnel) et par le fait qu'elles ne consistent souvent qu'en une mise en conformité avec le SMIC pour les faibles niveaux de qualification.

Graphique 6. Évolutions trimestrielles du SMB et du salaire conventionnel dans la branche de la plasturgie, 2003-2009



Sources : panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; base des accords salariaux de branche DGT-DARES.

Champ : salariés des entreprises de dix salariés ou plus.

Lecture : au premier trimestre 2006, dans la branche de la plasturgie, la croissance du salaire conventionnel a été de + 1,5 % en moyenne et celle du SMB de + 0,9 %. Si l'on ne considère que les hausses qui garantissent des salaires conventionnels supérieurs au SMIC ("hors effet du SMIC", voir Encadré 2), la hausse moyenne du salaire conventionnel a été de + 1,5 % ce même trimestre.

Note : au deuxième trimestre 2005, la hausse du salaire conventionnel a été de 23,0 % en moyenne, 10,3 % en corrigeant du SMIC.

CONCLUSION

En moyenne, entre 2003 et 2009, les revalorisations salariales de branche ont eu un effet positif sur l'évolution du salaire mensuel brut de base, effet d'autant plus fort que les branches ont négocié régulièrement. Dans les entreprises qui emploient moins de 100 personnes, la branche a joué un rôle régulateur plus important dans la fixation des salaires effectifs que dans les entreprises de taille supérieure.

Pour les salariés les moins qualifiés, la branche ne joue un rôle dans la fixation des salaires que lorsqu'elle offre des minima supérieurs au SMIC, les premiers niveaux des salaires conventionnels étant souvent très proches du SMIC. Pour les niveaux de qualification supérieurs dont les salaires conventionnels sont quasiment toujours supérieurs au SMIC, la branche a eu un effet positif en moyenne sur l'évolution du SMB entre 2003 et 2009. Sur la période, les revalorisations salariales de branche ont donc globalement eu un effet structurant sur la hiérarchie des salaires dans les entreprises.

Encadré 1 : Présentation des données

Données sur les accords salariaux de branche (base DGT-DARES)

À partir des données issues de la base des conventions collectives (BDCC) de la Direction générale du travail (DGT), la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) a constitué un panel trimestriel des niveaux et des évolutions de salaire conventionnel sur la période 2003-2009 pour un échantillon de 278 branches couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés, soit au total un ensemble de branches couvrant 13,8 millions de salariés en 2008. Le terme de "branche" regroupe ici les conventions collectives nationales et infranationales, ainsi que les avenants infranationaux aux conventions collectives nationales. Sont exclus de l'échantillon les conventions d'entreprise, les statuts, les accords interprofessionnels (voyageurs, représentants et placiers – VRP – par exemple), les branches dont les grilles hiérarchiques multiples et complexes ne peuvent faire l'objet de regroupements cohérents (journalistes par exemple) et les branches du secteur sanitaire et social dont les textes salariaux relèvent d'un agrément du ministère en charge de la Santé et non du ministère en charge du Travail.

Pour chaque branche et chaque catégorie socioprofessionnelle couverte par la branche (ouvrier, employé, profession intermédiaire, cadre), le salaire conventionnel est suivi pour le plus bas niveau de qualification (coefficient minimum) et le plus haut (coefficient maximum), soit huit niveaux de qualification au maximum si la branche couvre les quatre catégories socioprofessionnelles. Les branches peuvent négocier deux types de salaires : des salaires hiérarchiques et/ou des salaires garantis mensuels ou annuels. Environ la moitié des relèvements sur la période 2003-2009 portent sur des salaires hiérarchiques. Lorsque plusieurs types de salaires sont négociés pour un même niveau de qualification, les informations sont disponibles pour chaque type de salaire.

Par ailleurs, lorsque le mois de signature de l'accord est postérieur au mois d'effet (accord rétroactif), on considère le mois de signature comme mois d'effet car c'est à cette date-là que les décisions de branche auront potentiellement un effet sur les salaires effectifs. Les accords rétroactifs concernent principalement le secteur de la métallurgie qui négocie en fin d'année les rémunérations annuelles garanties pour l'année écoulée.

Panel des enquêtes Acemo trimestrielles

L'enquête Acemo trimestrielle de la DARES suit l'évolution du salaire mensuel de base (SMB) dans les entreprises de dix salariés ou plus de France métropolitaine. Tous les employeurs sont concernés à l'exception de six catégories d'entre eux : employeurs agricoles, administration publique, syndicats de copropriété, associations de type loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales. Elle couvre ainsi environ 12 millions de salariés et 200 000 entreprises. Le salaire mensuel de base ne comprend *a priori* ni les primes (sauf, le cas échéant, la prime liée à la réduction du temps de travail), ni les heures supplémentaires.

À partir de la grille de classification de la convention collective, trois niveaux de qualification sont définis pour chaque catégorie socioprofessionnelle (ouvrier, employé, profession intermédiaire et cadre) couverte par la convention. Les établissements répondants choisissent des postes de travail représentatifs de chaque niveau et déclarent pour chacun le salaire et l'horaire mensuels de base. Les douze niveaux de poste suivis trimestre après trimestre ont été panélisés [7], ce qui permet de suivre l'évolution trimestrielle du SMB de chaque poste.

Cette base comprend par ailleurs le niveau de garantie mensuelle de rémunération (GMR) en vigueur dans l'établissement.

Appariement des deux bases de données

L'appariement consiste à attribuer à chaque observation du panel Acemo l'évolution du salaire conventionnel correspondante. Il est réalisé sous l'hypothèse que la hausse du coefficient minimum de chaque catégorie socioprofessionnelle est représentative de la hausse du minimum conventionnel de la qualification de niveau 1 de l'enquête Acemo et que la hausse du coefficient maximum est représentative de la hausse du minimum conventionnel des niveaux de qualification 2 et 3 de l'enquête Acemo. Lorsque c'était possible, les cadres supérieurs ont été exclus de l'analyse car leurs salaires ne sont pas fixés par barème conventionnel.

Lorsque plusieurs types de salaire conventionnel sont négociés pour un même niveau de qualification, on choisit en priorité la hausse du salaire hiérarchique (dont l'assiette est la plus proche de celle du SMB) puis celle du salaire garanti mensuel. Les évolutions des différents types de salaire sont toutefois souvent très proches.

Certaines branches sont mal couvertes par l'enquête Acemo trimestrielle : ce sont les branches où la part des activités des ménages est importante (branches des particuliers employeurs) et les branches où la proportion d'entreprises de moins de dix salariés est élevée (coiffure par exemple). Seules les branches dont la couverture est supérieure à 50 % dans l'enquête Acemo trimestrielle sont conservées dans l'analyse (251 branches couvrant 11,8 millions de salariés en 2008 dont 10,5 millions dans le champ Acemo).

Encadré 2 : Calcul des hausses moyennes des salaires conventionnels

Salaire conventionnel

Pour chaque convention collective, la hausse moyenne du salaire conventionnel est calculée à partir de l'enquête Acemo trimestrielle : une hausse de salaire conventionnel étant attribuée à chaque poste de l'enquête, on calcule la hausse moyenne du salaire conventionnel un trimestre ou une année donnés en utilisant les pondérations de l'enquête Acemo trimestrielle.

Cette méthode de calcul suppose toutefois qu'à la date d'effet de l'accord tous les salariés sont concernés par l'accord alors qu'en pratique, ce n'est pas toujours le cas. En effet, un accord ne s'applique à tous les salariés d'une branche qu'après extension de celui-ci par le ministère chargé du Travail. Les délais d'extension sont en général inférieurs à quatre mois.

Calcul des hausses de salaire conventionnel qui garantissent des rémunérations supérieures au SMIC (salaire conventionnel "hors effet du SMIC")

Le SMIC influence le calendrier et l'ampleur des hausses de salaire conventionnel, les branches étant incitées à maintenir les salaires du bas de leur grille de classification à un niveau supérieur ou égal au SMIC. Les hausses octroyées à ces niveaux de qualification dépendent donc fortement de l'évolution anticipée du SMIC (si la branche négocie avant juillet) ou de celle constatée (si la branche négocie après juillet). De plus, lorsque le salaire conventionnel est inférieur au SMIC, c'est ce dernier qui s'applique. Pour neutraliser cette influence du SMIC sur les salaires conventionnels, un indicateur complémentaire de hausse du salaire conventionnel est calculé ne prenant en compte que les "bonus" de rémunération que la convention collective offre par rapport au SMIC :

- lorsque le salaire conventionnel avant et après revalorisation est inférieur au SMIC (ou à la garantie mensuelle de rémunération en vigueur dans l'établissement), la hausse du salaire conventionnel est mise à zéro puisque dans ce cas-là, le minimum légal qui s'applique au salarié n'est pas le salaire conventionnel mais le SMIC (11 % des salariés) ;
- lorsque le salaire conventionnel avant revalorisation est inférieur au SMIC mais qu'après revalorisation il devient supérieur au SMIC, c'est la différence entre le nouveau niveau de salaire conventionnel et le SMIC qui sert à calculer la revalorisation de branche et non la différence entre l'ancien et le nouveau niveau de salaire conventionnel (11 %) ;
- lorsque le salaire conventionnel avant et après revalorisation est supérieur au SMIC, la hausse du salaire conventionnel n'est pas modifiée (78 %).

À chaque poste de l'enquête Acemo trimestrielle est attribuée cette mesure complémentaire de la hausse de salaire conventionnel, ce qui permet, à partir des pondérations de l'enquête Acemo trimestrielle, d'en calculer une hausse moyenne.

Encadré 3 : Estimation de l'impact des hausses de salaire conventionnel sur l'évolution du SMB

L'impact moyen d'une hausse du salaire conventionnel sur l'évolution du SMB est estimé à partir de techniques économétriques. Les estimations économétriques permettent de raisonner "toutes choses égales par ailleurs" : on sépare l'impact des revalorisations de salaire conventionnel sur l'évolution du SMB de celui d'autres éléments pouvant aussi influencer les comportements des entreprises en matière d'augmentation des salaires.

Ces autres déterminants sont de trois types :

- facteurs liés à la conjoncture : ils sont mesurés par la variation trimestrielle de l'indice des prix à la consommation, le niveau de chômage et la variation trimestrielle du SMIC ;
- les facteurs liés à la catégorie socioprofessionnelle ;
- les facteurs liés à la structure de l'établissement : secteur d'activité de l'établissement taille d'entreprise.

Bibliographie

- [1] Barrat O., Chaput H., Naboulet N., Wolff L. (2007), "*Wage bargaining and compensation practices in France : an overview*", Actes du colloque Négociations salariales, emploi, politique économique et monétaire.
- [2] Avouyi-Dovi S., Fougère D., Gautier E. (2009), "*Les négociations salariales en France : une analyse à partir de données d'entreprises (1994-2005)*", Économie et statistique n° 426, INSEE.
- [3] André C. (2012), "*L'impact des relèvements salariaux de branche sur l'évolution du salaire mensuel brut de base entre 2003 et 2009*", DARES Analyses, n° 011.
- [4] Jauneau Y. (2012), "*Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2009*", DARES Analyses n° 17.
- [5] Bobbio M. (2011), "*Négociation collective et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2009 : l'emploi au cœur des négociations et des grèves*", DARES Analyses n° 047.
- [6] André C. (2011), "*Les salaires par secteur et par branche professionnelle en 2009 : en recul dans le secteur des activités financières et d'assurance*", DARES Analyses n° 098.
- [7] Goarant C., Muller L. (2011), "*Les effets des hausses du Smic sur les salaires mensuels dans les entreprises de plus de 10 salariés de 2006 à 2009*", INSEE-Références Salaire Emploi.

LES NÉGOCIATIONS DANS LES CHAMPS DU SPECTACLE VIVANT ET DU SPECTACLE ENREGISTRÉ EN 2011

Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT)

LES NÉGOCIATIONS DANS LES CHAMPS DU SPECTACLE VIVANT ET DU SPECTACLE ENREGISTRÉ EN 2011

Comme en 2010, l'accent a été mis, en 2011, sur les négociations se déroulant dans les deux derniers secteurs n'ayant pas achevé leurs travaux, à savoir celui du spectacle vivant privé et celui de la production cinématographique. Ces négociations ont conduit à la signature de deux textes début 2012 : la convention collective nationale des *entreprises du secteur privé du spectacle vivant* du 3 février 2012 et la convention collective nationale de la *production cinématographique* du 19 janvier 2012.

Avec la signature de ces deux textes, l'objectif initial de l'opération lancée en 2005 est donc désormais atteint même si, s'agissant tout particulièrement de la *production cinématographique*, le texte signé par une seule des six organisations patronales présentes autour de la table reste largement contesté.

I. RAPPELS

En 2005, à la suite du rapport de Jean-Paul Guillot "Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel" remis le 29 novembre 2004 à Renaud Donnedieu de Vabres, ministre de la Culture et de la Communication, l'État a engagé une profonde rénovation de la politique de l'emploi culturel.

La volonté affirmée des ministères chargés de la Culture et du Travail a été de restructurer le champ et d'enrichir le contenu de l'ensemble des conventions collectives et accords en vigueur dans les secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré, avec pour objectifs l'amélioration des conditions de travail et d'emploi des salariés techniciens et des artistes, et la résolution de la question de l'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle.

Ainsi, à partir de septembre 2005, les partenaires sociaux des secteurs du spectacle ont engagé un processus de négociation avec un rythme de réunions souvent très soutenu. Depuis 2005, ce sont quelque 477 réunions de commissions mixtes paritaires (CMP) et de groupes de travail qui ont été organisées. Les efforts ainsi déployés ont conduit dès la fin 2006 à la conclusion d'un certain nombre de textes. En 2011, les négociations se sont centrées sur les deux secteurs n'ayant pas abouti dans leur négociation, à savoir le *spectacle vivant privé* et la *production cinématographique*. Les partenaires sociaux de ces deux secteurs sont donc finalement parvenus à conclure un texte début 2012.

I.1. DONNÉES SUR LE SECTEUR DU SPECTACLE

Le secteur du spectacle regroupe des professions rattachées soit au spectacle vivant soit au spectacle enregistré. Il emploie des salariés permanents et recourt largement au statut très atypique de l'intermittence qui fait alterner périodes d'emploi et périodes de chômage.

Le statut d'intermittent du spectacle vise à répondre aux spécificités qui caractérisent les activités du spectacle. Son principe est de permettre aux artistes, techniciens et ouvriers de la production artistique de bénéficier d'un traitement spécifique en matière de contrats de travail et de droits au chômage, leur donnant la possibilité d'alterner périodes d'activité salariée et périodes indemnisées par l'assurance chômage. Les intermittents du spectacle sont majoritairement en contrat à durée déterminée d'usage (CDD-U), prévu à l'article L.1242-2 du Code du travail. Les annexes VIII (techniciens) et X (artistes) du régime d'assurance chômage définissent l'existence et les règles de fonctionnement du régime d'indemnisation spécifique des salariés employés dans le secteur du spectacle.

Le 6 mai 2011, les partenaires sociaux ont signé la nouvelle convention d'assurance chômage. Cette convention, qui prend la suite de celle signée le 19 février 2009, est applicable du 1^{er} juin 2011 au 31 décembre 2013. Elle a été agréée par arrêté publié au *Journal officiel* du 16 juin 2011.

D'après le dernier rapport annuel de la Cour des comptes, plus de 100 000 intermittents étaient indemnisés en 2010, soit un nombre en constante augmentation malgré le durcissement des conditions d'accès aux annexes VIII et X de la convention d'assurance chômage depuis 2003.

I.2. LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION ET LES PROBLÈMES POSÉS PAR LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE

La couverture conventionnelle des secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré a longtemps paru insatisfaisante, tant en ce qui concerne les champs d'application que le contenu des accords. Ainsi, le nombre de textes était important (20 conventions et 47 accords professionnels en vigueur en 2005). Ceci provoquait des chevauchements conventionnels sans combler des vides conventionnels. En outre, ces conventions et accords professionnels comportaient très peu de dispositions substantielles de la négociation collective (salaires, classifications, temps de travail, prévoyance, formation professionnelle, etc.). Ils n'étaient pas souvent utilisés comme vecteurs pour rationaliser le périmètre des cas de recours au CDD d'usage.

En 2005, dans le cadre de la mise en œuvre de la charte sur l'emploi dans le spectacle, le ministère de la Culture et de la Communication et le ministère délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes ont donc engagé une profonde rénovation de la politique de l'emploi culturel.

L'objectif principal de l'opération engagée a été de faire en sorte que le secteur du spectacle soit régulé par des conventions collectives et non plus, comme cela a pu être le cas longtemps, par l'assurance chômage. Ainsi, le but premier a été de restructurer et enrichir le contenu des textes existants. Pour ce faire, des commissions mixtes paritaires (CMP) présidées par un représentant nommé par le ministre chargé du Travail ont été mises en place dans les huit secteurs suivants :

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

Les négociations ont porté prioritairement sur certains thèmes : délimitations des conditions de recours au CDD d'usage, salaires et rémunération, temps de travail, financement des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales. En ce qui concerne le CDD d'usage, l'objectif initial était du reste ambitieux puisqu'à défaut d'accords encadrant davantage les fonctions concernées au 31 décembre 2006, le spectacle devait être retiré du décret listant les secteurs où il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée CDI (article D.1242-1 du Code du travail). Cette menace n'a cependant pas été mise en œuvre.

II. LES AVANCÉES DES NÉGOCIATIONS DANS LE SPECTACLE VIVANT ET LE SPECTACLE ENREGISTRÉ EN 2011

II.1. LES NÉGOCIATIONS DANS LES BRANCHES DU SPECTACLE VIVANT PRIVÉ ET DE LA PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE

En 2011, les négociations se sont poursuivies dans les secteurs du *spectacle vivant privé* et de la *production cinématographique*. Sur les 43 réunions de CMP et groupes de travail organisées dans les secteurs du spectacle, 30 ont concerné le *spectacle vivant privé* et la *production cinématographique*. Ces réunions ont abouti à la signature d'une convention collective nationale dans chacun des deux secteurs, même si celle conclue dans la *production cinématographique* est largement contestée.

Le 3 février 2012, après six années de négociation, les partenaires sociaux du spectacle vivant privé ont signé, unanimement, leur convention collective nationale et les six annexes la complétant :

- Annexe I : exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique ;
- Annexe II : exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles ;
- Annexe III : exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets ;
- Annexe IV : producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variété, jazz, musiques actuelles, à l'exception des cirques et des bals) et clauses générales de la convention collective visant les déplacements ;
- Annexe V : producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque ;
- Annexe VI : producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bals avec ou sans orchestre.

À son entrée en vigueur, conditionnée à son extension, le texte se substituera aux trois conventions collectives existantes :

- convention collective nationale étendue des *théâtres privés* ;
- convention collective nationale étendue régissant les rapports entre les *entrepreneurs de spectacles et les artistes dramatiques, lyriques, marionnettistes, de variétés et musiciens en tournées* ;
- convention collective nationale non étendue *chanson/variétés/jazz/musiques actuelles*.

La convention collective des *entreprises du secteur privé du spectacle vivant* du 3 février 2012 fait l'objet d'une demande d'extension.

Pour autant, les négociations dans la branche ne sont pas terminées et les partenaires sociaux ont programmé un second cycle de négociation devant préciser notamment les dispositions relatives aux captations⁽¹⁾. Les partenaires sociaux ont prévu par ailleurs d'engager des négociations en vue d'une révision de l'accord interbranche du spectacle vivant portant définition commune des champs d'application des conventions collectives des secteurs privé et public signé le 22 mars 2005.

S'agissant de la *production cinématographique*, la réunion du 19 janvier 2012 a, elle aussi, donné lieu à la signature d'un texte mais beaucoup plus contesté que le précédent.

Ce texte, qui fait l'objet d'une demande d'extension, a été signé du côté patronal par la seule Association des producteurs indépendants (API) et du côté salarié par la CGT, le SNTPT, la CFTC, la CGT-FO et la CFE-CGC.

Le texte déposé est composé à ce stade d'un titre I comportant les dispositions communes à l'ensemble des personnels visés par le champ et un titre II comportant les dispositions spécifiques applicables aux ouvriers et techniciens de la production cinématographique. Les titres III (dispositions spécifiques applicables aux artistes) et IV (dispositions applicables aux personnels permanents) sont toujours en cours de négociation.

1) La captation d'un spectacle vivant est son enregistrement tel qu'il a été conçu afin d'être représenté devant un public présent ou non lors de cette captation, que la captation ait lieu ou non à l'endroit où le spectacle a été ou sera présenté. La captation peut être sonore (diffusion radiophonique) ou audiovisuelle. Son exploitation peut être commerciale et/ou promotionnelle (ou à titre d'information) via un support de diffusion ou peut être réalisée à des fins d'archivage.

La convention telle que conclue n'a pas recueilli l'assentiment d'une large majorité du collège patronal qui reproche au texte de ne pas prendre suffisamment en compte les préoccupations et besoins des producteurs, notamment les plus petits. Les points les plus contestés portent sur les salaires et le temps de travail.

II.2. LES NÉGOCIATIONS DANS LES AUTRES BRANCHES DÉFINIES DANS LE CADRE DE L'“OPÉRATION SPECTACLE”

Les négociations se poursuivent dans les autres branches de l'“opération spectacle” que ce soit dans le cadre de CMP ou en commission paritaire simple.

La branche des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement* est l'une des branches ayant retrouvé un fonctionnement paritaire. Néanmoins, s'agissant des négociations portant sur les salaires dans le secteur du doublage, les partenaires sociaux continuent de se réunir dans le cadre d'une CMP. Malgré un rythme de réunion soutenu (huit réunions), aucun accord n'a pu être conclu sur la refonte des grilles de salaires et leur actualisation. La négociation se poursuit.

La branche de l'*édition phonographique* négocie également en paritaire. Un accord relatif à la captation a été conclu le 8 juillet 2011.

En 2011, les partenaires sociaux de la *production audiovisuelle* ont demandé à négocier dans le cadre d'une CMP l'annexe visant à définir les conditions d'emploi des musiciens dans cette profession.

Les partenaires sociaux de la branche dite du *spectacle vivant subventionné* continuent de négocier sur les thèmes renvoyés à un second cycle de négociation dans l'avenant du 20 février 2009 portant actualisation de la convention collective nationale des *entreprises artistiques et culturelles*. Ils ont par ailleurs conclu, le 15 avril 2011, un accord salarial étendu par arrêté du 13 juillet 2011 publié au *Journal officiel* du 22 juillet 2011.

Dans le secteur de la télédiffusion, la négociation d'une convention collective nationale applicable aux chaînes privées se poursuit. Le projet vise également à englober dans son champ d'application les entreprises relevant de l'actuelle convention collective nationale des *chaînes thématiques* du 23 juillet 2004.

De la même manière, dans la *radiodiffusion*, les négociations de branche se limitent au seul champ des radios privées dans le cadre de la convention collective nationale du 11 avril 1996.

Enfin, plusieurs accords interbranches sont à signaler au titre de 2011 :

- accord du 11 mai 2011 sur la formation professionnelle dans le spectacle vivant étendu par arrêté du 24 février 2012 publié au *Journal officiel* du 29 février ;
- avenant du 5 juillet 2011 à la convention portant création du fonds d'assurance formation du spectacle (désignation de l'AFDAS comme OPCA des branches du spectacle vivant et du spectacle enregistré) étendu par arrêté du 24 février 2012 publié au *Journal officiel* du 29 février ;
- avenant n° 3 du 16 juin 2011 portant révision du régime de prévoyance au profit des intermittents du spectacle en cours d'extension.

Partie 5

ANNEXES ET DOCUMENTS

IDENTIFIANT DES CONVENTIONS COLLECTIVES (IDCC)

L'Identifiant des Conventions Collectives (IDCC) correspond au numéro d'enregistrement d'une convention collective. Un IDCC est automatiquement attribué à toute nouvelle convention collective, que celle-ci se substitue à un texte existant ou qu'elle concerne un secteur jusque-là non couvert par le droit conventionnel. Il s'agit d'un numéro d'ordre de un à quatre chiffres (les IDCC les plus élevés concernent les conventions les plus récentes) qui permet de repérer sans équivoque, ni confusion une convention, puisqu'un numéro correspond à une seule convention.

En effet, la mention obligatoire de la convention collective dans le bulletin de salaire n'est pas toujours suffisante pour déterminer la convention applicable. La rubrique est souvent réduite à une mention ambiguë (exemple : Bâtiment) ou à un numéro de brochure des Journaux Officiels, qui peut regrouper plusieurs conventions. De plus, le numéro de brochure est largement insuffisant puisque toutes les conventions ne sont pas publiées à ce jour.

Pour les entreprises soumises à l'obligation de déclaration annuelle de données sociales (DADS), la norme en vigueur (DADS-U) impose désormais à l'employeur d'indiquer, *via* l'IDCC, la convention collective applicable à chacun de ses salariés. La collecte de cette information devrait notamment permettre d'améliorer considérablement la connaissance statistique des effectifs salariés par regroupements de branches professionnelles.

Les brochures des conventions collectives qu'édite la Direction de l'information légale et administrative (DILA - Journaux officiels) font mention de l'IDCC, comme c'est aussi le cas des informations disponibles sur le site de Légifrance (www.legifrance.gouv.fr). Par ailleurs, un moteur de recherche, disponible sur le site Internet du ministère chargé du Travail (<https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr>), permet de déterminer l'IDCC d'une convention collective donnée, à partir des mots de son titre.

L'attribution d'un IDCC pour chaque convention collective ne modifie en rien le processus d'application du droit conventionnel : la convention appliquée par l'employeur est celle qui correspond à l'activité principale réellement exercée par l'entreprise. L'employeur informe le salarié des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement, sur lesquels l'Administration n'est pas en mesure de se prononcer. Lorsqu'il cherche à déterminer quelle convention collective il doit appliquer, l'employeur peut, à titre indicatif, se référer au code APE de son entreprise attribué par l'INSEE. Cette indication peut s'avérer néanmoins approximative car il n'y a pas de correspondance univoque entre l'APE et la convention collective.

Un dossier pratique fait un état des lieux de l'information disponible en matière de droit conventionnel (voir *Partie 4 : L'accès aux conventions et accords collectifs sur Internet*).

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE

**ANNEXE 1 NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES
ISSUES DE LA BDCC**

**ANNEXE 2 TEXTES INTERPROFESSIONNELS
ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2010 :
RÉSULTATS DÉFINITIFS**

**ANNEXE 3 LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES
EN 2011**

**ANNEXE 4 LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS
ET DES ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS
EN 2011**

**ANNEXE 5 LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS
AYANT EU AU MOINS UN AVENANT
AU COURS DE L'ANNÉE 2011**

NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES DE LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS COLLECTIVES (BDCC)

COLLECTE DES INFORMATIONS

Les textes conventionnels comptabilisés et analysés sont les textes signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2011.

Lorsqu'ils sont déposés au ministère du Travail, ils font l'objet d'un enregistrement dans la Base de données des conventions collectives (BDCC). Y sont notamment consignées les informations concernant la signature du texte (date de signature, organisations signataires, etc.), sa forme juridique (accord, avenant, etc. voir ci-après), son champ d'application géographique, les thèmes abordés, et le cas échéant, la date de demande d'extension ainsi que les références de l'arrêté d'extension.

Lors de son enregistrement, chaque texte est identifié, soit comme un texte de base, soit comme un texte rattaché à un texte de base, de manière à conserver l'architecture des textes conventionnels telle qu'elle a été conçue par les partenaires sociaux. À l'issue de ce processus, le texte est adressé à la Direction de l'information légale et administrative (DILA - Journaux officiels), qui en assure la publication.

Les textes conventionnels d'entreprise, d'établissement ou de groupe sont déposés dans les unités territoriales du ministère chargé du Travail, ainsi que tous les textes du secteur agricole, quel que soit leur niveau de conclusion. Seuls les textes conclus au niveau de l'entreprise sont pris en compte dans le *Bilan*.

Les accords signés en 2011 et portés à la connaissance de la DGT avant le 9 mars 2012 sont pris en compte pour établir le *Bilan de la négociation collective*.

LISTE DES SIGLES UTILISÉS

IDCC

IDentifiant des Conventions Collectives

N° de Brochure

numéro de brochure des éditions des Journaux Officiels

BOH

numéro de Bulletin officiel hebdomadaire
des conventions collectives des éditions
des Journaux Officiels
www.journal-officiel.gouv.fr
rubrique BO convention collective

E

E étendu

Type de texte :

AI accord interprofessionnel

AP accord professionnel

CC convention collective

AV avenant

AIF avenant de niveau infranational
(régional, départemental...)
à un texte de base national

Niveau géographique :

N national

R régional

D départemental

A arrondissement

Conventions collectives :

Lorsqu'il est fait état d'une convention collective ou d'un texte conclu dans le cadre d'une convention collective dans le présent rapport, le nom de cette convention est signalé en italique. En revanche, les accords professionnels et interprofessionnels n'apparaissent pas en italique.

ANNEXE 2 •

TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2010 : RÉSULTATS DÉFINITIFS

Type de textes	Nombre de textes de base		Nombre d'avenants		Total	
	Provisoire ⁽¹⁾	Définitif	Provisoire ⁽¹⁾	Définitif	Provisoire ⁽¹⁾	Définitif
Textes nationaux	72	85	741	848	813	933
Accords interprofessionnels	4	4	18	21	22	25
Accords professionnels	64	76	60	86	124	162
Conventions collectives	4	5	663	741	667	746
Textes régionaux	1	1	221	260	222	261
Accords interprofessionnels	0	0	1	1	1	1
Accords professionnels	1	1	6	7	7	8
Conventions collectives	0	0	214	252	214	252
Textes départementaux/locaux	9	10	117	114	126	124
Accords interprofessionnels	2	3	0	0	2	3
Accords professionnels	4	4	0	0	4	4
Conventions collectives	3	3	117	114	120	117
TOTAL	82	96	1 079	1 222	1 161	1 318

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

(1) Le nombre de textes provisoire est le nombre de textes annoncé dans le Bilan de la négociation collective 2010.

ANNEXE 3 •

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES EN 2011

IDCC	Intitulé	Date de signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX				
3016	Convention collective des ateliers chantiers d'insertion	31/03/2011	Brochure 3379	
3032	Convention collective nationale de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie <i>Remplace : Convention collective nationale de la parfumerie de détail et de l'esthétique (IDCC 972)</i>	24/06/2011	Brochure 3123	
3013	Convention collective nationale de la librairie <i>Remplace : Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique, et de librairie (IDCC 1539)</i>	24/03/2011	Brochure 3252	
3017	Convention collective nationale unifiée Ports et Manutention <i>Remplace : Convention collective nationale de la manutention portuaire (IDCC 1763) et Convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche (IDCC 11)</i>	15/04/2011		
3043	Convention Collective Nationale des Entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 <i>Remplace : Convention collective nationale des entreprises de propreté (IDCC 1810)</i>	26/07/2011	Brochure 3173	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

IDCC	Intitulé	Date de signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX				
3053	Convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône <i>Remplace : Convention collective des industries métallurgiques, métalliques et mécaniques du département de la Haute-Saône et des industries qui s'y rattachent (IDCC 119)</i>	26/09/2011		
3028	Convention collective régionale des transports routiers et activités auxiliaires du transport de la Guadeloupe	30/05/2011	Brochure 3380	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

ANNEXE 4 •

LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2011

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX			
AI Accès des jeunes alternance-stages en entreprise Accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise	07/06/2011	BOH 2011/26	
AI** Accompagnement des jeunes maintien dans l'emploi Accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi	11/07/2011		
AI Accompagnement et accès des jeunes au logement Accord national interprofessionnel du 29 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi	29/04/2011	BOH 2011/26	
AI Accompagnement jeunes demandeurs d'emploi Accord national interprofessionnel du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi	07/04/2011	BOH 2011/22	
AI Association pour l'emploi des cadres (APEC) Accord national interprofessionnel du 12 juillet 2011 relatif à l'association pour l'emploi des cadres	12/07/2011		
AI** Contrat de sécurisation professionnelle Convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle <i>Remplace : Convention de reclassement personnalisé 2005 (ANI) et Convention de reclassement personnalisé 2009</i>	19/07/2011		06/10/2011

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AI** Contrat de sécurisation professionnelle (ANI) Accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle	31/05/2011		
AI** Indemnisation du chômage Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, règlement général, annexes I à XII et accords d'application n° 1 à n° 24 du 6 mai 2011	06/05/2011		15/06/2011
AI OPCALIA dispositions titre VI loi du 24/11/2009 Accord du 11 juillet 2011 portant application, pour OPCALIA, des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	11/07/2011	BOH 2011/36	
AI Retraite AGIRC/ARRCO/AGFF règles de gestion Accord du 18 mars 2011 portant sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF	18/03/2011	BOH 2011/17	
AP Aide à domicile commission validation accords d'entreprise Accord de branche valant règlement intérieur de la commission de validation des accords d'entreprise de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile	25/01/2011	BOH 2011/41	14/09/2011
AP* ** Aide à domicile répartition FPSPP pour 2011 Accord de la branche de l'aide à domicile relatif à la répartition du pourcentage du Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour l'année 2011	20/05/2011	BOH 2011/41	23/12/2011
AP** Alimentaires industries emploi et égalité professionnelle femmes hommes Accord sur l'emploi des femmes et des hommes dans les industries alimentaires	11/07/2011	BOH 2011/45	20/02/2012

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP Alimentaires industries OPCA (OPCALIM) Accord constitutif de l'OPCA "OPCALIM"	20/06/2011	BOH 2011/36	20/03/2012
AP Alimentaires interbranches CNPIEF Accord précisant le rôle de la commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi et de la formation professionnelle	02/11/2011	BOH 2012/10	
AP** Assurance rénovation du dialogue social Protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance	03/01/2011	BOH 2011/21	19/03/2012
AP** Banque Populaire égalité professionnelle F/H Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche Banque Populaire	23/11/2011	BOH 2012/10	
AP Banque Populaire salaires exercice 2011 Accord relatif aux salaires au titre de l'exercice 2011 conclu dans la branche Banque Populaire	03/03/2011	BOH 2011/15	
AP Banques assurances assistance OPCABAIA Accord portant création d'OPCABAIA	04/07/2011	BOH 2011/40	24/02/2012
AP Bâtiment Travaux Publics chèques-vacances Accord national relatif à l'organisation du chèque-vacances dans les entreprises du BTP visées à l'article L.411-1 du code du tourisme. <i>Remplace : Bâtiment Travaux Publics chèques-vacances</i>	04/05/2011	BOH 2011/31	
AP Bâtiment Travaux Publics prévention pénibilité Accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le Bâtiment et les Travaux Publics	20/12/2011	BOH 2012/8	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP Bois industrie commission validation accords entreprise Accord du 12 mai 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou les délégués de personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés dans les industries du bois et l'importation des bois	12/05/2011	BOH 2011/51	04/04/2012
AP Bois industrie égalité professionnelle Accord national du 5 juillet 2011 sur l'égalité professionnelle et salariale dans les industries du bois et l'importation des bois	05/07/2011	BOH 2011/51	
AP Bois menuiserie charpentes validation accords entreprise Accord relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs conclus par les représentants élus au CE ou la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés de la CCN des menuiseries, charpentes, constructions industrialisées	15/06/2011	BOH 2011/39	10/02/2012
AP Bois menuiseries égalité professionnelle femmes hommes Accord national du 27 octobre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles	27/10/2011	BOH 2012/10	
AP* ** Caisse d'Épargne élection représentants personnel Accord collectif national relatif aux élections des représentants du personnel au conseil de discipline national	29/03/2011	BOH 2011/28	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP* ** Caisse d'Épargne mise en œuvre vote électronique Accord collectif national sur la mise en œuvre du vote électronique au sein de la branche Caisse d'Épargne	29/03/2011	BOH 2011/28	
AP Carrières ciments tuiles formation professionnelle Accord interbranches relatif au développement de la formation professionnelle <i>Remplace : Carrières ciments tuiles formation professionnelle</i>	15/09/2011	BOH 2012/4	
AP Coopératives consommation désignation OPCA OPCALIA Accord relatif au choix d'un OPCA finançant la formation professionnelle dans la branche des coopératives de consommateurs	01/04/2011	BOH 2011/36	27/02/2012
AP Économie sociale égalité prévention discrimination Accord sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale	23/05/2011	BOH 2011/44	10/02/2012
AP Électriques et gazières industries frais d'études Accord relatif à l'aide aux frais d'études dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières	07/03/2011	BOH 2011/17	19/09/2011
AP Électriques et gazières mesures salariales 2012 Accord relatif aux mesures salariales 2012 dans la branche des industries électriques et gazières	24/11/2011	BOH 2011/50 Brochure 3368	
AP** Électriques gazières égalité professionnelle HF Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières	20/12/2011	BOH 2012/2	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP Électriques gazières industries primes indemnités Accord relatif aux primes et indemnités des industries électriques et gazières au 1 ^{er} janvier 2012	20/12/2011	BOH 2012/2	
AP Enseignement privé sous contrat formation Accord national inter-branches sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat <i>Remplace : Enseignement privé sous contrat CPNEFP</i>	27/06/2011	BOH 2011/40	
AP Enseignement privé sous contrat OPCA (OPCALIA) Accord relatif à la désignation d'un OPCA par la branche des établissements d'enseignement privé sous contrat <i>Remplace : Enseignement privé sous contrat formation</i>	27/06/2011	BOH 2011/40	
AP Esthétique cosmétique enseignement salaires minima Accord du 12 mai 2011 sur les salaires minima de la convention collective de l'Esthétique - Cosmétique et de l'Enseignement technique professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie <i>Remplace : Esthétique cosmétique enseignement salaires minima</i>	12/05/2011	BOH 2011/32	25/10/2011
AP** Esthétique cosmétique prorogation CCN parfumerie Accord du 20 septembre 2011 de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie portant sur la prorogation CCN de la parfumerie	20/09/2011	BOH 2011/48	20/02/2012
AP Fret ferroviaire formation professionnelle Accord relatif à la formation professionnelle dans la branche du transport ferroviaire (volet fret)	13/09/2011	BOH 2011/48	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP Hôtellerie restauration loisirs formation professionnelle Accord professionnel sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités de loisirs du 10 janvier 2011 <i>Remplace : Hôtel industrie apprentissage, Hôtel industrie formation professionnelle</i>	10/01/2011	BOH 2011/34	06/04/2012
AP Hôtel restaurant loisirs - OPCA (FAFIH) Accord national collectif professionnel du 20 juillet 2011 relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs, le FAFIH, en vue de son agrément <i>Remplace : Hôtel industrie formation OPCA FAFIH</i>	20/07/2011	BOH 2011/35	27/12/2011
AP Industrie alimentaire produit exotique prévoyance Accord du 11 février 2011 portant amélioration du régime de prévoyance des salariés dans les industries alimentaires diverses et les industries de produits exotiques <i>Remplace : Industrie alimentaire produit exotique prévoyance</i>	11/02/2011	BOH 2011/25	19/12/2011
AP Librairie formation professionnelle 2011 Accord sur la formation professionnelle des entreprises de la branche Librairie	24/03/2011	BOH 2011/28	24/02/2012
AP Librairie harmonisation champ d'application Accord portant sur l'harmonisation du champ d'application des accords de la branche Librairie	04/10/2011	BOH 2011/49	
AP Librairie salaires et primes 2011 Accord relatif aux salaires au sein de la branche librairie	24/03/2011	BOH 2011/28	29/12/2011
AP Maroquinerie commission validation accords entreprise Accord portant création d'une commission paritaire de validation dans la branche Maroquinerie	10/11/2011	BOH 2012/4	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP Maroquinerie formation professionnelle Accord relatif à la formation professionnelle continue (Maroquinerie)	22/12/2011	BOH 2012/9	
AP Maroquinerie salaires minima au 01/02/2011 Accord national relatif aux salaires minima dans les industries de la maroquinerie	06/01/2011	BOH 2011/14 Brochure 3157	27/05/2011
AP Médico-sociale sanitaire non lucratif OPCA UNIFAF Accord 2011-05 relatif à l'OPCA de la branche sanitaire, sociale, et médico-sociale privée à but non lucratif (UNIFAF) <i>Remplace : médico-sociale sanitaire non lucratif OPCA UNIFAF</i>	09/09/2011	BOH 2012/4	
AP Métallurgie formation professionnelle FPTLV Accord national du 1 ^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (métallurgie) <i>Remplace :</i> <i>Métallurgie ADTT 35 heures (signé le 28/07/1998)</i> <i>Métallurgie apprentissage formation (signé le 31/03/1993)</i> <i>Métallurgie emploi (signé le 15/03/2001)</i> <i>Métallurgie formation alternance OPCAIM (signé le 08/11/1994)</i> <i>Métallurgie formation objectifs et moyens (signé le 22/01/1985)</i> <i>Métallurgie formation professionnelle (signés le 20/07/2004, le 25/02/2003 et le 07/12/2009)</i>	01/07/2011	BOH 2011/34 Brochure 3109	23/12/2011
AP Panneaux à base de bois égalité professionnelle Accord national du 7 juillet 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'industrie des panneaux de bois	07/07/2011	BOH 2011/44	24/02/2012

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP** Papeterie librairie prorogation durée CCN Accord de prorogation de la durée d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988	20/10/2011	BOH 2011/49	20/02/2012
AP Papiers-cartons intersecteurs formation professionnelle - GPEC Accord professionnel portant sur le développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences <i>Remplace : Papiers cartons intersecteurs – CPNF</i> <i>Papiers cartons intersecteurs – formation professionnelle</i>	30/11/2011	BOH 2012/10	
AP Papiers cartons production transformation prévoyance Accord professionnel relatif à la prévoyance conventionnelle	06/10/2011	BOH 2012/1	
AP Sanitaire médico-sociale statut commercial OPCA-PL Accord de branche portant désignation d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA-PL) au sein de la branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial	27/07/2011	BOH 2011/36	24/02/2012
AP Spectacle désignation contribution OPCA (AFDAS) Avenant du 5 juillet 2011 à la convention portant création du Fonds d'assurance formation du spectacle du 12 septembre 1972 telle que modifiée par les précédents avenants et en dernier lieu celui du 25 mai 2005	05/07/2011	BOH 2011/40	24/02/2012

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP** Spectacle vivant formation professionnelle Accord-cadre du 11 mai 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises du spectacle vivant à l'exception des intermittents qui bénéficient d'un accord spécifique <i>Remplace : Spectacle vivant formation professionnelle</i>	11/05/2011	BOH 2011/32	24/02/2012
AP** Spectacle vivant plafonds congés 2011 Protocole d'accord relatif aux plafonds congés dans les branches d'activité concernées (spectacle vivant : théâtres privés, tournées, entreprises artistiques et culturelles et cabarets) pour la période du 1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012	08/03/2011	BOH 2011/31	
AP Tracteurs matériel agricole commercialisation OPCA AGEFOS-PME Accord visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue (AGEFOS-PME)	21/06/2011	BOH 2011/36	26/01/2012
AP Transports adhésion interbranches OPCA transports Accord d'adhésion du 26 mai 2011 portant sur le renouvellement de l'agrément de l'OPCA transports <i>Remplace : Transport formation OPCA</i>	26/05/2011	BOH 2011/40	
AP Travail temporaire formation FAF-TT (OPCA) Accord du 22 juin 2011 constitutif du Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF-TT), Organisme collecteur paritaire de la branche du travail temporaire (et statuts) <i>Remplace : Travail temporaire formation FAF-TT</i>	22/06/2011	BOH 2011/35	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX			
AI* ** Médiateurs sociaux saisonniers Pays Landes 2011 Protocole d'accord médiateurs sociaux du travail et intervenants ateliers droits et devoirs pour les salariés saisonniers du Pays Landes nature Côte-d'Argent (saison 2011)	27/05/2011	BOH 2011/35	
AI PME Meuse prévoyance frais médicaux Accord collectif interprofessionnel départemental conclu en vue de favoriser la mise en place d'un régime de garanties collectives de remboursement des frais médicaux au profit des salariés des petites et moyennes entreprises de la Meuse	11/07/2011	BOH 2011/44	
AI Marseille zone touristique ouverture dimanche Accord concernant l'ouverture du dimanche et la dérogation au repos dominical sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille	02/11/2011	BOH 2012/2	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

ANNEXE 5 •

LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2011

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX			
CCNE Acteurs du lien social et familial (1261) <i>N° 01-11 à la convention changement OPCA UNIFORMATION</i> <i>N° 02-11 compte épargne temps</i> <i>N° 03-11 accord-cadre prévention santé au travail</i> <i>N° 04-11 prévoyance</i> <i>N° 05-11 salaires</i> <i>N° 06-11 salaires minimaux (VP)</i>	<i>09/02/2011</i> <i>12/04/2011</i> <i>24/06/2011</i> <i>24/06/2011</i> <i>24/06/2011</i> <i>26/10/2011</i>	3218	<i>BOH 2011/24</i> <i>BOH 2011/29</i> <i>BOH 2011/31</i> <i>BOH 2011/31</i> <i>BOH 2011/34</i> <i>BOH 2011/46</i>
CCNE Activités de marchés financiers (CCNM) (2931) <i>N° 1 - frais de santé</i> <i>N° 1 - régime de prévoyance</i>	<i>16/06/2011</i> <i>16/06/2011</i>	3257	<i>BOH 2011/32</i> <i>BOH 2011/32</i>
CCNE Administrateurs mandataires judiciaires (2706) <i>N° 5 modification art 19-5 absence pour maladie</i> <i>N° 6 salaires minima au 01/04/2011</i>	<i>17/02/2011</i> <i>14/04/2011</i>	3353	<i>BOH 2011/22</i> <i>BOH 2011/22</i>
CCNE Aéronautique installation entretien réparation (1412) <i>Commission de validation des accords collectifs</i> <i>N° 53 modification période d'essai des non-cadres</i> <i>N° 54 modifiant forfait annuel jours</i>	<i>07/02/2011</i> <i>07/02/2011</i> <i>24/02/2011</i>	3023	<i>BOH 2011/25</i> <i>BOH 2011/25</i> <i>BOH 2011/26</i>
CCNE Aide, accompagnement, soins et services à domicile (2941) <i>N° 1-2011 modifiant la convention (retraite formation)</i> <i>N° 2-2011 garanties sociales et prévoyance</i>	<i>24/03/2011</i> <i>12/07/2011</i>	3381	<i>BOH 2011/41</i> <i>BOH 2011/41</i>
CCNE Air qualité associations agréées surveillance (2230) <i>Mise à jour de la convention qualité de l'air</i>	<i>12/05/2011</i>	3306	<i>BOH 2011/32</i>
CCNE Alimentation maison gérant succursales (1314) <i>N° 55 modification articles 5, 17 et 34 de la convention</i>	<i>31/01/2011</i>	3007	<i>BOH 2011/23</i>
CCNE Ameublement fabrication (1411) <i>Salaires catégoriels à compter du 01/03/2011</i> <i>N° 5 à l'accord du 26/04/2005 prévoyance</i> <i>Classification des emplois</i> <i>Mise à jour de la convention</i> <i>Formation professionnelle</i>	<i>23/02/2011</i> <i>30/06/2011</i> <i>19/10/2011</i> <i>19/10/2011</i> <i>07/12/2011</i>	3155	<i>BOH 2011/15</i> <i>BOH 2011/45</i> <i>BOH 2012/1</i> <i>BOH 2012/1</i> <i>BOH 2012/10</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
 * texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Ameublement négoce (1880) <i>Fermeture le dimanche Isère</i> <i>Salaires minima 2011</i> <i>Formation professionnelle</i> <i>N° 1 formation professionnelle</i>	11/07/2011 02/11/2011 01/12/2011 01/12/2011	3056	BOH 2011/42 BOH 2011/49 BOH 2012/5 BOH 2012/5
CCNE Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959) <i>Salaires minima au 01/04/2011</i> <i>Salaires minima 2011</i>	24/03/2011 08/09/2011	3114	BOH 2011/20 BOH 2011/41
CCNE Animation (1518) <i>N° 136 relatif à la retraite</i> <i>N° 137 relatif au temps partiel modulé</i> <i>N° 138 comité d'hygiène et conditions de travail</i> <i>N° 139 relatif à la valeur du point (VP)</i> <i>N°140 mise à disposition de salarié(s)</i> <i>N° 141 taux de cotisation prévoyance</i> <i>N°142 chèque emploi associatif & caisse prévoyance</i>	11/04/2011 26/09/2011 26/09/2011 26/09/2011 19/12/2011 19/12/2011 19/12/2011	3246	BOH 2011/28 BOH 2011/43 BOH 2011/43 BOH 2011/43 BOH 2012/6 BOH 2012/6 BOH 2012/6
CCNE ARCHITECTURE ENTREPRISES (2332) <i>Salaires (VP) au 01/02/2011 Aquitaine</i> <i>Salaires (VP) au 01/02/2011 Bourgogne</i> <i>Salaires (VP) au 01/02/2011 Centre</i> <i>Salaires (VP) au 01/01/2011 Alsace</i> <i>Salaires (VP) au 01/01/2011 Pays de la Loire</i> <i>Salaires (VP) au 01/01/2011 Nord - Pas-de-Calais</i> <i>Salaires (VP) au 01/01/2011 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i> <i>Salaires (VP) au 01/01/2011 Basse-Normandie</i> <i>Salaires (VP) au 01/01/2011 Corse</i> <i>N° 6 formation professionnelle taux OPCA-PL</i> <i>Salaires minima (VP) 2012 Picardie</i> <i>Salaires (VP) au 01/01/2012 Champagne-Ardenne</i> <i>Salaires (VP) au 01/01/2012 Haute-Normandie</i> <i>Salaires (VP) au 01/01/2012 Bretagne</i> <i>Salaires (VP) au 01/01/2012 Bourgogne</i> <i>Salaires (VP) à compter du 01/01/2012 Franche-Comté</i> <i>Salaires (VP) 2012 Alsace</i> <i>Salaires (VP) à compter du 01/01/2012 Auvergne</i> <i>Salaires (VP) à compter du 01/01/2012 Poitou-Charentes</i> <i>Salaires (VP) à compter du 01/01/2012 Limousin</i> <i>Salaires (VP) à compter du 01/01/2012 Rhône-Alpes</i> <i>Salaires (VP) 2012 Languedoc-Roussillon</i> <i>Salaires minima (VP) 2012 Midi-Pyrénées</i> <i>Salaires minima (VP) 2012 Lorraine</i> <i>Salaires (VP) 2012 Île-de-France</i>	20/01/2011 20/01/2011 20/01/2011 20/01/2011 31/01/2011 01/03/2011 11/03/2011 17/03/2011 07/04/2011 07/07/2011 18/10/2011 14/11/2011 14/11/2011 15/11/2011 21/11/2011 23/11/2011 24/11/2011 25/11/2011 05/12/2011 06/12/2011 06/12/2011 13/12/2011 16/12/2011 19/12/2011 22/12/2011	3062	BOH 2011/12 BOH 2011/12 BOH 2011/12 BOH 2011/20 BOH 2011/20 BOH 2011/20 BOH 2011/20 BOH 2011/20 BOH 2011/20 BOH 2011/37 BOH 2012/11 BOH 2012/2 BOH 2012/2 BOH 2012/2 BOH 2012/2 BOH 2012/4 BOH 2012/12 BOH 2012/4 BOH 2012/4 BOH 2012/4 BOH 2012/4 BOH 2012/12 BOH 2012/11 BOH 2012/11 BOH 2012/12

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666) <i>N° 7 salaires (VP) au 01/01/2011</i> <i>N° 8 - prévoyance portabilité et garanties santé</i> <i>N° 9 - désignation OPCA UNIFORMATION au 15/06/2011</i> <i>N° 12 salaires (VP) au 01/01/2012</i>	<i>09/02/2011</i> <i>17/05/2011</i> <i>06/06/2011</i> <i>15/11/2011</i>	3348	<i>BOH 2011/21</i> <i>BOH 2011/35</i> <i>BOH 2011/35</i> <i>BOH 2012/9</i>
CCNE Artistes interprètes télévision émissions (1734) <i>Modifiant annexe I rémunération (rediffusion)</i> <i>Prorogation à l'accord du 13/12/2007 rémunération</i>	<i>08/06/2011</i> <i>13/07/2011</i>	3278	<i>BOH 2011/48</i> <i>BOH 2011/48</i>
CCNE Artistiques culturelles entreprises (1285) <i>Salaires minima au 01/04/2011</i>	<i>15/04/2011</i>	3226	<i>BOH 2011/21</i>
CCNE Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>N° 23 salaires indemnités astreinte et repas</i> <i>Prévention de la pénibilité</i>	<i>14/03/2011</i> <i>12/12/2011</i>	3309	<i>BOH 2011/16</i> <i>BOH 2012/10</i>
CCNE Assistance sociétés (1801) <i>Accompagnement personne en fin de vie</i> <i>N° 24 révision de l'article 34 maladie et accident</i> <i>Financement du FPSPP</i> <i>N° 25 rémunérations au 01/01/2012</i>	<i>02/05/2011</i> <i>21/10/2011</i> <i>16/12/2011</i> <i>22/12/2011</i>	3279	<i>BOH 2011/23</i> <i>BOH 2011/47</i> <i>BOH 2012/5</i> <i>BOH 2012/7</i>
CCNE Assurance inspection sociétés (1679) <i>Rémunérations minimales pour l'année 2011</i> <i>Financement du FPSPP</i>	<i>27/04/2011</i> <i>12/12/2011</i>	3267	<i>BOH 2011/34</i> <i>BOH 2012/6</i>
CCNE Assurances agences générales personnel (2335) <i>N° 11 actualisation de la convention</i> <i>N° 2 à l'accord du 01/12/2004 OPCABAIA</i> <i>Formation répartition FPSPP</i> <i>N° 12 salaires minima au 01/01/2012</i>	<i>18/10/2011</i> <i>18/10/2011</i> <i>06/12/2011</i> <i>06/12/2011</i>	3115	<i>BOH 2011/48</i> <i>BOH 2011/48</i> <i>BOH 2012/1</i> <i>BOH 2012/1</i>
CCNE Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Désignation de l'OPCA AGEFOS-PME et financement formation professionnelle</i> <i>Prévoyance frais médicaux (annexe 7)</i> <i>À la convention formation professionnelle CPNEFP</i>	<i>08/07/2011</i> <i>15/09/2011</i> <i>18/10/2011</i>	3110	<i>BOH 2011/42</i> <i>BOH 2011/49</i> <i>BOH 2012/2</i>
CCNE Assurances sociétés (1672) <i>Rémunérations minimales pour l'année 2011</i> <i>Assurance maladie (RAMA)</i> <i>Financement du FPSPP</i>	<i>27/04/2011</i> <i>27/06/2011</i> <i>12/12/2011</i>	3265	<i>BOH 2011/34</i> <i>BOH 2011/38</i> <i>BOH 2012/6</i>
CCNE Audiovisuel électronique équipement ménager commerces (1686) <i>N° 2 à l'accord du 08/04/2005 fonctionnement CFA</i>	<i>16/03/2011</i>	3076	<i>BOH 2011/25</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Automobile cabinets d'expertises (1951) <i>N° 39 grille salaires minima au 01/01/2011</i>	04/01/2011	3295	BOH 2011/42
CCNE Automobile services (1090) <i>Activités et missions de l'ANFA</i> <i>Égalité professionnelle mixité des emplois</i> <i>N° 3-11 à l'accord du 23/06/2010 dialogue social</i> <i>N° 59 à l'accord du 16/11/2000 prévoyance</i> <i>Prévoyance organisme assureur IPSA</i> <i>Capital fin de carrière retraite anticipée</i> <i>N° 1 à l'accord du 20/01/2004 relatif aux CQP</i> <i>N° 2 à l'accord du 30/06/2004 professionnalisation</i> <i>N° 16 à l'accord du 16/11/2000 prévoyance</i> <i>N° 17 à l'accord du 16/11/2000 prévoyance</i> <i>N° 1 à l'accord du 14/12/2004 relatif à la VAE</i> <i>N° 1 à l'accord du 14/12/2004 relatif au DIF</i> <i>RNQSA et RNCSA pour l'année 2012</i> <i>N° 60 modifiant dispositions convention - lois sociales</i> <i>N° 61 - salaires minima</i> <i>N° 6-11 délibération paritaire emploi seniors</i> <i>N° 62 relatif au compte épargne temps</i> <i>N° 18 à l'accord du 16/11/2000 prévoyance</i>	26/01/2011 26/01/2011 22/03/2011 22/03/2011 22/03/2011 28/04/2011 28/04/2011 28/04/2011 28/06/2011 28/06/2011 28/06/2011 28/06/2011 28/06/2011 05/07/2011 05/07/2011 20/10/2011 20/10/2011 15/12/2011	3034	BOH 2011/21 BOH 2011/17 BOH 2011/28 BOH 2011/20 BOH 2011/20 BOH 2011/28 BOH 2011/28 BOH 2011/28 BOH 2011/37 BOH 2011/37 BOH 2011/37 BOH 2011/37 BOH 2011/37 BOH 2011/37 BOH 2011/34 BOH 2011/47 BOH 2011/52 BOH 2012/6
CCNE Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>Salaires (RAG pour 2011)</i>	21/09/2011	3336	BOH 2011/46
CCNE Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>N° 97 bis modification taux contribution OPCA-PL</i> <i>N° 102 indemnités de fin de carrière</i> <i>N° 103 modifiant l'avenant n° 93 dépendance</i> <i>N° 104 relatif à l'ancienneté</i> <i>Prévention et gestion des risques psychosociaux</i> <i>N° 105 minima conventionnels au 01/01/2012</i> <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	25/02/2011 25/03/2011 27/05/2011 01/07/2011 01/07/2011 18/11/2011 16/12/2011	3078	BOH 2011/23 BOH 2011/27 BOH 2011/32 BOH 2011/35 BOH 2011/35 BOH 2011/50 BOH 2012/7
CCNE Avocats salariés (1850) <i>Prévention et gestion des risques psychosociaux</i> <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> <i>N° 12 salaires au 01/01/2012</i>	01/07/2011 16/12/2011 16/12/2011	3078	BOH 2011/35 BOH 2012/7 BOH 2012/5

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Banque (2120) <i>Salaires minima 2011</i> <i>Sécurité des agences bancaires</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i> <i>Accord harcèlement et violence au travail</i> <i>À l'accord du 10/06/2011 formation professionnelle</i> <i>Gestion prévisionnelle emplois compétences GPEC</i>	31/01/2011 04/04/2011 10/06/2011 17/06/2011 03/11/2011 03/11/2011	3161	BOH 2011/16 BOH 2011/30 BOH 2011/38 BOH 2011/37 BOH 2011/52 BOH 2012/4
CCNE Bâtiment ETAM (2609) <i>Salaires minima 2011 Lorraine</i> <i>Salaires minima 2011 Poitou-Charentes</i> <i>Salaires appointements minimaux au 01/04/2011 Pays de la Loire</i> <i>Salaires minima 2011 Alsace</i> <i>Salaires minima 2011 Rhône-Alpes</i> <i>N° 3 salaires minima 2011 Bourgogne</i> <i>Salaires minima 2011 Languedoc-Roussillon</i> <i>Salaires minimaux au 01/03/2011 Midi-Pyrénées</i> <i>Salaires minima 2011-2012 Aquitaine</i> <i>Salaires au 01/05/2011 Centre</i> <i>Salaires minima 2011 Picardie</i> <i>Salaires minima 2011 Champagne-Ardenne</i> <i>Salaires minimaux au 01/01/2012 Nord - Pas-de-Calais</i> <i>Salaires minima pour 2012 PACA</i> <i>Salaires minimaux au 01/01/2012 Limousin</i> <i>Salaires minimaux au 01/01/2012 Seine-et-Marne</i> <i>N° 6 salaires minima à compter du 01/05/2012 Basse-Normandie</i> <i>Salaires minima 2012 Franche-Comté</i> <i>Salaires au 01/01/2012 et au 01/07/2012 Auvergne</i>	04/01/2011 11/01/2011 13/01/2011 13/01/2011 17/01/2011 04/02/2011 16/02/2011 22/02/2011 24/03/2011 28/03/2011 22/04/2011 25/05/2011 20/10/2011 25/11/2011 25/11/2011 28/11/2011 02/12/2011 12/12/2011 19/12/2011	3002	BOH 2011/7 BOH 2011/6 BOH 2011/17 BOH 2011/12 BOH 2011/12 BOH 2011/12 BOH 2011/23 BOH 2011/18 BOH 2011/23 BOH 2011/20 BOH 2011/34 BOH 2011/31 BOH 2011/47 BOH 2012/1 BOH 2011/51 BOH 2012/2 BOH 2012/5 BOH 2012/9 BOH 2012/4
CCNE Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) (1596) <i>Salaires minima 2011 Lorraine</i> <i>Indemnités de petits déplacements Lorraine</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2011 Poitou-Charentes</i> <i>Salaires minima 2011 Poitou-Charentes</i> <i>Indemnités de petits déplacements Alsace</i> <i>Salaires mensuels minima 2011 Alsace</i> <i>Salaires minimaux au 01/04/2011 Pays de la Loire</i> <i>Salaires minima (VP) 2011 Rhône-Alpes</i> <i>N° 13 salaires minima 2011 Bourgogne</i> <i>N° 24 indemnités de petits déplacements Bourgogne</i> <i>Indemnités petits déplacements 2011 Rhône</i> <i>Indemnités petits déplacements Languedoc-Roussillon</i> <i>Salaires minima 2011 Languedoc-Roussillon</i> <i>Indemnités petits déplacements 2011 Midi-Pyrénées</i>	04/01/2011 06/01/2011 11/01/2011 11/01/2011 13/01/2011 13/01/2011 13/01/2011 17/01/2011 04/02/2011 04/02/2011 11/02/2011 16/02/2011 16/02/2011 22/02/2011	3193	BOH 2011/7 BOH 2011/7 BOH 2011/6 BOH 2011/6 BOH 2011/12 BOH 2011/12 BOH 2011/17 BOH 2011/12 BOH 2011/12 BOH 2011/16 BOH 2011/23 BOH 2011/23 BOH 2011/15

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) (1596)		3193	
<i>Salaires minimaux 2011 Midi-Pyrénées</i>	22/02/2011		BOH 2011/15
<i>Indemnités de déplacements 2011 Ain</i>	23/02/2011		BOH 2011/23
<i>Salaires minima 2011-2012 Aquitaine</i>	24/03/2011		BOH 2011/23
<i>Indemnités petits déplacements Picardie</i>	22/04/2011		BOH 2011/34
<i>Prime d'outillage Picardie</i>	22/04/2011		BOH 2011/34
<i>Salaires minima 2011 Picardie</i>	22/04/2011		BOH 2011/34
<i>Indemnités petits déplacements Centre</i>	04/05/2011		BOH 2011/31
<i>Salaires minima 2011 Centre</i>	04/05/2011		BOH 2011/31
<i>Indemnités (petits déplacements et outillage) Champagne-Ardenne</i>	12/10/2011		BOH 2012/4
<i>Salaires minima au 01/01/2012 Champagne-Ardenne</i>	12/10/2011		BOH 2012/4
<i>Indemnités petits déplacements au 01/01/2012 Nord - Pas-de-Calais</i>	20/10/2011		BOH 2011/47
<i>Salaires minimaux à compter du 01/01/2012 Nord - Pas-de-Calais</i>	20/10/2011		BOH 2011/47
<i>Indemnités de petits déplacements au 01/01/2012 Auvergne</i>	19/11/2011		BOH 2012/4
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Drôme-Ardèche</i>	22/11/2011		BOH 2012/5
<i>Indemnités de petits déplacements 2012 Provence - Alpes - Côte d'Azur Corse</i>	25/11/2011		BOH 2012/1
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Limousin</i>	25/11/2011		BOH 2011/51
<i>Prime de pénibilité pour 2012 Provence - Alpes - Côte d'Azur Corse</i>	25/11/2011		BOH 2012/1
<i>Primes conventionnelles et outillage 2012 Limousin</i>	25/11/2011		BOH 2011/51
<i>Salaires minima 2012 Limousin</i>	25/11/2011		BOH 2011/51
<i>Salaires minima pour 2012 Provence - Alpes - Côte d'Azur Corse</i>	25/11/2011		BOH 2012/1
<i>N° 19 salaires minima (VP) au 01/05/2012 Basse-Normandie</i>	02/12/2011		BOH 2012/5
<i>Indemnités de petits déplacements 2012 Franche-Comté</i>	12/12/2011		BOH 2012/9
<i>Salaires au 01/01/2012 et au 01/07/2012 Franche-Comté</i>	12/12/2011		BOH 2012/9
<i>Salaires minima au 01/01/2012 et au 01/07/2012 Auvergne</i>	19/12/2011		BOH 2012/4

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) (1597)		3258	
<i>Salaires minima 2011 Lorraine</i>	04/01/2011		BOH 2011/7
<i>Indemnités de petits déplacements Lorraine</i>	06/01/2011		BOH 2011/7
<i>Indemnités petits déplacements 2011 Poitou-Charentes</i>	11/01/2011		BOH 2011/6
<i>Salaires minima 2011 Poitou-Charentes</i>	11/01/2011		BOH 2011/6
<i>Indemnités de petits déplacements Alsace</i>	13/01/2011		BOH 2011/12
<i>Salaires mensuels minima 2011 Alsace</i>	13/01/2011		BOH 2011/12
<i>Salaires minima au 01/04/2011 Pays de la Loire</i>	13/01/2011		BOH 2011/17
<i>Salaires minima (VP) 2011 Rhône-Alpes</i>	17/01/2011		BOH 2011/12
<i>N° 13 bis salaires minima 2011 Bourgogne</i>	04/02/2011		BOH 2011/12
<i>N° 24 bis indemnités de petits déplacements Bourgogne</i>	04/02/2011		BOH 2011/12
<i>Indemnités petits déplacements 2011 Rhône</i>	11/02/2011		BOH 2011/16
<i>Indemnités petits déplacements Languedoc-Roussillon</i>	16/02/2011		BOH 2011/23
<i>Salaires minima 2011 Languedoc-Roussillon</i>	16/02/2011		BOH 2011/23
<i>Indemnités petits déplacements au 01/03/2011 Midi-Pyrénées</i>	22/02/2011		BOH 2011/18
<i>Salaires minima au 01/03/2011 Midi-Pyrénées</i>	22/02/2011		BOH 2011/18
<i>Indemnités de déplacements 2011 Ain</i>	23/02/2011		BOH 2011/23
<i>Salaires minima 2011-2012 Aquitaine</i>	24/03/2011		BOH 2011/23
<i>Indemnités petits déplacements Picardie</i>	22/04/2011		BOH 2011/34
<i>Prime d'outillage Picardie</i>	22/04/2011		BOH 2011/34
<i>Salaires minima 2011 Picardie</i>	22/04/2011		BOH 2011/34
<i>Indemnités petits déplacements au 01/11/2011 Centre</i>	28/09/2011		BOH 2011/46
<i>Salaires minimaux à compter du 01/11/2011 Centre</i>	28/09/2011		BOH 2011/46
<i>Indemnités (petits déplacements et outillage) Champagne-Ardenne</i>	12/10/2011		BOH 2012/4
<i>Salaires minima au 01/01/2012 Champagne-Ardenne</i>	12/10/2011		BOH 2012/4
<i>Indemnités petits déplacements au 01/01/2012 Nord - Pas-de-Calais</i>	20/10/2011		BOH 2011/47
<i>Salaires minimaux à compter du 01/01/2012 Nord - Pas-de-Calais</i>	20/10/2011		BOH 2011/47
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Drôme-Ardèche</i>	22/11/2011		BOH 2012/5
<i>Indemnités de petits déplacements 2012 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	25/11/2011		BOH 2012/1
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Limousin</i>	25/11/2011		BOH 2011/51
<i>Prime de pénibilité pour 2012 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	25/11/2011		BOH 2012/1
<i>Primes conventionnelles et outillage 2012 Limousin</i>	25/11/2011		BOH 2011/51
<i>Salaires minima 2012 Limousin</i>	25/11/2011		BOH 2011/51
<i>Salaires minima pour 2012 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	25/11/2011		BOH 2012/1
<i>N° 19 salaires minima (VP) au 01/05/2012 Basse-Normandie</i>	02/12/2011		BOH 2012/5
<i>Indemnités de petits déplacements 2012 Franche-Comté</i>	12/12/2011		BOH 2012/9
<i>Salaires au 01/01/2012 et au 01/07/2012 Franche-Comté</i>	12/12/2011		BOH 2012/9
<i>Indemnités de petits déplacements au 01/01/2012 Auvergne</i>	19/12/2011		BOH 2012/4
<i>Salaires minima au 01/01/2012 et au 01/07/2012 Auvergne</i>	19/12/2011		BOH 2012/4

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) (1597)		3258	
<i>Salaires minima 2011 Lorraine</i>	04/01/2011		BOH 2011/7
<i>Indemnités de petits déplacements Lorraine</i>	06/01/2011		BOH 2011/7
<i>Indemnités petits déplacements 2011 Poitou-Charentes</i>	11/01/2011		BOH 2011/6
<i>Salaires minima 2011 Poitou-Charentes</i>	11/01/2011		BOH 2011/6
<i>Indemnités de petits déplacements Alsace</i>	13/01/2011		BOH 2011/12
<i>Salaires mensuels minima 2011 Alsace</i>	13/01/2011		BOH 2011/12
<i>Salaires minimaux au 01/04/2011 Pays de la Loire</i>	13/01/2011		BOH 2011/17
<i>Salaires minima (VP) 2011 Rhône-Alpes</i>	17/01/2011		BOH 2011/12
<i>N° 13 bis salaires minima 2011 Bourgogne</i>	04/02/2011		BOH 2011/12
<i>N° 24 bis indemnités de petits déplacements Bourgogne</i>	04/02/2011		BOH 2011/12
<i>Indemnités petits déplacements 2011 Rhône</i>	11/02/2011		BOH 2011/16
<i>Indemnités petits déplacements Languedoc-Roussillon</i>	16/02/2011		BOH 2011/23
<i>Salaires minima 2011 Languedoc-Roussillon</i>	16/02/2011		BOH 2011/23
<i>Indemnités petits déplacements au 01/03/2011 Midi-Pyrénées</i>	22/02/2011		BOH 2011/18
<i>Salaires minima au 01/03/2011 Midi-Pyrénées</i>	22/02/2011		BOH 2011/18
<i>Indemnités de déplacements 2011 Ain</i>	23/02/2011		BOH 2011/23
<i>Salaires minima 2011-2012 Aquitaine</i>	24/03/2011		BOH 2011/23
<i>Indemnités petits déplacements Picardie</i>	22/04/2011		BOH 2011/34
<i>Prime d'outillage Picardie</i>	22/04/2011		BOH 2011/34
<i>Salaires minima 2011 Picardie</i>	22/04/2011		BOH 2011/34
<i>Indemnités petits déplacements au 01/11/2011 Centre</i>	28/09/2011		BOH 2011/46
<i>Salaires minimaux à compter du 01/11/2011 Centre</i>	28/09/2011		BOH 2011/46
<i>Indemnités (petits déplacements et outillage) Champagne-Ardenne</i>	12/10/2011		BOH 2012/4
<i>Salaires minima au 01/01/2012 Champagne-Ardenne</i>	12/10/2011		BOH 2012/4
<i>Indemnités petits déplacements au 01/01/2012 Nord - Pas-de-Calais</i>	20/10/2011		BOH 2011/47
<i>Salaires minimaux à compter du 01/01/2012 Nord - Pas-de-Calais</i>	20/10/2011		BOH 2011/47
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Drôme-Ardèche</i>	22/11/2011		BOH 2012/5
<i>Indemnités de petits déplacements 2012 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	25/11/2011		BOH 2012/1
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Limousin</i>	25/11/2011		BOH 2011/51
<i>Prime de pénibilité pour 2012 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	25/11/2011		BOH 2012/1
<i>Primes conventionnelles et outillage 2012 Limousin</i>	25/11/2011		BOH 2011/51
<i>Salaires minima 2012 Limousin</i>	25/11/2011		BOH 2011/51
<i>Salaires minima pour 2012 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	25/11/2011		BOH 2012/1
<i>N° 19 salaires minima (VP) au 01/05/2012 Basse-Normandie</i>	02/12/2011		BOH 2012/5
<i>Indemnités de petits déplacements 2012 Franche-Comté</i>	12/12/2011		BOH 2012/9
<i>Salaires au 01/01/2012 et au 01/07/2012 Franche-Comté</i>	12/12/2011		BOH 2012/9
<i>Indemnités de petits déplacements au 01/01/2012 Auvergne</i>	19/12/2011		BOH 2012/4
<i>Salaires minima au 01/01/2012 et au 01/07/2012 Auvergne</i>	19/12/2011		BOH 2012/4

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Salaires minima au 01/02/2011</i> <i>N° 2 à l'accord du 17/12/2007 classifications</i> <i>Formation apprentissage</i> <i>À l'accord 26/01/2005 désignation OPCA AGEFOS-PME</i>	<i>01/02/2011</i> <i>17/03/2011</i> <i>09/06/2011</i> <i>01/07/2011</i>	3051	<i>BOH 2011/14</i> <i>BOH 2011/39</i> <i>BOH 2011/31</i> <i>BOH 2011/36</i>
CCNE Biscotteries chocolateries entremets industries (2410) <i>Barème nouvelles classifications primes</i> <i>Régime de prévoyance</i> <i>Salaires minima à compter du 01/01/2012</i>	<i>04/01/2011</i> <i>11/02/2011</i> <i>20/12/2011</i>	3270	<i>BOH 2011/15</i> <i>BOH 2011/25</i> <i>BOH 2012/9</i>
CCNE Blanchisserie interrégionale (2002) <i>Commission paritaire validation accords entreprise</i> <i>Salaires minima 2011</i> <i>Désignation de l'OPCA de branche OPCALIA</i> <i>Salaires minima au 01/12/2011</i>	<i>27/01/2011</i> <i>10/05/2011</i> <i>18/11/2011</i> <i>09/12/2011</i>	3074	<i>BOH 2011/17</i> <i>BOH 2011/29</i> <i>BOH 2012/3</i> <i>BOH 2012/9</i>
CCNE Bois d'œuvre et produits dérivés négoce (1947) <i>Commission paritaire validation accord entreprise</i> <i>N° 14 salaires minimaux</i>	<i>05/01/2011</i> <i>05/01/2011</i>	3287	<i>BOH 2011/16</i> <i>BOH 2011/13</i>
CCNE Bois scieries travail mécanique (158) <i>Salaires au 01/09/2011 (brosserie)</i> <i>N° 1 à l'accord du 09/12/2008 OPCALIA (brosserie)</i>	<i>16/06/2011</i> <i>24/08/2011</i>	3041	<i>BOH 2011/33</i> <i>BOH 2011/49</i>
CCNE Bonneterie lingerie mercerie chaussure gros (500) <i>Accord adhésion convention bonneterie lingerie confection</i> <i>À l'accord du 12/12/2007 - professionnalisation</i>	<i>26/01/2011</i> <i>15/06/2011</i>	3148	<i>BOH 2011/25</i> <i>BOH 2011/32</i>
CCNE Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>N° 23 salaires 2011</i> <i>N° 24 garantie rente éducation</i> <i>N° 25 CQP technicien boucher / vendeur(se) qualifié(e)</i> <i>N° 26 création CQP tripier-détaillant</i> <i>N° 27 CQP tripier préparateur qualifié</i> <i>N° 28 financement formation professionnelle</i> <i>N° 29 salaires conventionnels au 01/10/2011</i>	<i>12/01/2011</i> <i>12/01/2011</i> <i>08/03/2011</i> <i>31/05/2011</i> <i>31/05/2011</i> <i>31/05/2011</i> <i>08/09/2011</i>	3101	<i>BOH 2011/11</i> <i>BOH 2011/11</i> <i>BOH 2011/25</i> <i>BOH 2011/37</i> <i>BOH 2011/31</i> <i>BOH 2011/31</i> <i>BOH 2011/44</i>
CCNE Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>N° 46 - salaires minima au 01/02/2011 Région parisienne</i> <i>Salaires 2011 Eure</i> <i>À la convention rémunération apprentis au BP Boulanger Vaucluse</i>	<i>28/01/2011</i> <i>17/02/2011</i> <i>27/06/2011</i>	3117	<i>BOH 2011/31</i> <i>BOH 2011/16</i> <i>BOH 2011/39</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>N° 98 salaires 2011</i> <i>N° 100 désignation organismes assureurs</i> <i>N° 10 à l'avenant n° 83 (prestations frais de santé)</i> <i>N° 99 renouvellement gestion prévoyance</i> <i>N° 9 à l'avenant n° 83 frais de santé</i> <i>Désignation de l'OPCA OPCALIM</i>	<i>12/01/2011</i> <i>27/05/2011</i> <i>27/05/2011</i> <i>27/05/2011</i> <i>27/05/2011</i> <i>05/07/2011</i>	3117	<i>BOH 2011/11</i> <i>BOH 2011/35</i> <i>BOH 2011/35</i> <i>BOH 2011/35</i> <i>BOH 2011/35</i> <i>BOH 2011/35</i>
CCNE Boulangerie pâtisserie industrielles (1747) <i>N° 22 - salaires minima 2011 (classifications)</i> <i>N° 1 à l'avenant du 29/11/2002 prévoyance</i> <i>N° 10 modifications dispositions de la convention</i>	<i>20/04/2011</i> <i>23/09/2011</i> <i>11/10/2011</i>	3102	<i>BOH 2011/30</i> <i>BOH 2011/46</i> <i>BOH 2011/46</i>
CCNE Boyauderie (1543) <i>N° 15 du 26/11/2010 classifications au 01/01/2011</i> <i>N° 16 salaires minima 2011</i>	<i>21/01/2011</i> <i>21/01/2011</i>	3253	<i>BOH 2011/23</i> <i>BOH 2011/23</i>
CCNE Bricolage vente au détail en libre-service (1606) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>Salaires minimaux au 01/03/2012</i>	<i>12/05/2011</i> <i>01/12/2011</i>	3232	<i>BOH 2011/30</i> <i>BOH 2011/52</i>
CCNE Bureaux d'études techniques (1486) <i>Accord portant sur l'OPCA FAFIEC</i> <i>Formation professionnelle</i> <i>Rémunérations minimales des apprentis</i> <i>À l'accord du 15/06/2011 OPCA FAFIEC</i> <i>N° 40 salaires minimaux conventionnels ETAM</i> <i>N° 41 appointements ingénieurs et cadres</i> <i>À l'accord du 28/10/2009 CQP</i>	<i>15/06/2011</i> <i>28/06/2011</i> <i>28/06/2011</i> <i>13/10/2011</i> <i>21/10/2011</i> <i>21/10/2011</i> <i>21/12/2011</i>	3018	<i>BOH 2011/36</i> <i>BOH 2011/32</i> <i>BOH 2011/32</i> <i>BOH 2012/1</i> <i>BOH 2011/46</i> <i>BOH 2011/46</i> <i>BOH 2012/8</i>
CCNE Cabinets dentaires (1619) <i>À l'accord du 05/06/1987 prévoyance</i> <i>Salaires et primes au 01/10/2011 et au 01/06/2012</i> <i>Salaires et primes applicables au 01/01/2012</i> <i>Salaires et primes applicables au 01/12/2011</i>	<i>06/10/2011</i> <i>06/10/2011</i> <i>16/12/2011</i> <i>16/12/2011</i>	3255	<i>BOH 2011/52</i> <i>BOH 2011/46</i> <i>BOH 2012/7</i> <i>BOH 2012/7</i>
CCNE Cabinets médicaux (1147) <i>N° 56 paritarisme financement négociation collective</i> <i>N° 58 commission de validation accords entreprise</i>	<i>24/08/2011</i> <i>24/08/2011</i>	3168	<i>BOH 2011/40</i> <i>BOH 2011/40</i>
CCNE Cafétérias et assimilés chaînes (2060) <i>N° 12 modifiant l'article 31 - jours fériés</i> <i>N° 13 à la convention indemnisation réunion négociation</i>	<i>16/09/2011</i> <i>16/09/2011</i>	3297	<i>BOH 2011/42</i> <i>BOH 2012/7</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Caoutchouc industrie (45) <i>Salaires (RMH et TEG)</i> <i>Formation CQP et FPSPP</i> <i>Commission de validation des accords d'entreprise</i>	10/03/2011 15/06/2011 15/12/2011	3046	BOH 2011/21 BOH 2011/32 BOH 2012/10
CCNE Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>N° 40 salaires minimaux au 01/01/2011</i> <i>Création commission validation accords entreprise</i> <i>Modification processus CQP</i>	03/03/2011 28/03/2011 08/11/2011	3081	BOH 2011/24 BOH 2011/31 BOH 2012/4
CCNE Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>Salaires minimaux 2011 Normandie</i> <i>Salaires minimaux au 01/01/2011 Bretagne</i> <i>Salaires minima au 01/04/ 2011 Champagne-Ardenne</i> <i>N° 30 salaires minimaux 2011 Languedoc-Roussillon</i> <i>Salaires minima 2011 Picardie</i> <i>Salaires minimaux au 01/03/2011 Aquitaine</i> <i>Salaires minimaux 2011 Nord - Pas-de-Calais</i> <i>Salaires minima 2011 Provence - Alpes - Côte d'Azur - Corse</i> <i>N° 30 salaires au 01/01/2011 Bourgogne Franche-Comté</i> <i>Salaires minimaux 2011 Limousin</i> <i>Salaires minima 2011 Alsace</i> <i>Salaires minimaux 2011 Rhône-Alpes</i> <i>Salaires minimaux 2011 Île-de-France</i> <i>Salaires minimaux 2011 Poitou-Charentes</i> <i>Salaires minimaux 2011 Pays de la Loire</i> <i>Salaires minimaux au 01/01/2012 Lorraine</i> <i>Création commission validation accords entreprise</i> <i>Modification processus CQP</i>	12/01/2011 28/01/2011 14/02/2011 15/02/2011 18/02/2011 21/02/2011 01/03/2011 08/03/2011 16/03/2011 28/03/2011 30/03/2011 11/04/2011 05/05/2011 15/06/2011 27/06/2011 15/12/2011 28/03/2011 08/11/2011	3081	BOH 2011/13 BOH 2011/14 BOH 2011/24 BOH 2011/14 BOH 2011/20 BOH 2011/14 BOH 2011/26 BOH 2011/20 BOH 2011/24 BOH 2011/26 BOH 2011/20 BOH 2011/26 BOH 2011/26 BOH 2011/36 BOH 2011/43 BOH 2012/8 BOH 2011/31 BOH 2012/4

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>Salaires minimaux 2011 Normandie</i> <i>Salaires minimaux au 01/01/2011 Bretagne</i> <i>Salaires minima au 01/04/ 2011 Champagne-Ardenne</i> <i>N° 30 salaires minimaux 2011 Languedoc-Roussillon</i> <i>Salaires minima 2011 Picardie</i> <i>Salaires minimaux au 01/03/2011 Aquitaine</i> <i>Salaires minimaux 2011 Nord - Pas-de-Calais</i> <i>Salaires minima 2011 Provence - Alpes - Côte d'Azur - Corse</i> <i>N° 30 salaires au 01/01/2011 Bourgogne</i> <i>Salaires minimaux 2011 Limousin</i> <i>Salaires minima 2011 Alsace</i> <i>Salaires minimaux 2011 Rhône-Alpes</i> <i>Salaires minimaux 2011 Région parisienne</i> <i>Salaires minimaux 2011 Poitou-Charentes</i> <i>Salaires minimaux 2011 Pays de la Loire</i> <i>Salaires minimaux au 01/01/2012 Lorraine</i> <i>Création commission validation accords entreprise</i> <i>Modification processus CQP</i>	12/01/2011 28/01/2011 14/02/2011 15/02/2011 18/02/2011 21/02/2011 01/03/2011 08/03/2011 16/03/2011 28/03/2011 30/03/2011 11/04/2011 05/05/2011 15/06/2011 27/06/2011 15/12/2011 28/03/2011 08/11/2011	3081	BOH 2011/13 BOH 2011/14 BOH 2011/24 BOH 2011/14 BOH 2011/20 BOH 2011/14 BOH 2011/26 BOH 2011/20 BOH 2011/24 BOH 2011/26 BOH 2011/20 BOH 2011/26 BOH 2011/26 BOH 2011/36 BOH 2011/43 BOH 2012/8 BOH 2011/31 BOH 2012/4
CCNE Cartonnage industrie (489) <i>N° 1 à l'avenant du 11/02/2010 frais de santé</i> <i>N° 1 à l'avenant du 28/06/2004 prévoyance</i> <i>N° 140 commission paritaire validation des accords</i> <i>N° 139 salaires minima au 01/04/2011</i> <i>N° 141 modifiant le champ d'application de la convention</i> <i>N° 142 indemnités rupture contrat avant 2013</i> <i>N° 1 à l'avenant n° 141 champ d'application</i>	13/01/2011 13/01/2011 14/03/2011 17/03/2011 14/04/2011 14/04/2011 09/11/2011	3135	BOH 2011/16 BOH 2011/16 BOH 2011/26 BOH 2011/20 BOH 2011/26 BOH 2011/26 BOH 2011/49
CCNE Casinos (2257) <i>N° 17 attribution médailles du travail</i> <i>N° 1 à l'avenant n° 14 prévoyance frais de santé</i>	21/07/2011 15/12/2011	3167	BOH 2011/38 BOH 2012/10
CCNE Céramiques industries (1558) <i>Commission paritaire validation accords entreprise</i> <i>Diversité et égalité professionnelles</i> <i>N° 41 classifications des OETAM</i> <i>N° 42 salaires OETAM - cadres et primes</i> <i>Financement des CFA professionnalisation</i>	14/01/2011 14/01/2011 21/01/2011 21/01/2011 27/04/2011	3238	BOH 2011/14 BOH 2011/14 BOH 2011/17 BOH 2011/17 BOH 2011/31
CCNE Chaînes thématiques (2411) <i>N° 5 régime de prévoyance</i>	21/12/2011	3319	BOH 2012/8

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Charcuterie de détail (953) <i>N° 11 salaires à compter du 01/01/2012</i> <i>N° 12 désignation OPCA OPCALIM</i>	02/11/2011 14/11/2011	3133	BOH 2011/49 BOH 2011/49
CCNE Charcutières industries (1586) <i>Salaires minima 2011</i> <i>Clause de respiration retraite complémentaire</i>	26/01/2011 01/12/2011	3125	BOH 2011/15 BOH 2012/1
CCNE Chaussure détaillants (733) <i>N° 70 - salaires minima employés</i> <i>N° 71 - salaires minima cadres</i>	09/05/2011 09/05/2011	3008	BOH 2011/31 BOH 2011/31
CCNE Chaussure industrie (1580) <i>Salaires et primes 2011 Pays de la Loire</i>	21/01/2011	3163	BOH 2011/15
CCNE Chaussure industrie (1580) <i>Salaires minima coefficient < 200</i> <i>Salaires minima coefficient > ou = à 200</i> <i>Désignation OPCA OPCALIA</i>	20/04/2011 20/04/2011 17/11/2011	3163	BOH 2011/28 BOH 2011/28 BOH 2012/2
CCNE Chaux industrie cadres (1119) <i>Salaires minima et primes 2011</i>	29/03/2011	3064	BOH 2011/27
CCNE Chaux industrie ETDAM (1178) <i>Salaires minima et primes 2011</i>	29/03/2011	3064	BOH 2011/27
CCNE Chaux industrie ouvriers (1177) <i>Salaires minima et primes 2011</i>	29/03/2011	3064	BOH 2011/27
CCNE Chimie industrie (44) <i>Salaires (VP) 2011</i> <i>Emploi des personnes handicapées</i> <i>À l'accord du 26/01/2011 salaires (VP)</i> <i>Répartition de la contribution FPSPP 2011</i> <i>Commission validation des accords d'entreprise</i>	26/01/2011 10/05/2011 30/11/2011 07/12/2011 08/12/2011	3108	BOH 2011/11 BOH 2011/31 BOH 2012/1 BOH 2012/4 BOH 2012/5
CCNE Coiffure (2596) <i>Clause de respiration retraite complémentaire</i>	05/07/2011	3159	BOH 2011/41
CCNE Combustibles solides liquides gazeux négoce (1408) <i>Salaires à compter du 27/10/2011</i>	27/10/2011	3004	BOH 2011/46
CCNE Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>N° 37 mise à jour du titre V de la convention</i> <i>N° 42 minima conventionnels 2012</i>	28/01/2011 20/12/2011	3305	BOH 2011/23 BOH 2012/9

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Commission de validation accord entreprise</i> <i>N° 20 salaires minima mensuels</i>	24/05/2011 29/06/2011	3251	BOH 2011/32 BOH 2011/42
CCNE Commerces de gros (573) <i>Création commission paritaire de validation accord</i> <i>Minima conventionnels au 01/03/2011</i> <i>Salaires minima conventionnels au 01/01/2012</i>	13/01/2011 08/02/2011 15/12/2011	3044	BOH 2011/26 BOH 2011/20 BOH 2012/9
CCNE Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286) <i>N° 30 salaires au 01/01/2011</i> <i>N° 2 à l'accord du 03/07/2009 - prévoyance</i> <i>Désignation de l'OPCA - OPCALIM</i> <i>Commission paritaire validation accords entreprise</i> <i>N° 3 à l'avenant n° 15 frais de soins de santé</i>	17/01/2011 15/06/2011 20/07/2011 07/09/2011 07/09/2011	3224	BOH 2011/12 BOH 2011/32 BOH 2011/38 BOH 2012/9 BOH 2012/9
CCNE Coopération maritime salariés non navigants (2494) <i>N° 6 modification champ d'application</i> <i>N° 7 salaires minima 2011</i>	09/02/2011 09/02/2011	3326	BOH 2011/19 BOH 2011/19
CCNE Cordonnerie multiservice (1561) <i>Salaires OETAM - cadres minima 2011</i> <i>N° 27 prévoyance</i>	24/01/2011 10/06/2011	3015	BOH 2011/20 BOH 2012/4
CCNE Cuirs et peaux industrie (207) <i>N° 59s - salaires (VP) au 01/04/2011</i> <i>Formation professionnelle</i>	23/03/2011 29/11/2011	3058	BOH 2011/20 BOH 2012/7
CCNE Cynégétiques structures associatives personnels (2697) <i>N° 10 - salaires minima 2011 (VP)</i>	31/05/2011	3327	BOH 2011/30
CCNE Déchet activités (2149) <i>N° 34 labellisation formation conducteurs</i> <i>N° 35 salaires minima 2011</i> <i>N° 36 désignation d'un OPCA OPCALIA</i> <i>N° 38 prorogation accord indemnisation maladie ATMP</i> <i>N° 39 prorogation répartition contribution FPSPP</i> <i>N° 40 à l'accord du 19/02/2008 reprise du personnel</i> <i>N° 41 salaires minima garantis 2012</i>	25/02/2011 25/02/2011 30/06/2011 29/11/2011 29/11/2011 29/11/2011 08/12/2011	3156	BOH 2011/23 BOH 2011/19 BOH 2011/37 BOH 2012/6 BOH 2012/6 BOH 2012/1 BOH 2012/1
CCNE Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>Salaires revalorisation</i>	04/02/2011	3254	BOH 2011/11
CCNE Désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) (1605) <i>Actualisation de la convention (mise à jour)</i> <i>Revalorisation salariale 2012</i>	28/06/2011 29/11/2011	3260	BOH 2011/39 BOH 2012/7

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>2011-1 Salaires minima 2011</i> <i>Insertion maintien emploi personnes handicapées</i>	<i>24/05/2011</i> <i>06/09/2011</i>	3121	<i>BOH 2011/31</i> <i>BOH 2011/45</i>
CCNE Distribution directe entreprises (2372) <i>N° 22 à la convention mise en place de CQP</i> <i>N° 23 à la convention CQP adjoint responsable de centre</i> <i>N° 20 - salaires minima 2011</i>	<i>10/05/2011</i> <i>10/05/2011</i> <i>24/06/2011</i>	3316	<i>BOH 2011/41</i> <i>BOH 2011/41</i> <i>BOH 2011/34</i>
CCNE Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>N° 2 - formation professionnelle</i> <i>N° 12 salaires NAO 2011</i> <i>N° 3 à l'accord du 14/01/2005 désignation OPCALIA</i>	<i>20/05/2011</i> <i>30/06/2011</i> <i>07/11/2011</i>	3302	<i>BOH 2011/31</i> <i>BOH 2011/39</i> <i>BOH 2011/49</i>
CCNE Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>N° 28 - salaires minima 2011</i> <i>N° 6 régime de prévoyance</i> <i>N° 29 salaires minimaux au 01/11/2011</i>	<i>13/05/2011</i> <i>26/10/2011</i> <i>01/11/2011</i>	3247	<i>BOH 2011/30</i> <i>BOH 2012/4</i> <i>BOH 2012/4</i>
CCNE Édition (2121) <i>N° 8 barèmes salaires minima 2011-2012</i> <i>N° 9 barèmes salaires minima 2011-2012 (modifiés)</i> <i>Désignation de l'OPCA AFDAS</i>	<i>24/06/2011</i> <i>13/09/2011</i> <i>28/09/2011</i>	3103	<i>BOH 2011/42</i> <i>BOH 2011/42</i> <i>BOH 2011/44</i>
CCNE Édition de musique cadre agent de maîtrise (1016) <i>N° 46 salaires au 01/11/2011 et au 01/01/2012</i>	<i>26/09/2011</i>	3181	<i>BOH 2012/6</i>
CCNE Édition de musique employés (1194) <i>N° 33 salaires au 01/11/2011 et 01/01/2012</i>	<i>26/09/2011</i>	3181	<i>BOH 2012/6</i>
CCNE Édition phonographique (2770) <i>N° 4 modification dispositions captation</i>	<i>08/07/2011</i>	3361	<i>BOH 2011/48</i>
CCNE Enchères publiques et commissaires priseurs (2785) <i>Salaires minima (VP) 2011</i> <i>N° 2011-01 prévoyance maintien des droits annexe 6</i> <i>Modification de l'annexe de la convention prévoyance</i> <i>Protocole financier prévoyance</i>	<i>26/01/2011</i> <i>29/06/2011</i> <i>09/11/2011</i> <i>09/11/2011</i>	3363	<i>BOH 2011/13</i> <i>BOH 2011/50</i> <i>BOH 2012/4</i> <i>BOH 2012/4</i>
CCNE Enseignement privé hors contrat (2691) <i>N° 10 modification titre 8 prévoyance</i> <i>N° 11 salaires enseignant-administratif-éducation</i> <i>N° 12 désignation OPCA-PL et AGEFOS-PME</i>	<i>16/03/2011</i> <i>15/06/2011</i> <i>07/12/2011</i>	3351	<i>BOH 2011/24</i> <i>BOH 2011/31</i> <i>BOH 2012/1</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Équipements thermiques cadres ingénieurs assimilés (1256) <i>Égalité professionnelle</i> <i>N° 1 à l'accord formation professionnelle</i> <i>Répartition de la contribution FPSPP</i>	30/03/2011 20/12/2011 20/12/2011	3042	BOH 2011/26 BOH 2012/7 BOH 2012/7
CCNE Équipements thermiques OETAM (998) <i>Égalité professionnelle</i> <i>N° 30 primes indemnités et grands déplacements</i> <i>Revalorisation primes et indemnités</i> <i>N° 1 à l'accord formation professionnelle</i> <i>Répartition de la contribution FPSPP</i>	30/03/2011 24/11/2011 24/11/2011 20/12/2011 20/12/2011	3042	BOH 2011/26 BOH 2012/1 BOH 2012/1 BOH 2012/7 BOH 2012/7
CCNE Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790) <i>N° 40 congés événements familiaux</i>	29/09/2011	3275	BOH 2011/47
CCNE Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>Accord méthode égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	14/01/2011	3020	BOH 2011/18
CCNE Exploitations frigorifiques (200) <i>N° 78 salaires minima 2011 et primes</i> <i>Relatif à l'égalité hommes-femmes</i> <i>N° 77 régime de prévoyance</i>	08/04/2011 30/05/2011 01/08/2011	3178	BOH 2011/27 BOH 2011/42 BOH 2011/44
CCNE Fleuristes animaux familiers (1978) <i>Frais de santé</i> <i>N° 11 à l'accord du 09/12/1997 prévoyance</i> <i>Salaires minima 2011</i> <i>Relatif à la diversité et l'égalité des chances</i> <i>N° 1 à l'accord national frais de santé</i> <i>N° 11 à la convention champ d'application</i> <i>Désignation de l'OPCA FAFSEA</i>	27/01/2011 27/01/2011 09/05/2011 08/07/2011 10/11/2011 08/12/2011 16/12/2011	3010	BOH 2011/17 BOH 2011/17 BOH 2011/29 BOH 2011/41 BOH 2012/6 BOH 2012/6 BOH 2012/5
CCNE Formation organismes (1516) <i>Salaires minima au 01/09/2011</i>	05/07/2011	3249	BOH 2011/30
CCNE Fourrure industrie (673) <i>N° 71 - salaires minima (VP) 2011</i> <i>N° 72 - salaires > minima fixés par l'avenant n° 71</i>	10/03/2011 10/03/2011	3067	BOH 2011/29 BOH 2011/29
CCNE Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>N° 30 taux cotisations frais de santé</i> <i>N° 31 salaires (VP) et primes au 01/04/2011</i> <i>N° 10 frais déplacement réunions nationales</i> <i>N° 32 à la convention validation accords d'entreprise</i>	22/03/2011 22/03/2011 21/06/2011 29/06/2011	3014	BOH 2011/26 BOH 2011/20 BOH 2011/32 BOH 2011/38

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>N° 93 salaires minima</i> <i>N° 94 désignation de l'OPCA AGEFOS-PME</i> <i>N° 95 modification régime frais de santé</i>	<i>27/01/2011</i> <i>25/02/2011</i> <i>28/10/2011</i>	3244	<i>BOH 2011/13</i> <i>BOH 2011/42</i> <i>BOH 2012/10</i>
CCNE Fruits légumes expédition exportation (1405) <i>N° 14 salaires minima 2011</i> <i>N° 7 - salaires minima 2011</i> <i>Commission de validation accords d'entreprise</i>	<i>02/02/2011</i> <i>22/04/2011</i> <i>06/05/2011</i>	3233	<i>BOH 2011/20</i> <i>BOH 2011/34</i> <i>BOH 2011/37</i>
CCNE Ganterie de peau (354) <i>Salaires au 01/01/2011</i>	<i>22/02/2011</i>	3139	<i>BOH 2011/20</i>
CCNE Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>N° 79 modifiant annexe II salaires et primes 2011</i>	<i>05/09/2011</i>	3144	<i>BOH 2011/43</i>
CCNE Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>N° 3 taux contributif formation professionnelle</i> <i>Salaires minima 2011</i> <i>À la convention modifiant régime prévoyance et frais santé</i>	<i>06/01/2011</i> <i>06/01/2011</i> <i>08/09/2011</i>	3205	<i>BOH 2011/16</i> <i>BOH 2011/6</i> <i>BOH 2011/43</i>
CCNE Golf (2021) <i>N° 55 prévoyance</i>	<i>23/06/2011</i>	3283	<i>BOH 2011/39</i>
CCNE Habillement articles textiles commerce de détail (1483) <i>N° 18 salaires minima 2011</i> <i>N° 6 à l'accord du 19/03/2003 prévoyance</i>	<i>02/02/2011</i> <i>13/12/2011</i>	3241	<i>BOH 2011/20</i> <i>BOH 2012/10</i>
CCNE Habillement commerce succursales (675) <i>Salaires minima 2011</i>	<i>04/04/2011</i>	3065	<i>BOH 2011/22</i>
CCNE Habillement industries (247) <i>Avenant S 54 - salaires minima</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i> <i>S 55 salaires minima 2012</i>	<i>20/04/2011</i> <i>21/11/2011</i> <i>21/12/2011</i>	3098	<i>BOH 2011/28</i> <i>BOH 2011/52</i> <i>BOH 2012/9</i>
CCNE Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>À l'avenant n° 2 du 14/12/1990 prévoyance</i> <i>Formation professionnalisation</i> <i>Modification accord OPCA désignation UNIFORMATION</i> <i>N° 6 fonctionnement commission paritaire négociation</i> <i>N° 7 à la convention égalité professionnelle femmes hommes</i>	<i>22/03/2011</i> <i>22/03/2011</i> <i>17/05/2011</i> <i>17/05/2011</i> <i>04/10/2011</i>	3221	<i>BOH 2011/40</i> <i>BOH 2011/31</i> <i>BOH 2011/39</i> <i>BOH 2011/40</i> <i>BOH 2012/5</i>
CCNE Habitat social organisations professionnelles (2526) <i>N° 3 à accord 20/09/2005 formation professionnelle</i> <i>N° 10 salaires évolution en 2011 et 2012</i>	<i>05/05/2011</i> <i>18/10/2011</i>	3330	<i>BOH 2011/29</i> <i>BOH 2011/48</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Hélicoptères personnel navigant technique (1944) <i>N° 14 salaires au 01/01/2011 et primes</i> <i>N° 15 salaires au 01/07/2011 et primes</i>	13/03/2011 20/07/2011	3288	BOH 2011/20 BOH 2011/37
CCNE HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>N° 3 à l'accord du 27/11/2007 - rémunérations 2011</i> <i>À l'accord du 30/05/2005 formation + avenant n° 2</i> <i>N° 1 emploi des personnes handicapées</i> <i>Prévention de la pénibilité</i>	17/01/2011 12/04/2011 12/04/2011 01/12/2011	3190	BOH 2011/44 BOH 2011/44 BOH 2011/44 BOH 2012/10
CCNE Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>N°23 prise en charge de la professionnalisation</i>	05/12/2011	3240	BOH 2012/6
CCNE Hospitalisation privée (2264) <i>Avenant n° 16 assistants de soins en gérontologie</i> <i>Commission de validation accord d'entreprises</i> <i>N° 1 salaires au 01/01/2012</i> <i>N° 2 salaires au 01/04/2012</i>	30/03/2011 19/12/2011 20/12/2011 20/12/2011	3307	BOH 2011/28 BOH 2012/6 BOH 2012/8 BOH 2012/8
CCNE Hôtellerie de plein air (1631) <i>À l'accord du 12/05/2009 création surveillant d'espace aquatique (SEA)</i> <i>N° 26 salaires minima 2011</i> <i>Commission paritaire validation accord entreprise</i> <i>Mise en place de chèques-vacances</i> <i>Financement du paritarisme</i> <i>Insertion et maintien emploi personnes handicapées</i> <i>N° 27 salaires minima au 01/04/2012</i>	02/02/2011 02/02/2011 28/03/2011 28/03/2011 27/05/2011 20/12/2011 20/12/2011	3271	BOH 2011/20 BOH 2011/12 BOH 2011/25 BOH 2011/25 BOH 2011/30 BOH 2012/3 BOH 2012/6
CCNE Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>N° 13 salaires minima</i>	12/01/2011	3292	BOH 2011/11
CCNE Huissiers de justice (1921) <i>N° 40 salaires (VP) au 01/01/2011</i>	28/04/2011	3037	BOH 2011/22
CCNE Immobilier (1527) <i>Salaires minima 2011</i> <i>N° 49 régimes de prévoyance - frais de santé</i> <i>N° 50 régimes de prévoyance - frais de santé</i> <i>N° 51 modifiant l'annexe II de la convention "salaires"</i> <i>N° 52 à l'accord du 16/12/2009 prime tutorat senior</i>	01/03/2011 17/03/2011 17/03/2011 21/06/2011 16/12/2011	3090	BOH 2011/18 BOH 2011/15 BOH 2011/15 BOH 2011/34 BOH 2012/8
CCNE Importation exportation commission courtage (43) <i>À l'accord du 19/01/2004 prévoyance</i> <i>À l'avenant n°3 à l'accord 19/12/1994 adhésion FORCO</i> <i>Modifiant certains articles de la convention</i> <i>À l'avenant du 22/05/2007 FORCO</i> <i>Salaires minima applicables au 01/01/2012</i>	24/01/2011 24/01/2011 04/04/2011 28/11/2011 16/12/2011	3100	BOH 2011/18 BOH 2011/40 BOH 2011/35 BOH 2012/5 BOH 2012/7

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Commission paritaire validation accords entreprise</i> <i>Classification et salaires reliure brochure dorure</i> <i>Politique salariale 2011</i> <i>Désignation de l'OPCA AGEFOS-PME</i> <i>Régime de prévoyance</i>	24/01/2011 02/02/2011 21/03/2011 12/09/2011 05/12/2011	3138	BOH 2011/17 BOH 2011/42 BOH 2011/18 BOH 2011/43 BOH 2012/2
CCNE Instruments à écrire et industries connexes (715) <i>N° 38 - salaires minima 2011 + primes</i>	02/02/2011	3171	BOH 2011/30
CCNE Jardineries graineteries (1760) <i>Formation professionnelle professionnalisation</i> <i>Salaires minima</i> <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>N° 1 – classification</i> <i>Formation professionnelle + création SPS jardinerie</i> <i>CDD à objet défini (ingénieurs et cadres)</i>	30/03/2011 31/03/2011 16/06/2011 16/06/2011 18/11/2011 13/12/2011	3272	BOH 2011/22 BOH 2011/22 BOH 2011/30 BOH 2011/30 BOH 2012/10 BOH 2012/9
CCNE Jeux jouets industries (1607) <i>N° 2 modifiant l'avenant n° 34 prévoyance</i> <i>N° 50 mise à jour forfaits annuels</i> <i>N° 51 salaires minima conventionnels 2011</i> <i>N° 52 - formation professionnelle</i> <i>N° 53 - désignation de l'OPCA OPCALIA</i> <i>N° 54 à la convention départ en retraite</i> <i>N° 55 à la convention répartition FPSPP</i>	17/01/2011 07/02/2011 07/02/2011 04/07/2011 04/07/2011 02/12/2011 07/12/2011	3130	BOH 2011/14 BOH 2011/23 BOH 2011/15 BOH 2011/32 BOH 2011/36 BOH 2012/2 BOH 2012/2
CCNE Journalistes (1480) <i>Salaires - valeur du point</i> <i>Salaires au 01/07/2011 presse spécialisée</i> <i>Salaires au 01/11/2011 presse spécialisée</i> <i>GPEC - plan 2012-2014 presse hebdo régional</i>	21/01/2011 01/06/2011 01/11/2011 15/12/2011	3136	BOH 2011/19 BOH 2011/38 BOH 2012/1 BOH 2012/9
CCNE Laitière industrie (112) <i>N° 15 a l'annexe I ter primes ancienneté</i> <i>N° 30 a l'annexe I bis de la convention - RAM 01/07/2011</i> <i>N° 42 a l'annexe I de la convention - salaires 01/07/2011</i> <i>Rémunérations conventionnelles au 01/07/2011</i>	23/06/2011 23/06/2011 23/06/2011 23/06/2011	3124	BOH 2011/33 BOH 2011/33 BOH 2011/33 BOH 2011/33
CCNE Lin rouissage teillage (1659) <i>N° 23 - salaires minima 2011</i>	09/03/2011	3264	BOH 2011/34
CCNE Logistique entreprises communication directe (1611) <i>Salaires minima 2011</i> <i>Désignation de l'OPCA AGEFOS-PME</i> <i>N° 2 à l'accord du 09/11/2006 garanties collectives</i>	08/06/2011 13/09/2011 28/11/2011	3261	BOH 2011/29 BOH 2011/42 BOH 2011/52

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Maisons d'étudiants (1671) <i>N° 46 - modifiant l'article 4.1.3 période d'essai</i> <i>N° 47 à l'avenant N° 2 du 21/01/1993 prévoyance</i>	22/02/2011 22/02/2011	3266	BOH 2011/31 BOH 2011/31
CCNE Mannequins agences (2397) <i>N° 2 à la convention modalités rémunération</i> <i>Salaires 2011 (NAO)</i>	17/01/2011 17/01/2011	3318	BOH 2011/13 BOH 2011/13
CCNE Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>N° 20 à avenant du 17/03/06 prévoyance non-cadres</i> <i>N° 95 salaires garantis et primes pour 2012</i> <i>Financement du FPSPP (par OPCALIA)</i>	07/10/2011 07/10/2011 13/12/2011	3170	BOH 2011/43 BOH 2011/43 BOH 2012/2
CCNE Manutention portuaire (1763) <i>Formation professionnelle</i> <i>N° 2 création des CQP</i> <i>Chômage partiel (période 01/04/2011 au 31/03/2012) Le Havre</i> <i>Conditions d'emploi et revalorisation salaires Bordeaux</i>	17/03/2011 17/03/2011 11/04/2011 25/10/2011	3273	BOH 2011/26 BOH 2011/26 BOH 2011/46 BOH 2011/50
CCNE Mareyeurs-expéditeurs (1589) <i>N° 32 salaires minima</i> <i>N° 33 - commission validation accords entreprise</i>	31/01/2011 28/06/2011	3256	BOH 2011/13 BOH 2011/32
CCNE Matériaux construction négoce cadres (652) <i>Commission paritaire validation accords entreprises</i> <i>À l'accord-cadre du 13/03/2002 CQP</i> <i>N° 4 réduction organisation temps travail</i>	11/01/2011 22/02/2011 23/11/2011	3154	BOH 2011/16 BOH 2011/25 BOH 2012/8
CCNE Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>Commission paritaire validation accords entreprises</i> <i>À l'accord-cadre du 13/03/2002 CQP</i> <i>N° 4 réduction organisation temps travail</i>	11/01/2011 22/02/2011 23/11/2011	3154	BOH 2011/16 BOH 2011/25 BOH 2012/8
CCNE Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>Commission paritaire validation accords entreprises</i> <i>À l'accord-cadre du 13/03/2002 CQP</i> <i>N° 4 réduction organisation temps travail</i>	11/01/2011 22/02/2011 23/11/2011	3154	BOH 2011/16 BOH 2011/25 BOH 2012/8
CCNE Médecine du travail services interentreprises (897) <i>N° 1 à l'accord du 28/11/2006 formation professionnelle</i> <i>Frais de déplacement et de repas au 01/01/2011</i> <i>Salaires à compter du 01/01/2011</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	20/01/2011 10/02/2011 10/02/2011 17/10/2011	3031	BOH 2011/15 BOH 2011/15 BOH 2011/15 BOH 2011/49
CCNE Médico-techniques négoce et prestations de service (1982) <i>Création commission paritaire de validation accord</i> <i>Salaires minima - annexe II</i>	17/03/2011 23/11/2011	3286	BOH 2011/30 BOH 2012/7

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Métreurs vérificateurs (1726) <i>N° 70 salaires (national et Île-de-France) 2011</i> <i>N° 71 salaires (national et Île-de-France) 2011</i>	12/01/2011 29/06/2011	3169	BOH 2011/8 BOH 2011/32
CCNE Meunerie (1930) <i>N° 33 prévoyance</i> <i>N° 34 salaires minima 2011</i> <i>N° 1 à l'accord formation pro (désignation OPCALIM)</i> <i>N° 31 à la convention classifications</i> <i>Répartition FPSPP</i>	17/05/2011 17/05/2011 20/09/2011 20/09/2011 17/11/2011	3060	BOH 2011/32 BOH 2011/30 BOH 2011/45 BOH 2012/7 BOH 2012/3
CCNE Missions locales et PAIO (2190) <i>N° 42 financement du paritarisme</i> <i>N° 43 révision du titre II de la convention</i>	29/06/2011 29/07/2011	3304	BOH 2011/38 BOH 2011/40
CCNE Mutualité (2128) <i>Formation professionnelle</i> <i>Politique salariale au titre de l'année 2012</i>	05/07/2011 09/11/2011	3300	BOH 2011/48 BOH 2012/2
CCNE Navigation de plaisance (1423) <i>N° 42 classification des emplois</i> <i>N° 43 salaires minima 2011-2012 (annexe VI)</i> <i>N° 44 répartition de la contribution au FPSPP</i>	29/06/2011 29/06/2011 09/11/2011	3187	BOH 2011/33 BOH 2011/33 BOH 2011/52
CCNE Navigation intérieure marchandises ouvriers (3) <i>Formation professionnelle et FPSPP</i>	06/09/2011		BOH 2011/46
CCNE Navigation intérieure marchandises personnel sédentaire (2174) <i>Formation professionnelle et FPSPP</i>	06/09/2011	3153	BOH 2011/46
CCNE Navigation intérieure passagers ETAM cadre (1974) <i>Formation professionnelle et FPSPP</i>	06/09/2011	3293	BOH 2011/46
CCNE* Navigation personnel sédentaire (23) <i>N° 5 salaires minima 2011</i>	20/01/2011	3216	BOH 2011/13
CCNE Navigation personnel sédentaire (2972) <i>Formation professionnelle</i> <i>Observatoire des métiers et qualifications</i>	30/06/2011 30/06/2011	3216	BOH 2011/37 BOH 2011/37
CCNE Notariat (2205) <i>N° 18 salaires minima 2011</i> <i>PV interprétation art. 14, 20, 23 (13^e mois)</i> <i>PV interprétation art. 1 et 30 (salariés, retraités)</i>	17/02/2011 16/06/2011 07/07/2011	3134	BOH 2011/15 BOH 2011/35 BOH 2011/35

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>Salaires minima 2011</i> <i>À l'accord du 27/09/2006 prévoyance</i> <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	12/04/2011 07/09/2011 12/11/2011	3184	BOH 2011/28 BOH 2011/44 BOH 2012/9
CCNE Optique lunetterie de détail (1431) <i>Salaires minima + classifications</i> <i>Prévoyance obligatoire salariés non cadres</i>	13/01/2011 14/06/2011	3084	BOH 2011/13 BOH 2011/35
CCNE Panneaux à base de bois industrie (2089) <i>N° 3 - formation professionnelle (financement)</i>	23/02/2011	3113	BOH 2011/31
CCNE Papeterie fournitures de bureau commerce de détail (1539) <i>À l'accord du 10/12/1990 régime de prévoyance</i>	02/03/2011	3252	BOH 2011/19
CCNE Papiers cartons distribution commerce gros OETDAM (802) <i>Indemnité panier de nuit modification article G.19</i> <i>N° 3 accord 19/11/2008 salaires et primes</i>	08/04/2011 08/04/2011	3158	BOH 2011/30 BOH 2011/29
CCNE Papiers cartons distribution commerce ingénieurs cadres (925) <i>N° 3 accord 19/11/2008 salaires et primes</i>	08/04/2011	3054	BOH 2011/29
CCNE Papiers cartons production OEDTAM (1492) <i>N° 29 avantage pécuniaire de nuit</i> <i>N° 30 prime de panier de nuit</i> <i>N° 31 primes de nuit</i>	08/03/2011 08/03/2011 14/10/2011	3242	BOH 2011/29 BOH 2011/29 BOH 2011/51
CCNE Papiers cartons transformation OEDTAM (1495) <i>N° 28 avantage pécuniaire de nuit</i> <i>N° 29 prime de panier de nuit</i> <i>N° 30 primes de nuit</i>	08/03/2011 08/03/2011 14/10/2011	3250	BOH 2011/29 BOH 2011/29 BOH 2011/51
CCNE Pâtes alimentaires sèches couscous non préparé (1987) <i>N° 2011-01 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> <i>N° 2011-02 salaires minima primes et indemnités</i>	01/12/2011 01/12/2011	3294	BOH 2012/7 BOH 2012/7
CCNE Pâtisserie (1267) <i>N° 72 régime de prévoyance</i> <i>N° 73 salaires au 01/01/2011</i> <i>Désignation de l'OPCA OPCALIM</i>	18/01/2011 18/01/2011 20/07/2011	3215	BOH 2011/17 BOH 2011/11 BOH 2011/39

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Pétrole industrie (1388) <i>Insertion et emploi des personnes handicapées</i> <i>Pénibilité et stress au travail</i> <i>Salaires à compter du 01/01/2012</i>	12/09/2011 19/09/2011 23/11/2011	3001	BOH 2011/46 BOH 2011/46 BOH 2012/2
CCNE Pharmaceutique industrie (176) <i>À l'accord du 20/04/2006 relatif à la CPNEIS</i> <i>Frais de logement et de nourriture</i> <i>Salaires minima 2011</i> <i>À l'accord du 19/04/2006 - dialogue social</i> <i>Égalité professionnelle femme-homme</i> <i>Santé et sécurité au travail</i>	09/02/2011 09/02/2011 09/02/2011 24/03/2011 24/03/2011 06/07/2011	3104	BOH 2011/40 BOH 2011/18 BOH 2011/18 BOH 2011/35 BOH 2011/35 BOH 2011/50
CCNE Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>À l'accord prévoyance 07/2009 maintien garanties</i> <i>À l'accord du 20/04/2006 relatif à la CPNEIS</i> <i>Remboursement frais représentants syndicaux</i> <i>À l'accord du 22/12/2010 OPCA DEFI</i> <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	01/01/2011 09/02/2011 11/02/2011 04/07/2011 14/12/2011	3063	BOH 2011/27 BOH 2011/40 BOH 2011/27 BOH 2012/10
CCNE Pharmaceutique répartition (1621) <i>Salaires 2011</i> <i>Financement du FPSPP</i>	01/03/2011 24/11/2011	3262	BOH 2011/16 BOH 2011/50
CCNE Pharmacie d'officine (1996) <i>Règlement intérieur du comité de gestion du régime de prévoyance salariés non-cadres</i> <i>Prévoyance désignation de l'organisme assureur</i> <i>À l'accord du 19/09/2007 relatif aux CQP</i> <i>Révision de la convention (dénomination CQP)</i> <i>Révision convention (titre conseiller dermo-cosmétique)</i> <i>Régime de prévoyance des salariés cadres</i>	09/03/2011 18/04/2011 19/05/2011 19/05/2011 28/10/2011 08/12/2011	3052	BOH 2011/28 BOH 2011/28 BOH 2011/28 BOH 2011/28 BOH 2011/47 BOH 2012/4
CCNE Plasturgie (292) <i>Prime d'ancienneté</i> <i>Salaires minima 2011</i> <i>N° 1 formation professionnelle OPCA DEFI</i>	28/06/2011 28/06/2011 30/11/2011	3066	BOH 2011/33 BOH 2011/34 BOH 2012/6
CCNE Poissonnerie (1504) <i>N° 74 bis garantie décès</i> <i>N° 77 salaires minima 2011</i> <i>N° 79 financement du paritarisme</i> <i>N° 78 désignation de l'OPCA OPCALIM</i> <i>N° 80 garanties frais de santé</i>	03/02/2011 03/02/2011 20/04/2011 12/09/2011 28/09/2011	3243	BOH 2011/19 BOH 2011/14 BOH 2011/29 BOH 2011/45 BOH 2011/45

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Pôle emploi (2847) <i>Droit syndical</i> <i>Assurance complémentaire santé prévoyance</i> <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> <i>À l'avenant 16/12/2010 période transitoire article 48</i> <i>Emploi des personnes handicapées</i> <i>Modifiant validité accords chapitre Y (annexes)</i> <i>Modifiant la période transitoire de l'article 48</i>	21/01/2011 18/03/2011 18/03/2011 30/06/2011 10/10/2011 09/12/2011 14/12/2011	3367	BOH 2011/19 BOH 2011/19 BOH 2011/19 BOH 2011/42 BOH 2011/49 BOH 2012/10 BOH 2012/10
CCNE Pompes funèbres (759) <i>Salaires 2011</i> <i>Avis d'interprétation licenciement - classification</i> <i>À l'accord du 20/12/1994 maintien OPCALIA</i> <i>Répartition contribution FPSPP (par OPCALIA)</i>	27/01/2011 08/09/2011 19/10/2011 15/12/2011	3269	BOH 2011/11 BOH 2011/50 BOH 2012/2 BOH 2012/2
CCNE Ports de plaisance (1182) <i>N° 79 valeur du point au 01/01/2011</i> <i>N° 77 - modification de l'article 1 de la convention</i> <i>N° 80 salaires (VP) 2011</i>	11/01/2011 29/06/2011 18/10/2011	3183	BOH 2011/13 BOH 2011/32 BOH 2011/45
CCNE Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Salaires 2010</i> <i>Grille de classification des emplois du SORAP</i> <i>Modifiant les articles de la convention sur l'ancienneté</i> <i>À l'accord classification professionnelle</i> <i>À l'accord d'élargissement du champ application</i> <i>Commission paritaire validation accords entreprise</i> <i>Salaires 2011</i> <i>N° 9 à l'accord du 13/08/1999 prévoyance</i> <i>Création de CQP de chargé(e) d'accueil</i> <i>Répartition de la contribution FPSPP</i>	11/01/2011 28/06/2011 28/06/2011 25/07/2011 25/07/2011 22/09/2011 22/09/2011 22/11/2011 23/11/2011 15/12/2011	3301	BOH 2011/7 BOH 2011/42 BOH 2011/37 BOH 2011/37 BOH 2011/37 BOH 2011/43 BOH 2011/44 BOH 2012/3 BOH 2012/3 BOH 2012/3
CCNE Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Révision accord du 05/03/2002 reprise du personnel</i> <i>N° 1 à l'accord du 10/06/2002 prévoyance</i> <i>À l'accord du 08/03/1995 désignation OPCALIA</i> <i>Relatif au champ d'application</i> <i>Relatif aux agressions en situation de travail</i> <i>Répartition de la contribution FPSPP</i>	28/01/2011 04/07/2011 06/07/2011 24/11/2011 30/11/2011 20/12/2011	3196	BOH 2011/19 BOH 2011/39 BOH 2011/38 BOH 2012/10 BOH 2012/10 BOH 2012/6
CCNE Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>Salaires minima 2011 + primes Bretagne Ouest Atlantique</i>	15/03/2011	3127	BOH 2011/15

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>N° 91 salaires minima 2011</i> <i>N° 92 création d'une CPNEFP</i> <i>N° 93 contrat à objet défini CDD-OD expérimentation</i> <i>N° 94 retraite complémentaire clause de respiration</i>	<i>24/02/2011</i> <i>24/02/2011</i> <i>20/09/2011</i> <i>20/09/2011</i>	3127	<i>BOH 2011/15</i> <i>BOH 2011/25</i> <i>BOH 2011/46</i> <i>BOH 2011/46</i>
CCNE Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) <i>N° 59 salaires minima</i> <i>Régime de prévoyance non-cadres</i> <i>N° 1 à l'accord du 04/05/2011 prévoyance non-cadres</i>	<i>13/01/2011</i> <i>04/05/2011</i> <i>01/07/2011</i>	3165	<i>BOH 2011/13</i> <i>BOH 2011/30</i> <i>BOH 2011/38</i>
CCNE Promotion immobilière (1512) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> <i>N° 30 changement nom convention promotion-construction</i> <i>Gestion prévisionnelle emplois compétences (GPEC)</i> <i>N° 29 salaires minima 2011</i> <i>Régime de prévoyance et régime de frais de santé</i> <i>Répartition prélèvement FPSPP</i>	<i>21/02/2011</i> <i>21/02/2011</i> <i>01/03/2011</i> <i>01/03/2011</i> <i>19/10/2011</i> <i>03/11/2011</i>	3248	<i>BOH 2011/21</i> <i>BOH 2011/21</i> <i>BOH 2011/20</i> <i>BOH 2011/15</i> <i>BOH 2011/46</i> <i>BOH 2011/50</i>
CCNE Propreté entreprises (1810) <i>N° 10 à l'accord du 25/06/02 classifications (salaires 2012)</i>	<i>28/09/2011</i>	3173	<i>BOH 2011/47</i>
CCNE Publicité (86) <i>Salaires minima annexe III</i> <i>N° 20 commission de validation accords entreprise</i>	<i>16/06/2011</i> <i>07/11/2011</i>	3073	<i>BOH 2011/33</i> <i>BOH 2012/7</i>
CCNE Quincaillerie commerces cadres (731) <i>Salaires minima</i>	<i>10/02/2011</i>	3311	<i>BOH 2011/15</i>
CCNE Quincaillerie commerces employés (1383) <i>Salaires minima</i>	<i>10/02/2011</i>	3311	<i>BOH 2011/15</i>
CCNE Radiodiffusion (1922) <i>Accord relatif à la période d'essai</i> <i>Salaires (VP) 2011</i>	<i>25/03/2011</i> <i>12/07/2011</i>	3285	<i>BOH 2011/30</i> <i>BOH 2011/38</i>
CCNE Récupération industries et commerces (637) <i>Modification art. 71 congés événements familiaux</i> <i>N° 6 à l'accord prévoyance du 09/04/2008</i> <i>Commission validation accord d'entreprise</i> <i>Apprentissage et fonds professionnalisation</i> <i>Plan épargne et retraite PEI et PERCOI - règlement</i> <i>Modifiant l'art 38 durée mandat membres CE</i> <i>Salaires minima 2011</i>	<i>11/01/2011</i> <i>11/01/2011</i> <i>22/02/2011</i> <i>23/06/2011</i> <i>23/06/2011</i> <i>07/10/2011</i> <i>07/10/2011</i>	3228	<i>BOH 2011/17</i> <i>BOH 2011/17</i> <i>BOH 2011/28</i> <i>BOH 2011/37</i> <i>BOH 2011/37</i> <i>BOH 2011/47</i> <i>BOH 2011/47</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Remontées mécaniques et domaines skiables (454) <i>N° 45 à l'article 17 bis de la convention</i> <i>N° 46 à l'article 17 quater de la convention</i> <i>N° 47 à l'article 22 bis de la convention</i> <i>N° 48 à l'article 28 bis de la convention</i> <i>N° 49 annexe 1 et 2 de la convention</i> <i>N° 50 à l'article 17 de la convention</i> <i>N° 51 - salaires minima au 01/04/2011</i> <i>Accord méthode égalité femmes / hommes</i> <i>Accord méthode pénibilité</i> <i>N° 53 salaires minima au 01/12/2011</i>	14/01/2011 14/01/2011 14/01/2011 14/01/2011 14/01/2011 14/01/2011 12/04/2011 28/11/2011 28/11/2011 28/11/2011	3122	BOH 2011/22 BOH 2011/22 BOH 2011/22 BOH 2011/22 BOH 2011/22 BOH 2011/22 BOH 2011/34 BOH 2012/10 BOH 2012/10 BOH 2012/10
CCNE Restauration de collectivités (1266) <i>N° 47 classification emplois et salaires (annexes)</i> <i>N° 48 salaires minima grille transitoire</i>	09/11/2011 09/11/2011	3225	BOH 2011/50 BOH 2011/50
CCNE Restauration rapide (1501) <i>N° 43 salaires minima + prime annuelle</i>	24/01/2011	3245	BOH 2011/7
CCNE Retraites complémentaires institutions (1794) <i>Salaires (RMMG) 2011</i> <i>Modification de la délibération n° 12 - suppression</i> <i>N° 14 modifiant la convention et relatif aux bornes d'âge</i>	21/01/2011 15/06/2011 15/06/2011	3276	BOH 2011/11 BOH 2011/30 BOH 2011/30
CCNE Sérigraphie industrie (614) <i>Commission validation des accords d'entreprise</i> <i>Désignation OPCA AGEFOS-PME</i> <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> <i>Salaires minima conventionnels au 01/01/2012</i>	28/06/2011 12/09/2011 08/12/2011 08/12/2011	3137	BOH 2012/5 BOH 2011/40 BOH 2012/5 BOH 2012/5
CCNE Spectacles entrepreneurs artistes de variété (2310) <i>Annexe-salaires + indemnités 2011</i>	27/04/2011	3277	BOH 2011/36
CCNE Sport (2511) <i>N° 56 annexe 1 CQP assistant moniteur pilote planeur</i> <i>N° 57 commission paritaire d'interprétation</i> <i>Intégration des entreprises champ d'application</i> <i>N° 58 annexe 1 CQP moniteur football américain</i> <i>N° 59 annexe 1 CQP technicien de cheerleading</i> <i>N° 60 annexe 1 CQP animateur de badminton</i> <i>N° 61 annexe 1 CQP moniteur de tir sportif</i> <i>N° 62 désignation OPCA UNIFORMATION</i> <i>N° 63 financement du paritarisme</i> <i>N° 64 annexe 1 CQP assistant moniteur char à voile</i>	10/02/2011 10/02/2011 30/03/2011 04/05/2011 04/05/2011 04/05/2011 04/05/2011 05/07/2011 09/11/2011 05/12/2011	3328	BOH 2011/17 BOH 2011/25 BOH 2011/25 BOH 2011/25 BOH 2011/25 BOH 2011/25 BOH 2011/25 BOH 2011/36 BOH 2011/52 BOH 2012/10

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) <i>N° 6 - prévoyance désignation organismes</i>	10/02/2011	3049	BOH 2011/30
CCNE Sucreries distilleries raffineries (2728) <i>N° 4 à la convention collective nationale</i> <i>Négociations annuelles obligatoires 2011</i>	17/03/2011 17/03/2011	3026	BOH 2011/18 BOH 2011/18
CCNE Télécommunications (2148) <i>Salaires minima conventionnels 2011</i> <i>Accord harcèlement et violence au travail</i> <i>Désignation OPCA OPCALIA</i> <i>Financement du FPSPP (par OPCALIA)</i>	27/01/2011 26/05/2011 05/10/2011 29/11/2011	3303	BOH 2011/11 BOH 2011/32 BOH 2011/46 BOH 2012/2
CCNE Textile industrie (18) <i>Travail sur plusieurs postes</i> <i>N° 46 à l'annexe 5 - salaires ETAM 2011</i> <i>N° 46 à l'annexe relative aux salaires</i> <i>N° 46 à l'annexe n° 4 salaires ingénieurs et cadres</i> <i>Formation professionnelle et sécurisation parcours</i>	25/01/2011 15/03/2011 15/03/2011 15/03/2011 03/11/2011	3106	BOH 2011/25 BOH 2011/28 BOH 2011/28 BOH 2011/28 BOH 2012/5
CCNE Textiles artificiels et synthétiques industries (1942) <i>Salaires minima + primes 2011</i> <i>Modifiant l'article 17 - indemnisation des absences</i>	16/02/2011 22/06/2011	3340	BOH 2011/19 BOH 2011/52
CCNE Théâtres privés (951) <i>Salaires minima + primes</i> <i>Régime de prévoyance et frais de santé</i>	25/05/2011 22/12/2011	3268	BOH 2011/30 BOH 2012/10
CCNE Thermalisme (2104) <i>N° 18 revalorisation grille salaires 2011</i> <i>N° 19 indemnisation des négociateurs</i>	24/02/2011 01/09/2011	3298	BOH 2011/16 BOH 2011/48
CCNE Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>Barème des salaires conventionnels au 01/01/2011</i> <i>Emploi des seniors</i>	12/01/2011 12/01/2011	3047	BOH 2011/20 BOH 2011/20
CCNE Tourisme organismes (1909) <i>Salaires (VP) 2012</i>	28/11/2011	3175	BOH 2012/2
CCNE Tourisme social et familial organismes (1316) <i>N° 2 prévoyance régime frais de santé</i> <i>N° 53 salaires minima conventionnels</i>	07/07/2011 22/11/2011	3151	BOH 2011/49 BOH 2012/2

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>N° 84 salaires minima 2011</i> <i>Mesures de suppression des écarts rémunération femmes hommes</i> <i>Dialogue social entreprises autres qu'artisanales</i> <i>Modification article 4 de la convention apprentissage</i> <i>Financement du FPSPP</i>	11/02/2011 08/03/2011 14/09/2011 24/11/2011 14/12/2011	3131	BOH 2011/14 BOH 2011/26 BOH 2011/49 BOH 2012/5 BOH 2012/5
CCNE Transport aérien personnel au sol (275) <i>À l'accord du 30/07/2010 heures chômées</i> <i>N° 83 salaires et primes 2011</i> <i>N° 84 salaires minima (VP)</i>	17/02/2011 31/05/2011 13/12/2011	3177	BOH 2011/17 BOH 2011/29 BOH 2012/5
CCNE Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>Salaires mensuels forfaitisés</i> <i>À l'annexe de l'accord du 3/12/07 dialogue social</i>	17/05/2011 05/12/2011	3099	BOH 2011/31 BOH 2012/9
CCNE Transports routiers (16) <i>Formation professionnelle</i> <i>N° 7 rémunérations conventionnelles (déménagement)</i> <i>N° 100 salaires ouvriers (annexe 1)</i> <i>N° 76 salaires des ingénieurs et cadres (annexe 4)</i> <i>N° 84 salaires technicien agent maîtrise annexe 3</i> <i>N° 86 salaires employés (annexe 2)</i> <i>Revalorisation rémunérations 2011</i> <i>N° 56 frais déplacements ouvriers (voyageurs)</i> <i>N° 57 frais déplacements ouvriers (marchandises)</i> <i>Complémentaire santé transport routier voyageurs</i> <i>Congés de fin d'activité et annexes financement</i> <i>Reprise du personnel (transport fonds et valeurs)</i> <i>N° 1 à l'accord du 30/05/2011 congés fin activité</i> <i>Protection santé (marchandises et activités auxiliaires)</i> <i>Définitions emplois spécifiques</i> <i>N° 58 frais de déplacements ouvriers</i>	01/02/2011 02/02/2011 23/02/2011 23/02/2011 23/02/2011 23/02/2011 23/03/2011 04/04/2011 11/04/2011 24/05/2011 30/05/2011 07/11/2011 28/11/2011 06/12/2011 19/12/2011 20/12/2011	3085	BOH 2011/17 BOH 2011/14 BOH 2011/15 BOH 2011/15 BOH 2011/15 BOH 2011/15 BOH 2011/18 BOH 2011/21 BOH 2011/21 BOH 2011/29 BOH 2011/29 BOH 2011/52 BOH 2012/2 BOH 2012/9 BOH 2012/10 BOH 2012/7

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Travaux publics ETAM (2614)		3005-III	
<i>Indemnités petits déplacements Franche-Comté</i>	11/01/2011		BOH 2011/14
<i>Salaires minima 2011 Franche-Comté</i>	11/01/2011		BOH 2011/14
<i>Salaires minima 2011 Lorraine</i>	12/01/2011		BOH 2011/12
<i>Indemnités petits déplacements Bourgogne</i>	25/01/2011		BOH 2011/14
<i>Salaires minima 2011 Bourgogne</i>	25/01/2011		BOH 2011/14
<i>Indemnités déplacements au 01/04/2011 Ain</i>	23/02/2011		BOH 2011/21
<i>Indemnités petits déplacements</i>	22/04/2011		BOH 2011/27
<i>Salaires minima pour 2011 Bourgogne</i>	12/07/2011		BOH 2011/38
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Drôme - Ardèche</i>	22/11/2011		BOH 2012/5
<i>Indemnités de petits déplacements 2012 Midi-Pyrénées</i>	24/11/2011		BOH 2012/3
<i>Salaires minima 2012 Midi-Pyrénées</i>	24/11/2011		BOH 2012/3
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Languedoc-Roussillon</i>	05/12/2011		BOH 2012/10
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Île-de-France</i>	05/12/2011		BOH 2012/3
<i>Salaires barème des minima 2012 Languedoc-Roussillon</i>	05/12/2011		BOH 2012/10
<i>Salaires minimaux 2012 Île-de-France</i>	05/12/2011		BOH 2012/3
<i>Salaires minimaux 2012 Limousin</i>	05/12/2011		BOH 2012/3
<i>Indemnités petits déplacements 2012 PACA</i>	06/12/2011		BOH 2012/1
<i>Salaires minima pour 2012 PACA</i>	06/12/2011		BOH 2012/1
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Bretagne</i>	08/12/2011		BOH 2012/3
<i>Indemnités repas de nuit- petits déplacements Isère</i>	08/12/2011		BOH 2012/5
<i>Salaires minimaux 2012 Bretagne</i>	08/12/2011		BOH 2012/3
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Champagne-Ardenne</i>	12/12/2011		BOH 2012/5
<i>Salaires minima 2012 Champagne-Ardenne</i>	12/12/2011		BOH 2012/5
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Picardie</i>	14/12/2011		BOH 2012/6
<i>Indemnités petits déplacements Centre</i>	14/12/2011		BOH 2012/10
<i>Salaires minima 2012 Centre</i>	14/12/2011		BOH 2012/10
<i>Salaires minima pour 2012 Picardie</i>	14/12/2011		BOH 2012/6
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Poitou-Charentes</i>	15/12/2011		BOH 2012/4
<i>Indemnités petits déplacements Alsace</i>	15/12/2011		BOH 2012/8
<i>Salaires minima 2012 Alsace</i>	15/12/2011		BOH 2012/8
<i>Salaires minimaux 2012 Poitou-Charentes</i>	15/12/2011		BOH 2012/4
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Pays de la Loire</i>	16/12/2011		BOH 2012/7
<i>Salaires minima (RMH) pour 2012 Pays de la Loire</i>	16/12/2011		BOH 2012/7
<i>Indemnités de petits déplacements 2012 Auvergne</i>	22/12/2011		BOH 2012/4
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Franche-Comté</i>	22/12/2011		BOH 2012/5
<i>Salaires minima 2012 Auvergne</i>	22/12/2011		BOH 2012/4
<i>Salaires minima 2012 Franche-Comté</i>	22/12/2011		BOH 2012/5
<i>Responsabilité sociétale des entreprises</i>	07/04/2011		BOH 2011/31

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Travaux publics ouvriers (1702)		3005-II	
<i>Indemnités de petits déplacements Lorraine</i>	06/01/2011		BOH 2011/11
<i>Indemnités petits déplacements Franche-Comté</i>	11/01/2011		BOH 2011/14
<i>Salaires minima 2011 Franche-Comté</i>	11/01/2011		BOH 2011/14
<i>Salaires minima 2011 Lorraine</i>	12/01/2011		BOH 2011/12
<i>Indemnités petits déplacements Bourgogne</i>	25/01/2011		BOH 2011/14
<i>Salaires minima 2011 Bourgogne</i>	25/01/2011		BOH 2011/14
<i>Indemnités petits déplacements 2011 Rhône</i>	11/02/2011		BOH 2011/16
<i>Indemnités déplacements au 01/04/2011 Ain</i>	23/02/2011		BOH 2011/21
<i>Responsabilité sociétale des entreprises</i>	07/04/2011		BOH 2011/31
<i>Indemnités petits déplacements</i>	22/04/2011		BOH 2011/27
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Drôme-Ardèche</i>	22/11/2011		BOH 2012/5
<i>Indemnités de petits déplacements 2012 Midi-Pyrénées</i>	24/11/2011		BOH 2012/3
<i>Salaires minimaux 2012 Midi-Pyrénées</i>	24/11/2011		BOH 2012/3
<i>Indemnités petits déplacements au 01/01/2012 Limousin</i>	05/12/2011		BOH 2012/3
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Languedoc-Roussillon</i>	05/12/2011		BOH 2012/10
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Île-de-France</i>	05/12/2011		BOH 2012/3
<i>Salaires barème minima 2012 Languedoc-Roussillon</i>	05/12/2011		BOH 2012/10
<i>Salaires minimaux 2012 Île-de-France</i>	05/12/2011		BOH 2012/3
<i>Salaires minimaux 2012 Limousin</i>	05/12/2011		BOH 2012/3
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	06/12/2011		BOH 2012/1
<i>Salaires minima pour 2012 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	06/12/2011		BOH 2012/1
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Bretagne</i>	08/12/2011		BOH 2012/3
<i>Salaires minimaux pour 2012 Bretagne</i>	08/12/2011		BOH 2012/3
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Champagne-Ardenne</i>	12/12/2011		BOH 2012/5
<i>Salaires minima 2012 Champagne-Ardenne</i>	12/12/2011		BOH 2012/5
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Picardie</i>	14/12/2011		BOH 2012/6
<i>Indemnités petits déplacements Centre</i>	14/12/2011		BOH 2012/10
<i>Salaires minima 2012 Centre</i>	14/12/2011		BOH 2012/10
<i>Salaires minima pour 2012 Picardie</i>	14/12/2011		BOH 2012/6
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Poitou-Charentes</i>	15/12/2011		BOH 2012/4
<i>Indemnités petits déplacements Alsace</i>	15/12/2011		BOH 2012/8
<i>Salaires minima 2012 Alsace</i>	15/12/2011		BOH 2012/8
<i>Salaires minimaux 2012 Poitou-Charentes</i>	15/12/2011		BOH 2012/4
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Pays de la Loire</i>	16/12/2011		BOH 2012/7
<i>Salaires minima (RMH) pour 2012 Pays de la Loire</i>	16/12/2011		BOH 2012/7
<i>À la convention salaires et primes travaux voies ferrées</i>	22/12/2011		BOH 2012/7
<i>Indemnités de petits déplacements 2012 Auvergne</i>	22/12/2011		BOH 2012/4
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Franche-Comté</i>	22/12/2011		BOH 2012/5
<i>Salaires minima 2012 Auvergne</i>	22/12/2011		BOH 2012/4
<i>Salaires minima 2012 Franche-Comté</i>	22/12/2011		BOH 2012/5
CCNE Tuiles et briques industrie (1170)		3086	
<i>Création commission validation accords entreprises</i>	01/06/2011		BOH 2011/40

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Vente à distance entreprises (2198) <i>Modification de la convention</i> <i>Modification de la classification</i> <i>Salaires minima 2011</i> <i>Salaires rémunérations minimales garanties</i> <i>À l'accord du 24/03/2005 formation professionnelle</i>	24/06/2011 24/06/2011 24/06/2011 24/06/2011 19/07/2011	3333	BOH 2011/31 BOH 2011/31 BOH 2011/31 BOH 2011/37 BOH 2011/40
CCNE Verre fabrication main (semi-automatique) (1821) <i>Salaires minima (SMG + SMP) 2011</i>	21/02/2011	3281	BOH 2011/14
CCNE Verre fabrication mécanique industries (669) <i>Prise en charge frais délégation syndicale</i> <i>Salaires minima 2011</i>	31/01/2011 24/02/2011	3079	BOH 2011/23 BOH 2011/19
CCNE Verre métiers union chambre syndicale (2306) <i>Salaires minima 2011 et primes</i>	17/05/2011	3310	BOH 2011/29
CCNE Verre miroiterie transformation négoce (1499) <i>Salaires minima 2011</i> <i>Formation en alternance et heures supplémentaires</i> <i>Régime de prévoyance</i>	04/02/2011 15/12/2011 15/12/2011	3050	BOH 2011/14 BOH 2012/9 BOH 2012/9
CCNE Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>N° 51 modification article 52 mise à la retraite</i> <i>N° 52 modification article 53 départ à la retraite</i> <i>N° 53 instaurant un article 21 ter travail de nuit</i> <i>N° 54 (art 20 ter) modulation temps de travail</i> <i>N° 55 relatif à la valeur du point 2011</i> <i>N° 56 contingent annuel heures supplémentaires</i>	15/03/2011 15/03/2011 06/10/2011 06/10/2011 06/10/2011 06/10/2011	3282	BOH 2011/26 BOH 2011/26 BOH 2011/45 BOH 2011/45 BOH 2011/45 BOH 2011/45
CCNE Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>N° 26 modifiant article 63 départ à la retraite</i> <i>N° 27 modifiant article 64 mise à la retraite</i> <i>N° 28 modifiant article 29 travail de nuit</i> <i>N° 29 relatif à la valeur du point 2011</i> <i>N° 30 relatif au compte épargne temps</i>	15/03/2011 15/03/2011 06/10/2011 06/10/2011 19/10/2011	3332	BOH 2011/26 BOH 2011/26 BOH 2011/45 BOH 2011/45 BOH 2011/49
CCNE Viandes industrie commerces en gros (1534) <i>N° 78 salaires minima et prime d'ancienneté</i> <i>N° 1 à l'accord désignation d'un OPCA</i>	04/02/2011 03/11/2011	3179	BOH 2011/18 BOH 2011/47
CCNE Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>N° 15 annexe IV salaires minima au 01/04/2011</i> <i>N° 2 à l'accord du 12/05/2005 formation professionnelle (OPCA FAFSEA)</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	04/05/2011 20/07/2011 21/12/2011	3029	BOH 2011/24 BOH 2011/38 BOH 2012/10

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Vitrail industrie (1945) <i>Égalité salariale</i>	06/05/2011	3172	BOH 2011/33
CCNE Volailles industries transformation (1938) <i>Salaires minima 2011</i>	20/01/2011	3111	BOH 2011/12
CCNE Voyages tourisme agences personnel (1710) <i>Formation professionnelle sécurisation parcours</i> <i>Salaires minima 2011</i>	02/02/2011 21/06/2011	3061	BOH 2011/22 BOH 2011/34
CCN Alimentaires diverses industries (504) <i>N° 59 salaires (RAG) et primes 2012</i>	20/12/2011	3092	BOH 2012/9
CCN Assurances sociétés échelons intermédiaires (438) <i>Rémunérations minimales pour l'année 2011</i> <i>Financement du FPSPP</i>	27/04/2011 12/12/2011		BOH 2011/34 BOH 2012/6
CCN Assurances sociétés producteurs salariés (653) <i>Rémunérations minimales pour l'année 2011</i> <i>Financement du FPSPP</i>	27/04/2011 12/12/2011		BOH 2011/34 BOH 2012/6
CCN Avocats au Conseil d'État et la Cour de cassation (2329) <i>N° 10 salaires (VP) à compter du 01/01/2011</i>	12/01/2011		BOH 2011/8
CCN Avoués cours d'appel (277) <i>Salaires 2011 (VP)</i> <i>N° 1 - garantie dépendance</i> <i>Abrogeant l'article 18 de la convention</i>	27/01/2011 30/03/2011 29/06/2011		BOH 2011/13 BOH 2011/29 BOH 2011/32
CCN Cancer centres de lutte (2046) <i>N° 2011-01 - pouvoir d'achat revalorisation (RMAG)</i> <i>N° 2011-02 revalorisation (RMAG) aide-soignant</i>	01/06/2011 01/06/2011	3201	BOH 2011/33 BOH 2011/33
CCN Centres de gestion agréés (1237) <i>N° 11-1 salaires minima (VP) 2011</i> <i>N° 16 indemnités de licenciement</i>	18/01/2011 18/01/2011	3220	BOH 2011/27 BOH 2011/27
CCN Coopératives de consommation gérants (1325) <i>N° 0811 - salaires minima 2011</i> <i>Formation professionnelle</i> <i>N° 0811 à la convention formation professionnelle OPCALIA</i>	07/04/2011 01/12/2011 05/12/2011	3013	BOH 2011/28 BOH 2012/8 BOH 2012/8
CCN Coopératives de consommation salariés (179) <i>Formation professionnelle</i> <i>N° 0811 à la convention formation professionnelle OPCALIA</i>	01/12/2011 05/12/2011	3072	BOH 2012/8 BOH 2012/8
CCN Crédit maritime mutuel (2622) <i>N° 12 à la convention garanties sociales</i>	26/01/2011	3342	BOH 2011/16

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCN Crédit mutuel (1468) <i>Modifiant l'accord 27/11/1991 mobilité volontaire</i> <i>Formation professionnelle</i> <i>Salaires au 01/04/2011</i>	18/01/2011 22/03/2011 22/03/2011		BOH 2011/27 BOH 2011/27 BOH 2011/20
CCN Cuisine magasins prestataires de services (2754) <i>N° 5 salaires 2011</i> <i>Certificats de qualification professionnelle CQP</i> <i>N° 1 - création CQP concepteur vendeur de cuisine</i>	21/04/2011 17/11/2011 17/11/2011	3359	BOH 2011/24 BOH 2012/3 BOH 2012/3
CCN Enseignement écoles supérieures ingénieurs (FESIC) (2636) <i>Négociations annuelles obligatoires salaires 2011</i>	14/10/2011	3345	BOH 2011/45
CCN Esthétique cosmétique parfumerie enseignement (3032) <i>Désignation de l'OPCA OPCALIA</i> <i>N° 1 relatif au CQP styliste onguilaire</i>	08/12/2011 08/12/2011	3123	BOH 2012/8 BOH 2012/8
CCN Papiers cartons production cadres et ingénieurs (700) <i>N° 36 à la convention collective (mise à jour)</i>	06/07/2011	3011	BOH 2011/37
CCN Papiers cartons transformation cadres (707) <i>N° 36 à la convention collective (mise à jour)</i>	06/07/2011	3068	BOH 2011/37
CCN Ports et manutention CCN unifiée (3017) <i>N° 35 salaires NAO Bordeaux</i> <i>Prise en compte de la pénibilité spécifique</i> <i>Cessation anticipée d'activité</i> <i>N° 1 salaires minimaux et primes NAO 2011-2012</i>	28/11/2011 15/04/2011 16/04/2011 24/10/2011	B.O bis	BOH 2012/3 BOH 2011/26 BOH 2011/26 BOH 2011/49
CCN Presse hebdomadaire régionale d'information cadres (1563) <i>Salaires - valeur du point</i>	21/01/2011	3291	BOH 2011/19
CCN Presse hebdomadaire régionale employés (1281) <i>Salaires - valeur du point</i>	21/01/2011	3291	BOH 2011/19
CCN Presse information spécialisée cadres ETAM (1874) <i>Salaires au 01/07/2011</i> <i>Salaires minima mensuels garantis au 01/11/2011</i>	01/06/2011 01/11/2011	3290	BOH 2011/38 BOH 2012/1
CCN Presse information spécialisée employés (1871) <i>Salaires au 01/07/ 2011</i> <i>Salaires minima mensuels garantis au 01/11/2011</i>	01/06/2011 01/11/2011	3289	BOH 2011/38 BOH 2012/1
CCN Presse quotidienne régionale employés (698) <i>GPEC - plan 2012-2014</i>	15/12/2011	3140	BOH 2012/9

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾		Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCN Presse quotidienne régionale encadrement (1895) <i>GPEC - plan 2012-2014</i>		15/12/2011	3141	BOH 2012/9
CCN Presse quotidienne régionale ouvriers (598) <i>GPEC - plan 2012-2014</i>		15/12/2011	3140	BOH 2012/9
CCN Produits exotiques industries (506) <i>N° 59 salaires (RAG) et primes 2012</i>		20/12/2011		BOH 2012/9
CCN Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Désignation de l'OPCA OPCALIA</i>		01/12/2011	3173	BOH 2012/8
CCN Régies de quartier (2132) <i>N° 17 modifiant article 15 de la convention prévoyance</i> <i>N° 2 à l'accord du 15/09/2004 - formation</i> <i>N° 18 modifiant la convention</i> <i>N° 3 à l'accord du 15/09/2004 - formation</i> <i>Salaires 2012 (VP)</i>		17/02/2011 16/03/2011 18/05/2011 18/05/2011 27/10/2011	3369	BOH 2011/25 BOH 2011/32 BOH 2011/33 BOH 2011/33 BOH 2012/1
CCN Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux (405) <i>N° 01-2011 révision indices groupes 1-2 et s</i> <i>N° 2 valeur du point au 01-01-2011</i>		04/02/2011 08/04/2011		BOH 2011/29 BOH 2011/29
CCN Sécurité sociale organismes (218) <i>Plan épargne interentreprises</i> <i>Protocole d'accord intéressement (et annexes)</i>		30/06/2011 30/06/2011		BOH 2011/37 BOH 2011/37
CCN Sidérurgie (2344) <i>Mise à jour de la convention collective</i>		07/03/2011	3315	BOH 2011/23
CCN Travaux publics cadres (2409) <i>Responsabilité sociétale des entreprises</i> <i>Barème des salaires minima pour 2012</i>		07/04/2011 02/11/2011	3005-IV	BOH 2011/31 BOH 2012/2
CCN Tribunaux de commerce greffes (240) <i>Salaires et primes 2011</i>		24/03/2011		BOH 2011/22
CCN Universités instituts catholiques (2270) <i>Désignation OPCALIA</i>		18/11/2011	3308	BOH 2012/2
AINE Professions libérales formation professionnelle <i>N° 4 développement et sécurisation des parcours professionnels</i> <i>Répartition de la contribution FPSPP</i>		20/10/2011 20/10/2011		BOH 2012/10 BOH 2012/10

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AINE Retraite cadres - accord du 14/03/1947- AGIRC <i>Fixation de paramètres pour 2011</i> <i>Modification délibérations D17, D25, D33 et D56</i> <i>N° A-262 nouvel âge de la retraite au 01/07/2011</i> <i>Modification délibération D58</i> <i>N° A-263 modifiant les annexes I et III</i> <i>N° A-264 modifiant les articles de l'annexe I</i> <i>Modification délibérations D25, D35 et D36</i> <i>N° A-265 modifiant les articles de l'annexe I et IV</i> <i>Modification délibération D57</i> <i>N° A-266 modifiant l'article 8 bis de l'annexe I</i>	11/04/2011 05/05/2011 05/05/2011 08/06/2011 08/06/2011 08/06/2011 20/09/2011 20/09/2011 06/12/2011 06/12/2011		BOH 2011/18 BOH 2011/23 BOH 2011/23 BOH 2011/27 BOH 2011/27 BOH 2011/27 BOH 2011/42 BOH 2011/42 BOH 2012/1 BOH 2012/1
AINE Retraite non-cadres accord du 08/12/1961-ARRCO <i>Fixation de paramètres 2011</i> <i>Modification délibérations 11 B</i> <i>Modification délibérations 6 B -22 B et 25 B</i> <i>N° 113 nouvel âge de la retraite au 01/07/2011</i> <i>N° 114 modification art 1 et 2 annexe A</i> <i>N° 115 modification art 16 et 17 annexe A</i> <i>Modification de la délibération 22 B</i> <i>N° 116 modification de l'article 23 de l'annexe A</i> <i>Modification de la libération 26 B</i> <i>N° 117 modification de l'article 23 de l'annexe A</i>	11/04/2011 05/05/2011 05/05/2011 05/05/2011 08/06/2011 08/06/2011 20/09/2011 20/09/2011 06/12/2011 06/12/2011	B.O bis 1988/11	BOH 2011/18 BOH 2011/23 BOH 2011/23 BOH 2011/23 BOH 2011/27 BOH 2011/27 BOH 2011/42 BOH 2011/42 BOH 2012/1 BOH 2012/1
AINE Chômage partiel retraite complémentaire <i>Reconduction de l'accord pour l'année 2012</i>	06/12/2011		BOH 2012/1
AIN** Contrat de sécurisation professionnelle (ANI) <i>À l'ANI du 31/05/2011 contrat de sécurisation professionnelle</i>	23/12/2011		
AIN Convention de reclassement personnalisé (CRP) 2009 <i>Reclassement personnalisé (reconduction)</i> <i>Prorogation durée de validité de la CRP</i> <i>Prorogation durée de validité de la CRP</i>	03/03/2011 29/04/2011 04/07/2011		
AIN Fonds d'assurance formation des salariés des PME <i>N° 1 à l'accord du 06/07/2011 AGEFOS-PME</i> <i>N° 3 à l'annexe I (statuts nationaux) AGEFOS-PME</i> <i>Relatif à l'accord national constitutif OPCA AGEFOS-PME</i>	06/07/2011 06/07/2011 06/07/2011		BOH 2011/36 BOH 2011/36 BOH 2011/36
AIN Formation, professionnalisation, parcours <i>Conditions d'éligibilité CIF CDD art 77-1</i>	03/03/2011		BOH 2011/20
AIN** Indemnisation du chômage <i>Apprentis du secteur public</i> <i>Extension du champ d'application (monégasque)</i> <i>Financement points de retraite complémentaire</i>	06/05/2011 06/05/2011 06/05/2011		

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AIN Indemnisation du chômage <i>Sécurisation de l'assurance chômage (prorogation)</i>	03/03/2011		
APNE** Alimentaires industries observatoire des métiers <i>N° 3 - création observatoire métiers qualification</i>	04/02/2011	3294	BOH 2011/32
APNE Ameublement négoce prévoyance <i>N° 5 à l'accord prévoyance portabilité</i>	14/12/2011	3056	BOH 2012/8
APNE Banques assurances assistance OPCABAIA <i>Modification des articles 2, 5.1b, 5.2, 6 et 9 OPCABAIA</i>	12/10/2011		BOH 2011/52
APNE Bâtiment TP emploi-qualification-formation <i>Indemnités des représentants de la CPREF BTP Picardie</i>	22/04/2011	3107	BOH 2011/35
APNE Bâtiment TP maître d'apprentissage <i>Modification montant de l'indemnité 2011 Pays de la Loire</i> <i>Indemnité spécifique au 01/01/2012 Auvergne</i>	13/01/2011 19/12/2011	3107	BOH 2011/17 BOH 2012/4
APNE** Bâtiment TP plans épargne interentreprises PEI <i>N° 2 à l'accord-cadre instituant les PEI-BTP</i> <i>N° 2 à l'accord-cadre portant règlement PERCO-I-BTP</i> <i>N° 2 à l'accord portant règlement PEI-BTP à 5 ans</i>	17/06/2011 17/06/2011 17/06/2011	3107	BOH 2011/35 BOH 2011/35 BOH 2011/35
APNE Bois importation organisation de la négociation <i>N° 1 organisation négociation</i>	03/03/2011	3287	BOH 2011/32
APNE Constitution d'un OPCA interbranches (DEFI) <i>À l'OPCA DEFI et au protocole alternance mandat</i>	04/07/2011		BOH 2011/50
APNE Économie sociale formation professionnelle <i>Sécurisation financement parcours professionnels</i> <i>Économie sociale formation dirigeants bénévoles</i>	15/01/2011 08/04/2011		BOH 2011/20 BOH 2011/35
APNE Hôtellerie restauration financement FPSPP <i>N° 2 à l'accord du 16/12/2009 financement FPSPP</i>	14/12/2011	3297	BOH 2012/3
APNE Librairie développement négociation collective <i>N° 1 négociation collective</i>	20/10/2011		BOH 2011/49
APNE* Librairie régime prévoyance <i>Révision accord prévoyance et prorogation durée</i>	22/09/2011		BOH 2011/45
APNE** Maroquinerie formation professionnelle <i>Fonds professionnalisation aux CFA (OPCA FORTHAC)</i>	07/04/2011	3157	BOH 2011/30
APNE Menuiseries charpentes classifications et salaires <i>N° 8 - classifications salaires et primes 2011</i>	17/03/2011		BOH 2011/30
APNE Panneaux à base de bois industrie FPSPP <i>Répartition du FPSPP</i>	13/10/2011		BOH 2012/7

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
APNE Papiers cartons aménagement temps travail <i>N° 1 indemnisation des périodes d'astreintes</i> <i>N° 2 indemnisation des périodes d'astreintes</i>	08/03/2011 14/10/2011		BOH 2011/29 BOH 2011/51
APNE Papiers cartons salaires minima <i>N° 4 à l'accord du 22/11/2006 salaires 2011</i> <i>N° 5 salaires à compter du 01/10/2011</i>	08/03/2011 14/10/2011	3250	BOH 2011/29 BOH 2011/51
APNE Professions libérales FAF-PL <i>À l'accord du 15/11/2000 OPCA-PL</i> <i>N° 2 à l'accord du 15/11/2000 OPCA-PL</i>	24/08/2011 20/10/2011		BOH 2011/40 BOH 2011/46
APNE Spectacle intermittents régime de prévoyance <i>N° 3 portant révision du régime de prévoyance</i>	16/06/2011		BOH 2011/45
APNE Transport aérien formation professionnelle <i>Révision article 21 accord 09/09/2004 OPCA OPCALIA</i> <i>Modalités de financement du FPSPP</i>	19/07/2011 13/12/2011	3223	BOH 2011/35 BOH 2012/2
APNE Travail temporaire cadres prévoyance <i>Prévoyance des intérimaires cadres</i>	23/06/2011	3212	BOH 2011/33
APNE Travail temporaire formation professionnelle <i>Accord de méthode formation professionnelle</i>	01/03/2011	3212	BOH 2011/25
APNE Travail temporaire non-cadres prévoyance <i>Prévoyance des intérimaires non-cadres</i>	23/06/2011	3212	BOH 2011/33
APNE Travail temporaire non-discrimination égalité <i>Accord de méthode égalité femmes hommes</i>	03/02/2011	3212	BOH 2011/25
APN Assurances formation OPCA OPCASSUR <i>Affectation des fonds aux CFA par OPCASSUR</i> <i>Versements effectués aux CFA 2011 par OPCASSUR</i>	23/06/2011 23/06/2011	3110	BOH 2011/38 BOH 2011/38
APN Assurances sociétés retraite prévoyance <i>Régime professionnel de prévoyance</i> <i>Au régime retraite professionnel (RRP) du 28/12/1995 et avenants</i>	03/01/2011 27/06/2011	3265	BOH 2011/21 BOH 2011/38
APN Banque populaire commission paritaire <i>N° 1 à l'accord du 16/12/2009 droit syndical</i>	26/05/2011		BOH 2011/33
APN Bâtiment TP OPCA construction <i>Représentation territoriale OPCA construction</i> <i>N° 1 à l'accord représentation territoriale OPCA</i>	13/09/2011 07/11/2011	3107	BOH 2012/6 BOH 2012/6
APN Bâtiment TP salaires ingénieurs et cadres <i>N° 63 salaires (appointements minimaux)</i>	13/01/2011	3322	BOH 2011/13

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (suite)			
APN** Bâtiment travaux publics participation <i>N° 2 à la convention participation BTP</i>	17/06/2011	3005	BOH 2011/35
APN Caisse Épargne frais de santé <i>N° 2 à l'accord frais de santé 24/11/2005</i>	25/10/2011		BOH 2011/48
APN Diagnostic technique bâti champ application <i>À l'accord du 10/03/2010 champ d'application</i>	13/10/2011		BOH 2012/10
APN Enseignement privé sous contrat OPCA (OPCALIA) <i>N° 1 à l'accord sur désignation de l'OPCA OPCALIA</i>	24/11/2011		BOH 2012/10
APN Esthétique cosmétique enseignement durée travail <i>N° 1 durée du travail</i>	28/06/2011		BOH 2011/37
APN Médico-sociale sanitaire non lucratif OPCA UNIFAF <i>N° 1 à l'accord 2011-05 OPCA UNIFAF</i>	08/11/2011		BOH 2012/4
APN Offices publics habitat formation professionnelle <i>À l'accord du 21/11/2007 formation professionnelle</i>	06/07/2011		BOH 2012/6
APN Sanitaire social secteur CPNE <i>N° 1 CPNEFP et délégations régionales</i>	17/03/2011		BOH 2011/30
APN Travail temporaire contribution au FPSPP <i>N° 2 à l'accord du 10/12/2009 FPSPP</i>	14/12/2011	3212	BOH 2012/6
APN Travaux publics ordre des tuteurs <i>N° 1 modifiant l'accord du 08/12/2009</i>	07/12/2011		BOH 2012/7

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES RÉGIONAUX			
CCRE Bâtiment ETAM Île-de-France (2707) <i>N° 4 salaires minima à compter du 01/01/2012</i>	30/11/2011	3354	BOH 2012/3
CCRE Bâtiment ouvriers Basse-Normandie (1785) <i>N° 13 primes d'outillage au 01/07/2012</i> <i>N° 14 indemnités petits déplacements</i> <i>N° 15 rectificatif de l'avenant n° 14 (IPD 2012)</i>	02/12/2011 02/12/2011 02/12/2011	B.O bis 1994/5	BOH 2012/5 BOH 2012/5 BOH 2012/5
CCRE Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) Aquitaine (2194) <i>Indemnités de petits déplacements</i>	24/03/2011	B.O bis 2001/2	BOH 2011/24
CCRE Bâtiment ouvriers Pays de la Loire (2625) <i>Indemnités petits déplacements au 01/10/2011</i>	06/07/2011	3343	BOH 2011/39
CCRE Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) Aquitaine (2195) <i>Indemnités de petits déplacements</i>	24/03/2011	B.O bis 2001/3	BOH 2011/24
CCRE Bâtiment ouvriers région parisienne (1740) <i>Indemnités petits déplacements Seine-et-Marne</i> <i>Salaires minimaux Seine-et-Marne 2012</i> <i>N° 26 salaires minimaux au 01/01/2012</i> <i>N° 27 indemnités petits déplacements 2012</i>	28/11/2011 28/11/2011 30/11/2011 30/11/2011	3032	BOH 2012/2 BOH 2012/2 BOH 2012/3 BOH 2012/3
CCRE Blanchisserie Nord et Pas-de-Calais (528) <i>N° 14 salaires et primes au 01/03/2011</i> <i>Commission paritaire validation accords entreprise</i> <i>Modulation travail à temps partiel</i>	14/02/2011 06/09/2011 06/09/2011		BOH 2011/19 BOH 2011/44 BOH 2011/44
CCRE Bois pin maritime Gascogne (172) <i>N° 8 salaires minima + valeur du point</i>	08/02/2011		BOH 2011/16
CCRE Couture parisienne (303) <i>N° 6 salaires RMAG 2011</i> <i>Prime de collection 2011</i> <i>Formation professionnelle</i>	30/03/2011 30/03/2011 08/12/2011	3185	BOH 2011/21 BOH 2011/21 BOH 2012/3
CCRE Guides et accompagnateurs milieu amazonien (2658) <i>N° 2 salaires (VP) et grille de classification</i>	21/06/2011	3347	BOH 2011/38
CCRE Manutention nettoyage aéroports RP (1391) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i> <i>N° 49 salaires garantis et primes pour 2012</i> <i>Financement du FPSPP</i>	04/03/2011 10/10/2011 13/12/2011	3234	BOH 2011/44 BOH 2011/43 BOH 2012/7
CCRE Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-de-Haute-Provence (2630) <i>Salaires (TGA -RMH) 2011</i> <i>Modifiant la convention collective (mise à jour)</i>	12/04/2011 20/06/2011	3344	BOH 2011/23 BOH 2011/40

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES RÉGIONAUX (suite)			
CCRE Métallurgie Clermont-Ferrand Puy-de-Dôme (1627) <i>Salaires (RMH) au 01/01/2012</i> <i>Salaires (TEG) au 01/01/2011</i>	09/12/2011 09/12/2011	B.O bis 1992/11	BOH 2012/2 BOH 2012/2
CCRE Métallurgie Drôme-Ardèche (1867) <i>N° 52 salaires (TEGA + RMH + indemnités panier)</i> <i>N° 53 rémunération des apprentis</i>	14/01/2011 18/11/2011	B.O bis 1995/1	BOH 2011/11 BOH 2012/2
CCRE Métallurgie Gard et Lozère (2126) <i>À la convention collective (mise à jour)</i> <i>Salaires (RAG) + VP 2011</i>	11/01/2011 11/01/2011	B.O bis 2000/4	BOH 2011/22 BOH 2011/6
CCRE Métallurgie Gironde Landes (1635) <i>Modifiant la convention - mise à jour</i> <i>Salaires minima 2011 (REG)</i> <i>Salaires minima 2011 (RMH)</i>	18/02/2011 27/05/2011 27/05/2011	B.O bis 1991/4	BOH 2011/23 BOH 2011/29 BOH 2011/29
CCRE Métallurgie Haute-Marne et Meuse (1315) <i>Salaires minima (REGA) 2011</i> <i>Salaires minima (VP) 2011</i>	24/05/2011 24/05/2011		BOH 2011/31 BOH 2011/31
CCRE Métallurgie Hérault Aude Pyrénées-Orientales (1577) <i>Rectificatif à l'accord du 14/01/2011 salaires</i> <i>Salaires (RMH RAG) et prime de nuit</i>	14/01/2011 14/01/2011	B.O bis 1990/11	BOH 2011/27 BOH 2011/18
CCRE Métallurgie Isère Hautes-Alpes (mensuels) (2221) <i>Salaires minima TEGA et RMH 2011</i> <i>Régime complémentaire de frais de santé</i>	18/03/2011 19/10/2011	B.O bis 2002/2	BOH 2011/20 BOH 2011/47
CCRE Métallurgie Loire et arrondissement d'Yssingeaux (1578) <i>N° 1 salaires RMH 2011</i> <i>N° 3 indemnité panier de nuit</i> <i>Salaires REGA 2011</i>	04/04/2011 04/04/2011 04/04/2011	B.O bis 1990/9	BOH 2011/23 BOH 2011/23 BOH 2011/23
CCRE Métallurgie Midi-Pyrénées (1059) <i>Salaires (RMH) 2011 + prime</i> <i>Salaires (TEG) 2011</i> <i>Salaires - ajustement barème TEG 2011</i>	13/01/2011 13/01/2011 07/12/2011		BOH 2011/11 BOH 2011/11 BOH 2012/4
CCRE Métallurgie Morbihan Ille-et-Vilaine (863) <i>Salaires RAG 2011</i> <i>Salaires RMH 2011</i> <i>Modifiant l'accord "mensuels" de la convention</i>	24/03/2011 24/03/2011 12/05/2011		BOH 2011/23 BOH 2011/23 BOH 2011/30
CCRE Métallurgie OETAM région parisienne (54) <i>Salaires minima (TGA + SMH) 2011</i>	24/02/2011	3126	BOH 2011/15

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES RÉGIONAUX (suite)			
CCRE Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx (2615) <i>Salaires (REG) 2011</i> <i>À la convention relatif à la mensualisation (mise à jour)</i>	12/07/2011 18/07/2011	3341	BOH 2011/36 BOH 2011/39
CCRE Vins de Champagne (1384) <i>Accord tripartite salaires 2011</i> <i>Vendanges organisation du travail (art B 316)</i> <i>Départ en retraite ou préretraite (art B 26-2)</i>	02/03/2011 27/04/2011 01/07/2011		BOH 2011/18 BOH 2011/31 BOH 2011/31
CCR Enseignement musical chorégraphique (Rhône-Alpes) (2022) <i>N° 20 salaires (VP)</i> <i>N° 21 suspension de la convention au 01/09/2011</i>	07/02/2011 07/02/2011	B.O bis 2003/8	BOH 2011/13 BOH 2011/13
CCR Roquefort industrie (2891) <i>N° 5 congés pour événements familiaux</i> <i>Salaires personnel laitier au 01/07/2011</i>	30/06/2011 30/06/2011	3374	BOH 2011/38 BOH 2011/36

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX			
CCDE Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) Isère (2032) <i>Indemnités repas de nuit - petits déplacements</i>	08/12/2011		BOH 2012/5
CCDE Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) Isère (2033) <i>Indemnités repas de nuit - petits déplacements</i>	08/12/2011		BOH 2012/5
CCDE Bâtiment TP ETAM La Réunion (627) <i>Protocole accord salaires 2011</i>	30/03/2011		BOH 2011/23
CCDE Bâtiment TP ingénieurs et cadres La Réunion (771) <i>Protocole accord salaires 2011</i>	30/03/2011		BOH 2011/23
CCDE Bâtiment TP ouvriers La Réunion (2389) <i>Protocole accord salaires 2011</i>	30/03/2011	B.O bis 2004/3	BOH 2011/23
CCDE Bâtiment TP ouvriers Martinique (749) <i>Protocole d'accord salaires + primes 2011</i>	12/07/2011		BOH 2011/34
CCDE Métallurgie Aisne (2542) <i>Salaires (GRE + RMH) + prime de vacances</i> <i>Modifiant l'accord "mensuels" de la convention</i>	11/02/2011 06/05/2011	3331	BOH 2011/17 BOH 2011/30
CCDE Métallurgie Allier (898) <i>Salaires (TEG + RMH) + primes</i>	09/12/2011		BOH 2012/2
CCDE Métallurgie Alpes-Maritimes (1560) <i>Salaires (RMH - TGA) 2011</i>	31/05/2011	B.O bis 1990/2	BOH 2011/31
CCDE Métallurgie Ardennes (827) <i>Salaires (RAG + RMH) et primes</i>	11/07/2011		BOH 2011/37
CCDE Métallurgie Aube (2294) <i>Salaires minima 2011</i>	12/07/2011	B.O bis 2002/11	BOH 2011/34
CCDE Métallurgie Belfort Montbéliard (2755) <i>Modification de la convention article 56 - retraite</i> <i>Salaires minima et RMH 2011</i>	01/04/2011 19/04/2011	3362	BOH 2011/22 BOH 2011/22
CCDE Métallurgie Calvados (943) <i>Salaires (RMH) et RAG au 01/07/2011</i>	14/04/2011		BOH 2011/22
CCDE Métallurgie Charente (1572) <i>Salaires (TEG) pour 2011</i>	05/12/2011	B.O bis 1990/6	BOH 2012/7
CCDE Métallurgie Charente-Maritime (923) <i>Mise en place d'un régime de prévoyance</i> <i>Salaires 2011 - TEGA et VP</i>	02/05/2011 04/07/2011		BOH 2011/32 BOH 2011/39
CCDE Métallurgie Cher (1576) <i>Salaires (GRE) au 01/01/ 2011</i> <i>Salaires (VP) au 01/01/2011</i>	25/01/2011 25/01/2011	B.O bis 1990/7	BOH 2011/11 BOH 2011/11

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCDE Métallurgie Côte-d'Or (1885) <i>N° 2011-01 salaires (RMGA & VP) au 01/01/2011</i> <i>N° 2011-02 relatif à la mensualisation</i>	07/04/2011 21/10/2011	B.O bis 1996/2	BOH 2011/22 BOH 2011/47
CCDE Métallurgie Côtes-d'Armor (1634) <i>Salaires (RMH) à compter du 01/12/2011</i> <i>Salaires (TEGA) à partir de l'année 2011</i>	18/11/2011 18/11/2011	B.O bis 1991/11	BOH 2012/2 BOH 2012/2
CCDE Métallurgie de l'Oise (2700) <i>À la convention collective mise à jour</i> <i>Salaires garanties annuelles rémunération 2011</i> <i>Salaires RMH 2011</i> <i>À la convention collective prévoyance</i>	21/01/2011 01/04/2011 01/04/2011 06/12/2011	3360	BOH 2011/16 BOH 2011/21 BOH 2011/21 BOH 2012/5
CCDE Métallurgie Deux-Sèvres (1628) <i>À l'avenant mensuels de la convention - prévoyance</i> <i>Modifiant l'avenant "mensuels" de la convention</i> <i>Salaires 2011 (TEGA + VP)</i>	28/01/2011 22/04/2011 27/05/2011	B.O bis 1992/10	BOH 2011/17 BOH 2011/29 BOH 2011/29
CCDE Métallurgie Dordogne (1353) <i>Salaires (REG) 2011</i> <i>Salaires (RMH) 2011</i>	07/02/2011 07/02/2011		BOH 2011/13 BOH 2011/13
CCDE Métallurgie Doubs (1375) <i>Rémunérations 2011</i>	29/03/2011		BOH 2011/20
CCDE Métallurgie Eure (887) <i>Salaires (RMH + RAE) 2011 + indemnités de panier</i> <i>Salaires (RMH + RAG) 2012 et primes</i>	06/01/2011 16/12/2011		BOH 2011/11 BOH 2012/9
CCDE Métallurgie Eure-et-Loir (984) <i>Création article 33 bis rupture conventionnelle</i> <i>Modifiant articles 34 et 34 bis départ - mise à la retraite</i> <i>Salaires RAG 2011</i> <i>Salaires valeur du point au 01/06/2011</i>	11/03/2011 11/03/2011 11/03/2011 11/03/2011		BOH 2011/21 BOH 2011/21 BOH 2011/21 BOH 2011/21
CCDE Métallurgie Finistère (860) <i>N° 40 modifiant l'avenant mensuels de la convention</i> <i>N° 41 salaires (TEGA) 2011</i> <i>N° 42 salaires (VP) à compter du 01/05/2011</i>	30/03/2011 07/04/2011 07/04/2011	B.O bis 1994/6	BOH 2011/29 BOH 2011/24 BOH 2011/24
CCDE Métallurgie Haute-Savoie (836) <i>Salaires (RAG + RMH) et primes 2011</i>	19/05/2011		BOH 2011/30
CCDE Métallurgie Hautes-Pyrénées (1626) <i>Modifiant la convention collective</i> <i>Salaires RMH 2011</i> <i>Salaires TEGA 2011</i>	25/03/2011 25/03/2011 25/03/2011	B.O bis 1992/12	BOH 2011/21 BOH 2011/21 BOH 2011/21

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCDE Métallurgie Haut-Rhin (1912) <i>Salaires + primes 2011</i>	01/07/2011	B.O bis 1996/6	BOH 2011/33
CCDE Métallurgie Jura (1809) <i>À la convention collective</i> <i>Salaires (REG + RMH) 2011</i>	02/05/2011 16/05/2011	B.O bis 1994/17	BOH 2011/24 BOH 2011/24
CCDE Métallurgie Loire-Atlantique (1369) <i>Salaires TEG 2011</i>	23/03/2011	B.O bis 1986/50	BOH 2011/20
CCDE Métallurgie Loiret (1966) <i>Salaires minima (RMH +RAG) 2011</i>	16/09/2011	B.O bis 1997/7	BOH 2011/43
CCDE Métallurgie Loir-et-Cher (2579) <i>Salaires (RAG+RMH) 2011 + indemnités de panier</i>	06/01/2011	3334	BOH 2011/11
CCDE Métallurgie Lot-et-Garonne (1960) <i>Salaires (REG) année 2011</i> <i>Salaires (RMH) 2012 et primes</i>	13/10/2011 13/10/2011	B.O bis 1997/5	BOH 2012/7 BOH 2012/7
CCDE Métallurgie Maine-et-Loire (1902) <i>Salaires minima (RMH - TEGA) et primes 2012</i>	09/12/2011	B.O bis 1996/3	BOH 2012/4
CCDE Métallurgie Manche (828) <i>N° 33 modifiant la CC (essai licenciement retraite)</i> <i>N° 32 - salaires minima (RMH-TEGA) 2011</i>	22/06/2011 06/07/2011		BOH 2011/34 BOH 2011/34
CCDE Métallurgie Marne (899) <i>RAG et valeur du point 2011</i>	20/07/2011		BOH 2011/35
CCDE Métallurgie Mayenne (2266) <i>Annexe salaires A.2 - 12 RMHG - RAG 2011</i>	06/01/2011	B.O bis 2002/6	BOH 2011/20
CCDE Métallurgie Meurthe-et-Moselle (1365) <i>Salaires (RMH et GRE) 2011 et primes</i>	03/02/2011		BOH 2011/11
CCDE Métallurgie Moselle (714) <i>Salaires (RAEG + BRG) et primes</i>	11/05/2011		BOH 2011/27
CCDE Métallurgie Orne (948) <i>Salaires minima (TEGA) 2011</i> <i>Salaires (VP + RMH) 2011</i> <i>De révision relatif à la mensualisation</i>	20/06/2011 20/06/2011 19/09/2011		BOH 2011/32 BOH 2011/32 BOH 2011/49
CCDE Métallurgie Pas-de-Calais (1472) <i>Relatif à la mensualisation (mise à jour)</i>	11/08/2011	B.O bis 1988/8	BOH 2011/41

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCDE Métallurgie Rhône (878) <i>Modification de la convention prévoyance</i> <i>Relatif aux "mensuels" mise à jour de la convention</i> <i>Salaires minima (RAG + RMH) et primes</i>	19/04/2011 19/04/2011 19/04/2011		BOH 2011/27 BOH 2011/27 BOH 2011/27
CCDE Métallurgie Rouen Dieppe (Seine-Maritime) (1604) <i>Mise en place régime de prévoyance</i>	20/06/2011	B.O bis 1991/6	BOH 2011/32
CCDE Métallurgie Saône-et-Loire (1564) <i>Relatif à la mensualisation (mise à jour)</i> <i>Salaires (RAG - RMH) et primes 2011</i>	21/06/2011 21/06/2011		BOH 2011/37 BOH 2011/37
CCDE Métallurgie Sarthe (930) <i>RAEG 2011 et valeur du point 2012</i>	21/07/2011		BOH 2011/34
CCDE Métallurgie Savoie (822) <i>À la convention collective (mise à jour)</i> <i>Salaires (REGA + RMH) 2011</i>	04/02/2011 04/02/2011		BOH 2011/18 BOH 2011/11
CCDE Métallurgie Seine-et-Marne (911) <i>Annexe II - salaires (TEGA) + primes au 01/01/2012</i>	16/12/2011		BOH 2012/4
CCDE Métallurgie Var (965) <i>Salaires (TEGA - RMH) 2011</i>	31/05/2011	B.O bis 1987/7	BOH 2011/29
CCDE Métallurgie Vaucluse (829) <i>N° 61 salaires (TEG, RMH)</i> <i>N° 62 modifiant la convention</i>	18/03/2011 18/03/2011		BOH 2011/22 BOH 2011/29
CCDE Métallurgie Vendée (2489) <i>Indemnités de panier 2011</i> <i>Salaires RMH 2011</i> <i>Salaires TEGA au 01/01/2011</i>	07/04/2011 07/04/2011 07/04/2011	3325	BOH 2011/22 BOH 2011/22 BOH 2011/22
CCDE Métallurgie Vosges (2003) <i>Rémunérations et primes 2011</i>	09/05/2011	B.O bis 1998/1	BOH 2011/27
CCDE Métallurgie Yonne (1732) <i>Modification de la convention</i> <i>Salaires (TEG + RMH) 2011</i>	14/02/2011 25/02/2011	B.O bis 1993/18	BOH 2011/23 BOH 2011/16
CCDE Travaux publics ouvriers Isère (2034) <i>Indemnités repas de nuit- petits déplacements</i>	08/12/2011		BOH 2012/5
CCD Canne à sucre culture Martinique (2535) <i>Salaires 2011</i>	01/02/2011		BOH 2011/22
CCD* Métallurgie Haute-Saône (119) <i>Salaires (REMA, RHM) et primes</i>	07/04/2011		BOH 2011/22

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCD Métallurgie Indre-et-Loire (2992) <i>Salaires et primes non cadre (RAG + RMH)</i>	17/10/2011	3378	BOH 2011/46
CCD Métallurgie Somme (2980) <i>N° 3 salaires (REAG - VP - prime)</i>	06/12/2011		BOH 2012/4
CCD Métallurgie Vienne (920) <i>Salaires (RMH + GRE) 2011</i>	24/01/2011		BOH 2011/11
CCD Sucrière et rhumière industrie Martinique (2534) <i>Salaires minima 2011</i>	11/03/2011		BOH 2011/22
CCAE Métallurgie Dunkerque (Nord) (1525) <i>Salaires (RMH-SEGA) 2011</i>	06/05/2011		BOH 2011/28
CCAE Métallurgie Flandres Douaisis (1387) <i>À la convention collective (mise à jour)</i> <i>Salaires 2011 (TEGA - RMH) et primes</i>	07/09/2011 07/09/2011		BOH 2011/39 BOH 2011/39
CCAE Métallurgie Le Havre (Seine-Maritime) (979) <i>À la convention collective (mise à jour)</i> <i>Salaires (RAG + RMH) 2011 + indemnités de panier</i> <i>Prévoyance complémentaire</i>	10/01/2011 25/01/2011 09/06/2011		BOH 2011/19 BOH 2011/11 BOH 2011/32
CCAE Métallurgie Maubeuge (Nord) (1813) <i>Prime de vacances 2010-2011</i> <i>Salaires (RMH + REAG) primes de panier</i> <i>À l'accord mensualisation période essai licenciement</i>	05/05/2011 05/05/2011 30/06/2011	B.O bis 1994/4	BOH 2011/25 BOH 2011/25 BOH 2011/35
CCAE Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme) (1007) <i>N° 63 salaires (TEGA) 2011</i> <i>N° 64 salaires barème RMH</i> <i>N° 65 salaires (travailleurs à domicile)</i>	09/12/2011 09/12/2011 09/12/2011		BOH 2012/3 BOH 2012/3 BOH 2012/3
CCAE Métallurgie Valenciennois Cambrésis (Nord) (1592) <i>Salaires RAHG 2011</i> <i>Salaires valeur du point et prime de panier</i>	01/04/2011 01/04/2011	B.O bis 1990/17	BOH 2011/21 BOH 2011/21
APDE Hôtellerie restauration Corse commission paritaire <i>N° 1 conciliation préventive conflits du travail</i> <i>N° 2 à l'accord du 11/07/2007 commission paritaire</i> <i>N° 3 à l'accord du 11/07/2007 commission paritaire</i>	11/05/2011 11/05/2011 29/06/2011		BOH 2011/39 BOH 2011/39 BOH 2011/39
CCT Métallurgie Somme Vimeu (1164) <i>Salaires minima RMH 2011</i> <i>Salaires RAG 2011</i>	01/04/2011 01/04/2011		BOH 2011/22 BOH 2011/22

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

GLOSSAIRE

Accord collectif / convention collective

Une convention ou un accord collectif est un acte écrit, conclu entre des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives et des organisations syndicales d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs. La convention collective se doit de traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés et de leurs garanties sociales pour toutes les catégories professionnelles. L'accord collectif ne traite que d'un ou de plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble.

La convention collective de branche est conclue entre organisations syndicales représentatives d'une branche d'activité (ex : *caoutchouc*, *commerce de gros*, etc.). Elle s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application professionnel (activité) et géographique (national, régional, départemental, local) et ayant adhéré à une organisation patronale signataire de ladite convention.

La convention collective d'entreprise est conclue entre l'employeur pris individuellement, et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

Accord de méthode

La loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a pérennisé la possibilité pour les entreprises de conclure des accords dits "de méthode" qui avait été introduite par la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques.

Lorsqu'un licenciement économique est envisagé, des accords de méthode peuvent être négociés au niveau de l'entreprise, du groupe ou de la branche. Ces accords fixent les conditions d'information du comité d'entreprise et les moyens d'action de celui-ci, au sein de l'entreprise et du groupe (article L.1233-22 du Code du travail).

Accord interprofessionnel

Les accords interprofessionnels peuvent être de portée locale, départementale, régionale ou nationale. Les accords conclus au niveau national interprofessionnel assurent la cohérence d'ensemble des niveaux de négociation. Sont négociés à ce niveau les accords de gestion sociale qui mettent en œuvre des mécanismes de solidarité interentreprises (ex : formation professionnelle), des normes à caractère général ou des modalités d'application de dispositions législatives ou des accords-cadres fixant les grands objectifs devant être déclinés dans les branches.

C'est au niveau national que la négociation interprofessionnelle s'engage dans le cadre de la procédure de concertation prévue par la loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social.

Adhésion

L'adhésion est l'acte par lequel une partie non signataire à une convention ou un accord déjà signé devient signataire dérivé de ce texte. Ainsi, les organisations d'employeurs et de salariés non signataires des conventions ou accords ont la possibilité d'adhérer, *a posteriori*, à ces textes. Pour avoir un effet juridique, l'adhésion doit être totale, c'est-à-dire qu'elle doit porter sur l'ensemble du texte.

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Les CQP sont créés et délivrés par les branches professionnelles, généralement au sein de la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE). Ils attestent, par référence à un descriptif d'activités et de capacités, d'une qualification dans un emploi propre à la branche.

Champ d'application

Chaque convention collective définit le champ géographique et professionnel qu'elle va couvrir. Le champ d'application professionnel d'une convention collective est exprimé en termes d'activité économique exercée à titre principal. Il fait souvent référence à la nomenclature d'activités française (NAF), dont le niveau le plus fin est constitué du code de l'activité principale exercée (APE), attribué par l'INSEE aux entreprises et leurs établissements.

Le champ d'application est librement déterminé par des organisations qui doivent être représentatives du champ pour lequel elles négocient. Le champ géographique est le domaine d'application territorial de la convention. Il peut être local, départemental, régional ou national.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Aux termes de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ont une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi. Elles ont notamment pour objet d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel et de définir des priorités de formation.

Délégué du personnel

L'organisation d'élections de délégués du personnel est obligatoire dans les entreprises occupant au moins 11 salariés. Les délégués du personnel n'ont pas vocation à négocier des accords avec l'employeur sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés s'ils ont été désignés pour faire fonction de délégué syndical (DS).

Délégué syndical

Les syndicats représentatifs peuvent désigner un ou plusieurs délégués syndicaux (DS) dans les entreprises d'au moins 50 salariés. À compter des premières élections professionnelles organisées dans le cadre des règles introduites par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, le DS doit être désigné parmi les candidats aux élections. Dans les entreprises de moindre taille, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical. En principe, les DS ont le monopole de la négociation dans l'entreprise. À défaut de DS, la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a ouvert la possibilité pour l'employeur, sous réserve qu'une convention de branche étendue le prévoie, de négocier avec des représentants du personnel élus (comité d'entreprise, ou, à défaut, délégués du

personnel) ou, en leur absence (sur la base d'un procès-verbal de carence), avec des salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives. Depuis le 1^{er} janvier 2010, la loi du 20 août 2008 a étendu, sous certaines conditions, aux entreprises non couvertes par une convention de branche étendue les possibilités de négociations en l'absence de DS.

Dénunciation

La dénonciation est la décision émanant de l'un des signataires de la convention ou de l'accord, qui manifeste l'intention de s'exonérer de son application. La convention peut prévoir les conditions dans lesquelles elle peut être dénoncée, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. En l'absence de stipulation expresse, cette durée est de trois mois. Si la dénonciation émane de la totalité des signataires, elle a pour effet de mettre fin à l'application du texte. À l'issue du délai de préavis de trois mois, les parties ont l'obligation de négocier un nouveau texte. Des conditions dérogatoires de dénonciation sont prévues dans le cas où une ou plusieurs des organisations signataires auraient perdu leur représentativité.

Droit de saisine

C'est la possibilité donnée aux syndicats représentatifs de demander l'ouverture de négociations sur certains thèmes selon des modalités définies par un accord de branche.

Élargissement

L'élargissement, prononcé par arrêté ministériel, rend applicable, à un secteur professionnel ou géographique donné, une convention ou un accord collectif qui a déjà fait l'objet d'une extension dans un autre secteur d'activité ou territorial.

Épargne salariale

La notion d'épargne salariale renvoie à l'ensemble des dispositifs définis par le Code du travail (articles L.3311 et suivants), relatifs à la participation, l'intéressement et les plans d'épargne salariale (plans d'épargne d'entreprise, plans d'épargne interentreprises, plans d'épargne pour la retraite collectifs).

Distinctes du salaire, les sommes versées dans le cadre de l'épargne salariale peuvent ouvrir des droits à exonérations sociales et fiscales tant pour les employeurs que les salariés. La mise en place de ces dispositifs doit faire l'objet d'un accord qui peut être conclu selon des modalités élargies (signature avec le comité d'entreprise, ratification à la majorité des deux tiers du personnel, etc.)

Éventail des salaires

Pour une branche donnée, l'éventail des salaires est le rapport entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum. Il peut être calculé pour l'ensemble de la grille salariale ou pour une catégorie donnée.

Dans une entreprise donnée, l'éventail des salaires peut être calculé de la même façon comme l'écart entre le salaire maximum et le salaire minimum effectivement versé par l'employeur, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise ou pour une catégorie professionnelle particulière.

Extension

Une convention ou un accord collectif s'applique, dans un champ géographique, économique et professionnel défini au préalable, à tous les signataires de ce texte ainsi qu'à leurs adhérents (entreprises adhérentes des organisations professionnelles d'employeurs).

Pour que ce texte soit applicable à tous les salariés et à tous les employeurs compris dans son champ d'application, il doit faire l'objet d'un arrêté d'extension (article L.2261-15 du Code du travail).

La convention ou l'accord étendu s'applique ainsi à l'ensemble des entreprises, même celles qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations patronales signataires, entrant dans le champ d'application du texte.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Les entreprises employant au moins 300 salariés ont l'obligation d'engager tous les trois ans une négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Cette obligation vise à inciter les entreprises à adopter une démarche d'anticipation et à traiter en amont, par le dialogue social, les évolutions futures de l'emploi.

Hiérarchie des normes

Elle permet d'établir la règle qui prévaut dans les rapports entre les différents niveaux de normes du droit du travail (Constitution, traités, loi, décret, conventions et accords collectifs, usages, règlement intérieur, contrat de travail).

Mise en cause

L'application d'un accord collectif ou d'une convention collective est mise en cause notamment en cas de fusion, de cession ou de scission d'entreprises, de changement d'activité, de disparition des organisations signataires du texte, etc. La mise en cause d'un texte entraîne l'application des mêmes règles que celles applicables en cas de dénonciation d'un texte par la totalité de ses signataires. La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail précise que la perte de représentativité de l'ensemble des organisations syndicales signataires d'un texte n'entraîne pas sa mise en cause.

Négociation d'entreprise

La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet d'adapter les règles du Code du travail ou celles émanant du droit conventionnel aux spécificités et besoins de l'entreprise. Ce sont, en principe, les délégués syndicaux qui négocient avec l'employeur. Mais pour favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégué syndical, un accord peut être conclu, sous certaines conditions, par les représentants élus du personnel au comité d'entreprise (ou à défaut par les délégués du personnel) ou, en l'absence de représentants élus, par un salarié spécifiquement mandaté. La négociation peut être obligatoire (avec des thèmes et un rythme imposés) ou libre. Dans tous les cas, les accords d'entreprise sont soumis à certaines conditions de validité, et au respect de formalités spécifiques.

Négociation de branche

La négociation de branche joue un rôle structurant d'encadrement et d'impulsion de la négociation d'entreprise à travers l'existence de règles communes à la profession. Le niveau de la branche permet d'assurer aux salariés un système de droits

et de garanties collectives adapté aux réalités économiques et sociales et d'éviter des distorsions anormales de concurrence entre les entreprises.

Négociation de groupe

Déjà reconnu par la jurisprudence, l'accord de groupe a été légalisé par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Les parties à la négociation de l'accord de groupe sont, d'une part, l'employeur de l'entreprise dominante ou un ou plusieurs représentants mandatés à cet effet par les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord. Les négociateurs restent libres de fixer le périmètre de l'accord. Ainsi, un accord de groupe pourra concerner toutes les entreprises de ce groupe ou seulement certaines d'entre elles.

Procès-verbal de carence

Si l'employeur n'a pas pu mettre en place de comité d'entreprise ou des délégués du personnel (par absence de candidature), il doit établir un procès-verbal de carence qu'il doit afficher dans l'entreprise et transmettre dans les 15 jours à l'Inspection du travail.

Protection sociale complémentaire

La protection sociale complémentaire comporte principalement :

- la retraite complémentaire légalement obligatoire, qui relève d'une négociation interprofessionnelle dans le cadre de l'Association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO) et de l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) ;
- la prise en charge à titre obligatoire ou facultatif des risques décès, incapacité de travail et invalidité, le remboursement des frais de santé ainsi que la constitution d'indemnités ou de primes de départ en retraite ; ces garanties sont mises en place au niveau professionnel ou instaurées par l'entreprise ;
- plus rarement, l'instauration à titre obligatoire ou facultatif de régimes de retraite supplémentaire qui procurent aux

bénéficiaires un revenu de remplacement venant s'ajouter aux pensions de retraite servies par les régimes de sécurité sociale et les régimes ARRCO et AGIRC ; ces régimes sont le plus souvent mis en place au niveau de l'entreprise.

Représentant de la section syndicale

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a créé le mandat de représentant de la section syndicale (RSS). Le RSS ne peut être désigné que par un syndicat non représentatif. Il est désigné dans l'attente des élections professionnelles qui vont éventuellement permettre à son syndicat d'être reconnu représentatif et il exerce les attributions dévolues à la section syndicale (heures de délégation, liberté de déplacement, collecte de cotisation, mise à disposition de panneaux d'affichage, publication et diffusion de tracts, réunion syndicale mensuelle dans l'entreprise). Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés et plus, tout salarié de l'entreprise ou de l'établissement peut être désigné RSS et dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le délégué du personnel peut être désigné comme RSS.

Révision

Les conventions ou accords collectifs prévoient les formes selon lesquelles et l'époque à laquelle ils pourront être révisés. La révision est conclue dans les mêmes formes qu'une convention ou un accord collectif. Seuls les syndicats de salariés signataires de la convention ou de l'accord sont habilités à signer les avenants qui en opèrent la révision, mais ce sont tous les syndicats représentatifs qui doivent être appelés à négocier. L'avenant portant révision se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie.

Salaire médian

Le salaire médian correspond à la valeur en dessous de laquelle la moitié des salariés les moins bien payés est rémunérée (ou au-dessus de laquelle la moitié des salariés les mieux payés est rémunérée).

Salaires minima hiérarchiques

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).

Salaires minima garantis

Salaires minima garantis, mensuels ou annuels, dont l'assiette est plus large que celle du SMIC. Sont ainsi incluses les primes forfaitaires, les primes d'ancienneté, les primes liées à la situation géographique ou à des conditions de travail particulières qui ne constituent pas une contrepartie directe du travail fourni.

Salarié mandaté

Il s'agit d'un salarié désigné par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche pour mener des négociations dans l'entreprise en l'absence de délégués syndicaux et de représentants élus du personnel constatée par procès-verbal de carence.

TABLE DES ANNEXES ET DES ENCADRÉS AU FIL DE L'OUVRAGE

PARTIE 1 : APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE EN 2011

Textes interprofessionnels et de branche signés en 2011	26
Nombre de textes ayant eu un avenant ou un accord en 2011	26
Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords signés en 2011 et 2010	27

PARTIE 2 : LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LE CONTEXTE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE 163

Le groupement d'employeurs	184
Le congé de présence parental	195
Article L.2121-1 du Code du travail (critères de représentativité)	199

RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE 199

Point d'étape	214
Calendrier synthétique du scrutin TPE	217

ACTION DE L'ÉTAT 225

La négociation en commission mixte paritaire (CMP)	225
Principaux thèmes négociés en commissions mixtes paritaires	226
Nombre de demandes d'extension par an	237
Nombre de textes étendus par an selon la procédure d'examen	238
Délai moyen d'instruction des demandes d'extension selon les thèmes des accords	240
Liste des instances de dialogue social territorial	256

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE 257

Bilan de l'application de la directive-cadre sur l'information-consultation	261
Liste des partenaires sociaux européens consultés au titre de l'article 154 du TFUE	263
La présidence du Conseil de l'Union européenne	267
Le Comité du dialogue social	271
Les acteurs du dialogue social interprofessionnel	271
Des journées de mobilisation à l'échelle européenne	273
Les comités de dialogue social sectoriel	278
Conférence de trois fédérations syndicales européennes des secteurs manufacturiers sur l'implication des salariés	288
Bilan du projet Rediter sur la formation des élus et managers de CE européens	288
Données statistiques de l'Institut syndical européen (ETUI) sur les CE européens	288
Rapport de la Fondation de Dublin (Eurofound) sur l'application de la directive 2001/86 relative à l'implication des travailleurs dans une société européenne	290

PARTIE 3 : LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2011

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE : DONNÉES GÉNÉRALES 299

Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature	300
Nombre d'accords de branche selon l'année de signature	301
Méthodologie	302
Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique	303
Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique	304
Taux de conventions collectives ayant eu un avenant au moins, selon le niveau géographique et l'année	305
Conventions collectives signées en 2011	306
Les différents types de textes de branche	306
Taux de signature des accords de branche par organisation syndicale	309

Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2011	311
Régularité de la conclusion d'accords dans les 54 principales conventions collectives entre 2007 et 2010	314
Répartition des accords selon le nombre de thèmes abordés (entre 2007 et 2010)	315
Thèmes non salariaux abordés dans les accords conclus par les 54 conventions collectives principales entre 2007 et 2010	316
Nombre de signataires d'organisations d'employeurs et de salariés selon la convention	318
Répartition des conventions collectives en vigueur selon le niveau régional et l'effectif salarié couvert	320
Répartition des conventions collectives en vigueur selon le niveau géographique et l'ancienneté de la convention	321
Répartition des conventions collectives en vigueur selon le niveau géographique et l'ancienneté du dernier accord ou avenant conclu	321
LA NÉGOCIATION PAR THÈMES	323
I. La négociation sur les salaires	323
Les salaires minima conventionnels	324
Nombre total d'avenants salariaux et de textes ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année	325
Évolution de l'échantillon en 2011	325
Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés	328
Répartition des accords selon le mois de signature, tous secteurs confondus	329
Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale et effectifs salariés concernés	331
Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un relèvement et effectifs salariés concernés	333
Les salaires minima : hiérarchiques et garantis	334
Répartition des conventions collectives selon le % d'augmentation des salaires minima hiérarchiques et garantis	336
Pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques (pondérés par les effectifs)	337

Pourcentage d'augmentation des salaires minima garantis (pondérés par les effectifs)	338
Évolution de la conformité des premiers niveaux au SMIC dans le secteur général depuis 2005	342
Répartition par secteur du nombre de branches de plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au SMIC	345
Répartition des branches du secteur général selon le montant du premier niveau par rapport au SMIC	351
Évolution du pourcentage de branches du secteur général ayant au moins un niveau inférieur au SMIC avant et après chaque revalorisation du SMIC	352
L'éventail des salaires conventionnels	355
Évolution des éventails moyens de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés par catégories socioprofessionnelles et par secteurs d'activité (pondérés par les effectifs couverts)	357
La méthode de travail en matière de suivi de la négociation salariale de branche	358
II. La négociation sur les classifications professionnelles	359
Liste des textes analysés abordant le thème des classifications	367
III. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	370
Nombre d'accords de branche abordant le thème de l'égalité professionnelle et salariale par rapport au nombre total de textes (interprofessionnels, professionnels, nationaux ou infranationaux)	370
Répartition des accords spécifiques en fonction des observations à l'extension	372
Liste des textes analysés abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	383
IV. La négociation sur la participation financière	393
Liste des textes analysés abordant le thème de la participation financière	396

V. La négociation dans le cadre de la durée et de l'aménagement du temps de travail	397
Articulation avec les accords antérieurs	398
Le temps partiel, un thème également évoqué sous l'angle de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes	402
Liste des textes analysés abordant le thème du temps de travail	411
VI. La négociation sur les conditions de travail	415
Liste des textes analysés abordant le thème des conditions de travail	425
VII. La négociation sur la formation professionnelle	428
Liste des textes analysés abordant le thème de la formation professionnelle	442
VIII. La négociation sur l'emploi	457
Rappel des dispositions applicables (seniors)	466
Liste des textes abordant le thème de l'emploi	477
IX. La négociation sur la protection sociale complémentaire	481
Thèmes de la négociation collective en matière de retraite complémentaire en 2011	491
Garanties figurant dans les conventions et accords de branche comportant des dispositions de protection sociale complémentaire au 31 décembre 2011	492
Liste des textes analysés abordant les thèmes de la retraite complémentaire et la prévoyance	500
X. La négociation sur le contrat de travail	508
Liste des textes analysés abordant le thème du contrat de travail	517

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE	527
II. Nombre et types d'accords en 2011	534
Répartition des textes signés et enregistrés en 2011	534
Nombre de textes signés dans les entreprises en 2011 et évolution estimée par rapport à 2010 selon le mode de conclusion	536
Nature des textes signés par des délégués syndicaux en 2011	537
Répartition trimestrielle des accords salariaux signés par des délégués syndicaux en 2010	538
Répartition trimestrielle des textes sur l'épargne salariale signés en 2010	538
III. La négociation d'entreprise par thème	539
Les thèmes de négociation en 2011 parmi les accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés	540
Les textes sur la prime de partage des profits	541
Évolution des accords et autres textes portant sur l'épargne salariale	545
IV. Les syndicats signataires d'accords	547
Nombre d'accords ou avenants signés par des délégués syndicaux et taux de signature par organisation syndicale	547
Propension à signer pour chaque organisation syndicale (conditionnellement à leur présence dans l'entreprise où est signé l'accord)	548
V. La négociation par secteur d'activité	549
Répartition des accords et autres textes signés par des délégués syndicaux, par secteur d'activité (hors agriculture)	550

Depuis de nombreuses années s'opère une transformation progressive du système français de relations professionnelles. La négociation collective y prend une place grandissante et constitue un préalable à toute réforme des relations individuelles et collectives de travail. Le rapport, préparé par le ministère chargé du Travail et présenté devant la Commission nationale de la négociation collective, rend compte de ces évolutions.

La Négociation collective en 2011 retrace à grands traits l'actualité de la négociation, en dégage les principales tendances et s'ouvre sur les analyses des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs.

L'ouvrage détaille les évolutions du contexte législatif et réglementaire, pour présenter ensuite une analyse par thèmes des accords collectifs conclus par les acteurs sociaux. Fondée sur un recensement exhaustif des accords collectifs, cette partie offre ainsi au lecteur une source d'information unique.

Des dossiers spécifiques permettent en outre d'élargir le propos sur des thématiques connexes à celles de la négociation collective.

Le bilan annuel de la négociation collective constitue une référence pour les acteurs sociaux, les universitaires et, plus largement, tout lecteur intéressé par la question du fonctionnement du système des relations professionnelles.

