



MINISTÈRE
DU TRAVAIL

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
du travail

Édition 2020

La négociation collective en 2019



BILAN & RAPPORTS

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2019 Édition 2020

Ministère du Travail
Direction générale du travail
Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

Pour connaître toutes les publications du ministère du Travail,
vous pouvez consulter son site internet :

www.travail-emploi.gouv.fr

Conception et coordination
Direction générale du travail
Bureau de la négociation collective

Collaboration rédactionnelle et réalisation
Parties Prenantes

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 – Paris 2020

Avant-propos	11
<hr/>	
Partie 1 - Aperçu de la négociation collective en 2019	15
<hr/>	
Les niveaux et thèmes de la négociation	17
1. En 2019, le nombre d'accords de branche se stabilise tandis que les accords d'entreprise enregistrent une nette augmentation	17
2. La liste des thèmes les plus abordés reste globalement inchangée	20
La négociation collective vue par les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs	23
Les organisations de salariés	25
CFDT	27
CFE-CGC	39
CFTC	53
CGT	63
FO	81
Les organisations d'employeurs	93
CPME	95
MEDEF	103
U2P	109
<hr/>	
Partie 2 - LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE	117
<hr/>	
Chapitre 1 - Le contexte normatif en 2019	119
<hr/>	
1. Renover l'apprentissage et la formation professionnelle et la négociation collective	121
1.1. Une refonte du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage et une simplification de la collecte des fonds de la formation	122
1.2. Une transformation de l'apprentissage	123
1.3. Une rénovation en profondeur de la formation professionnelle continue	126
1.4. Vers la qualité et le contrôle renforcés de la formation	129
2. Favoriser le partage de la valeur ajoutée dans les entreprises	133
2.1. La simplification de la mise en place de l'intéressement dans les entreprises	133
2.2. La mobilisation des branches pour aider les PME à négocier des accords d'intéressement	134
2.3. Favoriser le pouvoir d'achat: reconduction de la prime exceptionnelle en 2020	135

Sommaire

3. Renforcer la protection sociale complémentaire	136
3.1. La réforme du «100% santé»	136
3.2. Le droit de résiliation sans frais des contrats de complémentaire santé	138
Chapitre 2 - Action de l'État	141
<hr/>	
1. L'accompagnement de l'État dans la mise en œuvre des réformes portant sur le dialogue social	143
1.1. Les actions favorisant le développement du dialogue social	143
1.2. Les actions destinées à faciliter le dialogue social dans le domaine des conditions de travail	153
1.3. Retour sur la journée des « Réussites du dialogue social »	154
2. La restructuration des branches professionnelles	155
2.1. Rappel du contexte et du cadre juridique de la restructuration des branches	155
2.2. Le bilan du chantier de la restructuration	157
3. L'appui à la négociation de branche et l'extension des accords	161
3.1. Le rôle et l'activité des CMP en 2019	161
3.2. L'extension des accords en 2019	166
Chapitre 3 - Le dialogue social en Europe et au niveau international	177
<hr/>	
1. Le dialogue interinstitutionnel et les initiatives dans le domaine social au niveau européen	179
1.1. Les actions des présidences du Conseil de l'Union européenne (UE) dans le domaine social en 2019	179
1.2. Les accords de trilogue en 2019: trois initiatives majeures dans le domaine du travail	181
1.3. Les réunions des directeurs généraux du travail	184
2. Le dialogue social interprofessionnel au niveau européen	185
2.1. Le rendez-vous biennuel du sommet social tripartite	185
2.2. Le dialogue social interprofessionnel	186
2.3. Le dialogue social sectoriel	190
3. Le dialogue social au niveau international	192
3.1. Conférence internationale du travail: négociation et adoption de la convention sur la violence et le harcèlement	192
3.2. Centenaire de l'Organisation internationale du travail (OIT): déclaration du centenaire et événements organisés en France	193
3.3. Coopération internationale: nouvel accord de partenariat entre la France et le Bureau international du travail (BIT)	194
3.4. Point de contact national de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)	195
3.5. Rapport de l'OCDE sur les perspectives de l'emploi 2019	196

Partie 3 - La négociation collective en 2019	197
Chapitre 1 - Les données générales	199
1. Données générales de la négociation interprofessionnelle et de branche	201
1.1. L'activité conventionnelle interprofessionnelle	201
1.2. L'activité conventionnelle de branche	203
1.3. La signature des accords interprofessionnels et de branche par organisation syndicale de salariés	213
2. La négociation d'entreprise	214
2.1. La méthodologie	215
2.2. Nombre et types de textes en 2019	215
2.3. La négociation d'entreprise par thème	224
2.4. Les syndicats signataires d'accords	233
2.5. L'activité conventionnelle par secteur d'activité	234
Chapitre 2 - L'activité selon les thèmes de négociation	237
1. La négociation sur le dialogue social	241
1.1. Le dialogue social de branche	241
1.2. La négociation sur la mise en place du comité social et économique dans les entreprises	267
2. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la négociation sur les congés pour événements familiaux	273
2.1. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	273
2.2. La négociation relative aux congés pour événements familiaux	286
3. La négociation sur les salaires	290
3.1. Négociation salariale de branche: activité conventionnelle et pourcentages d'augmentation	291
3.2. La mobilisation reste forte mais des marges de progrès subsistent	307
4. La négociation sur les classifications professionnelles	320
4.1. Quatre branches ont procédé à une refonte complète ou à une modification substantielle de leur grille de classification en 2019	321
4.2. Trois branches ont conçu des grilles de classification en 2019	325
4.3. Des aménagements pour adapter les classifications aux réalités des emplois et prendre en compte les qualifications professionnelles des salariés	327
4.4. La prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'établissement des classifications	328
5. La négociation sur l'épargne salariale	329
5.1. Le développement des accords de branche d'intéressement dans le cadre de l'obligation posée par la loi pacte	330
5.2. les textes instituant un PEI	332

Sommaire

6. La négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail	333
6.1. Le temps de travail effectif	333
6.2. Le travail à temps partiel	338
6.3. Les autres thèmes de la négociation sur la durée du travail et ses aménagements	343
7. La négociation sur le contrat de travail	351
7.1. Les procédures de recrutement et l'exécution du contrat de travail : règles applicables à la période d'essai et au transfert du contrat	351
7.2. La rupture du contrat de travail : les procédures applicables au licenciement, les indemnités et la fin de carrière	353
7.3. Contrats particuliers	356
8. La négociation sur les conditions de travail	364
8.1. Les questions relatives à la qualité de vie au travail (QVT)	364
8.2. La négociation relative au télétravail	368
8.3. La négociation relative au droit à la déconnexion	373
8.4. Les négociations relatives à la lutte contre les discriminations et la violence morale	376
8.5. La négociation sur la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels en 2019	382
8.6. La négociation sur le maintien en emploi des seniors	389
9. La négociation sur l'apprentissage et la formation professionnelle en 2019	391
9.1. L'apprentissage	392
9.2. La formation professionnelle	395
10. La négociation sur la compétitivité : les accords de performance collective (APC)	406
10.1. Un dispositif innovant	406
10.2. Un dispositif adapté à toutes les entreprises	406
10.3. Quelques illustrations du dispositif	408
11. La négociation sur l'emploi des travailleurs handicapés	410
11.1. Les accords de droit commun	410
11.2. La négociation relative aux emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières	413
11.3. Les accords agréés	414
12. La négociation sur la protection sociale complémentaire	416
12.1. Actualités de la négociation collective	417
12.2. Caractéristiques des accords examinés par la Comarep	421
Notice explicative des données issues de la base de données des conventions collectives (BDCC)	427
Collecte des informations	427
Liste des sigles utilisés	428
Annexes	429

Partie 4 - Les dossiers	431
Dossier 1 - La diffusion du droit conventionnel : l'accessibilité des accords de branche aux entreprises étrangères détachant des salariés en France	435
Dossier 2 - Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2017	439
Dossier 3 - Étude statistique sur les grèves en 2018 : des grèves portées par le secteur des transports	463
Dossier 4 - La négociation collective, une perspective internationale	481
Dossier 5 - La négociation collective au Portugal en 2019	491
Dossier 6 - L'unification des trois conventions collectives nationales catégorielles de l'industrie cimentière en une seule convention collective	497

« Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. »

Alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

AVANT-PROPOS

Ce bilan de la négociation collective que vous avez entre les mains ou sous les yeux se présente comme les précédentes cuvées: il intègre, comme il est désormais d'usage, les points de vue et analyses des organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national. Il se veut un outil le plus concis et le plus exhaustif possible des multiples visages que les relations collectives professionnelles prennent dans notre pays et qui furent présentés lors de la première journée des «réussites du dialogue social» organisée le 28 juin 2019 par le ministère du Travail. Ce bilan se veut ainsi un hommage à l'œuvre qui est accomplie par tous les acteurs de ces relations et à leur engagement.

Mais, s'il est donc de facture désormais classique, bien que toujours en constante évolution, ce bilan, qui est le fruit du travail des équipes des administrations concernées de différents ministères (direction de la sécurité sociale, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, direction de l'animation, de la recherche, des études et de la statistique, services du ministère de l'Agriculture), a été réalisé dans des conditions hors normes, pendant la crise sanitaire due à l'épidémie du covid-19. Chaque agent a eu à cœur que ce bilan soit finalisé en temps voulu sans sacrifier à la double exigence de qualité et d'exhaustivité.

Le cru de l'année 2019 est à mettre à l'honneur: la barre des 1000 accords de branche a de nouveau été franchie et, quant à la négociation d'entreprise, elle connaît une progression significative, notamment au sein des plus petites d'entre elles. Ce double mouvement atteste que le développement de la négociation d'entreprise ne s'opère pas aux dépens de la négociation de branche et que les dynamiques constatées à chacun de ces niveaux se renforcent.

L'année 2019 marque également la pleine prise en main par les acteurs de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires introduites par les dernières réformes en matière de négociation collective :

- du côté des négociations de branche, la prise en compte des spécificités liées aux très petites entreprises (TPE), à travers les clauses dédiées, ainsi que les possibilités de «verrouiller» certaines thématiques de négociation ont été inscrites à l'agenda social;

- la branche se positionne par ailleurs désormais, non seulement comme prescriptrice de normes, mais également en tant que conseil auprès des entreprises qui la composent.

Le double échelon de discussion de la norme exige par ailleurs des partenaires sociaux de branche d'approfondir leur réflexion pour déterminer le bon niveau de négociation en fonction des thèmes abordés.

Concernant les thématiques abordées par les branches, dans la continuité de l'année 2018, 2019 a fait la part belle à la formation professionnelle avec, notamment, la négociation conduite autour de la création des nouveaux opérateurs de compétence. Les branches professionnelles ont ainsi joué leur rôle pour la mise en œuvre dans des délais brefs d'une réforme nécessaire et exigeante.

2019 est également une année charnière dans le chantier de restructuration. L'objectif de 200 branches professionnelles, fixé par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, est en passe d'être atteint. Nous ne pouvons que nous féliciter du chemin parcouru depuis le début des travaux en 2014, lorsque le régime général comptait près de 700 branches. Ce mouvement, qui se prolongera, n'aurait pas été possible sans l'impulsion donnée par les pouvoirs publics et l'action du ministère du Travail. L'ampleur du chemin parcouru tient aussi à ce que cette impulsion et cette action ont été relayées et amplifiées par des organisations syndicales et professionnelles qui, appréhendant les enjeux des processus en cours, ont su prendre des initiatives de rapprochement et enclencher avec succès des négociations.

Autre signe de la vitalité du cru 2019, le volume d'accords conclus en entreprise augmente, particulièrement dans les plus petites d'entre elles. Les acteurs des entreprises de toute taille commencent à se saisir des possibilités qui leur sont offertes pour adapter au plus près des besoins et des réalités du terrain les normes légales ou conventionnelles.

Cette évolution est également le fruit des efforts partagés entre les services de l'État et les acteurs économiques et sociaux de chaque territoire pour favoriser le dialogue social au sein des entreprises, notamment celles où il était jusqu'à présent le plus faible. Cette synergie, qui repose sur la reconnaissance que cet objectif est d'intérêt commun entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, se

concrétise notamment à travers l'action des observatoires départementaux du dialogue social, centrée en 2019 sur la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE). Au 31 décembre 2019, plus de 53000 établissements ont mis en place un CSE, dont environ 7000 par accord, les acteurs ayant saisi les opportunités offertes par la réforme pour dessiner un cadre adapté à leurs spécificités et à leurs besoins. L'extension des formations communes contribue également à ce mouvement tout en offrant, pour leurs participants, la possibilité d'accéder à une formation universitaire de haut niveau et un cadre de promotion sociale, comme l'ont montré les exemples présentés lors de la journée des « réussites du dialogue social ».

2019 a été marquée également par une rupture quant à la question de l'égalité professionnelle et la mise en place d'un nouvel outil – l'index de l'égalité professionnelle – conçu pour concrétiser une obligation de résultat conforme à l'exigence de respect de ce volet du principe d'égalité. La mise en œuvre de l'index au cours de l'année a fortement mobilisé les services de l'État, au niveau national comme local, soucieux de fournir aux entreprises toutes les indications et instruments utiles pour calculer au mieux l'index. Celui-ci a été un levier d'analyse au sein des directions, de discussion au sein des CSE et, parfois, en fonction des résultats, de négociation. Cette impulsion doit se poursuivre dans les prochaines années.

Enfin, 2019 est la première année d'exercice de la nouvelle Commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle, fruit de la fusion du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et de la Commission nationale de la négociation collective. Dans sa nouvelle configuration, la Commission doit plus que jamais continuer d'assurer ses missions d'expertise et d'analyse, de discussion et de concertation, maintenant ainsi un lien institutionnel plus que jamais indispensable entre tous les acteurs des relations professionnelles collectives.

Yves Struillou
Directeur général du travail

PARTIE 1
APERÇU DE LA
NÉGOCIATION
COLLECTIVE
EN 2019

Les niveaux et thèmes de la négociation

1. EN 2019, LE NOMBRE D'ACCORDS DE BRANCHE SE STABILISE TANDIS QUE LES ACCORDS D'ENTREPRISE ENREGISTRENT UNE NETTE AUGMENTATION

La négociation collective au niveau interprofessionnel et de branche reste dynamique en 2019 avec 1110 accords conclus et déposés.

Au niveau interprofessionnel, avec dix textes enregistrés, le nombre d'accords conclus est identique à l'année précédente. Parmi ces dix textes, on compte un accord interprofessionnel conclu à un niveau infranational (contre trois en 2018) et neuf avenants à des accords interprofessionnels antérieurs (dont cinq ont été conclus au niveau national et quatre à l'échelon départemental et local).

Au niveau de la branche, malgré une diminution de près de 20% du nombre d'accords conclus entre 2018 et 2019 (1100 accords en 2019 contre 1380 en 2018), le volume d'accords reste supérieur, en 2019, aux volumes constatés de 2013 à 2016, confirmant ainsi une tendance de moyen terme relativement stable.

Deux conventions collectives⁽¹⁾ ont été signées en 2019 contre quatre en 2018. L'une des conventions est le résultat de la fusion de trois conventions collectives catégorielles. L'autre convention conclue vient, quant à elle, se substituer à une ancienne convention collective. Onze avenants de mise à jour d'une convention collective ont par ailleurs été signés en 2019, contre 12 en 2018.

En outre, 23 accords professionnels ont été conclus en 2019, soit 14 de moins qu'en 2018. Ces nouveaux accords restent, à l'instar de 2018, majoritairement nationaux. L'écart entre 2018 et 2019 est essentiellement lié à la conclusion, en 2018, des accords constitutifs des nouveaux opérateurs de compétences (13 en 2018).

La baisse des accords conclus en 2019 au niveau de la branche est en partie liée au contexte dans lequel la direction générale du travail (DGT) a été en mesure de

1) Convention collective de l'industrie de la fabrication des ciments et industries métallurgiques, mécaniques, similaires et connexes du Jura (cf. Partie 3, Chapitre 1 - Les données générales de la négociation interprofessionnelle et de branche).

pouvoir procéder à l'enregistrement de ces accords, les grèves de fin d'année et le confinement lié à la crise sanitaire de début 2020 n'ayant pas permis de maintenir le même niveau d'enregistrement des accords que celui des années précédentes. En outre, une partie des négociations engagées à la fin de l'année 2019 a été perturbée et a également été reportée au premier trimestre 2020.

Textes interprofessionnels et de branches signés en 2019 (données provisoires) et 2018 (données définitives et rappel des données provisoires telles que publiées dans le *Bilan de la négociation collective en 2018*)

	2019 (données provisoires)			2018 (données définitives)	2018 (données provisoires)
	Textes de base	Accords et avenants	Total	Total	Total
Accords interprofessionnels	0	5	5	6	6
Accords professionnels	12	37	49	74	62
Conventions collectives	1	730	731	929	886
Textes nationaux	13	772	785	1009	954
Accords interprofessionnels	0	1	1	1	1
Accords professionnels	1	2	3	2	2
Conventions collectives	0	184	184	259	238
Textes régionaux	1	187	188	262	241
Accords interprofessionnels	1	3	4	3	2
Accords professionnels	10	2	12	3	0
Conventions collectives	1	120	121	113	100
Textes départementaux/locaux	12	125	137	119	102
Total	26	1084	1110	1390	1297
<i>Dont niveau interprofessionnel</i>	1	9	10	10	9
<i>Niveau branche</i>	25	1075	1100	1380	1288

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC).

La négociation d'entreprise augmente nettement en 2019 avec 103 700 textes, contre 75 600 en 2018

103 700 accords et autres textes ont été conclus par les entreprises en 2019⁽²⁾, soit 28 100 textes de plus qu'en 2018⁽³⁾. Parmi les 103 700 textes répertoriés, 80 780 sont des accords et avenants (soit 78% des textes produits).

2) Chiffres fournis par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) sur la base de données provisoires.

3) L'augmentation constatée est issue d'une comparaison entre les données provisoires des années 2018 et 2019.

La nature des textes se répartit comme suit :

- 59% ont été élaborés dans le cadre de négociations collectives entre directions d'entreprise et représentants du personnel (délégués syndicaux, élus ou salariés mandatés), soit une baisse de cinq points par rapport à l'année précédente ;
- 22% ont été approuvés par consultation des salariés, cette proportion restant stable ;
- 18% pour les décisions unilatérales, soit une progression de 3% par rapport à 2018.

Répartition des textes selon leur mode de conclusion

Total des entreprises	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de textes négociés avec délégués syndicaux, élus et salariés mandatés	36 624	42 231	38 021	48 609	61 340
Nombre de textes approuvés par consultation directe des salariés*	11 322	15 431	12 808	15 777	22 370
Nombre de textes signés par l'employeur uniquement (décision unilatérale)	13 223	13 366	10 562	11 079	19 090

* Regroupe les accords approuvés directement par les salariés à la majorité des deux tiers (uniquement en matière d'épargne salariale jusqu'à 2017).

Source : ministère du Travail - Dares.

Près de la moitié des textes déposés concernent des entreprises de moins de 50 salariés (en progression de dix points par rapport à 2018). Ils sont conclus, pour près de la moitié d'entre eux, dans les secteurs du commerce et des activités de services aux entreprises. Seuls 7% de ces textes sont signés par des délégués syndicaux. L'approbation à la majorité des deux tiers (50%) et la signature par l'employeur seul (30%) constituent les modes de conclusion dominants.

Hors épargne salariale, plus des trois quarts des 49 000 accords et avenants sont signés par des délégués syndicaux. 8% des accords sont approuvés par consultation directe des salariés.

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, 1 680 accords – hors épargne salariale – ont été conclus en 2019, dont 46% ont fait l'objet d'une approbation aux deux tiers par les salariés. Concernant les entreprises de moins de 11 salariés, ce sont 3 210 accords hors épargne salariale qui ont été signés. 82 % d'entre eux ont fait l'objet d'une approbation aux deux tiers.

2. LA LISTE DES THÈMES LES PLUS ABORDÉS RESTE GLOBALEMENT INCHANGÉE

Au niveau des branches, la hiérarchie des thèmes les plus abordés dans les accords diffère peu des années précédentes.

Le thème des **salaires** redevient le thème le plus abordé par les partenaires sociaux en 2019, même s'il accuse un ralentissement par rapport à 2018 avec 418 avenants salariaux signés pour 493 en 2018, soit une baisse de 15%. L'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5000 salariés progresse légèrement avec une hausse de 2% des accords salariaux signés durant l'année. Sur ce même périmètre, près de quatre branches sur cinq ont conclu au moins un accord dans l'année. Ainsi, 236 branches ont signé au moins un avenant salarial, ou ont émis une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti.

En tête des thématiques de négociation en 2018, le thème des **conditions de conclusion** est revenu à un niveau habituel (318 références contre 725 en 2018). Cette baisse s'explique en grande partie par le fait qu'en 2018 de nombreux avenants avaient été signés en vue de compléter des accords conclus sans clause obligatoire sur la prise en compte des spécificités liées aux entreprises de moins de 50 salariés (dites « clauses TPE »). Le nombre d'avenants portant sur l'insertion d'une clause TPE a baissé en 2019.

S'agissant de **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, le nombre de mentions relatives à ce thème est en léger retrait (229 textes pour 246 conclus en 2018). Il est observé, par ailleurs, une baisse du nombre d'accords spécifiques, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle et salariale. Dix accords sont signés, contre 12 en 2018.

Les textes conclus dans le domaine de la **formation professionnelle** et de **l'apprentissage** reculent également en nombre de textes signés avec 200 accords de branche conclus contre 233 en 2018. Ce thème de négociation est en cinquième position pour la seconde année en raison notamment de la prise en compte des évolutions intervenues suite à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel et aux mesures réglementaires qui l'ont accompagnée.

Enfin, la **protection sociale complémentaire** connaît un regain d'activité en 2019, elle reste un thème majeur de négociation avec 140 textes signés contre 135 en 2018. L'augmentation constatée peut s'expliquer par l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019 de deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) signés en 2017⁽⁴⁾ et la signature de l'ANI du 10 mai 2019 relatif à la retraite complémentaire Agirc-Arrco.

4) Deux ANI du 17 septembre 2017, l'un instaurant le régime unique de l'Association générale des institutions de retraite des cadres et de l'Association des régimes de retraite complémentaire (Agirc-Arrco) de retraite complémentaire, l'autre relatif à la prévoyance des cadres.

Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords de branche signés en 2019 (données provisoires) et 2018 (données définitives et rappel des données provisoires telles que publiées dans le BNC 2018)

Rang 2019	Thèmes	2019 (données provisoires)	2018 (données définitives)	2018 (données provisoires)
1	Salaires	418	493	467
2	Conditions de conclusion des accords	318	725	656
3	Conditions d'application des accords	289	478	445
4	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	229	246	225
5	Formation professionnelle / apprentissage	200	233	203
6	Système et relèvement de primes	161	179	167
7	Retraite complémentaire et prévoyance	140	135	122
8	Contrat de travail	59	79	68
9	Droit syndical	42	64	59
10	Temps de travail	37	50	40

Note: ce tableau présente les fréquences des différents thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs. La somme des valeurs par thème est supérieure au nombre total des textes signés par année.

Source: ministère du Travail – DGT (BDCC).

Au **niveau de l'entreprise**⁵⁾, parmi les 80 780 accords et avenants conclus en 2019, 41% sont relatifs à l'épargne salariale (soit quatre textes sur dix), 22% aux salaires, 17% à la durée du temps de travail et 13% aux questions de droit syndical et de fonctionnement des instances représentatives du personnel (IRP).

L'épargne salariale reste le premier thème de conclusion d'accords avec 32 861 textes, soit dix points de plus qu'en 2018.

Les **salaires et primes** arrivent en deuxième position avec 17 869 textes, en légère augmentation par rapport à 2018 (22% contre 20% des accords en 2018). Au sein des négociations salariales, la part du sous-thème « système de primes » passe de 25% en 2018 à 36% en 2019 sous l'effet de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat instaurée par la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales.

13 951 accords relatifs à la **durée du travail** ont été conclus en 2019. Comme en 2018, l'aménagement du temps de travail reste le premier thème des accords globaux sur le temps de travail, présent dans 60% des accords. Le thème des heures supplémentaires connaît un regain d'intérêt, abordé dans 17% des accords sur le temps de travail contre 13% en 2018.

Compte tenu de la période de mise en place des nouvelles instances de représentation du personnel qui s'est achevée au 1^{er} janvier 2020, le thème du **droit syndical et des instances représentatives du personnel** conserve en 2019 un niveau

5) Les accords d'entreprise sont consultables en ligne à la rubrique « accords d'entreprise » sur le site de Légifrance. Celui-ci a enregistré 14 355 visites par mois en moyenne en 2019.

relativement élevé. Avec 10 500 accords conclus en 2019, la négociation sur ces thématiques gagne un point par rapport à 2018.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le thème de **l'épargne salariale** est le plus abordé avec 70% des accords. Hors épargne salariale, les mentions les plus fréquentes sont le **temps de travail** (50% des accords) et les **salaires et primes** (38%).

Principaux thèmes de négociation dans les accords et avenants d'entreprise signés en 2019*

Total	80 780
Participation, intéressement, épargne salariale**	32 861
Salaires et primes	17 869
Temps de travail	13 951
Droit syndical, IRP, expression des salariés	10 590
Égalité professionnelle	5 606
Conditions de travail	3 037
Emploi	2 585
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	2 270
Formation professionnelle	574
Classification	436

* Les comptages sont basés sur les enregistrements dont les thèmes détaillés ont été renseignés. 0,4% des textes ne comportent pas cette information, essentiellement des textes réceptionnés non encore complétés par les services.

** Dans ce tableau on compte la fréquence des différents thèmes sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs. Le total des textes répartis par thème est donc supérieur à 100%.

Source : ministère du Travail – Dares (accords d'entreprise).

La négociation collective vue par les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs

Cette partie constitue un espace rédactionnel ouvert aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives aux niveaux national et interprofessionnel, membres de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle.

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	27
CFE-CGC	39
CFTC	53
CGT	63
FO	81



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)

L'année 2019 aura encore été une année mitigée pour le dialogue social. En effet, l'échec des négociations sur l'assurance chômage, la déstabilisation des branches professionnelles par l'attente de la parution d'un rapport concernant leurs réorganisations, ou encore la mise en place délicate des comités sociaux économiques (CSE) auront des conséquences directes ou indirectes sur les droits des travailleurs et sur la qualité du dialogue social à court et long terme. Pour autant, la CFDT a continué de participer aux différentes concertations en étant force de propositions, comme sur les retraites, ou en engageant sa signature sur différents accords qui améliorent le quotidien des travailleurs.

1. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU INTERPROFESSIONNEL NATIONAL

1.1. L'ASSURANCE CHÔMAGE

En février 2019, les partenaires sociaux ont acté leur désaccord et ainsi l'échec des négociations sur l'assurance chômage. En effet, en septembre 2018, la lettre de cadrage du Gouvernement pour l'ouverture de cette négociation exigeait un tel montant d'économies au détriment des seuls demandeurs d'emploi, qu'elle corsetait les partenaires sociaux qui ne disposaient ainsi plus des marges de manœuvre nécessaires pour la conclusion d'un accord équilibré. Si la CFDT l'avait pressenti lors de sa publication, elle décidait néanmoins d'entrer dans les négociations pour défendre les droits des demandeurs d'emploi afin de leur garantir une bonne indemnisation et un accompagnement de qualité. C'est pour cela qu'elle a revendiqué :

- des conditions d'indemnisation de bon niveau;

- des négociations dans les branches afin de lutter contre les contrats courts;
- un accompagnement de qualité pour des demandeurs d'emploi;
- l'évolution de l'assurance chômage de demain.

À l'issue de cet échec, l'État a repris en main les règles du régime d'assurance chômage, comme le lui permet l'article 53⁽¹⁾ de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. C'est ce qu'il a fait en juin 2019, en présentant sa réforme aux partenaires sociaux.

Lors de cette présentation, la CFDT a réagi vivement contre les injustices qu'elle allait entraîner sur les demandeurs d'emploi, notamment les plus précaires. En effet, si l'accompagnement est renforcé, l'indemnisation diminuera drastiquement et cela à compter de novembre 2019. Alors que la mise en place du bonus-malus sur les contrats courts ne se fera qu'en 2021 pour les employeurs et seulement sept secteurs d'activité seront concernés.

Pour dénoncer cette injuste réforme, la CFDT a fait valoir son droit de suite sur les conséquences de cette réforme en :

- interpellant les parlementaires;
- rencontrant les demandeurs d'emploi pour recueillir leurs témoignages afin d'illustrer concrètement l'impact sur leurs quotidiens.

De plus, la CFDT – en partenariat avec d'autres acteurs de la société civile⁽²⁾ (associations de lutte contre la pauvreté, syndicats, ect.) – continuera cette action en 2020. Car, à compter du 1^{er} avril, d'autres modifications sur les règles de calcul interviendront. Celles-ci concerneront les salariés qui cumulent des contrats de courte durée, soit des centaines de milliers de personnes.

1.2. LA RÉFORME DES RETRAITES

En juillet 2019 et après plus d'un an de concertation, la ministre de la Santé et le haut-commissaire à la réforme des retraites (HCRR) ont présenté aux partenaires sociaux leurs préconisations sur les modalités de mise en œuvre du futur système de retraites universel. **Pour la CFDT, ce rapport a eu le mérite de démontrer qu'une réforme systémique des retraites – telle qu'elle la porte depuis de nombreuses années – était possible. D'autant que les recommandations allaient dans le sens d'un système par répartition, contributif et solidaire. Il était aussi prévu qu'il soit universel, mais pas uniforme, le principe de garantie à 100% des droits acquis était acté, et le dispositif des carrières longues maintenu.**

1) Nouvelles dispositions issues de la loi:

- élaboration par le Premier ministre d'un document de cadrage aux partenaires sociaux. Celui-ci précisera la trajectoire financière attendue, les thèmes de négociation que les partenaires sociaux seront invités à examiner; - si aucun accord n'est trouvé entre partenaires sociaux, les mesures d'application de la lettre de cadrage sont déterminées par décret en Conseil d'État.

2) Solidarité nouvelles face au chômage (SNC), ATD Quart-monde, Fédération des acteurs de la solidarité, MNCP, UNSA, Secours Catholique, la FAGE et COORACE.

Ces recommandations ont également entériné que :

- la valeur du point serait indexée sur les salaires ;
- le principe d'un minimum de pension serait maintenu ;
- des points liés aux aléas de carrière ou de vie (chômage, par exemple) seraient attribués ;
- le principe d'une majoration pour enfant serait maintenu et ouvert dès le premier enfant ;
- la réversion répondrait à un objectif de maintien du niveau de vie de la personne veuve ;
- les spécificités de certains métiers ou situations professionnelles seraient prises en compte ;
- les primes des fonctionnaires et des agents des régimes spéciaux seraient intégrées dans l'assiette avec une transition progressive.

Pour autant, **la CFDT a estimé que certains éléments pouvaient être améliorés** tels que : le niveau minimum de pension (qu'elle revendique égal à 100% du salaire minimum interprofessionnel de croissance [SMIC]), la forfaitarisation de la majoration pour enfant et le bénéfice de la pension de réversion au moins aux personnes pacsées.

De même, **certaines mesures restaient insuffisantes pour la CFDT**. C'était le cas pour les règles de calcul qui garantissaient les droits acquis, la pénibilité – malgré l'extension du compte professionnel de prévention (C2P) à la fonction publique et aux régimes spéciaux –, la retraite progressive et la gouvernance du futur système.

En revanche, **la CFDT a immédiatement fait savoir qu'elle était totalement opposée à l'introduction d'un âge pivot (nécessaire pour bénéficier de sa pension à taux plein) identique pour tous les salariés et cela dès 2022**. Cette mesure anxiogène et injuste ne prenait pas en compte la diversité des carrières et des situations professionnelles, notamment la pénibilité et son impact sur l'espérance de vie des salariés concernés.

Dernier point de divergence avec le rapport du HCRR : sa recommandation sur l'équilibre financier du nouveau système dès 2025. En effet, la CFDT a fait part à maintes reprises de son désaccord avec l'analyse du gouvernement sur l'origine du déficit du système de retraites. Pour elle, ce déséquilibre ne provient pas d'un dérapage des dépenses, mais de la diminution des ressources du fait de choix de politique publique (baisse du nombre de fonctionnaires, non-compensation des exonérations de cotisations, forfait social, etc.).

La première phase de concertation s'est close avec la remise du rapport au Premier ministre le 18 juillet 2019, **la seconde phase de concertation a débuté en septembre 2019. La CFDT y a porté son analyse sur le rapport du HCRR et ses propositions d'amélioration, notamment en matière de prise en compte de la pénibilité.**

Mais le 11 décembre 2019, lors de la présentation de la réforme des retraites par le Premier ministre aux partenaires sociaux, **la CFDT a constaté que malgré ses alertes sur l'injustice, l'illisibilité et l'inutilité d'une double réforme des retraites (c'est-à-dire systémique et paramétrique)**, le Premier ministre confirmait ce choix. **Pour la CFDT, la ligne rouge était donc franchie par l'imposition de ces mesures d'âges dès 2022.** En effet, ce serait tout particulièrement les salariés qui auraient commencé à travailler jeune, et les personnes qui se retrouveraient au chômage en fin de carrière qui seraient pénalisées, alors que les salariés font déjà des efforts puisque les lois antérieures ont prévu un allongement de la durée de cotisation pour tous jusqu'en 2035.

De plus, pour la CFDT qui porte depuis de nombreuses années l'ambition de construire un système de retraite juste, solidaire et universel, la réforme présentée ne permettait pas non plus d'avancer sur la reconnaissance de la pénibilité, le niveau minimum de pension à 100% du SMIC et les dispositions concernant la retraite progressive. Par ailleurs, la responsabilité des entreprises dans le maintien dans l'emploi des seniors n'était pas non plus engagée. Enfin, **la CFDT demandait de la part du Gouvernement une clarification de la situation des travailleurs concernés par les régimes spéciaux.** Elle demandait également que les mesures de compensation et de revalorisation salariales pour la fonction publique soient définies.

C'est à la suite de cette présentation du projet de réforme que **la CFDT a appelé les travailleurs à se mobiliser, le 17 décembre 2019, pour dénoncer l'obsession budgétaire du Gouvernement qui souhaitait mener de front une réforme ambitieuse et une réforme budgétaire à l'ancienne.** À la suite de cette journée de mobilisation, **le Premier ministre a confirmé lors d'une multilatérale avec les partenaires sociaux, que de nouvelles discussions allaient s'ouvrir sur les quatre thèmes portés par la CFDT, c'est-à-dire :**

1. la pénibilité;
2. les fins de carrière;
3. le minimum de pension;
4. les transitions pour les régimes spéciaux et les revalorisations nécessaires des salaires dans la fonction publique (avec inscription dans une loi de programmation).

Concernant l'âge pivot, le Premier ministre a constaté le désaccord et s'est dit ouvert à la discussion. La CFDT a quant à elle souligné l'urgence qu'il y avait d'abord à sortir du climat d'anxiété, de tension et de défiance qui entoure la réforme des retraites. Elle a également réaffirmé son opposition à l'introduction d'un âge d'équilibre.

Après la trêve de fin d'année, les échanges ont repris tout début 2020. **Le Premier ministre a accepté la proposition de la CFDT de retirer l'âge pivot du futur projet de loi au profit de l'ouverture d'une conférence de financement.** Ainsi, il a donné aux partenaires sociaux la responsabilité de proposer des solutions de financement pour que le futur régime des retraites soit à l'équilibre dès 2027. Les débats,

tant entre partenaires sociaux, qu'avec le gouvernement et qu'entre les parlementaires se sont poursuivis lors du premier trimestre 2020 jusqu'à la mi-mars 2020, du fait de la gestion de la crise sanitaire, sociale et économique liée au COVID-19. À ce jour, la réforme des retraites est suspendue.

1.3. L'AGIRC-ARRCO - RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

En parallèle à la concertation avec l'État sur le futur régime de retraite universel, les partenaires sociaux se sont retrouvés pour négocier un accord sur les orientations stratégiques du nouveau régime unifié. **Cet accord a été signé le 10 mai 2019, par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, FO et les trois organisations patronales.**

Il poursuit l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2017 qui a fusionné les deux régimes pour constituer l'Agirc-Arrco. Il fixe les règles de l'indexation de la valeur d'achat du point sur les salaires pendant 4 ans, afin de garantir aux actifs la constitution de plus de droits à la retraite dans les années à venir qu'actuellement. Il assure également, par l'indexation de la valeur de service du point sur l'inflation pendant 4 ans, le pouvoir d'achat des retraites complémentaires, tout en ouvrant la voie à une évolution plus favorable si la situation du régime le permettait. Enfin, cet accord s'est inscrit dans les mesures visant à piloter le régime de retraite complémentaire des salariés du privé de manière pérenne.

2. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

2.1. LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

A. Le rapport sur l'évolution du paysage conventionnel à 100 branches

En janvier 2019, la ministre du Travail diligentait une mission auprès de M. Pierre Ramain pour qu'il réfléchisse à plusieurs scénarios afin d'atteindre un paysage conventionnel de 100 branches.

Lors de son audition, **la CFDT a rappelé sa volonté de voir évoluer le nombre de branches professionnelles**, car ce devait être l'opportunité pour celles-ci : **d'être plus réactives et cohérentes avec la réalité économique et sociale de leur secteur d'activité et d'assumer leur rôle pivot entre la loi et les accords d'entreprise.** Enfin, pour la CFDT, **ce chantier devra permettre à 100% des salariés d'être couverts par une convention collective** (contre environ 95% aujourd'hui³⁾).

3) Au 31 décembre 2019, cela représente plus de 980 000 salariés sur près de 19 624 000 salariés du privé. Source : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

La CFDT a également réaffirmé **que le rôle d'une branche devait être de réguler et d'impulser la norme en étant le lieu de dialogue économique et social, afin d'empêcher le dumping social entre les entreprises de son champ, tant métropolitain qu'ultra-marin. Mais aussi que ses missions devaient être centrées sur :** la négociation collective de son ordre public professionnel⁴⁾; la définition de son droit supplétif en l'absence d'accord d'entreprise; l'information et le conseil aux entreprises en matière d'investissement; la préservation de l'emploi ou encore la garantie des avancées aux salariés des très petites entreprises (TPE), etc. Mais pour la CFDT, une branche est aussi le lieu de veille sociale, économique et environnementale, ainsi que de prospection en matière de formation professionnelle et d'emploi, ou encore de mise en place d'un observatoire des métiers, afin d'anticiper les évolutions de marchés, l'évolution des compétences et de réguler les relations donneurs d'ordre/sous-traitants, ainsi que la coopération entre petites, moyennes et grandes entreprises.

Pour la CFDT le processus de fusion des branches professionnelles devait être tout d'abord acté par la conclusion d'un accord de méthode dans chacune des branches concernées. Ces accords devront prévoir, notamment, les conditions de négociation (moyens humains, financiers, etc.), le nouveau champ d'application de la future branche, mais aussi la branche d'accueil en cas d'échec au bout des 5 ans de la nouvelle convention collective. À la suite de ces accords de méthode, **toute nouvelle négociation devra s'effectuer sur le nouveau périmètre** (c'est-à-dire sur le champ des deux branches fusionnées). Ainsi, une nouvelle convention collective sera créée pour prendre en considération les réalités économiques et sociales de cette nouvelle branche. **Ce sera également à ce niveau que la mesure d'audience sera effectuée pour définir les organisations syndicales et patronales qui pourront s'engager pour tout nouvel accord.** Toutefois, les partenaires sociaux reconnus représentatifs⁵⁾ dans l'une des branches préexistantes pourront participer à la négociation durant la période de création de la nouvelle. **Pour la CFDT, cette méthode permettra une réelle reconfiguration du paysage conventionnel.**

Il est à noter que le rapport devait être remis à la ministre du Travail en septembre 2019. Malheureusement, à la mi-mars 2020, ce n'est toujours pas le cas. La CFDT déplore ce retard qui a pour conséquence de déstabiliser le dialogue social dans les branches.

B. Les travaux de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles

L'année 2019 aura permis de répondre à l'objectif fixé par la « loi Travail » d'août 2016 qui était : le passage de 687 branches professionnelles à 200⁶⁾ d'ici 3 ans. Ce premier travail, réalisé par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel national et sous l'égide de la direction générale du travail (DGT), aura permis de

4) C'est-à-dire les 13 thèmes de négociation qui lui sont réservés (bloc 1) et son choix de verrouillage ou pas de certains accords (bloc 2).

5) Article L.2261-34 du code du travail.

6) 220 branches précisément (source : DGT).

supprimer ou fusionner des branches qui n'avaient plus de vie conventionnelle depuis de nombreuses années, ou couvraient moins de 5 000 salariés. Mais ces travaux ont surtout permis aux partenaires sociaux des branches de se saisir, enfin, du sujet. D'ailleurs, nombre de branches de moins de 5 000 salariés ont préféré fusionner par la voie de la négociation collective plutôt que par la voie administrative.

Mais à compter du second semestre 2019, les travaux de la sous-commission ont été suspendus dans l'attente du rapport sur l'évolution du paysage conventionnel.

2.2. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Si en 2019, les branches commencent à s'emparer de la négociation sur la qualité de l'emploi, elles ont axé leurs travaux sur : les conditions de conclusion et d'application des accords, les salaires, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que la formation professionnelle et l'apprentissage.

Afin d'illustrer l'utilité et l'efficacité d'un dialogue social de branche de qualité pour les salariés et les entreprises, voici plusieurs accords intéressants :

- **L'accord sur la formation professionnelle dans la branche du tourisme social et familial**, signé par la CFDT, couvre près de 12 000 salariés permanents et 60 000 travailleurs saisonniers. Il prévoit une cotisation supplémentaire pour les entreprises de plus de 300 salariés qui permettra de faire bénéficier les salariés, souvent peu qualifiés, d'un parcours professionnel. Cette disposition viendra en complément d'actions de la branche en matière de formation comme : l'abondement du compte personnel de formation (CPF), l'accès à la formation pour les travailleurs saisonniers, etc. Pour la CFDT, cet accord est également un signal fort de l'utilité de la branche pour les travailleurs des TPE. En effet, cette branche est composée à plus de 78 % d'entreprises de moins de 11 salariés.
- **L'accord sur la complémentaire santé dans les branches des établissements et services pour personnes inadaptées ou handicapées (dite CCN 66) et les Centres d'hébergement et de réadaptation sociale (CHRS)**, signé par la CFDT, couvre plus de 300 000 salariés. Il prévoit notamment une amélioration des garanties orientées vers les offres « reste à charge zéro » et d'inclure une garantie sur l'ostéopathie, en lien avec la politique de prévention des risques professionnels. Pour la CFDT, cet accord est la démonstration que la mutualisation des cotisations en matière de santé permet aussi une action paritaire sur la santé au travail. Il illustre également la plus-value de la fusion de deux branches professionnelles pour les salariés et les entreprises.

3. LES SALAIRES DANS LES BRANCHES PROFESSIONNELLES ET LES ENTREPRISES

En 2019, la **négociation de branche sur les rémunérations** a produit moins d'accords qu'en 2018, une baisse similaire avec les autres thèmes de négociation. Ce ralentissement de la production conventionnelle est sans doute imputable : au chantier de restructuration des branches, à la mise en place des commissions paritaires permanentes de négociations et d'interprétation (CPPNI) et à la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO). Cependant, la négociation sur les salaires reste le sujet en tête des thèmes de négociation, suivi par l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La **prime exceptionnelle défiscalisée**, qui pouvait être versée jusqu'au 31 mars 2019, a concerné plus de 5,5 millions de salariés, pour un montant moyen de 400 euros. Selon les données communiquées par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) du 3 mai 2019, seulement 20,1% des entreprises du secteur privé ont versées une prime. Pour 59,1% d'entre elles, ce sont des entreprises de plus de 2000 salariés et 14,3% sont des entreprises de moins de 10 salariés. Par ailleurs, 11% des salariés auront perçu le montant maximum de cette prime, soit 1000 euros contre moins de 400 euros pour 58% d'entre eux. Pour la CFDT, ces chiffres laissent à penser que cette prime n'a pas bénéficié aux salariés qui en avaient le plus besoin. De plus, la CFDT rappelle que dès l'annonce de la mesure, fin 2018, elle déplorait que cette prime ne contribuait pas au financement de la protection sociale et risquait d'appauvrir les négociations salariales. Pour la CFDT, il aurait été préférable de conditionner le versement de cette prime à un accord plus global sur les rémunérations et le partage de la valeur, plutôt qu'au seul sujet de l'intéressement comme cela est la règle dorénavant.

L'**élargissement de la prime d'activité** et son augmentation a bénéficié à 1,3 million d'allocataires supplémentaires. Cela représentera en 2019, 3 milliards d'euros de pouvoir d'achat distribués aux ménages modestes. Pour autant, la CFDT rappelle qu'un emploi à temps plein doit permettre à chaque travailleur de percevoir la rémunération nécessaire à un niveau de vie décent. Il n'est donc pas acceptable de constater que des branches professionnelles affichent encore des minima inférieurs au SMIC et que dans le même temps, des salariés de ces secteurs perçoivent la prime d'activité en raison de salaires trop faibles. D'ailleurs, la CFDT pointe la concurrence qui se met en place entre des mesures qui mettent nombre de salariés en capacité d'arbitrer entre la prime d'activité (s'ils remplissent les conditions d'accès) et des heures supplémentaires défiscalisées.

Enfin, la **CFDT réaffirme son désaccord avec l'interprétation très restrictive de la loi par le ministère du Travail sur la compétence de la branche en matière de salaire minimum hiérarchique (SMH)**. Pour elle, la négociation sur les minima salariaux est l'un des thèmes majeurs des négociations de la branche. Les SMH restent, notamment, une garantie de lutte contre le dumping social pour les salariés et les

entreprises. Mais ils sont aussi un outil pour accroître l'attractivité des métiers de la branche, puisque c'est elle définit les composantes de ses SMH.

4. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

4.1. LA MISE EN PLACE DES CSE

Malgré l'obligation légale faite aux entreprises d'au moins 11 salariés de mettre en place un CSE avant le 1^{er} janvier 2020, **la CFDT constate que nombre d'entre elles ne l'auront pas fait et cela en dépit des sollicitations de ses équipes syndicales.**

La CFDT rappelle que l'absence de CSE pénalise tout autant les salariés et leurs représentants que les entreprises, puisqu'en l'absence de cadre légal, le dialogue social ne peut plus exister en matière notamment de négociations ou de consultations. De plus, cela entraîne d'autres interrogations telles que le devenir des budgets ou du patrimoine des anciens comités d'entreprise. **Pour la CFDT, toutes ces questions perturbent le fonctionnement des entreprises et plongent les salariés et les employeurs dans une insécurité sociale et juridique qui n'est pas admissible.** En décembre 2019, **la CFDT a donc interpellé la ministre du Travail**, car il est de sa responsabilité de tout mettre en œuvre pour contraindre les entreprises à respecter la loi et même pénaliser celles qui refuseraient de se mettre en conformité rapidement. Pour la CFDT, la seule saisine des tribunaux pour délit d'entrave de la part de l'employeur ne peut être l'unique réponse.

La CFDT constate que les observations qu'elle avait formulées dans sa contribution au *Bilan de la négociation collective 2018* sont toujours d'actualité en 2019. En effet, **cette année encore, elle note que beaucoup d'entreprises ne font pas le pari du dialogue social.** Au contraire, les élus CFDT lui ont fait part :

- d'une réduction et simplification des moyens octroyés aux représentants du personnel ;
- du peu d'innovation sociale des accords négociés de mise en place des CSE ;
- d'une centralisation induite par la mise en place d'un seul CSE sur des périmètres très larges, ce qui conduit à un plus grand formalisme du dialogue social et à une perte de proximité avec les salariés ;
- d'une moins bonne prise en compte des enjeux de santé au travail ;
- d'une absence de politique de ressources humaines pour sécuriser les parcours des militants syndicaux ;
- d'une suppression des budgets de fonctionnement et des activités sociales et culturelles dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Autre remontée de la part des équipes CFDT : la surcharge de l'activité des élus en entreprise. En effet, la nouvelle organisation du dialogue social augmente

considérablement celle-ci. Certains élus évoquent même la peur du « syndrome de burnout d'élus ». Cette surcharge est due, notamment à des ordres du jour pléthoriques des réunions plénières du CSE, des réunions plus longues et plus difficiles à préparer (y compris sur son temps personnel hors entreprise) et à la baisse des moyens. D'ailleurs, le dernier rapport réalisé par ORSEU et Amnyos, ainsi que les résultats de la seconde étude IFOP réalisée pour Syndex sur les CSE corroborent les constats de la CFDT.

Heureusement, **certaines entreprises⁽⁷⁾ relèvent le pari d'un dialogue économique et social de qualité, en mettant en place un cadre normé qui le permet.** Pour cela, les accords permettent :

- la mise en place de mesures extra-légales négociées telles que des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les établissements de moins de 300 salariés ;
- la participation des suppléants par tiers aux réunions plénières du CSE ;
- l'obtention d'heures de préparation non déduites ou d'heures supplémentaires pour les négociateurs et le représentant syndical du CSE ;
- la mise en place de représentants de proximité formés et avec de réelles prérogatives ;
- la renégociation de la base de données économiques et sociales (BDES) ;
- la prise en charge totale du coût des formations économiques ;
- le financement à 100 % par l'employeur de l'expertise sur les orientations stratégiques ;
- la valorisation et la sécurisation du parcours militant, notamment au travers de formations certifiantes, d'entretiens de début de mandat pour tous les élus (titulaires et suppléants), de réunions avec les managers sur l'exercice du mandat d'élu avec des clauses de revoyure ;
- la mise en place de commission de suivi de l'accord.

4.2. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN ENTREPRISE

A. Une explosion des accords de performance collective

Au 31 décembre 2019, **ce sont 297 accords de performance collective (APC) qui ont été conclus⁽⁸⁾. Pour la CFDT, le bilan de ces accords est assez mitigé.**

Même si les partenaires sociaux ne bénéficient pas – à la différence des chercheurs – d'un accès direct aux accords, la CFDT n'en est pas moins inquiète quant aux tendances que font ressortir ces APC, notamment :

- sur la finalité invoquée par ces accords, celle-ci est très majoritairement le « fonctionnement de l'entreprise », sans aucune contrepartie – même vague – en

7) Comme dans le Groupe MACIF, l'UES MATMUT, l'UES Harmonie Mutuelle, la SFIL, l'UES Fleury-Michon, KRYS, le Groupe de la MGEN, DEFONTAINE S.A, l'UES Groupe SMA ou encore le groupe KORIAN.

8) Source: DGT.

- matière d'emploi : les deux tiers de ces accords⁽⁹⁾ sont signés sur ce motif et remettent en cause les accords temps de travail, les rémunérations, ou les deux ;
- sur l'optique stratégique liée à la compétitivité, car seulement un tiers des APC sont conclus pour cette raison ;
 - sur les contreparties, seuls 10% d'entre eux en prévoient et environ les trois quarts des accords⁽¹⁰⁾ se présentent comme des révisions des accords préexistants (par exemple, sur le temps de travail). Il y a un flou total quant aux clauses contractuelles pour les salariés concernés (en matière d'information des salariés, de communication de l'impact de l'APC sur leurs contrats de travail, etc.);
 - sur la durée indéterminée de la majorité des accords (contrairement à ce que prévoit désormais le droit commun);
 - sur l'absence de clause de retour à meilleure fortune⁽¹¹⁾, d'accord de méthode de recours à l'expertise.

Enfin, ces accords sont parfois négociés en toute opacité, l'entreprise n'abattant ses cartes quant à la nature de l'accord qu'au dernier moment⁽¹²⁾. De ce fait, le risque est que peu d'échanges puissent avoir lieu en amont de la signature entre les organisations syndicales représentatives et les salariés.

B. Une montée en charge progressive des accords de rupture conventionnelle collective (RCC)

Au 31 décembre 2019, **209 entreprises se sont engagées dans la négociation d'un accord de RCC. La CFDT reste exigeante sur les conditions de mise en œuvre de ce type d'accord.** En effet, elle est vigilante sur le contenu obligatoire d'un accord RCC. Mais aussi pour que les critères soient les plus objectifs possible, et non discriminatoires, pour ne pas laisser à l'employeur une trop grande latitude de choix des salariés qu'il souhaite garder – ou voir partir – et dans ce cadre, veiller à ce que les séniors ne soient pas une cible privilégiée.

9) Étude Sextant.

10) Premiers résultats de l'étude de M^{me} Hélène CAVAT.

11) 75 % des accords sont concernés (Source : Étude Sextant).

12) En citant l'article L2254-2 du code du travail dans le préambule rédigé en fin de négociations.



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

À l'heure du bilan de la négociation collective pour l'année 2019, il apparaît plus que jamais que les discussions qui s'engagent, que ce soit au niveau national interprofessionnel ou au niveau des branches, ne s'accompagnent pas systématiquement de la conclusion d'un accord. Loin s'en faut !

La CFE-CGC déplore le fait que les partenaires sociaux négocient de moins en moins au niveau national interprofessionnel. Et pourtant, certains sujets, comme celui de la qualité de vie au travail pour n'en citer qu'un seul, auraient largement mérité l'ouverture d'une négociation. Et même lorsque les partenaires sociaux eux-mêmes s'engagent à négocier un accord sur l'encadrement, il faut attendre des mois et des mois pour obtenir quelques avancées.

Force est de constater que les négociations ont désormais cédé la place aux concertations. Celles-ci se sont considérablement multipliées ces dernières années, l'année 2019 en étant une parfaite illustration. S'il est vrai que les concertations mobilisent les partenaires sociaux au niveau national interprofessionnel, elles ne contribuent pas nécessairement à un dialogue social de qualité. Preuve en est si l'on se tourne vers la plus emblématique des concertations, à savoir celle menée par le haut-commissaire à la réforme des retraites. La cacophonie des déclarations de différents ministres et certaines annonces du président de la République, ont fait germer des doutes sur la sincérité de la concertation. De plus, les questions posées en début de concertation sont restées trop longtemps sans réponse, certaines n'ont d'ailleurs toujours pas été traitées.

La CFE-CGC profite de ce bilan pour alerter le ministère du Travail sur une baisse de la qualité du dialogue social au niveau national interprofessionnel. Nous avons, par exemple, pris connaissance de la suppression programmée du Haut Conseil du dialogue social (HCDS) et de la Commission des accords de retraite et de prévoyance (Comarep) via une annexe au projet de loi de finances pour 2020, et

La contribution de la
CFE-CGC

ce alors même qu'aucune concertation ne s'était tenue avec les personnes les plus à même d'éclairer le législateur sur l'intérêt et le rôle concret de ces instances, à savoir les partenaires sociaux. Par un courrier commun, l'ensemble des organisations syndicales ont demandé officiellement au Premier ministre de bien vouloir renoncer à ces mesures. Prenant en compte les éléments de réponse qui nous ont été apportés, la CFE-CGC restera vigilante sur les modalités de mise en place des nouvelles sous-commissions spécialisées au sein de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP).

Au niveau des branches, la situation n'est guère mieux. Bons nombres de sujets sont renvoyés à la négociation d'entreprise, tels que la négociation sur les salaires ou encore sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Or, même si le nombre d'accords d'entreprise est en augmentation, en 2019, les négociateurs ont été particulièrement mobilisés dans l'entreprise pour négocier les accords relatifs à la mise en place et au fonctionnement des comités sociaux économiques (CSE), compte tenu de la date limite fixée au 31 décembre 2019.

En outre, les ordonnances du 22 septembre 2017 et de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social ont marqué une volonté toujours plus accrue et pressante d'encourager la négociation collective en dehors des organisations syndicales (recours au referendum dans les très petites entreprises [TPE], négociation avec les élus du CSE, mise en place du conseil d'entreprise). En 2018, seuls 51,7% des accords conclus ont été signés par des délégués syndicaux. Or, nous ne cesserons de le rappeler : conserver le canal syndical pour la négociation collective est primordial pour la CFE-CGC !

La CFE-CGC déplore cette évolution qui vise à privilégier la négociation sans acteurs formés au niveau de l'entreprise au détriment du professionnalisme de la branche.

À l'occasion de ce bilan annuel de la négociation collective, la CFE-CGC souhaite revenir sur les thèmes qui ont marqué l'année 2019 et, pour commencer, sur des négociations marquantes qui ont été menées au niveau européen et international.

1. DES NÉGOCIATIONS MARQUANTES AU NIVEAU EUROPÉEN ET INTERNATIONAL

1.1. LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD-CADRE AUTONOME INTERSECTORIEL SUR LA DIGITALISATION PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS

En 2019, les partenaires sociaux européens ont entamé une négociation en vue de conclure un accord-cadre autonome intersectoriel européen sur la numérisation. En tant que partenaire social européen, la Confédération européenne des cadres (CEC), dont la CFE-CGC est membre, participe à la négociation et porte la voix des cadres. Les représentants des travailleurs ont identifié plusieurs principes essentiels à porter lors de cette négociation, à savoir le droit à la déconnexion, la question de la gestion des données, les conséquences de la numérisation sur la sécurité de l'emploi, ainsi qu'en matière de santé et de sécurité au travail, l'impact de l'intelligence artificielle, l'éducation et les compétences, et enfin le travail de plateformes. Les représentants des employeurs semblent quant à eux privilégier un accord centré sur les sujets liés à la formation et aux compétences. Les partenaires sociaux européens ont désormais jusqu'en mars 2020 pour poursuivre les discussions. La CFE-CGC espère qu'ils trouveront un compromis sur les sujets qui semblent encore bloquants à ce stade, et parviendront à la signature d'un accord-cadre autonome qui devra ensuite être directement mis en œuvre par les partenaires sociaux nationaux sur les enjeux liés à la transition numérique. Alors que le dialogue social européen connaissait depuis plusieurs années une baisse de régime en raison des effets de la crise économique et des politiques d'austérité menées en Europe, l'enjeu est aujourd'hui important, le dernier accord interprofessionnel sur le vieillissement actif et la dimension intergénérationnelle ayant été signé en 2017.

1.2. LA SIGNATURE DE LA CONVENTION N° 190 SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) ET L'ENCLÈCHEMENT DU PROCESSUS DE RATIFICATION

À l'occasion de son centenaire, l'OIT, réunie à Genève en juin 2019, a adopté la première convention internationale pour l'élimination de toutes formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail avec une importante délégation ayant contribué à l'adoption du texte final. La CFE-CGC était présente à la conférence internationale du travail avec une importante délégation ayant contribué à l'adoption du texte final. La CFE-CGC a également participé activement aux travaux menés en amont ces dernières années pour aboutir à cette nouvelle

convention, dont l'entrée en vigueur interviendra 12 mois après sa ratification par au moins deux États. Toutes ces discussions ont permis de faire évoluer le texte, notamment sur les définitions contenues en son sein et son champ d'application. Le 23 janvier 2020, la Commission européenne a approuvé une proposition de décision du Conseil de l'Union européenne autorisant la ratification. On attend désormais l'aval du Conseil à la suite duquel la France pourra procéder à la ratification. La CFE-CGC espère que cette ratification aura lieu dans les plus brefs délais et reste attentive aux évolutions à venir qui devraient activement impliquer les partenaires sociaux.

2. DES NÉGOCIATIONS AU NIVEAU NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SOUMISES À DE TROP FORTES CONTRAINTES

2.1. L'IMPOSSIBLE NÉGOCIATION DE LA CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE

Par une lettre de cadrage assortie de fortes contraintes, le Premier ministre a invité les partenaires sociaux à ouvrir les négociations relatives à la convention d'assurance chômage. Cette lettre de cadrage fixait trois objectifs : trouver un accord dans un délai de 4 mois, des objectifs d'économie (3 milliards d'euros en 3 ans), des objectifs d'évolution de la réglementation. Si le respect de ces objectifs était un préalable nécessaire à l'agrément donné par le Premier ministre, il n'en reste pas moins qu'ils étaient difficilement atteignables car ils franchissaient, à escient, les lignes rouges de toutes les parties prenantes à la négociation. Porteuse d'une vision systémique et pragmatique propre à l'encadrement, la CFE-CGC a porté des propositions visant à optimiser le régime, afin de le rendre plus efficient et plus lisible. Par exemple, pour rendre plus efficace le recouvrement des contributions patronales, la mise en place d'un mécanisme d'assurance aurait permis, selon nous, de sécuriser le financement du régime d'assurance chômage. Nous avons également proposé de mettre en place une prime de retour à l'emploi visant à réduire le taux moyen de consommation des droits et inciter à la reprise rapide d'un emploi. Enfin, mettre en place une contribution unique dégressive en fonction de la durée du contrat, aurait incité les employeurs à embaucher en contrat long. Au final, les partenaires sociaux ont acté l'échec des négociations de la convention d'assurance chômage le 20 février 2019, ce qui a donné lieu à un cycle de concertations avec la ministre du Travail en vue de préparer la rédaction du décret dit « de carence ». À la suite de la publication de ce décret en juillet 2019⁽¹⁾, la CFE-CGC a dénoncé une réforme injuste et violente. Pour joindre les actes à la

1) Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.

parole, le Conseil d'État a été saisi pour notamment faire annuler la dégressivité.

2.2. LE REFUS DE LA CFE-CGC DE SIGNER L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) RELATIF À LA MISE EN PLACE DES COMMISSIONS PARITAIRES INTERPROFESSIONNELLES RÉGIONALES (CPIR)

Le décret n° 2018-1339 du 28 décembre 2018 enjoignait les partenaires sociaux de négocier un ANI relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement des CPIR. Cet accord a été finalisé le 15 mars 2019. La CFE-CGC a refusé d'y apposer sa signature pour plusieurs raisons. Les partenaires sociaux ne négocient habituellement pas un ANI sur la base d'un texte ministériel. Le décret ne permettait pas non plus une réelle marge de manœuvre sur l'organisation de la structure. Enfin, le texte inscrivait le principe d'un nombre de voix en fonction de l'audience dans des structures paritaires, induisant ainsi une concurrence entre partenaires sociaux. Nous avons estimé que l'État imposait des principes qui n'étaient pas de son ressort. Plus généralement, on peut s'interroger sur la portée des accords nationaux relatifs à la formation professionnelle conclus ces deux dernières années. Déjà, en 2018, la portée de l'ANI avait été considérablement réduite, celui-ci n'ayant pas été pris en compte par le gouvernement.

2.3. LA NÉGOCIATION D'UN PREMIER ANI RELATIF AU PILOTAGE STRATÉGIQUE DE L'ASSOCIATION GÉNÉRALE DES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES CADRES ET DE L'ASSOCIATION DES RÉGIMES DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (AGIRC-ARRCO) LE 10 MAI 2019

La négociation d'un accord dit de « Pilotage » du régime complémentaire de l'Argic-Arrco était prévue par l'ANI du 17 novembre 2017 instituant un régime unifié de retraite complémentaire. L'objet de l'ANI du 10 mai 2019 était de fixer le pilotage stratégique du régime. En effet, les orientations stratégiques doivent être définies tous les 4 ans, c'est-à-dire les objectifs en termes de trajectoire d'équilibre du régime en fonction du scénario économique retenu. Dans cette négociation, la CFE-CGC souhaitait se baser sur un scénario « optimiste » et prévoir ainsi une revalorisation des retraites significative, d'autant que pendant plusieurs années les retraités n'ont pu avoir que des revalorisations amoindries, voire un gel de leur pension. Cependant, les parties à la négociation de l'accord de 2019 étaient contraintes de respecter le critère de soutenabilité prévu par l'ANI de 2017, qui impose de pouvoir disposer à tout moment, et ce à l'horizon de 15 ans, d'une réserve d'un montant équivalent à 6 mois de prestations. Dans cette négociation, la CFE-CGC a demandé et obtenu que les pensions évoluent au moins comme les prix pendant la période couverte par cet accord, soit 4 ans, garantissant ainsi à minima le maintien du pouvoir d'achat des retraités.

2.4. LA NÉGOCIATION SUR LA DÉFINITION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT : UNE VRAIE SAGA À SUSPENSE !

La négociation sur la définition du personnel d'encadrement aurait dû être terminée avant le 31 décembre 2017. Elle a seulement été ouverte le 21 décembre 2017. Un seul épisode donc pour la saison 1. La saison 2 de l'année 2018 n'a guère été plus inspirante, faute de scénario patronal : une seule rencontre le 13 mars... Toutes les attentes se reportaient donc sur l'année 2019 pour la saison 3, avec notamment l'arrivée d'un nouveau chef de file (le troisième) de la délégation employeurs ! Les épisodes de cette saison 3 étaient prometteurs. La CFE-CGC ouvre le bal le 24 janvier en remettant un scénario clés en main, suivi par l'ensemble des organisations syndicales qui écrivent unanimement la définition du personnel d'encadrement lors de la deuxième séance du 5 mars. De son côté, la délégation patronale n'est pas en reste puisqu'elle accepte que le sujet de la prévoyance soit dans le champ des discussions alors même qu'elle s'y refusait jusque-là. La saga est donc finalement lancée et prend à ce moment-là un parfum de fin proche et heureuse. Mais rebondissement le 29 mai : épisode dramatique et oppressant dans lequel la délégation employeurs annonce que la suite de la saga risque de tourner court, en l'absence de mandat sur les points essentiels portés par les organisations syndicales... Les nouvelles règles d'articulation des accords entre le niveau national interprofessionnel et les branches, polluent largement le débat. Il semble y avoir des divergences de lecture entre les organisations syndicales et les employeurs sur la portée de ce qui sortira des discussions. Ne pouvant accepter une telle fin, les partenaires sociaux décident quand même de se voir tout le mois de juin pour écrire une mini-série pilote autour de trois thématiques : les enjeux socio-économiques et organisationnels, les enjeux managériaux et les enjeux sociétaux. Après une attente insoutenable de 5 mois, les partenaires sociaux ont réussi à se voir le 29 novembre. La délégation patronale a remis un texte qui pourrait être la base d'un potentiel accord dont la nature juridique sera déterminée à la toute fin de la saga...

La CFE-CGC espérait dans son bilan de 2018 un dénouement de cette négociation en 2019. Nous avons alors sous-estimé la volonté de la délégation patronale de maintenir le suspense... qui devient dilatoire. Cela fait maintenant 4 ans que les scénaristes patronaux tergiversent sur l'issue de cette saga. Pour la CFE-CGC, l'épilogue est tout trouvé : il faut envoyer un message de valorisation à toutes les personnes aspirant à prendre des responsabilités ou les assumant déjà, quel que soit le secteur ou la taille de l'entreprise, à travers un accord national interprofessionnel contenant une définition, des droits garantis à la prévoyance, aux services de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) et des conditions adaptées d'exercice des responsabilités. C'est un acte sociopolitique fort pour toutes les générations au service de notre économie.

3. DES NÉGOCIATIONS TOUJOURS EN COURS AU NIVEAU INTERBRANCHES ET MULTIPROFESSIONNEL

3.1. LA POURSUITE DE LA NÉGOCIATION DES ACCORDS RELATIFS À LA MISE EN PLACE DES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES

Après un «premier tour» de négociation des accords ayant pris fin au 31 décembre 2018, les organisations représentatives de chacune des branches dont l'accord n'avait pas été agréé ont à nouveau dû se lancer dans la négociation d'un accord. Du 1^{er} janvier au 31 mars, ce fût donc une intense période de négociation, mais aussi de «bizarreries juridiques». Ont ainsi été agréées des structures qui n'existaient pas encore, à des adresses qui n'étaient pas toujours la leur. La notion de cohérence des champs, critère initial de cohabitation des branches au sein d'une même structure, était imparfaitement connue. Ces négociations ont donné naissance à des structures de taille importante. Le périmètre de chacune d'entre elles pourrait encore évoluer dans les mois ou les années à venir en fonction de la restructuration des branches notamment, dans un contexte où il faudrait du temps pour que les structures se mettent en place.

3.2. LA CLÔTURE DE LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD HANDICAP DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

La négociation sur l'emploi des personnes en situation de handicap, ouverte par le groupe de dialogue social (GDS) de l'économie sociale et solidaire en septembre 2017, s'est clôturée en 2019 par la signature d'un accord. La CFE-CGC se félicite des propositions issues de l'accord, notamment en ce qui concerne la sensibilisation au handicap psychique, la communication sur le dispositif d'emploi accompagné, l'incitation au télétravail sous conditions et l'intégration de la question des proches aidants au sujet du handicap.

4. DES DIFFICULTÉS DE NÉGOCIATION AU NIVEAU DES BRANCHES

4.1. LES DISPARITÉS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE

Le retour d'expérience de nos négociateurs montre que les résultats de la négociation collective de branche peuvent être très disparates d'une branche à une autre. Alors qu'une partie des négociateurs vont faire état d'une négociation plutôt dynamique dans leur branche, d'autres vont davantage considérer que la négociation est poussive. Plusieurs freins et obstacles ont pu être relevés à une négociation dynamique de branche. En premier lieu, ce sont des éléments liés au contexte qui ont pu justifier un ralentissement de la négociation au niveau de la branche en 2019. D'une part, les mouvements de grève contre la réforme des retraites ont entraîné le report des réunions de fin d'année. Un grand nombre d'accords salaire n'ont pas été conclus fin 2019 pour cette raison. D'autre part, le contexte de restructuration des branches a également pu mettre en suspens les négociations, et parfois même entraîner des fusions de fédérations patronales, ce qui impacte nécessairement le dialogue social dans la branche. D'autres éléments vont affecter de façon plus structurelle la négociation collective de branche. D'une façon générale, il y a souvent un manque de volonté de la partie patronale de négocier sur certains sujets et/ou de prendre des mesures ambitieuses sur des sujets bien spécifiques tels que les personnes en situation de handicap. Par ailleurs, il arrive que la partie patronale n'ait pas toujours le mandat pour la signature des accords, et parfois même pour la signature de tout accord en dehors des sujets prévus par la loi, ce qui constitue inévitablement un frein à une négociation dynamique dans la branche. Enfin, des sujets sont systématiquement renvoyés au niveau de l'entreprise, en particulier le sujet sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ce qui apparaît en totale contradiction avec la nouvelle obligation légale d'établir un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle dans le cadre du rapport annuel d'activité de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

4.2. DE FORTES INCERTITUDES SUR DES SUJETS SPÉCIFIQUES DE NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

A. Des négociations salariales toujours sous tension

Comme chaque année, les négociations salariales ont connu un certain nombre de difficultés, parmi lesquelles nous retrouvons les problématiques habituelles liées au tassement des grilles, à l'absence de grille spécifique pour les salariés en forfait-jour ou encore la persistance d'un décalage entre les premiers coefficients

attachés au statut «cadre» et le plafond annuel de la Sécurité sociale. En outre, les arrêtés d'extension de la plupart des accords de salaires négociés en 2018 et en 2019 ont été assortis de multiples réserves, voire d'exclusions, compte tenu de leur définition conventionnelle du salaire minimum hiérarchique (SMH) dans la branche. En effet, en l'absence de définition légale, la direction générale du travail considère que le SMH doit être entendu comme étant strictement « le salaire de base », c'est-à-dire sans prise en compte des compléments de rémunération. Après un débat ayant tourné court en sous-commission des conventions et des accords (SCCA), l'ensemble des organisations syndicales se sont réunies à plusieurs reprises dans le cadre d'une intersyndicale et ont pris l'initiative d'envoyer un courrier à la ministre du Travail afin de rappeler leur attachement le plus fort au rôle régulateur de la branche professionnelle. Par ce courrier, nous avons notamment voulu rappeler que *« la branche détermine un socle minimum de droits pour les salariés d'un même secteur d'activité, dont les salaires et les classifications en sont la colonne vertébrale »* et qu'il appartient aux acteurs de la branche professionnelle *« de définir eux-mêmes ce qu'ils entendent inclure dans le salaire minimum de branche »*. Dans un second temps, les organisations syndicales se sont coordonnées dans différents recours engagés contre des arrêtés d'extension comportant des exclusions, lesquelles entraînent inmanquablement une rupture de l'équilibre de l'accord ayant été négocié par les partenaires sociaux.

B. La négociation sur la prévoyance en attente d'une clarification quant à sa portée juridique

Compte tenu de la disparition de la convention Agirc du 14 mars 1947, et dans l'attente de l'ouverture de la négociation sur l'encadrement, les partenaires sociaux ont conclu le 17 novembre 2017 un ANI spécifique afin de préserver la prévoyance de l'encadrement. Alors que la pérennité du risque lourd semblait ainsi être entérinée par cet ANI, des divergences d'interprétation ont fait jour quant à la portée de cet accord, au motif que celui-ci n'aurait qu'un caractère supplétif. La CFE-CGC a alerté sur le fait que la disparition de la convention de l'Agirc, combinée au non-respect par les parties signataires de l'ANI du 17 novembre 2017, fragilisait la couverture décès, invalidité et incapacité des salariés, en l'absence de toute disposition d'ordre public propre à la prévoyance lourde. La question s'est alors posée de savoir si les régimes de prévoyance conclus par une branche devaient impérativement être assortis d'une clause de recommandation pour pouvoir s'imposer aux entreprises de la branche. Le Gouvernement est venu préciser les règles de la hiérarchie des normes, en indiquant que **« toute la protection sociale complémentaire relève du bloc 1 »** indépendamment de l'existence ou non d'une clause de recommandation attachée au régime de prévoyance mis en place par la branche. Pour la CFE-CGC, ce positionnement est d'autant plus important que l'accord relatif à l'encadrement n'a pas pu aboutir en 2019. À ce titre, il serait nécessaire que cet éclaircissement puisse figurer dans un texte opposable. Cela permettrait d'éviter des contentieux, à l'heure du rapprochement de bon nombre de branches et du projet de loi d'accélération et de

simplification de l'action publique qui impacte la procédure d'extension des accords de prévoyance.

5. LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES EN PLEIN TOURMENT

La restructuration des branches défraie la chronique depuis de nombreuses années! L'année 2019 n'a pas dérogé à la règle. Après le rapport de M. Jean-Frédéric Poisson en 2004, le rapport de M. Jean-Denis Combrexelle en 2013, le rapport de M. Patrick Quinqueton en 2015, c'est au tour de M. Pierre Romain, conseiller d'État sur la restructuration des branches, d'être missionné par la ministre du Travail en janvier 2019, à la grande surprise des partenaires sociaux. La CFE-CGC a vivement regretté d'apprendre cette information par la presse. Ce projet d'une nouvelle mission aurait mérité d'être travaillé conjointement avec les partenaires sociaux qui œuvrent régulièrement aux côtés de l'administration à la mise en œuvre de ce chantier, et qui sont confrontés à des problématiques concrètes de terrain nécessitant souvent une réponse légale. Les objectifs de cette mission étaient clairs : accélérer et approfondir le mouvement de restructuration des branches pour atteindre *in fine* la cible d'une centaine de branches professionnelles. Ces objectifs ont provoqué une forte inquiétude chez nos négociateurs de branche. Les conclusions tant attendues de ce rapport étaient prévues pour juillet... L'attente a été très longue. Et déception... Encore une fois, c'est la presse qui a dévoilé en février 2020 à ses lecteurs, dont les partenaires sociaux font partie, des conclusions non définitives. Ce sont donc les conclusions définitives, que tout le monde appelle maintenant de ses vœux, qui vont lancer la phase 2 de la restructuration des branches... puisqu'en attendant les travaux de la sous-commission dédiée à la restructuration des branches sont gelés.

Les partenaires sociaux se sont réunis en sous-commission dédiée ou en groupe de travail technique jusqu'au troisième trimestre 2019, afin de travailler sur les mariages administratifs de conventions collectives. Ces travaux ont permis de remplir l'objectif chiffré de 200 branches en 2019. Par ailleurs, la fin de l'année 2019 fut toute aussi mouvementée suite à la décision du Conseil constitutionnel du 29 novembre 2019. Cette décision, réponse à une question prioritaire de constitutionnalité posée par la Confédération générale du travail (CGT)⁽²⁾, remet en cause un critère phare de la restructuration des branches, à savoir celui qui vise à « renforcer la cohérence du champ d'application des conventions collectives ». Cette décision questionne également les effets de la restructuration des branches sur les stipulations de la convention collective de la branche absorbée ainsi que

2) Dans le cadre d'un contentieux relatif à l'arrêté de fusion administrative du 9 avril 2019 de deux conventions collectives : celle des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (IDCC 1734) et celle de la production audiovisuelle (IDCC 2642).

les effets sur la représentativité des acteurs de la négociation. L'année 2020 nous promet quelques évolutions en matière de restructuration des branches...

6. LA MULTIPLICATION DES CONCERTATIONS AUXQUELLES PARTICIPE LA CFE-CGC

La CFE-CGC a fait le choix d'inclure dans ce bilan les concertations auxquelles elle a pu participer, lesquelles, sans être de la négociation collective, participent néanmoins de l'activité des partenaires sociaux.

6.1. LA CONCERTATION SUR LE REVENU UNIVERSEL D'ACTIVITÉ (RUA)

Depuis juin 2019, la CFE-CGC est engagée dans la concertation sur le RUA. Conduite sous l'égide de la secrétaire d'État auprès de la ministre des Solidarités et de la Santé, cette concertation a pour objectif de définir les contours et les paramètres du futur RUA qui sera créé par la loi en 2021. La présentation de ces travaux a été l'occasion pour la CFE-CGC d'exprimer certaines réserves sur le RUA. Nous restons, par exemple, attentifs à l'architecture financière et aux conséquences budgétaires liées à son entrée en vigueur. Par ailleurs, l'intégration des aides au logement au sein de ce dispositif ne doit pas menacer le mécanisme et le financement de l'aide personnalisée au logement. D'une manière générale, pour la CFE-CGC, le RUA ne traite pas de la juste rémunération du travail ni des défaillances du système économique actuel qui contribuent justement à appauvrir un certain nombre de personnes. Sans un changement structurel de notre modèle économique, le RUA n'est donc qu'une réponse partielle au problème de la pauvreté. Enfin, si nous reconnaissons la qualité des travaux qui nous ont été présentés lors de cette concertation, nous regrettons toutefois l'absence d'étude d'impact. Nous sommes aujourd'hui proche de la fin de cette concertation et nous ne savons toujours pas qui seront les perdants et les gagnants de cette réforme. Ce manque d'éclairage quant aux options proposées ne nous permet pas de nous positionner.

6.2. CONCERTATION SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL

Dans le prolongement du rapport de la députée Charlotte Lecocq « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée », le Gouvernement a proposé aux partenaires sociaux de se réunir au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), afin « d'approfondir les diagnostics posés » et déterminer les enjeux qui pourraient faire l'objet d'une négociation nationale interprofessionnelle ou d'une concertation. La CFE-CGC a notamment pu

La contribution de la **CFE-CGC**

souligner l'importance d'agir en prévention de l'organisation du travail pour éviter la désinsertion professionnelle, en ouvrant une négociation sur la qualité de vie au travail. Elle a aussi proposé des actions pour pallier les dysfonctionnements résultant de la gestion des services de santé au travail. Malgré des propositions faites en juillet 2019 par les organisations syndicales, aucun accord n'a pu être trouvé entre les partenaires sociaux, renvoyant de ce fait au Gouvernement le soin de choisir le cadre à privilégier pour réformer la santé au travail.

6.3. CONCERTATION HANDICAP SUR L'OFFRE DE SERVICE

Réunissant à la fois les partenaires sociaux, les associations et le Gouvernement au sein de groupes de travail, l'objectif de cette concertation était de mener une réflexion sur les outils et acteurs qui favorisent le recrutement, l'insertion et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap. La CFE-CGC a notamment pu insister sur la nécessité de former l'ensemble des acteurs professionnels et syndicaux, ainsi que sur l'importance de développer et d'outiller les référents handicap dans les entreprises. Parmi l'ensemble des propositions qui ont émergées et qui semblent retenues par le Gouvernement, la CFE-CGC salue plus particulièrement la création d'une plateforme numérique nationale qui devrait voir le jour en 2020 et qui vise à aider les personnes en situation de handicap dans leur parcours.

6.4. CONCERTATION « GRAND ÂGE ET PERTE D'AUTONOMIE »

La ministre des Solidarités et de la Santé a lancé une vaste concertation nationale « Grand âge et autonomie » qui s'est achevée en février 2019, dans la perspective d'un projet de loi qui devait initialement voir le jour en octobre 2019. À cette occasion, la CFE-CGC a souligné la nécessité de mener une politique de prévention tout au long de la vie et de professionnaliser le secteur de l'aide à domicile, ce qui suppose de créer des emplois de qualité, de développer la formation et de diversifier l'offre de services. Concernant les aidants familiaux, des réponses restent à construire sur les questions relatives à l'aménagement du temps de travail, la perte de salaire engendrée et la mise en place de congés indemnisés et flexibles. En particulier, la CFE-CGC demande, pour plus de lisibilité et une harmonisation des droits, à ce que ces congés soient unifiés au sein du congé proche aidant. Enfin, la couverture « perte d'autonomie » doit selon nous être obligatoire, universelle et largement mutualisée. La CFE-CGC regrette que cette réforme attendue de longue date ait été reportée. Certes, la mesure de la loi de financement de la Sécurité sociale qui prévoit la rémunération du congé proche aidant va dans le bon sens. Il n'en demeure pas moins que l'essentiel reste à construire pour offrir un meilleur accompagnement des personnes âgées dépendantes, qui leur permette de vivre dignement tout en restant inséré dans la collectivité.

6.5. CONCERTATION SUR LA RÉFORME DES RETRAITES

Dans le cadre de la réforme systémique des retraites annoncée par le président de la République Emmanuel Macron, la concertation menée par le haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, aura duré 18 mois. Prenant la forme de réunions bilatérales thématiques, nous avons été régulièrement reçus jusqu'à une réunion multilatérale de bilan de cette concertation, précédant la remise du rapport Delevoye en juillet 2019. Pour la CFE-CGC, ce rapport devait constituer une base de travail en vue de la nouvelle phase de concertation. Mais la cacophonie des déclarations de différents ministres et de certaines annonces du président de la République, ont fait germer des doutes sur la sincérité de la concertation. De plus, les questions posées en début de concertation sont restées trop longtemps sans réponses, certaines n'ont d'ailleurs toujours pas été traitées. Or, certains problèmes ont été clairement identifiés, comme le financement des droits acquis par les personnes rémunérées au-delà de trois plafonds de la Sécurité sociale.

La CFE-CGC est lasse des concertations successives, de l'absence de réponses sur les éléments identifiés et de l'absence de communication sur les vrais impacts de cette réforme. Au cours des derniers mois, la CFE-CGC a constamment rappelé que cette réforme était uniquement politique et inutile sur le plan économique. Nous avons affirmé notre profond désaccord sur cette étatisation du système de retraite. En réalité, sous couvert d'équité, derrière le slogan « *Un euro cotisé génère les mêmes droits* » se cache une réforme exclusivement financière, dont le seul objet est de diminuer le poids des retraites, considérées comme une dépense publique.

Après avoir appelé le Gouvernement à la raison et au dialogue, la CFE-CGC a rassemblé ses militants en vue de la mobilisation. Nous avons eu l'occasion d'expliquer les raisons de nos craintes sur la diminution à terme des pensions et sur la mise en déséquilibre du futur régime. Mais nous n'avons été ni entendu ni écouté, que ce soit dans nos interactions directes avec le Gouvernement ou par la force de la mobilisation dans la rue. Nous avons pourtant porté bon nombre de propositions constructives dans la perspective d'améliorer notre système de retraite de base. Nous avons même créé et piloté les régimes complémentaires des salariés du privé de façon responsable.

Après les annonces du Premier ministre en date 11 décembre 2019, et avec une publication du projet de loi imminente, nous ne pouvons que déplorer l'issue de cette concertation sur la réforme des retraites. Nous continuons néanmoins à faire des propositions qui, à ce jour, n'ont eu que peu d'échos.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)

Le dialogue social national a été marqué en 2019 par diverses concertations nationales entre le Gouvernement et les partenaires sociaux auxquels la CFTC a pris part en étant force de propositions. Dans les entreprises et les branches, les partenaires sociaux continuent le long travail d'appropriation et de compréhension des possibilités offertes par les ordonnances.

I. UNE ANNÉE 2019 MARQUÉE PAR DE NOMBREUSES CONCERTATIONS NATIONALES

1.1. DE DIFFICILES DISCUSSIONS SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL

L'année 2019 a vu paraître de nombreux rapports sur la thématique de la santé au travail, le rapport de M^{me} Charlotte Lecocq (concernant la gouvernance de la santé au travail) ou de M. Paul Frimat (relatif à la prévention et à la prise en compte de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux) pour ne citer qu'eux. Durant cette même année, des discussions ont été ouvertes sur leurs bases, pour déterminer les sujets que les partenaires sociaux souhaitent voir porter à la concertation ou à la négociation.

Différentes thématiques ont été soulevées telles que, l'organisation nationale et territoriale de la santé au travail, la prévention des risques en général et plus précisément du risque chimique, la prévention des publics vulnérables (intérimaire, contrat court, indépendants, etc.), la prévention de la désinsertion professionnelle, la qualité de vie au travail, etc.

La CFTC a pu, lors de ses discussions, rappeler son attachement à la prévention primaire, ainsi que la nécessité de rendre un véritable service de proximité à la fois pour les travailleurs et pour les entreprises.

Ces discussions n'ont pas permis d'aboutir à des préconisations sur les grandes lignes à donner à cette réforme de la santé au travail. L'inflexibilité patronale sur les questions de gouvernance et de financement des services de santé au travail interentreprises a constitué un point de blocage important qui a empêché la construction d'un texte commun. Depuis, des discussions ont repris entre les partenaires sociaux au début de l'année 2020 en vue de l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle sur la santé au travail.

1.2. L'ACCORD DU 10 MAI 2019 SUR LE PILOTAGE DE LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Cet accord entérine les nouveaux paramètres de pilotage du régime de l'association générale des institutions de retraite des cadres et de l'association des régimes de retraite complémentaire (Agirc-Arrco) sur la période 2019-2022. Depuis le 1^{er} novembre 2019 et jusqu'en 2022, les pensions des 12 millions de retraités affiliés à l'Agirc-Arrco seront revalorisées sur le montant de l'inflation. Pendant cette négociation, la CFTC a demandé la garantie qu'aucune sous-indexation (évolution de la pension inférieure à l'augmentation du coût de la vie) ne soit effectuée dans les quatre années à venir. Il a même été prévu que des hausses supplémentaires de 0,2% pourraient avoir lieu, après un examen annuel de la situation financière du régime.

Si ce point essentiel de la revalorisation des pensions a été acquis dès le début de la concertation, l'ultime séance a été nécessaire pour trouver un terrain d'entente sur la question des abattements en cas de départ avant 63 ans. En plus des cas d'exonération déjà prévus par l'accord de 2015 visant les retraités exonérés de la contribution sociale généralisée (CSG), le texte de 2019 exonère aussi, et ce avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019, les chômeurs allocataires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou d'une pension d'invalidité de deuxième ou troisième catégorie, ainsi que ceux souffrant d'une incapacité d'au moins 20% à la suite d'un accident ou une maladie d'origine professionnelle. La CFTC a par ailleurs obtenu que le réexamen des abattements soit avancé à 2020 plutôt qu'en 2021. Ces mesures prises ne remettront pas en cause l'équilibre financier du régime. Nous avons également porté la nécessité de préserver les réserves dédiées à l'action sociale, indispensables notamment pour traiter la question de l'aide aux aidants.

1.3. PROJET DE LOI RELATIF AU SYSTÈME UNIVERSEL DE RETRAITE

Le rapport Delevoe, « Pour un système universel de retraite », est l'aboutissement d'un long travail d'écoute et de réflexion qui s'est étalé sur plus d'un an et demi (14 réunions), cette méthode initiée par le haut-commissaire à la réforme des retraites, a permis d'étudier de manière apaisée un grand nombre de sujets. Parmi les revendications de la CFTC, l'amélioration des droits familiaux avec une majoration accordée dès le premier enfant, ou la pérennisation des pensions de réversion. Le rapport prévoit également en réponse à notre demande l'attribution de points aux aidants au titre des périodes d'accompagnement d'un proche en situation de dépendance. Pour la CFTC, c'est un début de reconnaissance des activités à forte valeur sociale. Autre option satisfaisante pour la CFTC: le maintien pour les fonctions régaliennes de leurs spécificités et de leur possibilité de départ anticipé.

Après la remise du rapport, la deuxième phase de la concertation pour un système universel de retraite s'est achevée fin décembre 2019. La CFTC espérait beaucoup de cette nouvelle phase pour entrer davantage en détail sur les acquis de la première phase de concertation.

Si les échanges avec les équipes du haut-commissaire ont été de qualité, force est de reconnaître que la deuxième phase de concertation a été marquée par la cacophonie et l'opacité autour du projet de loi. La CFTC avait pourtant prévenu qu'un ajustement paramétrique s'ajoutant aux mesures systémiques aurait pour conséquence de rendre la pédagogie du système universel impossible. Ce choix a fait naître un sentiment de défiance à l'égard de la réforme chez nos concitoyens.

1.4. RÉFORME DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La CFTC a participé à cette concertation de 18 mois qui a amené à prendre des mesures permettant une meilleure inclusion des travailleurs handicapés. Ces mesures mises en place au 1^{er} janvier 2020 simplifient et rendent lisible une obligation trop complexe pour une meilleure efficacité.

Parmi les mesures retenues, que la CFTC a porté pendant cette concertation :

- Désormais tous les employeurs, y compris ceux employant moins de 20 salariés, devront déclarer la présence de travailleurs handicapés dans leur effectif ; ce qui permettra de mieux connaître la réalité de l'emploi des personnes handicapées.
- L'obligation d'emploi s'appliquera à l'entreprise et non plus à l'établissement. Jusqu'à présent, une entreprise constituée de 20 magasins employant chacun cinq salariés n'était pas concernée. À partir de 2020, elle le sera puisqu'elle emploie 100 salariés.

- Le taux d'obligation d'emploi de 6% est maintenu, mais il pourra être révisé tous les 5 ans pour tenir compte de la part des travailleurs handicapés sur le marché du travail.
- Quelle que soit la nature du contrat conclu (contrat à durée indéterminée [CDI], contrat à durée déterminée [CDD], stages, intérim), tout travailleur handicapé sera comptabilisé au prorata de son temps de travail sur l'année.

1.5. MISE EN PLACE DES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Faisant suite aux propositions du rapport de M. Marx-Bagorski, remis en septembre 2018 à la ministre du Travail, les discussions relatives à la mise en place des opérateurs de compétences (OPCO) se sont achevées le 31 mars 2019 avec la publication par le ministère du Travail de leurs agréments, officialisant de ce fait leur création. La CFTC a pu regretter ce délai trop court laissé aux partenaires sociaux pour la mise en place ainsi que le peu de place laissé à un dialogue social efficient, puisque l'architecture retenue est identique à celle du rapport.

Après la monétisation du compte personnel de formation (CPF) au 1^{er} janvier 2019, cette nouvelle étape vient concrétiser l'une des principales mesures de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel avec l'acte de fin des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au profit des OPCO.

Leurs principales missions sont les suivantes :

- financer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation,
- assurer un appui technique aux branches adhérentes (gestion prévisionnel de l'emploi et des compétences, conseil ressources humaines, etc.),
- assurer un service de proximité, ou maillage territorial, à destination des très petites entreprises et des petites et moyennes entreprises (TPE-PME).

Pour chaque OPCO, la CFTC a participé activement aux négociations des protocoles constitutifs afin de garantir la cohérence des filières économiques et des métiers, et d'assurer une gouvernance fondée sur un paritarisme égalitaire, tant au niveau du nombre de sièges pour le collègue salarié que du poids lors des votes.

1.6. RENOUVELLEMENT DU DISPOSITIF DE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Créé en 2011, ce dispositif d'accompagnement et d'indemnisation destiné aux licenciés économiques des entreprises de moins de 1000 salariés et celles en redressement ou liquidation judiciaire devait être revu eu égard aux nouvelles règles d'assurance-chômage.

Une étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) publiée en janvier 2019 démontre que 67% des bénéficiaires du

contrat de sécurisation professionnelle (CSP) inscrits après la mise en place des nouvelles règles (2015) ont obtenu un emploi dans les 2 ans suivant leur inscription à Pôle emploi, contre 58 % des autres chômeurs. Par ailleurs, 41 % ont accédé à un emploi stable dans les 2 ans suivant leur inscription, contre 32 % des autres licenciés économiques. La CFTC, fort de ce constat positif, ne pouvait que demander la pérennisation de ce dispositif qui a montré son efficacité.

L'avenant du 12 juin 2019 dont l'agrément a été donné par arrêté du 9 novembre 2019 acte un bon niveau d'indemnisation et d'accompagnement des salariés licenciés pour motif économique. D'abord, il rappelle qu'aucune dégressivité des allocations ne pourra être appliquée pendant toute la durée du CSP, soit 12 mois. La définition du salaire de référence (servant de base au calcul de l'allocation) sera bien issue du dernier contrat de travail. Les éventuels jours non travaillés sur les deux dernières années entre deux contrats ne seront pas pris en compte.

Deux nouvelles situations permettront de prolonger la durée du dispositif : en cas d'arrêt maladie dans la limite de 4 mois. La période de congé maternité ayant donné lieu à la suspension du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de la durée légale du congé de maternité.

Un nouveau bilan quantitatif et qualitatif du dispositif est prévu d'ici la fin de l'année 2020.

1.7. CONCERTATION SUR LES MOBILITÉS

Depuis le 1^{er} janvier 2018, toutes les entreprises regroupant plus de 100 travailleurs sur un même site devaient élaborer un plan de mobilité durable visant à améliorer la mobilité des travailleurs et à encourager l'utilisation des transports en commun, ainsi que le recours au covoiturage. Cette disposition, assez méconnue, unilatéralement élaborée par les employeurs, a été considérablement améliorée par la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités puisqu'une nouvelle obligation de négocier les plans de mobilité en entreprise en a découlé.

Les concertations menées tout au long de l'année 2019 ont permis d'enrichir ce projet de loi. Cette loi comprend des avancées indéniables pour les salariés avec un volet améliorant les dispositions légales sur les déplacements domicile-travail. La CFTC a demandé lors des concertations préalables au projet de loi de créer cette négociation obligatoire dans l'entreprise pour amplifier et assurer un déploiement réel des plans de mobilité. Ce n'est qu'à défaut d'accord qu'un plan de mobilité pourra être proposé unilatéralement par l'employeur, nous saluons le choix premier du dialogue social. Afin de parfaire ce dispositif et de pouvoir en faire bénéficier tous les travailleurs, le secteur public devra lui aussi prochainement en bénéficier via un dispositif légal adapté.

II. IMPACT DE LA RÉFORME DES « ORDONNANCES TRAVAIL » SUR LA NÉGOCIATION DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE

2.1. APPROPRIATION DES DISPOSITIFS DES ORDONNANCES DANS LES ENTREPRISES

La CFTC n'était pas opposée au principe de décentraliser et de renforcer le dialogue social et ses acteurs au niveau de l'entreprise. Le Gouvernement, qui a fait le pari d'ouvrir les champs de la négociation en entreprise, souhaitait que les représentants de salariés et les employeurs puissent adapter les conditions de leur dialogue aux réalités du « terrain ». Dans cette logique, le dialogue social devait être vu comme un vecteur de compétitivité et non comme une contrainte pour les entreprises. Deux ans après l'adoption de ces ordonnances le constat est clair. Au-delà des difficultés d'appropriation des nouveaux dispositifs, le dialogue social est encore beaucoup trop souvent vécu dans les entreprises comme une contrainte et non une opportunité. Ainsi, il est difficile de changer les habitudes prises notamment dans les PME qui ne se saisissent pas des possibilités ouvertes de fixer leur propre agenda social tant sur les thématiques que sur les temporalités. Le cadre légal des négociations obligatoires reste la référence dans les entreprises. Nous constatons aussi une difficulté à aborder les thématiques transversales, les accords à thématique unique restent privilégiés. L'actualité sociale est aussi vectrice de thématique de négociation, ainsi les primes exceptionnelles d'activité ou le télétravail ont connu un engouement en 2019.

2.2. MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE) DANS LES ENTREPRISES

Au 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises ayant atteint l'effectif d'au moins 11 salariés durant 12 mois consécutifs devaient impérativement avoir organisé les élections professionnelles en vue de mettre en place le CSE. Or, nous savons qu'un nombre important d'entreprises n'a pas encore effectué le passage en CSE. La CFTC a alerté la ministre du Travail par un courrier en date du 24 octobre 2019 au côté d'autres centrales syndicales sur cette situation préjudiciable au dialogue social et aux salariés.

La CFTC a demandé à la ministre du Travail de mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour qu'au-delà du 31 décembre 2019, les instances représentatives du personnel en place perdurent jusqu'à la mise en place des nouvelles. Malheureusement, cette solution n'a pas été privilégiée par la ministre du Travail

qui a opté pour plus de vigilance et une intensification des contrôles menés par ses services déconcentrés.

Concernant les entreprises qui ont mis en place leurs instances, la CFTC accompagne ses équipes syndicales en entreprises pour saisir l'opportunité de coconstruire une instance sur mesure répondant aux besoins de l'entreprise et des salariés. Malheureusement, force est de constater que la possibilité de négocier les moyens, le périmètre et les modalités de fonctionnement du CSE, n'a pas trouvé écho auprès des employeurs qui se sont contentés d'une application des dispositions minimalistes du code du travail. Bien loin des réalités concrètes de l'entreprise, la mise en place des premiers CSE montre une tendance à la centralisation et à l'uniformisation des instances de dialogue social. Comme conséquence de cette tendance, les grands CSE centraux auxquels revient le rôle de redéfinir la stratégie globale de l'entreprise, sont exposés au risque d'une sur-sollicitation par des dossiers qui auraient dû être abordés au niveau de l'établissement notamment sur toutes les questions relatives aux conditions de travail. Nous regrettons notamment le peu de volonté des entreprises de mettre en place les représentants de proximité. Dans les entreprises à établissement unique, le manque de moyens pour assurer l'ensemble des missions est la difficulté la plus remontée par les élus. En 2019, les entreprises ayant mis en place leur CSE en 2018 ont pu, expérimenter l'impact de cette nouvelle organisation. Les retours que nous avons pointent des ordres du jour trop longs et des réunions trop espacées pour apporter des réponses concrètes et rapides aux problématiques des salariés. Les accords de fonctionnement conclus nécessiteront vraisemblablement des ajustements en cours de cycle.

2.3. RENFORCER LE RÔLE DE RÉGULATEUR ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE LA BRANCHE

Concernant la mission de régulation des branches, les moyens donnés par la loi pour assurer cette mission nous semblent insuffisants au regard de la possibilité offerte aux entreprises de déroger aux accords de branches. Pourtant, seule la branche est en mesure d'assurer une régulation économique et sociale au niveau du secteur d'activité et d'éviter ainsi les situations de concurrence déloyale par le moins-disant social. Aujourd'hui, les entreprises peuvent par accord s'affranchir d'une prime négociée dans la branche. Cette primauté de l'accord d'entreprise peut alors fragiliser certains secteurs d'activité. De nombreuses branches ont une structure de rémunération qui repose sur des primes conventionnelles qu'elles définissent. Concernant les rémunérations, seuls les minima hiérarchiques de branche doivent être respectés par l'entreprise. Or, ils ne sont pas définis dans la loi, chaque branche ayant ses propres usages et pratiques de ce qu'elle considère comme étant un minimum. Ainsi, dans de nombreuses branches, les minima intègrent des éléments relatifs à l'ancienneté – les conditions de travail, un 13^e mois – qu'elles ont conçus comme un impératif minimal de rémunération s'appliquant à tous les salariés de la branche. L'approche restrictive retenue jusqu'à présent par la direction générale du travail en excluant de l'extension des clauses d'accords

de branche doit être repensée afin de respecter la volonté paritaire des organisations signataires des accords de branche sur la politique salariale voulue pour le secteur d'activité.

Concernant l'activité conventionnelle des branches elle-même, elle a été marquée par un temps nécessaire d'évaluation des conséquences de la nouvelle législation. Ainsi, l'articulation des thématiques de négociation autour des trois blocs de primauté a nécessité le toilettage de l'ensemble des accords pour distinguer les clauses impératives de celles qui ne peuvent plus l'être. La mise en place des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation, l'inclusion de clauses dédiées aux petites entreprises dans les accords ont aussi été une actualité forte. Tout ceci est réalisé en parallèle du chantier de restructuration des branches très présent dans l'esprit des partenaires sociaux de toutes les branches quel que soit l'état d'avancement de ce chantier dans les branches. Il est très difficile pour les partenaires sociaux de s'atteler pleinement à la qualité et la diversité de la couverture conventionnelle alors que les discussions sur le périmètre même de la branche sont en cours.

2.4. RESTRUCTURATION DES BRANCHES : AVANCÉES ET INCIDENCES SUR LES NÉGOCIATIONS

L'objectif posé par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et accéléré par les ordonnances du 22 septembre 2017 a permis d'arriver à un paysage conventionnel d'environ 200 branches. Une nouvelle étape devait être franchie en 2019 avec la remise du rapport de M. Pierre Ramain prévue pour septembre. À l'heure où nous écrivons ces lignes, aucune diffusion officielle n'a eu lieu. Pour autant une piste autour de 80 grands secteurs semblerait être à l'étude. La CFTC reste sceptique sur cette possibilité d'arriver à un paysage conventionnel avoisinant les 80 branches. Pour la CFTC, un paysage constitué de mégabranches ne permettrait pas à celles-ci de remplir leurs principales missions, telles que la détermination des garanties sociales en cohérence avec la réalité des métiers, ainsi que le rôle de régulation de la concurrence entre les entreprises. La CFTC estime que des dispositions qui deviendraient de plus en plus généralistes s'éloigneraient de la réalité des entreprises, des salariés et de leur représentation réelle. Cette conséquence serait contraire à l'esprit voulu par les ordonnances du 22 septembre 2017 visant à renforcer le dialogue social au plus proche du terrain.

2.5. LA NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES SANS PRÉSENCE SYNDICALE

Les possibilités de négociation dérogatoire à la branche ont été considérablement élargies y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés, pour qui, la convention collective de la branche constitue un socle commun de garanties sociales autres que celles de la législation sociale. À ce titre nous avons donc été très

favorables à l'insertion des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés comme condition préalable à l'extension des accords de branche. La production de normes en entreprise doit relever d'acteurs formés au dialogue social tels que les délégués syndicaux ou à tout le moins les représentants du personnel. Les risques de dérives sont importants, il est donc nécessaire de s'assurer de la qualité conventionnelle des accords signés dans les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, le nombre d'accords conclus dans ces entreprises ne cessent de progresser. Cela permet certes la mise en place d'un dialogue social plus informel dans ces entreprises mais avec un risque de dérégulation sociale important. Au regard des possibilités de déroger à la branche, il est important de s'assurer que ces accords apportent des avancées pour les salariés telles que les facilités ouvertes pour accéder à l'épargne salariale et non des régressions, notamment sur les modalités d'organisation du temps de travail (heures supplémentaires, travail le dimanche, etc.). Il est aussi avéré que les petites entreprises se saisissent du dispositif des accords de performance collective. Plus d'un tiers des accords conclus le sont dans des entreprises de moins de 50 salariés. Ces accords permettent de déroger à la fois à la branche, au contrat de travail, mais aussi à toutes les clauses contraires présentes dans les autres accords en vigueur dans l'entreprise. Ces accords peuvent donc être un outil de dérégulation massive, si on n'apporte pas les garde-fous nécessaires. Ils font défaut en l'état actuel des textes législatifs.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)

L'année 2019 nous permet de tirer les premières analyses et de mesurer les impacts de la loi Travail et des ordonnances Macron, qui ont essentiellement aggravé les dispositions de cette première. Le contentieux autour du « salaire minimum hiérarchique » et les premières conclusions du groupe d'experts sont bien symptomatiques d'une même volonté : affaiblir la négociation collective dans les branches, soit en renvoyant des dispositions fondamentales dans les entreprises, soit en faisant appel à des soi-disant « spécialistes » indépendants triés sur le volet. Pour la CGT, les seuls experts à même de parler du travail, de son organisation, des classifications... sont les salariés eux-mêmes.

Cette même défiance à l'égard des organisations syndicales s'exprime dans l'ensemble du champ du « dialogue social ». Des nouvelles règles de cadrage gouvernemental de la négociation assurance chômage au projet de gouvernance du système de retraite envisagé par le Gouvernement, en passant par le nouveau pilotage de la formation professionnelle par France Compétences, tout concourt à affaiblir le rôle des organisations syndicales dans ce qui les regarde fondamentalement : la défense et l'amélioration des droits des travailleurs et la création de nouveaux droits.

Voilà pourquoi la conquête de nouvelles dispositions en matière de négociation collective est essentielle pour la CGT, tant dans les branches qui doivent être garantes d'un socle de droits collectifs et permettre de combattre le dumping social, qu'au niveau des entreprises où la défense et l'expression collective de l'ensemble des travailleurs, quelle que soit la taille de l'entreprise, doit permettre d'éradiquer le mal travail, de gagner plus de droits pour les salariés et d'être un levier pour répondre aux enjeux climatiques. C'est notamment dans ce sens que la CGT porte haut et fort son projet de transformation sociale, fondée sur la conquête d'un nouveau statut du travail salarié et de sa sécurité sociale professionnelle.

RETRAITES

Depuis 2017, le chantier de la réforme systémique du système de retraites en France est ouvert. Une première phase de concertation avait eu lieu en 2018.

La CGT a participé à toutes les réunions de concertation avec le haut-commissaire Jean-Paul Delevoye qui se sont étalées de 2018 au premier semestre 2019.

La CGT a participé à cette concertation avec, à chaque fois, la volonté de démontrer l'efficacité et la viabilité du système de retraite actuel.

Elle a démontré que les causes des inégalités rencontrées par les Françaises et les Français une fois à la retraite ne proviennent pas du système en lui-même, mais sont la conséquence des inégalités rencontrées durant la vie active.

La CGT a donc rappelé que la réforme ne résoudrait en rien ces inégalités, puisqu'il n'y a pas de volonté à s'attaquer à la racine de celles-ci. Alors que notre système de protection sociale permet d'avoir un taux de pauvreté chez les retraités bien plus faible que dans les autres pays de l'organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), faire une réforme qui s'inspire de modèles moins performants ne pourra produire que les mêmes effets.

Cette position s'est accompagnée d'un regard lucide sur l'état des lieux, et sur la nécessité d'améliorer l'existant. La CGT a élaboré des propositions en ce sens, avec un chiffrage de ce que cette amélioration nécessiterait, et les leviers pour la financer.

Le rapport Delevoye, qui posait de grands principes pour une transformation radicale de notre modèle social, n'a retenu aucune alternative à ce projet. Toutes les propositions formulées par la CGT ont été systématiquement écartées.

La CGT a exprimé la volonté de pouvoir débattre sur ses propositions d'amélioration du système existant, et de voir aborder certaines thématiques peu ou pas abordées lors des précédentes phases, notamment la question du financement d'une amélioration du système, celle de la nécessaire égalité femmes-hommes et de s'attaquer aux causes des inégalités, ainsi que la question de la pénibilité et de sa prévention.

La clôture de la troisième phase de concertations et le discours fait par le Premier ministre au conseil économique social et environnemental (CESE) le 11 décembre 2019 n'ont fait que confirmer la non-prise en compte des propositions de la CGT. L'analyse qui peut en être tirée est que nous sommes face à une vision de transformation de la société dogmatique et fermée à toute alternative. Cette situation de blocage et les craintes légitimes sur le futur de nos concitoyens pour leur retraite ont abouti à un conflit social majeur dans le pays qui s'est alors étalé jusqu'à la fin 2019, et se prolonge en ce début 2020.

Le bilan est que la participation à la concertation si elle n'a pas été inutile en soi, n'a pas permis d'obtenir des avancées.

SALAIRES

Dès lors qu'il est question de salaires, le Gouvernement et le patronat poussent des cris d'orfraie en déclarant qu'il est impensable de les augmenter, sous peine de handicaper de façon suicidaire la sacro-sainte compétitivité des entreprises.

La question des salaires, ou plutôt de leur augmentation, est plus que jamais indispensable pour permettre à chacune et chacun de pouvoir vivre mieux.

Augmenter les salaires, c'est aussi équilibrer notre sécurité sociale, car plus nos salaires sont élevés plus nos cotisations le sont. Plus nous gagnons, plus nous dépensons et donc, par cascade, plus de consommation, c'est plus d'emplois et plus d'emplois, c'est plus de cotisations.

Le Gouvernement peut commencer par donner l'exemple en cessant de geler le point d'indice, d'autant que les enseignants et infirmiers français sont parmi les moins bien payés de l'OCDE.

Il a le levier des aides publiques (directes et indirectes): 220 milliards d'euros, selon la CGT, pour faire pression sur les entreprises.

Aujourd'hui, en France, nous avons la femme et l'homme les plus riches au monde. De ce fait, ne devrions-nous pas avoir les meilleurs salaires au monde?

La France a, bien au contraire, contribué à tirer les dividendes vers le haut. Il ressort que la rétribution des actionnaires en France a augmenté de 5,3%. Avec 51 milliards de dollars de dividendes, l'Hexagone est «de loin» le premier payeur en Europe et enregistre «un nouveau record historique». À titre de comparaison, l'économie allemande a versé 38,5 milliards de dividendes sur cette période, en baisse de 11%.

En 2019, en suivant les recommandations du groupe d'experts du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), le Gouvernement a fait le choix politique de ne pas accorder de coup de pouce au SMIC.

Ainsi, il a favorisé les forts, les premiers de cordée, au détriment des plus faibles. Il a fait le choix du capital contre le travail, le dernier coup de pouce remontant à 2012.

Le SMIC a été réévalué de 1,2% au 1^{er} janvier 2020, le portant ainsi à 1539 euros brut, alors que le seuil de pauvreté en France est de 1026 euros net. Presque 9 millions de Français vivent en dessous de ce seuil.

Selon le baromètre d'opinion de la direction de la recherche, des études de l'évaluation et des statistiques (Drees), les Français estiment qu'une personne seule doit disposer d'un revenu minimum de 1760 euros par mois pour vivre. Cette somme représente 71% de plus que le seuil de pauvreté dans l'Hexagone. Ce qui est regrettable est que nos salaires ne soient pas à la hauteur de nos besoins, quand on sait que de l'argent il y en a des milliards qui partent dans des paradis fiscaux, en cadeaux aux grandes entreprises et à leurs actionnaires sous forme de

dividendes. En 2018, le salaire moyen des patrons du CAC 40 était de 5,77 millions d'euros, soit un salaire mensuel de 480833 euros.

Par ailleurs, en suivant le principe d'allègements du prétendu « coût du travail » et en supprimant des cotisations sociales, le Gouvernement fait par conséquent baisser le salaire socialisé et déstabilise ainsi les recettes de la Sécurité sociale. Ces exonérations sont de véritables trappes à bas salaires compte tenu de leur mode de calcul, c'est pourquoi la CGT exige leur arrêt immédiat. La CGT condamne cette stratégie visant à satisfaire l'intérêt du patronat au détriment des salariés. Elle réaffirme sa revendication d'un SMIC à 1800 euros brut, socle pour l'élaboration de nouvelles grilles salariales prenant en compte les qualifications.

FORMATION PROFESSIONNELLE

L'année 2019, deuxième année de mise en œuvre de la loi portant réforme de la formation professionnelle, a été marquée par plusieurs séquences de négociations relevant principalement de la responsabilité des branches professionnelles, mais également des niveaux régionaux et nationaux de l'interprofessionnel. Bien que les marges de manœuvre dans ces négociations aient été très réduites, du fait des limites fixées par la loi. La CGT y a pleinement pris part, afin de défendre les intérêts des salariés.

Les fédérations professionnelles de la CGT ont ainsi été confrontées aux suites données aux créations d'opérateurs de compétences (OPCO). Celles-ci ont porté, d'une part, sur la finalisation de leurs statuts et règlements intérieurs et d'autre part, sur la mise en place de leurs structures nationales et, pour certains, régionales. Dans un deuxième temps, elles ont eu à négocier les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

Au plan national interprofessionnel, la confédération CGT s'est impliquée dans la renégociation de l'accord constitutif de l'association Certif'Pro, avec l'objectif de créer un lieu de concertation et d'orientation à l'égard des commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) instituées par la loi pour gérer l'attribution des projets de transitions professionnels (PTP), également appelés « CPF transition », sensés remplacer les congés individuels de formation (CIF).

Elle s'est également impliquée dans l'adoption du règlement intérieur par le conseil d'administration de France Compétences, cette institution clef de la réforme 2018.

Enfin, elle a participé à l'élaboration du cahier des charges du conseil en évolution professionnelle (CEP), qui a fait l'objet d'un arrêté ministériel que les opérateurs de CEP doivent respecter.

Au niveau régional, nos organisations ont négocié avec les autres organisations syndicales et patronales régionales la création des associations « Transition Pro », nouveau nom donné aux CPIR.

ÉGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Application de l'index sur l'égalité salariale – décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 pris en application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Grâce à la mobilisation des organisations syndicales, le Gouvernement a été forcé de mettre en place l'index d'égalité salariale. Si ce n'est que le patronat a réussi à en limiter la portée sur de nombreux aspects et à masquer les écarts de rémunérations.

Différentes critiques ont été exprimées: cet index exclut les vraies causes structurelles des inégalités salariales (par exemple, le temps partiel est neutralisé). Par ailleurs, chaque indicateur comporte des biais importants, notamment le premier sur l'écart salarial, où « le seuil de pertinence » n'est qu'un « seuil de tolérance des discriminations » et permet à la plupart des entreprises d'obtenir une bonne note.

Suite à la publication des résultats des grandes entreprises et de ceux des 250 à 999 salarié.e.s, les critiques se confirment: seules 18% des grandes entreprises et 16% des entreprises de taille moyenne n'ont pas obtenu les 75/100 et sont « en alerte rouge » pour corriger ce résultat... **Sauf qu'elles ont toutes obtenu sans difficulté la quasi-totalité des points sur les trois premiers indicateurs – les indicateurs qui concernent directement l'égalité salariale.**

Selon le ministère du Travail, les efforts à attendre portent sur les deux derniers indicateurs. Certes, ils sont importants, mais ils sont loin d'être suffisants pour réduire les écarts salariaux. Cet exercice n'a pas permis de détecter les écarts salariaux... Au contraire, des entreprises qui avaient jusqu'alors un budget de rattrapage des écarts salariaux sont en train de remettre en cause cette pratique, puisque leur index est bon...

Le Gouvernement s'est engagé à « corriger » l'index, si nécessaire, au regard des futurs résultats. La CGT réaffirmera ses revendications et son attachement aux indicateurs « Clerc » mentionnés dans le rapport M. Jean-Christophe Sciberras pour que l'index puisse devenir un outil plus simple, qui met en évidence les discriminations femmes-hommes, au lieu de les masquer.

La question des violences sexistes et sexuelles dans la négociation

Suite à l'article 105 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et au décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail (*Journal officiel* du 9 janvier 2019), la CGT, avec les autres organisations syndicales, a obtenu, que des référent.e.s formé.e.s et indépendant.e.s de l'employeur soient mis en place pour accompagner les victimes et alerter les employeurs. Ces référents CSE se mettent en place dans de nombreuses entreprises, **mais rappelons que la loi ne leur attribue pas d'heures de délégation spécifiques**, ni de moyens matériels nécessaires à l'accompagnement des victimes.

La CGT réaffirme sa volonté de voir toutes ces attributions déclinées dans la loi pour qu'elles deviennent obligatoires et se généralisent.

De plus, depuis plusieurs années, la CGT **exige que les violences sexistes et sexuelles fassent l'objet d'un nouveau thème de négociation dans les accords et plans d'égalité.**

La loi n° 2018-771 du 5 sept 2018, article L.2241-1, prévoit enfin d'introduire **l'obligation de négocier la mise à disposition d'outils contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au niveau des branches.** Mais ce principe a été peu appliqué pour le moment.

Du fait de l'absence de contraintes, les négociations en entreprise en matière de lutte contre les violences restent encore peu développées.

Enfin, la CGT appelle le Gouvernement à ratifier la norme de l'Organisation internationale du travail (OIT) contre les violences et le harcèlement dans le monde du travail et à renforcer la législation pour que la France rejoigne enfin les pays de référence au niveau international.

Il s'agit, notamment, et conformément à ce que prévoit la norme OIT, de **sécuriser** le droit au travail des victimes de violences intrafamiliale, de **généraliser** la prévention des violences sexistes et sexuelles et de **donner** des moyens aux représentant.e.s du personnel pour accompagner les victimes.

Le devenir du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP).

Enfin, **la CGT rappelle son attachement au CSEP.** Cette instance ne s'est pas réunie depuis juin 2019. Or, depuis, différentes lois ou projets (sur le chômage et la retraite), ont été mis en place par le Gouvernement sans que le CSEP n'ait été consulté. Ces réformes portent d'importants enjeux en matière d'égalité femmes-hommes qui exigeaient l'avis du CSEP. La CGT exige que la loi soit respectée et qu'il soit à nouveau consulté rapidement.

ASSURANCE CHÔMAGE

L'assurance chômage a connu un certain nombre de changements au cours de l'année 2019. La première étape de ce changement correspond à l'entrée en vigueur de la loi Avenir professionnel, en septembre 2018. Cette loi prévoit notamment la possibilité, pour le Gouvernement, de réviser par décret la convention d'assurance chômage si les représentants des salariés et des entreprises ne parviennent pas à un accord par la négociation ou si l'accord n'est pas conforme à la lettre de cadrage gouvernementale.

Entre septembre et décembre 2018, le Gouvernement transmet sa lettre de cadrage imposant 3,4 milliards d'euros d'économies et rouvre les négociations (remettant donc en cause la dernière convention négociée, qui datait d'avril 2017).

En février 2019, les négociations prennent fin alors que les organisations patronales et syndicales ne sont pas parvenues à un accord, face au cadre financier intenable. À partir de là, s'ouvrent des concertations avec le Gouvernement, censées permettre aux acteurs intéressés d'exprimer leurs positions. Ces concertations n'aboutiront jamais: les organisations de défense des chômeurs, censées être consultées, ne recevront jamais d'invitation, tandis que la deuxième phase de concertation, n'aura jamais lieu.

La délégation CGT, lors du « premier round » consacré au diagnostic de la situation, avait abordé ces concertations avec pédagogie, en présentant clairement la ligne rouge de notre syndicat et en faisant des propositions concrètes. Ainsi, la CGT s'est opposée à une réduction des droits des demandeurs d'emploi et a proposé de nombreuses pistes de réflexion, concernant notamment la recherche de nouvelles sources de financement et l'opportunité de lutter contre les contrats courts en sanctionnant les entreprises qui en abusent, permettant ainsi de limiter les dépenses de l'assurance chômage.

Alors que le Gouvernement était censé consacrer un « deuxième round » de concertations à la présentation des mesures envisagées, cela n'a jamais eu lieu.

En juillet 2019, le Gouvernement a organisé une conférence de presse, visant à présenter les différentes mesures et cette conférence a été suivie de la publication du décret de réforme, le 26 juillet, en plein cœur de l'été. La CGT s'est attelée au décryptage des quelque 200 pages de décret et a dénoncé les conséquences désastreuses de cette réforme.

Une chose est sûre: cette réforme a pour principal objectif de faire des économies sur le dos des précaires. Rien d'étonnant, puisqu'en juin dernier, Muriel Pénicaud déclarait déjà: « *Si on ne fait pas d'économies, dans 10 ans on n'aura plus de quoi indemniser les chômeurs.* » Pourtant, une étude de l'Unédic datant de juillet 2019 démentait ses propos. Si les règles de la convention 2017, issues des négociations entre organisations syndicales et patronales, avaient continué d'être appliquées, les comptes de l'assurance chômage auraient été à l'équilibre fin 2020 et auraient même présenté un large excédent de 3,3 milliards d'euros en 2022. Autrement dit, les économies imposées et l'atteinte dramatique portée aux droits des demandeurs d'emploi ne sont pas justifiées par des nécessités économiques, mais bien par une volonté politique d'un gouvernement qui considère que la protection sociale coûte « un pognon de dingue ».

Pour contrer cette idéologie individualiste et « austéritaire », la CGT a décidé de lutter contre la réforme: d'abord dans la rue et ensuite devant les tribunaux. Un recours a en effet été engagé et devrait donner lieu à une décision du Conseil d'État au premier trimestre 2020.

Quant à la réforme de l'assurance chômage, il est désormais clair qu'elle s'inscrit dans un mouvement plus large: le Gouvernement a entrepris de détruire nos systèmes de solidarité (sécurité sociale, assurance chômage, retraites) et ne

conçoit l'intervention de l'État que comme un filet de sécurité à minima (passant notamment par le revenu universel d'activité).

La CGT continuera à lutter contre cette vision du monde, dans le cadre l'activité de l'assurance chômage, mais également sur tous les autres plans.

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO

L'année 2019 fut la première année marquant la fusion des deux institutions de retraite complémentaire de l'association des régimes de retraite complémentaire (Arrco) et de l'association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc). Toute l'année, nous avons été confrontés aux problèmes liés à la déclaration sociale nominative (DSN) et les difficultés pour porter au compte des salariés les points acquis pour 2017-2018. Nous avons eu du mal à obtenir les chiffres véritables, à connaître la nature exacte des anomalies.

À fin 2019, il reste encore beaucoup de salariés dont les points 2017 et 2018 n'ont pas encore été inscrits. Cela fait l'objet d'un suivi à chaque conseil d'administration. Le chantier sur le transfert du recouvrement de la retraite complémentaire vers l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss) pour 2022 est ouvert. Notre attention se porte sur le maintien de la qualité de service actuellement rendue par l'Agirc-Arrco (montants des cotisations calculées à la maille individuelle, validation annuelle des droits des salariés et un suivi systématique au fil de l'eau des cotisations). La CGT sera vigilante dans l'examen de l'avancement des dossiers et plus particulièrement sur l'aspect social (impact sur les salariés) et l'informatique.

Suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) 2017, il fallait, en 2019, faire un premier constat par apport aux données de 2015 et des projections de l'époque. Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a fourni deux projections: l'une en avril pour suivre l'impact des mesures décidées en 2015 et une autre en octobre 2019 sur demande du Premier ministre dans le cadre des échanges sur le futur régime de retraite universelle. Il en ressort que le régime Agirc-Arrco serait positif de 2020 à 2070 (résultat technique: cotisations reçues, prestations versées et résultat financier). Ce qui prouve qu'il n'y avait aucune urgence financière à réformer notre système de retraite.

Concernant l'action sociale de la retraite complémentaire, il reste beaucoup de travail pour la rendre plus visible et lisible à ceux qui en ont le plus besoin: les allocataires, tant actifs que retraités.

ACCORDS DE MISE EN PLACE DES CSE DANS LE CADRE DE LA RÉFORME DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

La CGT avait fait part de son désaccord avec la fusion des institutions représentatives du personnel (le comité d'entreprise, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail [CHSCT] et les délégués du personnel) au sein du CSE,

créé par les ordonnances dites « Macron ». Le CSE centralise la représentation du personnel ce qui aboutit à l'éloignement des salariés de leurs représentants.

La fusion des instances est allée de pair avec la réduction des moyens. Le bilan des accords collectifs de mise en place des CSE révèle une diminution conséquente du nombre d'élus. Ce niveau de représentation du personnel est très insuffisant au regard des effectifs de salariés et de leurs besoins, la proximité entre les salariés et leurs représentants est mise à mal.

La concentration des heures de délégation entre les mains de quelques élus est, en outre, propice à une professionnalisation des mandats qui n'est pas souhaitable.

Les négociations relatives à la mise en place des CSE se sont fait assurément sous la pression, en cas de désaccord, de l'application des règles supplétives prévues par le code du travail qui sont extrêmement minimalistes, notamment en termes de moyens et de prérogatives.

Certains employeurs ont utilisé la nouvelle législation relative à la fixation des établissements distincts pour restructurer l'architecture de l'entreprise et celle des institutions représentatives du personnel dans l'objectif de réduire artificiellement le nombre d'élus et d'institutions représentatives du personnel.

Ce qui correspond à une vision à court terme et pour le moins déraisonnable. En effet, en réduisant le nombre d'instances de proximité et leurs prérogatives, alors que le CHSCT avec ses prérogatives a été supprimé, les employeurs se privent d'intermédiaires de proximité, de signaux d'alerte efficaces. Les thématiques qui étaient autrefois traitées dans le cadre du CHSCT et des DP, telles que : les questions de sécurité, de santé, de conditions de travail, ainsi que les réclamations individuelles des salariés risquent d'être ignorées par les directions. Ceci peut notamment aboutir à des conflits frontaux entre salarié et employeur.

La disparition du CHSCT et des délégués du personnel a marginalisé les questions relatives à la santé au travail, ce qui est notamment démontré par la chute du nombre d'expertises santé-sécurité. Or, la hausse des cas de « burnout », de souffrance au travail, est constatée par les différents rapports de l'assurance maladie. Quant au nombre de décès de salariés consécutif à un accident du travail, il est, en France, de deux par jour.

Il est regrettable que les règles relatives à l'organisation des représentants du personnel auparavant d'ordre public deviennent conventionnelles.

Cette réforme qui porte atteinte au droit de représentation des salariés a abouti nécessairement à un recul conséquent pour les droits et garanties des salariés.

ACTIVITÉ DE LA SOUS-COMMISSION CONVENTIONS ET ACCORDS (SCCA)

Les salaires minimums hiérarchiques (SMH)

L'activité de la SCCA durant le premier semestre 2019 a été marquée, comme en 2018, par le retard pris dans l'extension de nombreux accords, dont l'examen a été bloqué pendant plusieurs mois dans l'attente d'une décision définitive du ministère du Travail relative à sa conception de la notion de SMH, thématique pour laquelle l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise.

La ministre a finalement arbitré en faveur d'une doctrine ministérielle de cette notion extrêmement restrictive selon laquelle le SMH s'entend comme le salaire de base *stricto sensu*. De nombreux accords de branche avaient légitimement défini cette notion et les éléments la composant au regard de l'activité de leur secteur professionnel et au contenu de la négociation collective dans leur branche. Or, le ministère a décidé d'imposer sa propre doctrine du SMH aux négociateurs de branche et d'en tirer les conséquences.

L'ensemble des organisations syndicales avait pourtant, par un courrier unitaire adressé à la ministre du Travail, rappelé que la définition de la notion de SMH est de la compétence exclusive des négociateurs de branches. Celles-ci étant les plus à même de déterminer ce que doit recouvrir cette thématique. Par conséquent, la définition du SMH et de sa structure relève de la liberté conventionnelle des organisations syndicales représentatives parties à la négociation collective.

Le ministère du Travail a méconnu la liberté de négociation de ces organisations, en remettant en cause, lors de l'extension de ces accords de branche, par des réserves ou des exclusions, le contenu de certaines clauses relatives au SMH.

L'ensemble des organisations syndicales ont pour ces motifs, entamé des recours devant le Conseil d'État afin de demander l'annulation de ces arrêtés.

D'autant que par une décision du 29 novembre 2019 consécutive à une question prioritaire de constitutionnalité, le Conseil constitutionnel a reconnu le lien existant en droit interne, entre la liberté contractuelle en matière de négociation collective et la liberté syndicale. Il a précisé qu'en matière de négociation collective, la liberté contractuelle découle des sixième et huitième alinéas du préambule de la Constitution de 1946 et de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

La mise en place du groupe d'experts

Cette instance a été créée dans le cadre des ordonnances du 22 septembre 2017 et mise en place en 2018.

Lors de la réunion de la SCCA du 7 novembre 2019, a été examiné un accord de branche qui a donné lieu, pour la première fois, à l'avis de cette instance.

Au regard du contenu de ce premier avis et des modalités de sa mise en œuvre, ce dispositif ainsi utilisé risque de porter gravement atteinte au principe d'extension des accords auquel les salariés et les organisations syndicales sont très attachés.

La procédure d'extension permet une large couverture conventionnelle des salariés dans notre pays, une régulation dans la branche et une protection contre le dumping social.

Cette saisine du groupe d'experts a été faite par le ministère sans concertation préalable avec les organisations syndicales représentatives dans la branche. L'avis défavorable à l'extension du groupe d'experts est basé principalement sur le risque éventuel à long terme que l'extension « pourrait s'avérer inopportune au plan économique ».

La CGT considère que le principe d'un refus d'extension basé sur le risque éventuel à long terme d'une atteinte à la libre concurrence est inapproprié, voire abusif. D'autant que seules les organisations représentatives de la branche sont en mesure d'évaluer l'impact sur leur profession d'un accord collectif à long terme.

La CGT s'était fermement opposée à la création de ce groupe qui constitue de fait une entorse au droit d'extension des conventions et accords collectifs.

La CGT est également très réservée sur la composition de ce groupe qui est loin d'être plurielle.

La CGT sera vigilante aux conséquences des avis de ce groupe d'experts sur la procédure d'extension qui est un droit des salariés et permet la régulation de la branche.

L'autorité de la concurrence elle-même reconnaît dans son avis du 11 juillet 2019 que : *« l'extension des accords assure l'uniformisation des garanties sociales entre les salariés d'une même branche professionnelle et en encadrant le fonctionnement du marché du travail, notamment en limitant les pratiques de "dumping social" »*.

Enfin, la CGT tient à renouveler ses remerciements au personnel de la direction générale du travail (DGT) pour le travail extrêmement rigoureux et de qualité qu'il accomplit; ceci malgré une charge de travail imposée conséquente.

La CGT dénonce, à nouveau, les délais insuffisants imposés aux membres de la SCCA pour analyser et donner un avis sur les textes.

Ces délais extrêmement courts sont nécessairement préjudiciables à la qualité de l'échange avec les représentants de la DGT.

NÉGOCIATION DANS LES BRANCHES AGROALIMENTAIRES

Fusions des conventions collectives: l'étape qui consiste à fusionner les conventions collectives nationales (CCN) qui couvrent moins de 5 000 salariés, est toujours en cours dans nos secteurs. Là aussi, les velléités patronales sont clairement affichées, à savoir : réduire au maximum les garanties collectives. Notre pugnacité à défendre, et ce, dans la mesure du possible dans l'unité syndicale, et à gagner de nouveaux droits pour les salariés fait qu'à ce jour, aucune des négociations engagées n'est arrivée à son terme. Des patrons ont tenté d'imposer des fusions de CCN par des moyens détournés comme la Fédération nationale des coopératives laitières et la Fédération nationale des industries laitières, ou encore celle des zoos avec les parcs d'attraction.

Notre mobilisation a permis de dénoncer au grand jour leurs pratiques et de les mettre en échec, comme le rapprochement imposé de la CCN du zoo avec la CCN de la production agricole.

Salaires: lors de simulacres de négociations, les patrons, se contentent de se mettre en conformité avec la hausse du SMIC. En parallèle, ils poursuivent une lutte acharnée pour le faire disparaître. Le niveau des salaires conventionnels dans nos secteurs est supérieur de seulement quelques centimes au SMIC.

Classifications: les accords classifications sur la base des critères classants, signés dans plusieurs branches de nos secteurs ces dernières années, font l'objet de luttes multiples dans les entreprises, en particulier dans l'industrie et la coopération laitière. Les salariés refusent que de nouvelles responsabilités soient exigées sans aucune reconnaissance de leurs qualifications et savoir-faire. Ils dénoncent leur blocage dans des niveaux/échelons empêchant toute évolution de carrière. Nous menons également sur ce terrain un combat continu contre la notion de « compétences » beaucoup plus floue que celle de qualifications.

Formation professionnelle: la dernière réforme touche de plein fouet les salariés de nos secteurs. Par exemple, le nombre d'apprentis, « main d'œuvre » bon marché, explose en particulier dans les grandes entreprises où les commerciaux et techniciens diplômés sont remplacés par des apprentis bacheliers sous-payés.

BÂTIMENT

En 2019, les discussions à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des *travaux publics* (Fédération nationale des travaux publics) ont porté principalement sur la qualité de vie au travail.

Rien sur la sinistralité et la morbidité dans nos professions, estimées à 200 morts annuels et 5 000 invalides à charge de la collectivité.

Rien sur l'exposition aux aléas climatiques extrêmes (fortes chaleurs, tempêtes d'hiver, etc.), si ce n'est un rappel de la mise à disposition d'eau potable en cas de canicule, alors que le congé intempérie existe et prévoit ces situations.

Rien sur le fait que sept salariés sur dix ne sont plus en activité à 60 ans pour raisons médicales, alors que l'on nous serine au sujet du maintien dans l'emploi des seniors. De quel emploi parle-t-on? En tout cas, aucune volonté patronale n'est observée dans les entreprises. Le licenciement pour invalidité ou la rupture conventionnelle demeurent la règle.

PRO-BTP, qui est notre institution de prévoyance et de santé pour la branche, a communiqué à la branche que l'âge moyen de départ pour invalidité est de 53,5 ans. Quant au passage de l'âge de départ à la retraite de 60 à 62 ans, il a généré un surcoût pour la caisse évalué à 300 millions d'euros annuels⁽¹⁾.

Il est inadmissible que la pénibilité dans cette branche ne soit pas prise en compte notamment via cette nouvelle réforme des retraites que le Gouvernement tente d'imposer.

MÉTALLURGIE

L'important travail engagé depuis septembre 2016 sur l'évolution du dispositif conventionnel dans la branche de la *métallurgie* s'est poursuivi tout au long de l'année 2019 et devrait perdurer en 2020.

Cinq thèmes ont été abordés au cours de l'année.

Relation individuelle de travail: il s'agit de l'ensemble des droits individuels, de l'embauche à la rupture du contrat de travail, en passant par les différentes causes de suspension de celui-ci. Ces droits sont aujourd'hui établis par plusieurs textes: les accords nationaux, les CCN des ingénieurs et cadres, les conventions collectives territoriales.

Partant du constat de redonner de l'attractivité aux métiers de la *métallurgie*, la CGT a défini ses propositions avec deux objectifs: mieux-disant des dispositions actuelles et innovation sociale.

À l'issue de cette négociation, force est de constater que le patronat a freiné des quatre fers sur l'innovation sociale, tout juste a-t-il accepté l'allongement du congé de paternité, mais sans accorder d'indemnisation.

Par ailleurs, le patronat a confirmé sa volonté de raboter les droits existants en proposant notamment la fin de la protection du salarié malade contre le licenciement, ou encore la diminution des jours de congés au titre de l'ancienneté. Le projet d'accord a malgré tout été mis en réserve. à la demande de plusieurs organisations syndicales dont la CGT, ce thème a été complété par une autre négociation portant sur **les garanties spécifiques à l'encadrement**. Mais, au final, ce sont quelques dispositions peu spécifiques à ces salariés (par exemple, l'exercice d'un mandat de représentant du personnel, la formation ou les déplacements) qui ont été arrêtées dans ce texte. Plus grave est la définition de ce que serait

1) Source: PRO-BTP.

l'encadrement dans la métallurgie, définition uniquement fondée sur la classification de l'emploi occupé.

Pour la CGT, au contraire, il faut que l'encadrement soit objectivement défini notamment à partir du niveau de qualification, du niveau d'autonomie et de responsabilités de ces salariés qui occupent une place particulière dans le processus de travail.

La CGT Métallurgie partage en tout point la définition retenue de manière intersyndicale par les confédérations.

La négociation du volet **emploi et formation professionnelle** s'est tenue en 2019 et a abouti en novembre à un accord prenant en compte les évolutions législatives de septembre 2018.

Le thème de la **protection sociale** a également été ouvert en 2019. L'enjeu est de taille, puisque 25% des salariés non cadres de la *métallurgie* ne disposent d'aucune protection contre les risques lourds par absence de garanties dans leur convention collective territoriale.

Pour la CGT, tous les salariés doivent bénéficier d'une protection de qualité contre les risques lourds tels le décès ou l'invalidité.

Le cas de la cotisation de 1,5% en tranche A pour l'encadrement sera aussi sur la table des négociations.

Pour la CGT, cette cotisation constitue une base revendicative intéressante pour l'ensemble des salariés de la branche.

Enfin, un premier état des lieux des garanties collectives relatives aux **rémunérations** a été réalisé en fin d'année, dans la perspective d'une négociation devant se dérouler en 2020.

Les **salaires minima des ingénieurs et cadres** pour l'année 2019 ont été négociés et signés en février par l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

ORGANISMES DE FORMATION

Un bilan des négociations pour 2019 très insatisfaisant:

- des négociations sur les salaires avec des propositions patronales à minima très insuffisantes;
- de l'argent dépensé dans des études qui ne sont même pas utilisées, mais qui servent à justifier que nous sommes dans une «branche dynamique»;
- des projets d'avenants ou accords peu contraignants pour les employeurs qui restent bien souvent sur la forme et la mise en conformité.

Nos interrogations: la négociation collective de branche a-t-elle encore du sens après les ordonnances «Macron» et la primauté donnée à l'accord d'entreprise?

Aujourd'hui, pratiquement tout est possible dans les entreprises... Néanmoins, il reste les thèmes du bloc 1 où la branche reste créatrice de la norme, la problématique étant qu'au niveau du dialogue dans la branche, il s'agit davantage d'un monologue social que d'un réel dialogue social. Le dialogue reste sur la forme. Peut-être faudrait-il repasser en commission mixte ?

Concernant les thématiques de négociation, 78% des avenants que nous avons signés sur les quatre dernières années (2015-2019) concernent la protection sociale (prévoyance et santé), ainsi qu'un accord sur un certificat de qualification professionnelle et un avenant relatif au contrat de travail intermittent peu satisfaisants, certes, mais qui ont permis quelques avancées...

ENSEIGNEMENT PRIVÉ NON LUCRATIF

Difficulté dans le fonctionnement de la branche

Les travaux de la branche ont été stoppés depuis maintenant plusieurs mois. En 2019, il n'y a pas eu de négociation annuelle obligatoire, alors que toutes les organisations devaient être convoquées. De même, les comptes des différentes commissions (prévoyance enseignant et non-enseignant, santé) n'ont pas été officiellement clôturés. La révision quinquennale des accords de prévoyance de 2014 décidée par protocole n'a pas été engagée.

Il en va de même pour les commissions agricoles du conseil national de l'enseignement agricole privé et du groupement des organismes de formation et de promotion agricole où les employeurs ont, de plus, dénoncé les conventions collectives et d'autres dispositions majeures faisant fi du travail en cours sur le rapprochement des deux branches et l'obligation de présenter des projets de textes de remplacement, bases de la négociation future.

Cette situation inédite est profondément préjudiciable aux salarié.e.s qui en feront obligatoirement les frais et ne permet pas un réel dialogue social.

La CGT a demandé à la DGT la réunion en urgence d'une commission mixte paritaire afin de renouer le dialogue entre les organisations syndicales et patronales et faire obligation aux différentes commissions de se réunir.

INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Le contexte général 2019 dans la branche a été marqué par la mise en œuvre des réformes de la formation et de l'alternance, l'accélération de la transformation des emplois et métiers dans le cadre de la programmation pluriannuelle de l'énergie, la poursuite des concertations liées à la réforme des retraites et les élections professionnelles de novembre 2019.

Sur le sujet de la « rémunération/classification », un état des lieux a été réalisé en 2019. L'entrée en négociation est actée pour 2020.

HOSPITALISATION PRIVÉE

Prime des urgences

La CGT a refusé de signer dans l'ensemble des branches de la santé privée les accords proposés pour une prime de 129,87 euros brut, soit 100 euros net pour un salarié à temps plein, attribuée aux salariés travaillant exclusivement pour un service d'urgences. Nous revendiquons une augmentation globale de tous les salaires et non des primes catégorielles non pérennes et non soumises à cotisations ou exonérées des seules cotisations patronales.

HOSPITALISATION PRIVÉE LUCRATIVE ET SON ANNEXE POUR LES MAISONS DE RETRAITE

Grille salariale

La CGT refuse de signer l'avenant 29 proposé par la Fédération des cliniques et hôpitaux privés de France dans lequel l'augmentation du point de 7 à 7,05 euros à masse salariale constante ne résout pas le problème des bas salaires qui ne sont pas soumis à la valeur du point ni de tassement des grilles. La CGT demande également la prise en compte de la pénibilité des métiers de la branche, ce à quoi la fédération s'oppose formellement.

Fusion de la branche du thermalisme

La CGT a œuvré pour que sa fusion administrée, la branche du *thermalisme* soit intégrée à une branche de la santé dans un souci de cohérence à la fois métier et à la fois pour appuyer l'aspect de soin, de cure et de prévention de cette branche que nous différencions des séjours de confort. La CGT s'opposera à toute baisse des salaires et des conditions de travail des salariés du thermalisme dans les négociations des 5 ans à venir.

Établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif

Il est toujours aussi difficile de faire aboutir les revendications de la CGT pour l'amélioration des conditions de travail pour tous les salariés de la branche, car la Fédération des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif (FEHAP) refuse de s'engager sur la moindre mesure qui aurait un coût budgétaire indiquant que tous leurs établissements « sont dans le rouge ». Il n'est alors pas difficile de comprendre pourquoi la CCN 51 continue de perdre son attractivité auprès des salariés de notre secteur !

Salaire minimum conventionnel

Le salaire minimum conventionnel instauré de façon transitoire en 2009, qui avait pour finalité première qu'aucun salarié de notre secteur ne soit rémunéré en deçà du SMIC, perdure depuis 10 ans ! La CGT refuse d'accompagner une politique de

précarisation des salarié.e.s de toute la branche, qui aggrave le tassement des grilles et réduit le delta entre le SMIC et les « classes moyennes ». La CGT considère que les plus bas salaires sont indécents et reformule sa demande d'ouverture de négociations salariales : augmentation immédiate de la valeur du point et refonte des grilles de classification.

SECTEUR SANITAIRE SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL À BUT NON LUCRATIF

Accord sur la mise en place de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

La loi permet aux branches de signer des accords avec les partenaires sociaux pour modifier la durée des parcours de formation pris en charge et d'aller au-delà des 25% du temps de formation théorique au sein de ce dispositif de formation en alternance.

Dès que l'arrêté du 23 mai 2019 a été publié au *Journal officiel de la République française*, la CGT a exigé que ce point soit à l'ordre du jour de la commission paritaire de branche en posant deux conditions préalables :

- que cette négociation ne se déroule pas dans le cadre de l'accord 2015 sur la formation professionnelle ;
- que l'accord mis à signature soit limité dans le temps pour ne pas court-circuiter les négociations à venir sur l'ensemble des dispositifs qui rentreront dans un accord global.

L'accord signé en ce sens par la CGT permettait de rendre éligible l'ensemble des formations de notre secteur à la Pro-A pour les salariés n'ayant pas atteint une certification de grade de licence (ce dernier point ne pouvant être assoupli par accord de branche).



CONTRIBUTION DE FORCE OUVRIÈRE (FO)

L'année 2019 a été sous haute tension au niveau social avec, notamment, la crise des gilets jaunes, la réforme de l'assurance chômage et la multiplication des manifestations contre la réforme des retraites, ou encore les réformes de la fonction publique et la situation de l'hôpital, etc.

Cette crise, partie de tensions sociales en lien avec le pouvoir d'achat et la fiscalité, a pris une dimension plus large et doit interroger les pouvoirs publics sur l'insuffisante écoute des syndicats et considération apportée au dialogue social et à la négociation collective.

Nous avons observé un certain nombre d'atteintes à la liberté de négociation et au dialogue social, avec au niveau national interprofessionnel des injonctions de négocier dans un cadre extrêmement contraint (avec pour exemple, l'assurance chômage), des atteintes à la liberté de manifester, une remise en cause des instances de consultation avec la disparition annoncée de la Commission des accords de retraite et de prévoyance (Comarep), du Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (Copiesas) et du Haut Conseil du dialogue social (HCDS).

Alors même que la question du pouvoir d'achat est prégnante, les salariés ont dû faire face à un blocage de l'extension d'un certain nombre d'accords relatifs aux revalorisations des minima de branche, l'administration du travail ayant bloqué leur extension pendant plusieurs mois dans l'attente d'un arbitrage ministériel sur l'interprétation à donner de la nouvelle notion de salaires minima hiérarchiques. Après de longs mois d'attente, c'est une interprétation très restrictive qui a été retenue avec de nombreuses réserves et exclusions. Considérant qu'il s'agit d'une atteinte à la liberté contractuelle, une action intersyndicale a été menée et nous restons à ce jour dans l'attente de la réponse qui sera apportée par le juge.

Ces retards d'extension ou blocage ont eu des répercussions sur les négociations salariales de l'année d'après. On observe ainsi une baisse de plus de 28% du nombre d'accords de branche sur les salaires en 2019, faisant passer ce thème au second rang des négociations pour la deuxième année consécutive derrière les accords sur les conditions de conclusion (mise en place des commissions paritaires

permanentes de négociation et d'interprétation [CPPNI], clause dédiée aux très petites entreprises [TPE], accords de méthode sur la restructuration des branches, etc.).

UNE MISE EN PLACE DIFFICILE DES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES (CSE)

Les entreprises avaient jusqu'au 31 décembre 2019 pour mettre en place les CSE. Nos structures ont dû faire face à une montée en charge sans précédent des invitations à négocier les protocoles d'accords pré-électoraux. Très vite, nous avons tiré la sonnette d'alarme sur l'impossibilité matérielle pour nos structures d'honorer toutes ces réunions concentrées dans le temps et le risque réel pour bon nombre d'entreprises de ne pas pouvoir respecter cette échéance. Nous avons alors envoyé deux courriers à la ministre du Travail, le premier pour demander le report de cette échéance et un second pour obtenir à tout le moins un maintien des mandats existants le temps de l'organisation des prochaines élections, afin que les salariés ne pâtissent pas d'une absence de représentants du personnel. Qu'il s'agisse de l'un ou de l'autre, nous avons reçu une fin de non-recevoir par la voie du directeur général du travail considérant que le temps qui nous avait été alloué pour passer au CSE avait été suffisant.

De manière générale, les remontées de nos structures et de nos représentants de terrain confirment les craintes exprimées par FO lors de la mise en place des CSE. De nombreux signes témoignent d'une dégradation générale de ce dialogue social, y compris au sein des entreprises qui ont mis en place leur CSE en temps et en heure. Nos élus sont confrontés à des ordres du jour à rallonge qui entraînent une discussion souvent trop rapide sur certains sujets. Les réclamations présentées auparavant par les délégués du personnel ont du mal à trouver leur place dans les réunions, notamment parce que la loi a omis d'en déterminer les modalités dans les entreprises d'au moins 50 salariés. On constate également des difficultés, pour certains élus, à exercer efficacement leur mandat, d'abord en raison de l'élargissement de leurs attributions, mais également de la réduction du nombre d'élus, sans compensation en termes de moyens. En outre, dans bon nombre d'entreprises, auparavant découpées en établissements distincts, ayant fait le choix de centraliser leur CSE, les élus se retrouvent éloignés du terrain, ce qui rend l'exercice de leur mandat plus difficile. Le refus de permettre aux suppléants de participer aux réunions du CSE n'a d'ailleurs fait qu'accroître ces difficultés.

Nos inquiétudes se portent également sur la protection de la santé et la sécurité au travail. Nous n'avons eu de cesse de rappeler nos craintes liées à la disparition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les premiers mois de fonctionnement des CSE ne nous ont pas rassurés sur ce point. La pratique montre clairement que les anciens CHSCT n'ont pas été remplacés par les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), ni en quantité puisque les CSSCT ne sont obligatoires qu'à partir de 300 salariés (contre 50 pour les CHSCT), ni en qualité (les CSSCT n'ayant pas la personnalité morale, donc pas

de budget, ni la possibilité de recourir à un expert). On constate même une régression en termes de formation à la santé, sécurité et conditions de travail puisque dans *Comité social économique - 117 questions-réponses*, publié récemment par le ministère du Travail, les élus CSE ont vu disparaître leur droit à cette formation spécifique, au bénéfice des seuls membres de la CSSCT dès lors qu'il en existait une.

LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES

Le premier semestre de l'année 2019 a été consacré à la mise en œuvre de la restructuration des branches de moins de 5 000 salariés. Comme nous le redoutions, cette phase d'examen s'est révélée plus délicate, étant désormais en présence de branches actives.

La loi n° 2026-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels imposait une restructuration de ces branches afin d'aboutir à un objectif de 200 branches d'ici l'été 2019. Pour la suite, une lettre de mission a été confiée au conseiller d'État Pierre Romain, avec pour objectif une réduction à 100 branches. Lors d'une audition, nous avons pu lui faire part de nos revendications (privilégier les restructurations consenties et garantir la sécurité juridique des annexes négociées dans le cadre d'une convention collective cadre), afin de maintenir les spécificités métiers. Son rapport devait paraître à l'été 2019, mais nous restons toujours dans l'attente aujourd'hui, même si une version provisoire est parue dans la presse sociale en début d'année 2020. Dans cette attente, les réunions de la sous-commission restructuration des branches ont été suspendues.

La cohérence du champ conventionnel, critère introduit par la loi n° 2026-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, devrait être mobilisée pour cette deuxième phase. Nous avons, dès l'origine, émis de fortes réserves sur ce critère compte tenu de son imprécision et de son caractère très large. Cette interprétation a été confirmée par le Conseil constitutionnel le 29 novembre 2019 à l'occasion d'une question prioritaire de constitutionnalité.

Nous n'étions pas opposés par principe à une restructuration des branches, dès lors qu'il s'agissait de restructurer des branches mortes, certaines ayant encore des grilles en francs au début du chantier. Cela pouvait être aussi l'occasion d'assurer une couverture conventionnelle le plus large possible en couvrant des zones blanches. Dans encore trop de secteurs, les salariés se retrouvent sous le seul régime du code du travail (par exemple, dans les crèches ou milieux associatifs).

Nous sommes en revanche toujours opposés à tout critère arithmétique couperet, qui, pour nous, n'a aucun sens social.

D'ailleurs, avant d'entamer cette phase 2, il nous apparaît primordial de faire un état des lieux des restructurations déjà menées et une évaluation de leur impact. Quelle plus-value cela a apporté ? Quel niveau de couverture pour les salariés concernés ?

TENTATIVE ET ÉCHEC DES NÉGOCIATIONS SUR L'ASSURANCE CHÔMAGE LE 20 FÉVRIER 2019

Le Gouvernement a estimé que l'Accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la réforme de l'assurance chômage du 22 février 2018 n'allait pas assez loin dans les économies du régime d'assurance chômage. Fin 2018, il a demandé aux interlocuteurs sociaux de renégocier la convention d'assurance chômage avec une lettre de cadrage extrêmement contraignante. Ce document imposait un certain nombre de thèmes de négociation (activité conservée, calcul du salaire journalier de référence, durée des droits rechargeables, etc.) dans un délai très contraint – la négociation devait aboutir avant fin janvier 2019 – et, enfin, des économies sans précédent: 1 à 1,3 milliard d'euros d'économie par an, soit 3,9 milliards d'euros au total.

Après neuf séances de négociation, aucun accord n'a pu être trouvé, les négociations se sont arrêtées le 20 février 2019. En effet, les négociations ont fatalement échoué, car la cible imposée par le Gouvernement était trop haute, sans compter les commentaires publics de la part de l'exécutif, assimilables à une forme d'ingérence. FO ne pouvait accepter de baisser les droits des demandeurs d'emploi. D'autant plus que les organisations patronales, pendant les neuf séances de négociation, ont rejeté d'emblée, ce qui ne permettait pas de prendre le temps de les étudier, les propositions des organisations syndicales de recherches de nouvelles recettes autres que celles qu'une baisse de droits des demandeurs d'emploi, et en particulier celles portées par FO notamment celle sur le bonus-malus. Ce mécanisme avait été chiffré par l'Unedic et démontrait qu'avec un taux pivot fixé à 11-12%, 82% des entreprises verraient leur cotisation d'assurance chômage baisser. *A contrario*, les entreprises qui abuseraient du recours aux contrats courts, soit environ 17% d'entre elles, se verraient appliquer un malus, et de fait verraient leur cotisation augmenter. Ce dispositif aurait donc permis des marges de négociation aboutissant à la fois à pénaliser les abus effectifs et à réaliser des économies pour le régime. À l'évidence, l'attitude des pouvoirs publics n'a pas favorisé l'engagement du patronat.

ENTRÉE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION SUR LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

Le CSP est un dispositif créé par les interlocuteurs sociaux en 2011. Il s'adresse aux salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1000 salariés ou dans les entreprises de toute taille en redressement ou liquidation judiciaire. Il propose un accompagnement personnalisé et renforcé, des formations, une indemnisation supérieure – pour les bénéficiaires ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise: 75% du salaire journalier de référence, contre 57% avec l'aide au retour à l'emploi classique – et des aides à la reprise d'emploi aux salariés licenciés pour motif économique. Il y avait nécessité de négocier ce dispositif dans la mesure où il n'avait plus de base légale puisque l'accord CSP précédent reposait juridiquement sur la convention d'assurance chômage du

14 avril 2017. Cette convention avait été abrogée par le Gouvernement en novembre 2019. Il fallait donc renégocier un avenant CSP avec de nouvelles règles.

Trois séances de négociation ont été nécessaires dont deux ont eu lieu en 2019 (la dernière le 8 janvier 2020). Les organisations patronales ont tenté dans un premier temps de calquer les conditions d'accès au CSP sur les nouvelles règles d'assurance chômage : avoir travaillé 6 mois dans les 24 derniers mois. FO s'est fermement opposée à ce durcissement des conditions d'entrée. Après divers échanges, un point d'équilibre a finalement été trouvé : pour bénéficier du CSP, la période de travail est de 4 mois minimum, recherchée dans les 24 derniers mois pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 53 ans et 36 mois pour ceux âgés de plus de 53 ans. Les autres conditions et avantages ont été reconduits dans leur ensemble. La convention CSP a ainsi été signée le 8 janvier 2020.

ACCORD NATIONAL CONSTITUTIF DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ (OPCO EP)

Conformément aux dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et aux orientations posées dans le rapport du 6 septembre 2018, établi par messieurs Jean-Marie Marx et René Bagorski, puis imposées par le Gouvernement, les cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel se sont réunies pour la première fois le 19 février 2019 avec la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) et l'Union des entreprises de proximité (U2P), afin d'entériner le « mariage forcé » des deux anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) qu'étaient Agefos-PME (géré par la CPME) et Actalians (géré par l'U2P), via l'avènement de l'accord national constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

À l'issue de l'ultime séance de négociation, qui s'est tenue le 27 février 2019, l'accord a été signé par l'ensemble des organisations ayant participé à sa négociation.

Il faut retenir de la négociation ayant conduit à la naissance de cet OPCO qu'elle constitue un témoin important du regard tout particulier que le Gouvernement porte sur la négociation collective et sur l'étendue du champ de la liberté conventionnelle laissée aux interlocuteurs sociaux.

ANI CONSTITUTIF DES COMMISSIONS PARITAIRES INTERPROFESSIONNELLES RÉGIONALES (CPIR)

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 prévoyait la création de CPIR par la signature d'un accord national interprofessionnel. Pour répondre à cette exigence du législateur, les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel se sont réunies lors d'une unique séance de négociation le 27 février 2019.

L'accord signé par toutes les organisations, à l'exclusion de la CFE-CGC, acte la transformation des associations paritaires qu'étaient les fonds de gestion des congés individuels de formation (Fongecif) en CPIR dénommées associations « Transitions Pro » (ATP) à compter du 1^{er} janvier 2020.

Leurs missions sont rappelées, précisées et enrichies : notamment, les parties actent dans cet accord que les ATP seront les lieux paritaires où seront organisés les jurys paritaires régionaux chargés de délivrer les certificats CléA et CléA numérique en lieu et place des comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation professionnelle (Coparef), supprimés par la réforme depuis le 1^{er} janvier 2019.

Même si cette négociation s'est faite dans un cadre encore très largement contraint, il est à noter que cette mission supplémentaire des ATP a été entérinée par le décret n° 2019-1439 du 23 décembre 2019 relatif aux modalités de versement de la rémunération dans le cadre d'un projet de transition professionnelle et aux missions des commissions paritaires interprofessionnelles régionales, ce qui dénote de la capacité qu'ont encore les interlocuteurs sociaux d'influer à la marge sur le système de la formation professionnelle continue.

LA SANTÉ AU TRAVAIL AU CŒUR DES DÉBATS DU CONSEIL D'ORIENTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (COCT) EN 2019

Force Ouvrière revendique, depuis le printemps 2018, l'ouverture d'une véritable négociation collective sur le champ de la santé au travail. Les différents rapports parus sur cette thématique au cours de l'année 2018 et 2019 ont été l'occasion de mettre ce sujet en avant. À la suite d'un communiqué de presse intersyndical, une lettre d'orientation, commune entre le ministère du Travail et le ministère de la Santé a été transmise aux interlocuteurs sociaux. Ainsi, le 22 mars 2019, un cycle de discussion a démarré sur l'organisation de notre système de santé au travail et la politique de prévention des risques professionnels.

Si ces discussions au sein du COCT, instance tripartite, n'ont pas pu aboutir à un consensus entre interlocuteurs sociaux, elles ont cependant permis d'ouvrir un véritable débat sur un sujet souvent délaissé. De plus, elles ont fait émerger un consensus entre les organisations syndicales à travers la rédaction d'un document commun. Cependant, la santé au travail est en premier lieu l'affaire des travailleurs. À ce titre, elle est une thématique qui se doit de relever d'un dialogue social strictement paritaire.

Pour cela, FO réaffirme sa volonté d'ouvrir une véritable négociation sur la santé au travail, afin d'aboutir à la conclusion d'un ANI garantissant une véritable amélioration des conditions de travail pour tous les salariés.

AUDITION DE FO DANS LE CADRE DE LA MISSION CONFIÉE AUX AMBASSADEURS DE L'ÉPARGNE SALARIALE

Le 19 juin 2019, messieurs Thibault Lanxade et François Perret, ambassadeurs à l'intéressement et à la participation, ont été reçus à la Confédération dans le cadre de la mission qui leur a été confiée par le Gouvernement. Rappelons que ce dernier a décidé de faire du partage de la valeur ajoutée entre l'entreprise et les salariés « *un axe majeur* », afin de permettre « *une meilleure rémunération du travail et de donner aux petites et moyennes entreprises de nouveaux outils pour conduire le dialogue social* ». L'objectif fixé est qu'à l'horizon 2020, au moins 30% des petites et moyennes entreprises (PME) soient dotées d'un accord de partage de la valeur ajoutée (contre 11% des entreprises de moins de 50 salariés aujourd'hui).

Si bien sûr, nos syndicats peuvent être amenés à négocier en matière d'épargne salariale ou d'intéressement, nous militons toutefois pour que ces dispositifs ne soient pas utilisés comme substitution aux négociations de salaires et pour éviter qu'ils n'accroissent les écarts de traitement au sein du monde du travail plus qu'ils ne les résorbent (entre niveaux de salaires, secteurs d'activité, PME et grandes entreprises, etc.).

Pour mémoire, nous avons critiqué l'absence de référence aux salaires dans le discours de politique générale du Premier ministre, constatant encore une fois que tout est fait pour éviter leur augmentation au profit d'éléments annexes de rémunération, qui plus est exonérés de cotisations sociales ou de fiscalité (prime exceptionnelle et intéressement). Nous avons aussi indiqué que nous ne souscrivons pas à une conception dirigiste de la négociation collective, le Premier ministre évoquant la notion d'accords types destinés à favoriser l'intéressement.

UN ACCORD-CADRE UNANIME POUR L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Dans la lettre de mission paritaire du groupe de dialogue social de l'économie sociale et solidaire (ESS) pour les années 2015-2016, poussé et approuvée par FO, apparaissait très clairement la volonté des « partenaires sociaux » de l'ESS de porter le sujet du handicap de manière plus significative, incitative et volontariste, et ce, afin d'apporter aux branches des outils pour favoriser et accroître le taux d'emploi des personnes en situation de handicap.

Après une première discussion en présence des représentants de l'union des employeurs de l'économie sociale (UDES) et des organisations syndicales représentatives (Confédération française démocratique du travail [CFDT], Confédération générale du travail [CGT], FO, Confédération générale des cadres [CGC], Confédération française des travailleurs chrétiens [CFTC]), le relevé de conclusion faisait émerger, à l'unanimité, la nécessité d'ouvrir une négociation.

La particularité de l'ESS résidant dans son champ « multiprofessionnel », puisque pas moins de 20 branches y participent, donne sens à l'élaboration d'un accord

dit «cadre». En date du 9 janvier 2019, un accord «cadre» sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS a été signé entre l'UDES et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Cet accord a pour ambition de clarifier le rôle de chacun des niveaux d'intervention : interprofessionnel, multiprofessionnel (UDES), branche, entreprise, développer et soutenir la négociation et la mise en œuvre d'actions sur le handicap au sein des branches professionnelles entrant dans son champ d'application, rappeler l'obligation pour les partenaires sociaux des branches professionnelles de négocier tous les trois ans, à défaut de calendrier paritaire spécifique, sur les mesures tendant à l'insertion et le maintien des personnes en situation de handicap, favoriser la mise en œuvre d'action sur le handicap au niveau multiprofessionnel en complément des négociations et actions des branches professionnelles, donner des pistes de bonnes pratiques, etc.

FO a obtenu que cet accord ne soit pas agréé par l'État (par contre tous les accords UDES sont étendus). FO a demandé et obtenu qu'il soit inscrit, à titre expérimental, un système incitatif pour les entreprises dépassant leur obligation légale de 6% de travailleurs handicapés. FO s'est battue et a obtenu l'introduction d'objectifs et d'indicateurs dans le texte. Notons qu'une commission de suivi est mise en place afin de faire des points d'étape. FO est pleinement satisfaite de cet accord puisque ses demandes ont été largement prises en compte, pour aboutir à un texte complet et équilibré.

LA CONCERTATION RELATIVE À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

FO était demandeuse depuis 2015 d'une négociation nationale interprofessionnelle sur l'emploi des personnes en situation de handicap. FO et trois autres organisations syndicales avaient saisi début 2018 les organisations patronales à cette fin; en vain. Par conséquent, FO s'est inscrite dans la concertation multi-acteurs organisée par le secrétariat d'État aux personnes handicapées, d'une part sur l'obligation d'emploi, d'autre part sur l'offre de service.

FO a pris part très largement aux discussions sur l'obligation d'emploi, et a fait valoir ses arguments. Même si nous n'avons pas obtenu l'augmentation à 7% du taux d'obligation, ni la création d'une incitation à dépasser ce taux cible (6%), nous avons été entendus sur :

- le renforcement de l'obligation d'emploi des entreprises;
- la déclaration de toutes les entreprises y compris les moins de 20 salariés;
- l'appui au maintien dans l'emploi des seniors de 50 ans;
- la remise à plat du dispositif des accords agréés pour aller vers des accords de droit commun;
- l'introduction d'objectifs quantitatifs et qualitatifs dans les accords, notamment le taux d'emploi et le nombre de recrutements;

- le plafonnement, dans le budget des accords, des dépenses cumulées de sensibilisation, de suivi et de pilotage, à 25% ;
- la préservation, au-delà de la stricte compensation du handicap, de tout ce qui concourt à lever les freins à l'embauche et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- en particulier, le maintien des actions de sensibilisation et de formation ;
- la préservation de l'incitation à la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté.

S'agissant de la révision de l'offre de service, FO s'est impliquée dans la relance d'un axe territorial via les plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), une véritable clarification de la notion d'aménagement raisonnable, assortie d'un toilettage de l'offre de service des deux fonds Association de gestion du fond pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et l'intégration des bonnes pratiques contenues dans les accords, ainsi que dans les conventions Agefiph.

LA NÉGOCIATION RELATIVE À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

À ce jour, il est très difficile d'avoir une visibilité des accords (non agréés) portant sur le handicap. Or, pour FO, il est essentiel d'avoir un recensement précis et permanent de tous les accords abordant cette question et leur contenu spécifique. D'autant que, suite à la limitation de la durée des accords agréés (6 ans maximum) – que FO a soutenue – il est nécessaire de relancer les négociations d'accords de droit commun portant sur le handicap (qu'ils soient inscrits dans un accord « qualité de vie au travail » ou qu'ils soient spécifiquement dédiés à la question du handicap). Pour ce faire, FO revendique un contenu opposable en matière de handicap (à l'instar de ce qui est inscrit pour l'égalité professionnelle), qui pourrait être la transposition du contenu des accords agréés (état des lieux ; objectifs et leurs indicateurs : au minimum le taux d'emploi et le nombre de recrutements ; moyens ; calendrier).

GROUPES DE TRAVAIL SUR LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS ET L'INDEMNISATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

Un groupe de travail a été mis en place, courant 2019, par la Chancellerie portant sur la répartition des effectifs des conseillers prud'hommes. La finalité poursuivie est de « mieux » répartir les effectifs de nos conseillers prud'hommes lors du prochain renouvellement général prévu en 2022. Ce projet devrait aboutir à un décret, devant entrer en application lors du prochain renouvellement général de nos conseillers prud'hommes.

Si une meilleure répartition des effectifs de conseillers prud'hommes peut apparaître comme un objectif louable, FO aborde cette problématique avec beaucoup

de prudence et d'attention, et ce, d'autant plus que le positionnement du ministère est difficilement perceptible (de multiples « scénarios » ne cessent de nous être présentés).

Grâce à nos interventions, le ministère s'est engagé à maintenir le nombre de conseillers prud'hommes et à ne pas remettre en cause la carte judiciaire: aucune suppression de conseils de prud'hommes n'est envisagée. A également été abandonnée, l'idée de la création de sections interprofessionnelles. FO souhaite que cette meilleure répartition des effectifs des conseillers prud'hommes se fasse uniquement par un ajustement des sièges de conseillers prud'hommes au vu de l'activité recensée. Nous réclamons qu'à l'issue de la concertation menée au sein de ce groupe de travail, des rencontres soient organisées par le ministère au sein des conseils de prud'hommes afin de vérifier la faisabilité de la réforme envisagée (eu égard, notamment, aux difficultés des locaux et des greffes).

Un autre groupe de travail a été mis en place par la Chancellerie, courant 2018, visant à l'amélioration du dispositif d'indemnisation des conseillers prud'hommes, lequel devait aboutir à un projet de décret et un projet de circulaire. Si des pistes communes ont été dégagées par les organisations syndicales (augmentation du taux de vacation, indemnisation du temps de préparation antérieure au bureau de conciliation et d'orientation, etc.), le ministère ne cesse de nous indiquer en Conseil supérieur de la prud'homie que la parution d'un décret est très loin d'être à l'ordre du jour. Est invoquée la nécessité d'obtenir des arbitrages ministériels: n'est-ce pas davantage un manque de priorité?

ANI DU 10 MAI 2019 SUR LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ASSOCIATION GÉNÉRALE DES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES CADRES ET DE L'ASSOCIATION DES RÉGIMES DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (AGIRC-ARRCO)

Un ANI a été signé le 10 mai 2019 sur la retraite complémentaire de l'Agirc-Arrco. Cet accord a pour objet de définir les orientations stratégiques du pilotage, pour la période quadriennale 2019-2022, du régime Agirc-Arrco, lequel a été institué dans le cadre de l'ANI du 17 novembre 2017 ayant pris effet au 1^{er} janvier 2019.

Aux termes de l'article 25 de l'ANI du 17 novembre 2017, les organisations représentatives ont entamé une négociation le 31 janvier 2019. Cette première séance a permis à la délégation FO de revenir sur l'ANI relatif aux retraites complémentaires de l'association pour la gestion du fonds de financement de l'Agirc et de l'Arrco (Agirc-Arrco-AGFF) du 30 octobre 2015 – que FO a refusé de signer – lequel pose les bases d'un nouveau régime de retraite complémentaire paritaire par répartition institué au 1^{er} janvier 2019. Ce refus avait pour principal motif, la mise en place dans ce nouveau régime unifié, d'un coefficient d'abattement de 0,90 (dit « coefficient de solidarité ») appliqué sur le montant de la retraite complémentaire pendant trois années pour les salariés qui, à compter du 1^{er} janvier 2019,

liquident leur pension dans les régimes de base dès leurs conditions du droit à une retraite à taux plein remplies.

Notre délégation a tenu à déclarer que FO prenait part à cette négociation dans un esprit de construction, à la fois pour les salariés et les retraités du privé, mais aussi avec le souci de pérenniser la négociation et la gestion paritaires. Dans un contexte de manifestation par les pouvoirs publics de méfiance, voire de défiance envers les organisations syndicales, il était important pour FO de montrer sa détermination à rester un syndicat au service des intérêts matériels et moraux de ses mandants.

La dernière séance de négociation s'est tenue le 10 mai 2019 sur la base d'un projet d'accord (ne faisant pas référence à l'ANI du 30 octobre 2015), auquel FO a décidé d'apposer sa signature. Le point majeur qui résulte de cet accord est d'assurer l'indexation des retraites complémentaires au moins sur l'inflation, pour les quatre années 2019, 2020, 2021 et 2022, tout en préservant l'équilibre du régime. Le conseil d'administration obtient en outre toute latitude pour décider de « coups de pouce » pouvant aller à +0,2 point en fonction de la situation financière. Il est aussi acté qu'en aucun cas, durant cette période, la valeur du point ne peut diminuer en valeur absolue.

FO a conduit avec détermination cette négociation avec l'objectif de conforter et défendre la gestion paritaire de la retraite complémentaire qui assure le versement d'une pension complémentaire à près de 13 millions de salariés sur la base de cotisations acquittée par près de 18 millions de salariés. Pour FO, cette négociation, sans renoncement, s'inscrivait dans le combat pour la préservation du régime paritaire de retraite complémentaire et contre le projet gouvernemental de réforme pour mettre en place un régime universel par points, qui risquerait de conduire à terme à absorber le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco et ses réserves (de l'ordre de 70 milliards d'euros), à l'instar du « rapt » de 1995 sur la Sécurité sociale.

RÉFORME DES RETRAITES

Concernant la réforme des retraites, la Confédération ne peut que déplorer que le cadre de ladite concertation conduite sous la houlette du haut-commissaire et du gouvernement, n'ait pas permis d'interroger le bien-fondé d'une réforme d'une telle ampleur. Elle constate cependant que l'avis du Conseil d'État, concernant à la fois le projet de loi lui-même et l'étude d'impact, confirme sur des questions majeures les analyses de FO l'ayant conduite à être en désaccord avec le projet de système universel de retraite par points. FO ne peut que contester, là encore, le peu de cas fait au rôle du dialogue social, de la négociation collective et de la pratique contractuelle qui ont pourtant présidé à la mise en place, à l'évolution et à l'adaptation du système de retraite, dont nous estimons pouvoir être fiers.

Les organisations d'employeurs

CPME	95
MEDEF	103
U2P	109

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (CPME)

Au niveau national interprofessionnel, il convient de mettre l'accent en particulier sur l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 mai 2019 sur la retraite complémentaire de l'Association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc) et de l'Association des régimes de retraite complémentaire (Arrco). Toutefois, deux autres accords, revêtant certes un caractère spécifique, ont été signés lors de cette année 2019: l'accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) et l'ANI constitutif des commissions paritaires interprofessionnelles régionales du 19 mars 2019.

ANI SUR LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO DU 10 MAI 2019

La CPME a participé activement aux différentes séances de négociation qui ont abouti à la conclusion de cet accord signé, du côté patronal, par les trois organisations CPME, MEDEF, U2P et, du côté des organisations syndicales, par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT-FO.

Ce texte s'est inscrit dans le cadre de l'ANI du 17 novembre 2017 qui a institué, à effet du 1^{er} janvier 2019, un nouveau régime de retraite complémentaire issu du rapprochement de l'Agirc et de l'Arrco.

Le texte a prévu que les orientations stratégiques du pilotage étaient définies tous les 4 ans par accord entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel.

L'accord a pour objet de définir les orientations stratégiques de la première période quadriennale (2019-2022) d'application du nouveau régime et de déterminer la marge d'appréciation du conseil d'administration dans le cadre du pilotage tactique.

La contribution de la

CPME

Il s'est inscrit dans le respect de la règle du maintien d'un niveau de réserves au moins égal à 6 mois de prestations jusqu'en 2033 inclus.

Les principales dispositions de ce texte portent sur :

- l'évolution de la valeur de service du point,
- la valeur d'achat du point 2019 fixée à 17,0571 euros et son évolution,
- l'écrêtement des réserves des fonds de gestion,
- la réduction de la dotation de gestion et de la dotation d'action sociale,
- la mise en œuvre du pilotage tactique par le conseil d'administration de la fédération Agirc-Arrco,
- les dispositions finales.

De plus, s'agissant des coefficients temporaires de solidarité (article 7 de l'ANI), les partenaires sociaux signataires :

- ont confirmé les conditions d'application des coefficients de solidarité selon la situation des participants au regard de la contribution sociale généralisée (CSG),
- ont défini de nouvelles catégories de participants exonérés des coefficients de solidarité.

Article 1^{er} – Valeur de service du point

Durant la période couverte par le présent accord (2019 à 2022), la valeur de service du point évolue au 1^{er} novembre de chaque année comme le salaire annuel moyen des ressortissants du régime estimé pour l'année en cours avec au moins un facteur de soutenabilité calculé de sorte qu'en pratique la valeur de service du point évolue comme les prix à la consommation hors tabac, pour autant que l'évolution des prix ne soit pas supérieure à celle des salaires.

Article 2 – Valeur d'achat du point

La valeur d'achat du point évolue au 1^{er} janvier de chaque année de 2019 à 2022 comme le salaire annuel moyen des ressortissants du régime tel qu'estimé pour l'exercice précédent.

Article 3 – Écrêtement des réserves

Les réserves des fonds de gestion administrative seront écrêtées respectivement de 1 milliard d'euros, affecté aux réserves techniques du régime.

Article 4 – Dotation de gestion

Cette dotation de gestion sera réduite selon le calendrier suivant :

- 2019: -2%
- 2020: -4%
- 2021: -5%
- 2022: -6%

Article 5 – Dotation d'action sociale

En ce qui concerne l'action sociale, le montant global annuel des prélèvements sur cotisations affecté à ce domaine sera maintenu au niveau de l'exercice précédent, en euros courants, moins 2%.

Article 6 – Pilotage tactique

Le conseil d'administration veille à ce que :

- sur la période courant de 2019 à 2022 inclus, les pensions évoluent comme les prix à la consommation hors tabac en moyenne annuelle, pour autant que l'évolution des prix à la consommation hors tabac ne soit pas supérieure à celle des salaires ;
- les réserves du régime ne se situent jamais en deçà de 6 mois de prestations dans la période courant jusqu'à fin 2033, sur la base des projections mises à jour par les services de la fédération Agirc-Arrco.

De plus le conseil d'administration :

- fixe, chaque année, la valeur de service du point, dans le respect des orientations stratégiques définies à l'article 1^{er} ;
- procède à un rattrapage dudit écart avec une latitude d'action de 0,1 point, dans le respect de la règle visée précédemment (niveau plancher des réserves), en cas d'écart entre la prévision et le taux d'inflation constaté ;
- saisit dès lors que le niveau des réserves n'est plus au moins égal à 6 mois de prestations, saisit les organisations d'employeurs et de salariés qui ont mandaté ses membres ;
- fixe, chaque année, la valeur d'achat du point dans le respect des orientations stratégiques définies à l'article 2.

Article 7 – Coefficients de solidarité

Les partenaires sociaux confirment que, pour l'application des articles 98 et 100 de l'ANI du 17 novembre 2017 :

- les participants exonérés de CSG en raison de leur niveau de revenus ne se voient pas appliquer de coefficient de solidarité ;
- les participants assujettis à la CSG à taux réduit, c'est-à-dire le taux le plus faible au-dessus du seuil d'exonération (à la date du présent accord, ce taux est de 3,8%), se voient appliquer le coefficient de solidarité dérogatoire de 0,95 ;
- les participants assujettis à tout autre taux de CSG (à la date du présent accord, 6,6% ou 8,3%) relèvent du coefficient de solidarité de droit commun de 0,90.

Il est prévu une extension des catégories qui ne se voient pas appliquer les coefficients de solidarité.

Article 8 – Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans. Il arrive à échéance le 31 décembre 2022. Il peut être révisé selon les dispositions de la loi en vigueur à la date de cette révision.

ACCORD DU 27 FÉVRIER 2019 PORTANT CRÉATION DE L'OPÉRATEUR DES COMPÉTENCES DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ (OCP CO EP)

La CPME s'est par ailleurs fortement impliquée dans la négociation avec l'U2P et les cinq confédérations syndicales de salariés qui a abouti à l'accord du 27 février 2019 portant création de l'OPCO EP.

Les parties signataires ont ainsi convenu de créer un OPCO EP capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense,
- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité,
- une majorité de très petites entreprises (TPE) peu équipées en matière de gestion des ressources humaines,
- des besoins en qualifications et en compétences avérés,
- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation,
- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers,
- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi,
- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale,
- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

L'accord prévoit que l'OPCO EP a notamment pour missions de :

- gérer et collecter, en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles;
- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées;
- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications;

- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME), permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- promouvoir, d'une part, les modalités de formation prévues aux deuxième alinéa formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance et troisième alinéa formation en situation de travail de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises et, d'autre part, l'alternance et en particulier l'apprentissage ;
- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'OPCO.

ANI CONSTITUTIF DES COMMISSIONS PARITAIRES INTERPROFESSIONNELLES RÉGIONALES DU 19 MARS 2019

La CPME souhaite également faire état de sa participation à la négociation qui a abouti à la signature, par les trois organisations nationales représentatives des employeurs (CPME, MEDEF et U2P) et trois organisations nationales représentatives des salariés (CFDT, CFTC et CGT-FO), de l'ANI constitutif des commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) du 19 mars 2019.

Ainsi, en application de l'article L. 6323-17-6 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, les partenaires sociaux ont créé des commissions paritaires interprofessionnelles dans chaque région.

Ces commissions sont chargées d'assurer la gestion des projets de transition professionnelle des salariés.

Elles se sont substituées aux fonds de gestion des congés individuels de formation (Fongecif) et en gardent la personnalité morale.

Conformément au décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement des CPIR et aux conditions d'ouverture et de rémunération des projets de transition professionnelle, ces commissions sont gérées par une association paritaire, administrée par un conseil d'administration composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Ces CPIR sont dénommées « Transitions Pro » suivi du nom de la région considérée.

Lors de la réunion de négociation du 27 février 2019, les partenaires sociaux se sont entendus sur un ANI définissant pour ces commissions :

- les missions,
- la composition du conseil d'administration,
- la composition du bureau,
- les commissions,
- les moyens.

L'ANI du 19 mars 2019 prévoit les dispositions suivantes :

Composition des CPIR – Transitions Pro

- Un conseil d'administration composé de 20 membres titulaires:
 - 10 membres titulaires maximum pour les représentations régionales des organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel;
 - 10 membres titulaires maximum pour les représentations régionales des organisations représentatives des employeurs au niveau national et interprofessionnel.

Chaque organisation membre du conseil d'administration dispose d'un nombre de voix proportionnel à l'audience établie au niveau national et interprofessionnel. La durée du mandat est de 4 ans renouvelables, avec alternance paritaire à mi-mandat.

- Un bureau :

Le conseil d'administration désigne, pour 4 ans avec alternance à mi-mandat, parmi ses membres, un bureau composé de dix membres (un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des employeurs).
- Une commission d'instruction :

La commission instruction est composée de dix membres (un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des employeurs).

Agrément des CPIR – associations « Transitions Pro »

Conformément à l'article L. 6323-17-6 de la loi du 5 septembre 2018, les associations Transitions Pro procéderont à la demande de leur agrément auprès du ministre chargé de la formation professionnelle.

Coordination des CPIR – associations « Transitions Pro »

La coordination des associations « Transitions Pro » est assurée par l'Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle, dénommée Certif'Pro.

Il convient de noter que lors de la négociation de l'ANI du 19 mars 2019, la CPME a notamment obtenu trois points essentiels :

- S'agissant des moyens (article 5 de l'ANI du 19 mars 2019), peuvent constituer des frais de gestion (sous réserve de la validation par la direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle [DGEFP]) pour « *l'analyse des besoins en emploi, en compétences et en qualification* ».
- S'agissant de la composition du bureau, la désignation d'un trésorier adjoint et un secrétaire adjoint afin de permettre à plus d'organisations d'être représentées (article 3.1 de l'ANI du 19 mars 2019).
- S'agissant de la commission d'instruction, le binôme qui l'animerait sera désigné par le conseil d'administration parmi ses membres, mais d'organisations différentes de celles de la présidence et de la vice-présidence (article 3.1 de l'ANI du 19 mars 2019).

Pour ce qui concerne la négociation au niveau des branches professionnelles, la CPME regrette la baisse du nombre d'accords conclus, puisque si l'on enregistre 1379 en 2018 (données définitives), ce nombre provisoire est tombé à 927 en 2019.

Cette diminution s'explique toutefois par le processus de restructuration des branches professionnelles engagé par le ministère du Travail.



CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)

Les règles relatives à l'organisation des relations collectives de travail dans l'entreprise ont été profondément modifiées par les ordonnances « Macron » adoptées en septembre 2017.

Le comité d'évaluation des ordonnances, composé notamment des représentants des organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel, mène des travaux afin de dresser le bilan quantitatif et qualitatif de l'application des nouvelles dispositions du code du travail.

Ces travaux sont précieux. À ce stade, ils ont permis d'analyser les différentes formes d'appropriation par les acteurs des relations sociales, au niveau des entreprises, du nouveau cadre légal instauré par les ordonnances du 22 septembre 2017, s'agissant essentiellement de la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) et plus marginalement sur d'autres dispositions relatives à la négociation collective.

Au vu de ces premières études, on constate que 2019 est encore une période de déploiement des mesures, de l'apprentissage par les acteurs et de première traduction concrète dans les entreprises, avec peu de recul temporel.

Les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ne doivent donc pas relâcher leurs efforts pour encourager les entreprises à s'emparer des nouveaux outils mis à leur disposition pour adapter les règles de travail à leurs besoins spécifiques en tenant compte d'un environnement économique en perpétuelle mutation.

Dans ce contexte, le Medef tient à rappeler qu'il considère le dialogue social comme un levier de performance socio-économique.

Ainsi, pour comprendre les enjeux de l'organisation du travail et conduire les transformations, la mise en œuvre d'une démarche paritaire, participative et globale est essentielle.

Anticiper et accompagner les mutations du travail nécessite de la cohérence entre les dimensions économiques, techniques, organisationnelles et sociales des choix opérés.

Cet accompagnement suppose notamment l'expression des intérêts des différents acteurs et leur prise en compte dans le processus de changement.

Il est essentiel de positionner le travail et ses conditions d'exercice au cœur des réflexions et processus de changement et de transformation en s'appuyant sur l'ensemble des acteurs de l'entreprise, en particulier les acteurs du dialogue social.

Cette approche repose sur trois postulats :

- l'organisation du travail est un des déterminants de la qualité des conditions de travail ;
- le dialogue social est une clé de réussite des démarches d'amélioration des conditions de travail, de prévention des risques professionnels et de changement ;
- le développement des personnes contribue à la performance des organisations.

Dans cette perspective, le dialogue social est un facteur d'efficacité économique et de progrès social grâce aux compromis qu'il permet de réaliser entre les intérêts, différents, des acteurs du monde du travail.

Le dialogue social constitue, à travers son cadre, ses espaces et ses acteurs, le dispositif et l'enceinte dans lesquels se partagent et se discutent le contenu du travail, ses conditions d'exercice et ses transformations liées et aux évolutions des systèmes productifs et orientations stratégiques. Il est tout autant un processus de discussion, de coconstruction et de négociation, qu'un résultat à travers la production d'accords et de règles favorisant la qualité du travail et l'efficacité des entreprises. Sous cette approche, un dialogue social de qualité est un dialogue ancré dans la réalité du travail et ses enjeux.

Il convient de préciser que le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. Les processus de dialogue social peuvent être informels ou institutionnalisés ou associer – ce qui est souvent le cas – ces deux caractéristiques.

Les conditions et les capacités du dialogue social sont les déterminants principaux d'un dialogue social « de qualité ». Trois prérequis sont constitutifs d'un dialogue social de qualité :

- la qualité des ressources dédiées au dialogue social ;
- le partage d'une information de qualité ;
- l'inscription du dialogue social dans une économie générale du dialogue.

Il est primordial d'intégrer ces paramètres dans le déploiement des ordonnances « Travail ».

S'agissant du bilan de la négociation collective au niveau national interprofessionnel pour l'année 2019, le Medef souhaite revenir sur les séquences suivantes, dont certaines ont permis d'aboutir à la conclusion de nouveaux accords :

- négociation de l'accord national interprofessionnel (ANI) de l'Association générale des institutions de retraite des cadres et de l'Association des régimes de retraite complémentaire (Agirc-Arrco) du 10 mai 2019 (1);
- négociation de l'ANI constitutif des Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) du 19 mars 2019 (2) ;
- négociations relatives à l'assurance chômage et au contrat de sécurisation professionnelle (3).

1. NÉGOCIATION DE L'ANI AGIRC-ARRCO DU 10 MAI 2019

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'ANI du 17 novembre 2017 ayant institué le régime unifié Agirc-Arrco au 1^{er} janvier 2019, qui prévoyait que les partenaires sociaux entament des négociations afin de définir les orientations stratégiques du pilotage pour la période quadriennale 2019-2022 en s'appuyant pour ce faire notamment sur la situation financière des régimes, sur le bilan de l'accord du 30 octobre 2015, et des prévisions macro-économiques actualisées. Débutée en janvier 2019, la négociation s'est achevée le 10 mai avec la signature d'un accord par l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives, à l'exception de la CGT.

Ces négociations se sont déroulées dans un double contexte particulier. D'une part, le redressement de la situation financière du régime, dû en grande partie aux mesures d'économies engagées les années précédentes. Selon les projections réalisées par les services Agirc et Arrco dans le cadre des négociations qui ont conduit à la signature de l'accord du 30 octobre 2015, les réserves techniques de ces régimes auraient été épuisées dès 2023 en l'absence de mesures nouvelles. D'autre part, l'incertitude qui pèse sur l'avenir du régime de retraite complémentaire des salariés du secteur privé à moyen terme avec la mise en place d'un système universel de retraite.

Les partenaires sociaux ont agi en responsabilité dans la contrainte d'équilibre financier global du pilotage stratégique du régime, qui impose de conserver un niveau de réserves techniques toujours au moins égal à 6 mois d'allocations sur un horizon de 15 ans. Tenant compte d'une situation financière assainie et stabilisée, les partenaires sociaux ont souhaité agir en faveur du pouvoir d'achat des retraités. Ainsi, il a été décidé que, pour la période 2019 à 2022 inclus, les pensions seraient indexées *a minima* sur les prix à la consommation hors tabac (après une

période de sous-indexation). Sur la période 2023-2033, les pensions seront indexées sur les salaires affectés d'un coefficient de soutenabilité fixé à -1,16% afin de respecter la trajectoire financière imposée.

L'application des coefficients temporaires de solidarité, mis en œuvre au 1^{er} janvier 2019, a été précisée. L'accord du 10 mai 2019 confirme les conditions d'application des coefficients de solidarité selon la situation des participants au regard de leur assujettissement à la contribution sociale généralisée (CSG), et définit de nouvelles catégories de participants exonérés des coefficients de solidarité notamment pour raisons de santé.

Dans la continuité des accords de 2015 et 2017, les décisions prises dans le cadre de l'ANI du 10 mai 2019 doivent permettre d'assurer la pérennité et de renforcer l'efficacité de gestion du régime Agirc-Arrco. Il est conclu pour une durée de 4 ans et arrivera à échéance le 31 décembre 2022.

2. NÉGOCIATION DE L'ANI CONSTITUTIF DES CPIR DU 19 MARS 2019

Cette négociation est intervenue dans le contexte suivant :

- La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé les CPIR.
- Le décret n° 2018-1339 du 28 décembre 2018 a imposé un ANI pour définir les règles d'organisation et de fonctionnement des CPIR. Toutefois, ce décret a défini plusieurs règles d'organisation et de fonctionnement de ces instances paritaires, laissant une faible marge de négociation aux partenaires sociaux.

Cela étant, les partenaires sociaux ont « innové » dans leurs propositions en matière de missions et de coordination des CPIR.

L'ANI a été signé le 19 mars 2019, sauf par la CGT et la CFE-CGC.

Le contenu de cet ANI est le suivant :

- Définition des missions des CPIR :
 1. transitions professionnelles : instruction des projets de transition professionnelle et projets de reconversion professionnelle ;
 2. besoins en compétences et accompagnement : analyse des besoins en emplois, en compétences et en qualifications sur le territoire régional et suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP) sur le territoire régional ;
 3. certifications paritaires interprofessionnelles : déploiement des certifications paritaires interprofessionnelles au niveau de la région, notamment de CléA et de CléA numérique.

Cette troisième mission n'était pas inscrite dans la loi, ni dans le décret susvisé. Il s'agit d'une disposition portée fortement par les partenaires sociaux.

- Organisation de la gouvernance des CPIR :

Elle s'organise autour d'un conseil d'administration et d'une commission d'instruction.

- Organisation de la coordination des CPIR :

Aux termes de l'ANI, la coordination des « Transitions Pro » est assurée par l'Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle, dénommée « Certif'Pro ».

Certif'Pro est l'interlocuteur unique de l'État et de France compétences sur tous les chantiers nationaux concernant les « Transitions Pro ». Il s'agit d'une disposition portée fortement par les partenaires sociaux.

Aux termes de cet ANI, les CPIR sont dénommées « Transitions Pro » suivies du nom de la région concernée.

3. NÉGOCIATIONS RELATIVES À L'ASSURANCE CHÔMAGE ET AU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Le champ de l'assurance chômage au sens large, incluant le contrat de sécurisation professionnelle, a été marqué par d'importantes modifications des modalités de négociation au cours des deux dernières années.

2019 a vu se conclure la négociation engagée en novembre 2018 sur la réforme de l'assurance chômage : première négociation menée selon les nouvelles modalités instaurées par la loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, cette négociation sur la base d'un document de cadrage très prescriptif du Gouvernement, tant sur le quantum d'économies à atteindre que des objectifs en termes de mesures à prendre.

Cette négociation s'est déroulée de novembre 2018 à février 2019 et a permis aux partenaires sociaux d'aborder – et de traiter – des sujets qui n'étaient pas inclus dans le document de cadrage gouvernemental :

- réflexions autour de l'architecture globale du système : articulation entre prestations d'un régime d'assurance sociale comme l'assurance chômage et prestations relevant de solidarité, clarification des responsabilités entre gouvernance paritaire et intervention de l'État, sécurisation du périmètre financier du régime dans un contexte de modification de la structure de son financement (suppression des cotisations salariales et basculement vers une quote-part de CSG dédiée) ;
- détermination d'un mandat paritaire donné à l'Unédic dans le cadre de la renégociation de la convention tripartite État-Unédic-Pôle emploi fixant les

La contribution du

MEDEF

orientations de l'action de Pôle emploi pour la période 2019-2022 : ce mandat a structuré la convention finalement signée en mai 2019 ;

- les débats ont également porté sur l'évolution des règles d'indemnisation : le Medef a porté des propositions en matière d'incitation et de facilitation du retour à l'emploi durable, de sécurisation des parcours pour les personnes en contrats courts récurrents, et de clarification des responsabilités entre les acteurs (organisations d'employeurs et de salariés, État).

Cette négociation n'a pu aboutir compte tenu, notamment, des conditions très encadrées dans lesquelles elle s'est déroulée. Cela soulève d'ailleurs de nombreuses questions en termes de gouvernance politique du système d'assurance chômage, et sur la place de la démocratie sociale dans le pilotage des politiques d'emploi.

Par ailleurs, le dispositif contrat de sécurisation professionnelle (CSP) a fait l'objet d'un avenant de prorogation en juin 2019, pour une durée de 2 ans supplémentaire. En fin d'année 2019, une nouvelle négociation s'est ouverte pour envisager les ajustements nécessaires au dispositif, en cohérence avec les nouvelles règles d'assurance chômage. Elle a abouti la signature d'un avenant, toujours en attente d'agrément par les pouvoirs publics à ce jour.



CONTRIBUTION DE L'UNION DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ (U2P)

Le bilan de l'année 2019 en matière de négociation collective est caractérisé par l'un des objectifs des ordonnances du 22 septembre 2017 consistant à repositionner la négociation collective au niveau des branches professionnelles.

Au niveau national et interprofessionnel, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives ont mené, au cours de l'année 2019, cinq négociations dont quatre ont abouti à un accord.

Par ailleurs, malgré la division par trois du nombre de branches professionnelles depuis le début du processus de restructuration des branches, le dialogue social à ce niveau demeure dynamique et riche avec plus de 900 accords signés.

Enfin, les accords soumis à l'approbation des salariés, dans les entreprises de moins de 20 salariés ne disposant pas de syndicat en leur sein, participent également à la richesse de la négociation collective.

1. NÉGOCIATIONS MENÉES AU NIVEAU NATIONAL ET INTERPROFESSIONNEL

En 2019, l'Union des entreprises de proximité (U2P) a participé à cinq négociations en matière de chômage, de formation professionnelle et de retraite complémentaire.

Les positions qu'elle y a défendues résultent des décisions prises par son Conseil national sur la base des propositions et travaux de ses organisations membres : la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (Capeb), la Confédération générale de l'alimentation en détail (CGAD), la Confédération nationale de l'artisanat, des métiers et des services (CNAMS) et l'Union nationale des professions libérales (UNAPL).

1.1. NÉGOCIATIONS RELATIVES À L'ASSURANCE CHÔMAGE

1.1.1. Négociation relative à la convention d'assurance chômage

En matière d'assurance chômage, l'U2P a accepté d'ouvrir une négociation afin d'assurer le programme d'économies exigées par la lettre de cadrage envoyée par le Gouvernement, répondant ainsi aux enjeux structurels de retour à l'emploi.

Elle a également proposé des alternatives au bonus-malus, dispositif dont la finalité était de limiter le recours abusif aux contrats courts et à la précarité des personnes en emploi. Si l'U2P partageait cet objectif, elle considérait que le bonus-malus risquait de peser sur la compétitivité des entreprises et de freiner les recrutements. En outre, le recours aux contrats courts n'est pas nécessairement choisi par l'entreprise, mais lié aux spécificités de son activité (secteur de la restauration et des traiteurs organisateurs de réception, par exemple).

La négociation n'ayant pu aboutir, le dispositif de bonus-malus tel qu'issu du décret pris par le Gouvernement prend en compte tout type de rupture, sauf exceptions, y compris les ruptures de contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) de plus d'un mois.

L'U2P regrette que la feuille de route gouvernementale, assortie des objectifs fixés par le président de la République, n'aient pas laissé le degré d'autonomie indispensable aux représentants des entreprises et des salariés pour parvenir à un compromis.

En outre, elle considère que la vague de contestations qui a saisi le pays était de nature à reposer la question de l'ensemble des équilibres économiques et sociaux, invitant à prendre plus de temps pour prendre les bonnes décisions en matière d'assurance chômage.

1.1.2. Avenant n° 5 du 8 janvier 2020 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est un dispositif de l'assurance chômage qui s'adresse uniquement aux salariés licenciés pour motif économique par une entreprise de moins de 1000 salariés ou par une entreprise en liquidation ou redressement judiciaire quel que soit l'effectif, de manière à favoriser leur retour à l'emploi durable.

La négociation avait pour objectif de définir les modalités d'articulation des nouvelles dispositions d'assurance chômage introduites par le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage avec les dispositions de la convention du 26 janvier 2015 applicables aux salariés bénéficiant du CSP.

L'U2P a considéré que la spécificité de la situation de ces salariés privés d'emploi justifiait le fait qu'ils bénéficient d'un dispositif dérogatoire au droit commun défini par le Gouvernement.

Ainsi, la négociation conduite au cours du dernier trimestre 2019 a abouti à la signature d'un avenant le 8 janvier 2020 qui détermine une condition d'affiliation minimale, des modalités de détermination de l'allocation différentes de celles prévues par le décret. De plus, le montant de l'allocation servie dans le cadre du CSP n'est pas dégressif.

1.2. NÉGOCIATIONS RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1.2.1. Accord national interprofessionnel (ANI) du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP)

L'U2P, la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME), et les cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel ont créé, par la voie de l'ANI du 27 février 2019, l'OPCO EP.

Construit sur les bases notamment des ex-organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) Actalians et Agefos PME, l'OPCO EP répond pour l'U2P à un triple objectif :

- Répondre à la volonté du Gouvernement (et de ses prédécesseurs) de voir diminuer le nombre d'acteurs dans la gestion financière de la formation professionnelle et notamment le nombre d'OPCA : passage de 20 OPCA à onze OPCO.
- Développer la formation dans les très petites entreprises (TPE) en préservant le rôle des branches professionnelles notamment dans le cadre de sections professionnelles paritaires (SPP) au sein de l'opérateur de compétences. Il s'agit, entre autres, de donner aux branches professionnelles la possibilité de travailler en cohérence, en coordination et en cohésion, notamment sur les besoins de formation ou d'accompagnement, d'ingénierie, d'études, sur la base de constats partagés, et de moyens mutualisés. Il s'agit aussi de conforter les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, outils aux mains des branches professionnelles et dont le rôle est amené à devenir central, notamment pour l'identification des besoins en compétences.
- Donner un maximum de poids aux entreprises de proximité pour peser sur les évolutions réglementaires à venir dans le prolongement de la réforme. Il s'agit surtout de pouvoir obtenir la part de mutualisation (dans le cadre de la formation au bénéfice des TPE et des petites et moyennes entreprises [PME]) et de péréquation (dans la nouvelle gouvernance de l'alternance, qu'il s'agisse d'apprentissage ou de professionnalisation) qui revient aux entreprises de proximité de fait et de droit puisque le développement de la formation dans les TPE est l'un des piliers de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

1.2.2. ANI du 15 mars 2019 portant création des commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR)

Les trois organisations professionnelles d'employeurs (U2P, MEDEF et CPME) et les cinq organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel, se sont réunies le mercredi 27 février 2019 afin de négocier un accord national interprofessionnel portant création des CPIR, instaurées par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Les CPIR devaient se substituer aux actuels fonds de gestion des congés individuels de formation (Fongecif) à compter du 1^{er} janvier 2020 et auront notamment pour mission de gérer le dispositif du compte personnel de formation (CPF) de transition professionnelle, dispositif qui lui-même succède au congé individuel de formation (CIF) depuis 2019.

Cette négociation a débouché sur l'accord du 15 mars 2019, dont l'U2P est signataire. Ce texte était strictement encadré par les dispositions de la loi du 5 septembre 2018, ce qui explique le court temps de négociation, au vu du peu de marge de manœuvre laissée aux partenaires sociaux par le gouvernement sur le sujet.

À noter que les CPIR ont pris pour nom d'usage « associations Transitions Pro ».

1.3. ANI DU 10 MAI 2019 RELATIF À LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO

La négociation paritaire s'est inscrite dans le cadre de la mise en place d'un pilotage pluriannuel de la retraite complémentaire prévu par l'ANI relatif aux retraites complémentaires de l'Association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc), de l'Association des régimes de retraite complémentaire (Arrco) et de l'Association pour la gestion du fonds de financement de l'Agirc et de l'Arrco (AGFF) du 30 octobre 2015.

Les deux mesures principales de cet accord sont relatives, d'une part aux modalités de revalorisation des pensions et d'autre part au champ d'application des coefficients temporaires :

- Les pensions de retraite complémentaire Agirc-Arrco sont indexées sur l'inflation hors tabac pour les années 2019 à 2022. Le conseil d'administration de l'Agirc-Arrco aura la possibilité de majorer cette revalorisation de deux points supplémentaires si la situation du régime le permet.
- Les cas d'exonération des coefficients de solidarité prévus par l'accord du 17 novembre 2017 sont complétés : désormais la minoration ne s'applique pas aux retraités handicapés, aux retraités au titre du dispositif amiante, aux retraités au titre de l'inaptitude, aux retraités ayant apporté une aide effective à leur enfant handicapé, aux aidants familiaux et non plus aux bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), aux personnes en invalidité,

aux personnes ayant perçu l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et aux personnes qui se sont vu reconnaître une incapacité permanente d'au moins 20% à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Pour rappel, ce dispositif de minoration/majoration temporaire qui s'applique au montant de la retraite complémentaire concerne les personnes qui sont nées à compter du 1^{er} janvier 1957 et qui remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite Agirc-Arrco à taux plein après le 1^{er} janvier 2019.

Ce dispositif de minoration temporaire concerne la personne qui demande sa retraite complémentaire à la date à laquelle elle bénéficie du taux plein au régime de base. Dans ce cas, une minoration de 10% pendant 3 ans s'applique au montant de sa retraite complémentaire. La retraite cesse d'être minorée lorsque le retraité atteint l'âge de 67 ans et plus.

2. NÉGOCIATIONS MENÉES AU NIVEAU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES ET PAR LES ORGANISATIONS MEMBRES DE L'U2P

Le nombre d'accords signés au niveau des branches professionnelles (plus de 900), ainsi que la diversité de leurs thèmes caractérisent le dynamisme et la richesse du dialogue social à ce niveau.

Les organisations membres de l'U2P (Capeb, CGAD, CNAMS et UNAPL) participent également, directement à la richesse du dialogue social au niveau des branches professionnelles, dans le cadre de la restructuration des branches.

2.1. LES ACCORDS CONCLUS AU NIVEAU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Les branches professionnelles au sein desquelles des organisations représentant les petites et très petites entreprises (PE/TPE) sont représentatives ont été nombreuses à ouvrir une négociation. On en compte dans le bâtiment, dans l'alimentation de détail, dans les métiers de fabrication, de réparation et de services, dans les secteurs de la santé, du droit et des techniques et cadre de vie pour les professionnels libéraux.

Les sujets négociés dans ces branches professionnelles ont été très variés en 2019.

Si une majorité des accords conclus concerne la désignation de l'OPCO, la formation professionnelle et la contribution conventionnelle, d'autres thèmes ont été également abordés tels que les salaires minima, les classifications, l'égalité professionnelle, mais aussi les frais de santé, la complémentaire et la prévoyance ainsi que la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et

d'interprétation (CPPNI), le rapprochement de branches professionnelles, la mise à jour de certaines dispositions des conventions collectives nationales, etc.

S'agissant des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, elles sont peu nombreuses, la plupart des accords indique soit que les dispositions s'appliquent à l'ensemble des salariés, quel que soit l'effectif de l'entreprise, soit que la branche professionnelle est composée d'une majorité d'entreprises de moins de 50 salariés.

Néanmoins, certaines branches telles que celle des professions du verre, vitrail et cristal ont précisé, notamment à l'occasion de la conduite des négociations de branche, que la situation des entreprises de moins de 50 salariés pourra donner lieu à des stipulations spécifiques les concernant.

2.2. LES TRAVAUX MENÉS PAR LES ORGANISATIONS MEMBRES DE L'U2P DANS LE CADRE DE LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES

Bien qu'aucun accord n'ait été signé en 2019, les organisations membres de l'U2P sont moteurs et force de proposition s'agissant du chantier de restructuration des branches.

2.2.1. Les travaux menés par la Capeb

Le nombre de conventions collectives applicables dans le secteur du bâtiment a été considérablement réduit par le rattachement des 36 conventions collectives territoriales aux quatre conventions collectives nationales : celles relatives aux ouvriers des entreprises occupant jusqu'à dix salariés et aux ouvriers des entreprises de plus de dix salariés, issues des deux accords de branches conclus en mars 2018, celle relative aux employés, techniciens et agents de maîtrise, ainsi que celle relative aux cadres.

Toujours dans cette dynamique de restructuration des branches et afin de garantir la prise en compte effective des spécificités des TPE en permettant à leurs représentants d'élaborer des dispositions qui leurs sont adaptées, la Capeb a négocié le périmètre de deux branches professionnelles dans le secteur du bâtiment au travers de la mise en place de deux CPPNI et la négociation de deux conventions collectives nationales, l'une concernant les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (ouvriers ; employés, techniciens, agents de maîtrise [ETAM] et cadres) et l'une concernant les entreprises occupant plus de dix salariés (ouvriers, ETAM et cadres).

Il est à noter que le dialogue social est très actif au sein de ces deux périmètres comme en témoigne les accords apprentissage de décembre 2019.

En l'état actuel de la réglementation, le droit d'opposition à un accord paritaire est réservé à une ou plusieurs organisations d'employeurs représentant plus de 50% des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives. Ainsi, ce sont toujours les représentants

des grandes et très grandes entreprises qui en disposent et les représentants des plus petites sont dans l'incapacité de faire valoir leur opposition à des mesures qui ne leur sont pas appropriées.

Par conséquent, et par souci d'équité, la Capeb, comme l'ensemble des organisations membres de l'U2P, demande à ce qu'une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentant au moins 50% des entreprises adhérentes au niveau considéré puissent s'opposer à l'extension d'un accord.

2.2.2. Les travaux menés par la CGAD

Dans le secteur de l'artisanat et du commerce de l'alimentation, les organisations professionnelles d'employeurs ont travaillé sur le dossier du rapprochement des branches souhaitant rester maître du processus de restructuration et renforcer le poids conventionnel de professions partageant des caractéristiques communes et constituant un ensemble économique et social cohérent et estimant qu'à terme le secteur des métiers de l'alimentation (artisanat et commerce alimentaire de proximité) convergerait vers une branche unique.

Les travaux se poursuivront en 2020 avec la signature d'un accord de champ. Ils passeront certainement par une étape intermédiaire à la construction d'une branche unique.

2.2.3. Les travaux menés par la CNAMS

Malgré la diversité des métiers qu'elle représente, la CNAMS parvient également à coordonner un rapprochement entre certaines branches professionnelles, leurs activités, bien que différentes, présentant néanmoins plusieurs points de convergence, tels que notamment l'appel à des savoir-faire, l'importance de l'apprentissage, une présence sur l'ensemble du territoire et des activités non délocalisables, une production finale destinée à des consommateurs ou des utilisateurs, etc.

Les négociations entamées début 2019 avec les organisations patronales et syndicales de salariés devraient aboutir à la signature d'un accord relatif au champ d'application et d'un accord de méthode fin du premier semestre 2020.

2.2.4. Les travaux menés par l'UNAPL

L'UNAPL a poursuivi ses travaux relatifs à la création de la convention collective nationale des salariés des professions libérales (CCNSPL).

Consciente des enjeux engendrés par la volonté des pouvoirs publics de réduire le nombre de branches professionnelles, ce nouveau dispositif conventionnel a pour objectifs de préserver l'identité des professions libérales, de rassembler la famille libérale et lui assurer ainsi une meilleure représentation et couverture de son champ.

À la suite de réunions avec les trois grandes familles de l'UNAPL (santé, droit, technique et cadre de vie), un comité de pilotage technique dédié à la création de la CCNSPL a été mis en place par décision du bureau national du 12 septembre 2019. Ses travaux ont permis de finaliser une position patronale commune et un projet d'accord de méthode.

Les négociations de la CCNSPL seront ouvertes avec les organisations syndicales de salariés dans le courant de l'année 2020.

3. ACCORDS ISSUS DE LA RATIFICATION DES SALARIÉS

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective introduit la possibilité pour les chefs d'entreprises de moins de 20 salariés et dépourvues de représentation syndicale et de représentation du personnel, de soumettre leurs projets de texte à référendum.

Ces projets d'accord ou d'avenant portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise sont valides lorsqu'ils ont été ratifiés par la majorité des deux tiers des salariés.

Ce moyen d'action, certes à la main du chef d'entreprise, se distingue de la simple décision unilatérale.

Une présentation de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) des textes conclus dans les entreprises de un à dix salariés sur le premier semestre 2019 laisse présager une hausse des accords ratifiés dans ces entreprises par rapport à 2018 dans la mesure où 1 200 textes ont été ratifiés dès la première moitié de l'année 2019, contre près de 950 sur la totalité de l'année 2018.

Les accords référendaires ne représentent qu'un aspect de l'activité conventionnelle au sein des TPE. En effet, les chiffres dévoilés au comité d'évaluation des ordonnances du 22 septembre 2017 relatent 5 400 textes conclus au premier semestre 2019 dont une centaine a été signée par un délégué syndical et une autre centaine par un élu mandaté. Pour près de 4 000 textes, il s'agit de décisions unilatérales.

Une première analyse des thèmes traités indique que l'activité conventionnelle est tributaire des mesures législatives et/ou réglementaires: si 76% des textes concernent la rémunération, 73% abordent le système de primes, 15% des textes encadrent le temps de travail.

Les chiffres consolidés des textes conclus dans les TPE en 2019 et leur analyse plus fine révélera si la tendance observée au cours du premier semestre est confortée.

PARTIE 2
LE CONTEXTE
DE LA NÉGOCIATION
COLLECTIVE

Chapitre 1

Le contexte normatif en 2019

1. Rénover l'apprentissage et la formation professionnelle et la négociation collective	121
1.1. Une refonte du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage et une simplification de la collecte des fonds de la formation	122
1.2. Une transformation de l'apprentissage	123
1.3. Une rénovation en profondeur de la formation professionnelle continue	126
1.4. Vers la qualité et le contrôle renforcés de la formation	129
2. Favoriser le partage de la valeur ajoutée dans les entreprises	133
2.1. La simplification de la mise en place de l'intéressement dans les entreprises	133
2.2. La mobilisation des branches pour aider les PME à négocier des accords d'intéressement	134
2.3. Favoriser le pouvoir d'achat: reconduction de la prime exceptionnelle en 2020	135
3. Renforcer la protection sociale complémentaire	136
3.1. La réforme du «100% santé»	136
3.2. Le droit de résiliation sans frais des contrats de complémentaire santé	138

Le contexte normatif en 2019

1. RÉNOVER L'APPRENTISSAGE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Alors que la France fait face à une concurrence internationale accrue, les transformations majeures que connaissent les entreprises du pays et des secteurs entiers de l'économie – révolutions numérique et robotique, émergence d'une économie plus sobre en ressources utilisées – ont des effets importants sur les organisations de travail, les métiers et donc les compétences attendues de la part des actifs.

Dans ce cadre, après le renforcement du dialogue social porté par les ordonnances du 22 septembre 2017, une transformation profonde du système de formation professionnelle initiale et continue a été entreprise afin d'anticiper les mutations économiques et sociétales qui se font jour. Cette transformation s'est traduite dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui redessine entièrement le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage d'ici 2021.

Cette réforme de grande ampleur concerne aussi bien les dispositifs que les financements et les acteurs. Elle réorganise en profondeur le système d'apprentissage en le rendant plus attractif pour les jeunes, plus simple pour les employeurs et donne de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière grâce au compte personnel de formation monétisé (CPF). Par ailleurs, une rénovation complète de la gouvernance du système est opérée avec la création d'un établissement public, France compétences, institution nationale de régulation et de financement du secteur et la transformation du réseau des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO) aux champs professionnels plus strictement définis.

1.1. UNE REFORME DU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE ET UNE SIMPLIFICATION DE LA COLLECTE DES FONDS DE LA FORMATION

La réforme de la formation professionnelle à travers la reconfiguration de ses dispositifs passe par une refonte du système de répartition des ressources. Les changements intervenus concernant le système de gestion et de répartition des contributions modifiées ont permis, par ailleurs, d'adapter le système d'alternance, en le rendant plus souple.

Des fonds réunis dans une structure de répartition unique, France compétences et une collecte revue

Le taux de prélèvement obligatoire actuellement consenti pour la formation professionnelle et l'apprentissage est inchangé. Il est créé une « *contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance* », composée de la contribution à la formation professionnelle continue (FPC) et de la taxe d'apprentissage (TA). Deux régimes de financement sont maintenus, l'un pour la FPC, l'autre pour la contribution TA, permettant ainsi de maintenir le même champ d'assujettis qu'aujourd'hui. Ainsi, à titre d'exemple pour la TA, les associations et entreprises assujetties au bénéfice agricole ne subissent aucun prélèvement supplémentaire et un taux réduit est maintenu en Alsace-Moselle. Des taux différenciés selon les catégories d'entreprise sont également maintenus, entre les moins et les plus de 11 salariés, avec des taux de contribution formation professionnelle et apprentissage respectivement de 1,23% et 1,68% de la masse salariale.

Outre l'alternance, la contribution finance également le CPF, le conseil en évolution professionnelle (CEP) des actifs occupés hors agents publics, le développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés, la formation professionnelle et technologique initiale hors apprentissage et la formation des demandeurs d'emploi. La réforme vise également à financer, à hauteur de 1,5 milliard d'euros par an sur 2018-2022, le plan d'investissement dans les compétences, dont les « Pactes régionaux ».

Les pourcentages de répartition des fonds issus de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, de la contribution supplémentaire à l'apprentissage et de la contribution spécifique sur les contrats à durée déterminée sont déterminés par décision du conseil d'administration de France compétences, dans des fourchettes établies par décret. Il est maintenu un fonds mutualisé pour les très petites entreprises et petites et moyennes entreprises (TPE-PME) – mais alimenté par la contribution de toutes les entreprises – pour le développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Une fraction de la TA, qui représente 13% de la masse salariale, a été créée et reprend une partie des fonctions du précédent barème ou « hors quota ». Elle sera versée directement, sans intermédiaire, par les entreprises de plus de 11 salariés aux

établissements de formation initiale, en dehors des centres de formation d'apprentis (CFA) ou aux organismes de leur choix, dans le cadre d'une liste fixée par la loi. Les écoles de production sont intégrées à la liste des structures éligibles.

La collecte des contributions légales, hors solde de la TA versé directement par les entreprises aux établissements éligibles, sera *in fine* transférée au réseau des unions pour le recouvrement des cotisations de la sécurité sociale et des allocations familiales (URSSAF) ou de la Mutualité sociale agricole (MSA) selon un calendrier et dans des conditions à préciser par ordonnance. L'ensemble des fonds collectés est redirigé vers France compétences qui se charge de la répartition entre les opérateurs de compétences, les régions, les opérateurs du CEP « actifs occupés », l'État et la caisse des dépôts et des consignations (CDC) en charge du CPF. Les branches auront, par ailleurs, la possibilité de fixer des contributions conventionnelles ou volontaires qui pourront être reçues par les opérateurs de compétences.

1.2. UNE TRANSFORMATION DE L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage constitue toujours une voie de formation initiale, qui répond à la mission éducative de la nation. Mais le système est profondément revu, afin de remettre entreprises et apprentis au cœur du fonctionnement et du financement.

A. Un accès élargi à l'apprenti, un régime juridique du contrat de travail plus proche du droit commun

À compter du 1^{er} janvier 2019, l'apprentissage est désormais ouvert aux jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les jeunes de moins de 16 ans pourront débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir terminé le premier cycle d'enseignement secondaire (mêmes règles qu'aujourd'hui).

Les règles relatives à la durée du contrat d'apprentissage sont assouplies; celui-ci peut être de 6 mois et modulé en fonction des connaissances acquises antérieurement par l'apprenti (sans autorisation de l'inspection de l'apprentissage, à l'Éducation nationale).

Le contrat d'apprentissage se rapproche du droit commun du contrat de travail (durée du travail, règles de rupture, licenciement). La réglementation des conditions de travail est revue: la durée de travail hebdomadaire reste de 8 heures journalières et 35 heures hebdomadaires. Pour certaines activités dans des branches déterminées par décret, cette durée peut être étendue de droit à 10 heures journalières et jusqu'à 40 heures hebdomadaires, avec repos compensateurs. Une dérogation à titre exceptionnel pour les autres activités dans les branches non concernées par le décret mentionné ci-avant, peut être accrue de 5 heures, après accord de l'inspecteur du travail et avis conforme du médecin du travail. L'interdiction d'embauche des jeunes mineurs dans les débits de boissons est restreinte au service au bar.

La rupture à l'initiative de l'employeur est possible pour faute grave et inaptitude médicale, ou suite à l'exclusion définitive du CFA.

Une « démission » – rupture à l'initiative du jeune apprenti – est possible sous condition d'un recours à un médiateur et après un délai de préavis.

La procédure d'enregistrement et de contrôle *a priori* du contrat d'apprentissage auprès des chambres consulaires est remplacée par un simple dépôt auprès de l'OPCO. Les chambres consulaires perdent la mission d'enregistrement au 1^{er} janvier 2020. À partir de cette date, le dépôt est lié à la prise en charge financière par l'OPCO.

B. Les branches, responsables du financement au contrat d'apprentissage, à travers leurs opérateurs

Les CFA seront désormais financés au contrat, donc en fonction de leur activité, et non par subvention. Les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ont été déterminés par les branches, avec recommandations de France compétences, en avril 2019, afin de permettre aux CFA de disposer de la visibilité nécessaire pour préparer le changement de mode de financement (décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage). À défaut de la détermination de ces niveaux de prise en charge, seront appliqués les niveaux indiqués dans le décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

Les OPCO, paritaires, agréés depuis le 1^{er} avril 2019, seront chargés des versements de ces niveaux de prise en charge.

Les frais d'hébergement et de restauration des CFA pourront être financés en tant que frais annexes par les OPCO, dans la limite d'un plafond de 6 euros par nuitée et 3 euros par repas, fixé par arrêté. Des modulations de prise en charge des contrats d'apprentissage seront possibles (majoration pour les travailleurs handicapés, par exemple, dans la limite de 50% du niveau de prise en charge des contrats).

France compétences appuie les branches en analysant les coûts des CFA et en identifiant les divergences de traitement qui ne seraient pas justifiées (entre différentes branches, pour une même formation s'agissant de fonctions supports ou transversales, par exemple). Ce travail a donné lieu à des recommandations en mars-avril sur les données remontées par les branches. Lorsqu'elles n'ont pas fixé les modalités de prise en charge du financement de l'alternance, ou lorsque ces modalités ne convergent pas vers les recommandations émises par France compétences, le niveau de prise en charge des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage est celui fixé par le décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

Les ouvertures de CFA sont libres, sous réserve d'une simple déclaration d'activité à la direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation,

du travail et de l'emploi (Direccte) et du respect des obligations « qualité » (cf. *supra*). Les régions ne décident plus de la carte des formations par apprentissage et du « schéma prévisionnel de développement de l'apprentissage ». Au sein des contrats de plan régionaux de développement des formations professionnelles, des orientations non contraignantes peuvent être définies. Celles-ci permettent à la région, à l'État et aux partenaires sociaux de partager leur vision de la formation tout au long de la vie. La carte des formations hors apprentissage (voie scolaire professionnelle) est maintenue avec une codécision entre le recteur et le président du conseil régional.

Les CFA se voient appliquer les mêmes règles que les organismes de formation continue (avec deux spécificités, les conseils de perfectionnement et le maintien d'un contrôle pédagogique sur les diplômés).

C. Une simplification des aides, un statut de l'apprenti amélioré

Une aide unique pour les employeurs d'apprentis des entreprises de moins de 250 salariés et pour les apprentis de niveau IV et V a été créée au 1^{er} janvier 2019 et financée sur le budget de l'État (programme 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi »). Elle fusionne l'aide aux TPE pour leurs jeunes apprentis (TPE JA), de même que les aides régionales (prime à l'apprentissage, aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire), qui sont donc supprimées pour les contrats signés à compter de cette date et remplacées par cette nouvelle aide. Néanmoins, ces aides sont dues pour tous les contrats signés jusqu'au 31 décembre 2018.

Certaines des missions des CFA relatives à l'hébergement, la restauration, le transport des apprentis pourront être prises en charge financièrement (cf. *supra*) par les OPCO, en complément du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage. Une aide de 500 euros au permis de conduire, financée par France compétences est prévue pour tous les apprentis, selon les modalités précisées par le décret 2019-1 du 3 janvier 2019 relatif à l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis.

La rémunération minimale des apprentis les plus jeunes est revue à la hausse (30 euros de plus par mois pour un niveau certificat d'aptitude professionnel [CAP] la première année). La nouvelle grille de rémunération plancher a été publiée à la fin du mois de décembre 2018. Les branches professionnelles par accord, ou les entreprises, pourront aller au-delà de ce plancher réglementaire.

Le statut des apprentis et des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation en mobilité, dans et hors Union européenne, est précisé.

D. Développement d'autres formes d'alternance

Les périodes de professionnalisation sont supprimées, mais un dispositif de promotion et de reconversion par alternance pour les salariés en contrat à durée indéterminée dit « Pro-A » est créé, dans des conditions qui sont précisées par voie réglementaire. Les publics jusqu'au niveau III du brevet de technicien supérieur (BTS) seront concernés, sur des durées de formation de 150 heures minimum (le dispositif est calé sur les contrats de professionnalisation). La formation associera des enseignements généraux, professionnels et technologiques et pourra se dérouler pour tout, ou partie, en dehors du temps de travail. Lorsqu'elle se déroule pendant le temps de travail, elle donne lieu au maintien de la rémunération.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a complété les modalités d'accès à ce dispositif en l'étendant aux salariés en activité partielle. Elle a également conditionné l'accès à ce dispositif par l'existence d'une liste des certifications professionnelles, définie par un accord de branche étendu au regard **des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences**.

Par ailleurs, une expérimentation est conduite pendant 3 ans (à compter du 1^{er} janvier 2019) sur le contrat de professionnalisation « à objet élargi » pour acquérir des compétences définies entre l'employeur et l'OPCO. Aucun ciblage de public n'est requis, mais la recherche de blocs de compétences gagnera à être encouragée. Les OPCO seront chargés de l'ingénierie auprès des entreprises, notamment des PME.

1.3. UNE RÉNOVATION EN PROFONDEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La transformation s'appuie sur les principes déjà posés par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale – droits reposant sur l'initiative individuelle pour la formation, nécessité d'un conseil en évolution professionnelle pour accompagner et expertiser les projets, faciliter les reconversions, maintien d'un effort financier pour favoriser la formation des salariés des PME – issue de l'accord national interprofessionnel (ANI) de décembre 2013. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel vise à simplifier et à modifier les modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle continue, en supprimant des intermédiations sans valeur ajoutée.

A. Le renforcement du CPF et du droit d'initiative individuelle à la formation garantis collectivement

Le rôle désormais central du CPF, qui s'était fortement développé, est réaffirmé par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui offre à chaque actif des droits effectifs, individuels et universels lui permettant de se former et d'acquérir des compétences quelle que soit sa situation de départ et de décider de son propre avenir professionnel.

Le droit et le système d'accès à la formation sur initiative individuelle est unifié avec un compte personnel de formation qui fusionne le CPF antérieur (géré par les OPCA pour les salariés) et le congé individuel de formation (CIF) financé par les fonds de gestion des congés individuels de formation (Fongecif) et les organismes paritaires collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF) nationaux. La CDC devient le seul organisme gestionnaire du CPF, à partir de 2020. À cette date, elle sera notamment chargée de payer l'organisme de formation pour les actions de formation choisies par les titulaires du CPF à travers une application numérique qui permettra de choisir sa formation sans intermédiaire. Son lancement est engagé depuis novembre 2019.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CPF est comptabilisé non plus en heures, mais en euros. Le compte est crédité de 500 euros par an pour les salariés à temps plein, dans la limite de 5000 euros à compter des droits acquis au titre de l'année 2019.

Les publics les plus fragiles s'appuieront sur des droits renforcés, l'alimentation du CPF étant portée pour les salariés les moins qualifiés, de niveau inférieur ou égal au niveau V du CAP, à 800 euros dans la limite de 8000 euros, qui permettront de concrétiser l'objectif d'acquisition d'un niveau supplémentaire de qualification par tout actif au cours de son parcours professionnel.

Les salariés à temps partiel dont le volume d'heures est compris entre 50% et 100%, qui sont à 80% des femmes, bénéficieront des mêmes rythmes d'acquisition des droits à la formation que les salariés à temps plein afin de renforcer l'accès à la formation et l'employabilité. Une proratisation des droits est maintenue pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50% du temps complet.

Une majoration de l'alimentation des droits d'un montant de 300 euros par an est également prévue pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (décret n° 2019-566 du 7 juin 2019 relatif à la majoration de l'alimentation du CPF pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi).

La liste des personnes publiques ou privées susceptibles d'abonder un CPF est élargie sans limitation. Au sein d'une entreprise ou d'un groupe, la coconstruction d'un parcours de formation entre le salarié et son employeur peut être favorisée, par un accord collectif avec les partenaires sociaux. Celui-ci peut permettre à l'entreprise de mobiliser le CPF de tout ou partie de ses salariés, sous réserve du consentement de ces derniers. L'entreprise pourra alors recevoir de la CDC tout ou partie du CPF des salariés pour participer au financement des formations des

salariés identifiées dans l'accord, mais devra participer au cofinancement de ces formations.

Le périmètre des formations accessibles avec le CPF est par ailleurs élargi à tous les diplômes et titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et des certifications ou habilitations inscrites au répertoire spécifique (qui se substitue à l'« inventaire »), au 1^{er} janvier 2019. Les différentes listes éligibles gérées par les partenaires sociaux sont supprimées.

B. L'accent sur la transition professionnelle de longue durée

Une modalité particulière du CPF – le CPF de transition professionnelle – permet de financer des formations certifiantes, plus longues pour des salariés souhaitant changer de métier ou de profession. Dans ce cadre, un congé spécifique est possible et les règles de prise en charge (dont la rémunération), inspirées du congé individuel de formation, seront déterminées par voie réglementaire.

Les partenaires sociaux, réunis au sein d'une commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) décident du financement complémentaire (en plus des droits acquis nécessairement mobilisés par la personne) de ces projets de transition professionnelle. Afin d'optimiser les temps de formation et les financements dédiés, il est demandé aux organismes de formation un positionnement préalable, vérifié par la commission, pour prendre en compte les acquis et compétences du bénéficiaire.

Ces CPIR ont été agréées au second semestre 2019 par l'État. Elles sont aussi chargées d'attester du caractère réel et sérieux du projet de reconversion du démissionnaire, ce qui permet de déclencher les droits à assurance chômage. En 2019, la loi a prévu que les associations habilitées au titre des Fongecif assumaient les missions de ces CPIR, et délivraient le conseil en évolution professionnelle (CEP), jusqu'au 31 décembre 2019. Leur financement est assuré par France compétences.

Enfin, l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel vient supprimer la date d'échéance de l'utilisation des droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) fixée initialement au 1^{er} janvier 2021: ils peuvent ainsi être utilisés sans limite de temps dès lors qu'ils sont renseignés dans le système d'information du CPF par le bénéficiaire au plus tard le 31 décembre 2020. En outre, les droits acquis au titre du DIF sont pris en compte pour le calcul des plafonds de droits au titre du CPF.

C. Un accompagnement renforcé par un CEP gratuit

Le renforcement des capacités individuelles d'accès au CPF doit s'accompagner de ressources complémentaires pour aider les actifs à choisir et à construire leur projet professionnel, passant, ou non, par une action de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE), ou un bilan de compétences. C'est le rôle du service public de l'emploi pour les demandeurs d'emploi, dont les acteurs (Pôle emploi, missions locales, Cap emploi, Association pour l'emploi des cadres [APEC]) restent chargés du CEP de droit.

En revanche, pour les actifs occupés (salariés et travailleurs indépendants hors agents publics), des prestataires de CEP ont été installés au 1^{er} janvier 2020. Ces prestataires ont été sélectionnés *via* un marché public de France compétences, sur la base d'un allotissement régional. L'avis du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) a été requis sur les offres positionnées sur chaque région.

Les opérateurs ont été choisis dans le respect des principes applicables en matière de droit de la concurrence. À partir du 1^{er} janvier 2020, les fonctions de financeur et de prestataire de conseil en amont sont dissociées. De manière transitoire, les associations existant en 2019 sous le nom de Fongecif et les Opacif nationaux ont poursuivi en 2019 leur activité de CEP.

Les régions ont perdu la compétence de désigner des opérateurs du CEP, néanmoins, elles poursuivent la coordination des actions de l'ensemble des organismes participant au service public régional de l'orientation (actions de professionnalisation inter-réseaux, salons d'orientation, etc.), qui comprend les opérateurs du CEP.

1.4. VERS LA QUALITÉ ET LE CONTRÔLE RENFORCÉS DE LA FORMATION

La réforme a fait apparaître une plus grande exigence en termes de qualité pour une régulation du marché de l'offre de formation. Pour cela, le législateur a prévu une nouvelle procédure d'accréditation pour les organismes certificateurs. France compétences est responsable de la création du référentiel unique des organismes de formation certifiés. Les financeurs des actions de formation, les OPCO, entre autres, sont garants de la qualité de la formation dispensée dans la mesure où ils doivent s'assurer de la capacité du prestataire de formation, établie sur la base des critères définis par le décret.

A. Les nouvelles modalités de la certification « qualité » délivrée par les organismes accrédités

Le décret n° 2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle fixe les nouvelles conditions d'organisation du marché de la formation professionnelle. L'exigence accrue de qualité passe par la création d'un référentiel national unique pour les organismes qui dispensent des actions concourant au développement des compétences (actions de formation, bilans de compétences, actions de VAE et action de formation par apprentissage). Ce référentiel, mis en place par décret, après avis de France compétences, définit les normes « qualité », ainsi que les indicateurs et les modes de preuve attendus.

À compter du 1^{er} janvier 2021, l'obligation d'une certification « qualité » pour les organismes de formation continue, les centres de formation par apprentissage, les prestataires d'accompagnement à la VAE, les prestataires de bilans de compétences qui répondent à la commande publique est instaurée pour l'accès aux fonds publics (Pôle emploi, régions, etc.) ou mutualisés (CPF, alternance, etc.). La certification devra être délivrée par un organisme accrédité par le comité français d'accréditation (Cofrac), ou par des instances de labellisation reconnues par France compétences, pour des labels, notamment publics, présentant des garanties équivalentes. L'arrêté du 6 juin 2019 relatif aux modalités d'audit associées au référentiel national mentionné à l'article D. 6316-1-1 du code du travail définit les critères d'évaluation des organismes de formation par les organismes certificateurs.

L'obligation de déclaration d'activité est maintenue pour l'ensemble des organismes de formation (y compris ceux qui ne perçoivent pas de fonds mutualisés ou publics). À partir du 1^{er} janvier 2019, elle est nécessaire pour tout nouveau prestataire pour des actions de formation par apprentissage, les CFA existants étant, quant à eux exonérés de cette obligation de déclaration jusqu'en 2020.

L'inspection de l'apprentissage de l'Éducation nationale n'est plus chargée du contrôle administratif et financier des CFA, rôle assumé uniquement dans les territoires par les services de contrôle des Direccte.

B. Un contrôle renforcé de l'obligation de formation par l'employeur

L'obligation pour l'entreprise de maintenir l'employabilité des salariés est conservée. La logique est bien d'aider et d'inciter les entreprises à investir directement dans le « capital humain » de leurs salariés. Le plan de formation de l'entreprise est simplifié et devient le plan de développement des compétences. La loi distingue désormais les formations obligatoires (du fait d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires) de celles qui ne le sont pas.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, l'obligation d'entretiens professionnels tous les 2 ans est maintenue. Toutefois, un accord de branche peut modifier cette fréquence et ses modalités de mise en œuvre. La loi modifie les exigences d'accompagnement des entreprises dont le non-respect peut donner lieu à une sanction consistant à abonder le CPF du salarié lésé. Le montant de cet abondement sera

déterminé par décret et mis en place en 2021, pour les entreprises de 50 salariés et plus en cas de non-respect de ces entretiens et lorsque l'employeur n'aura pas proposé au moins une formation non obligatoire à son salarié. Jusqu'au 31 décembre 2020 (disposition transitoire introduite par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019), l'employeur peut aussi justifier de l'accomplissement de ses obligations en la matière à l'égard d'un salarié lorsque ce dernier a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens prévus et de deux des trois mesures suivantes :

- a) le salarié a suivi au moins une action de formation,
- b) le salarié a acquis des éléments de certification,
- c) le salarié a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

C'est une logique incitative à une bonne gestion des ressources humaines qui est privilégiée. L'action de formation est définie comme « *un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel* » et concourant au développement des compétences, pouvant être réalisée en tout ou partie à distance ou en situation de travail. Les différentes catégories de formation sont réduites de treize à quatre à travers désormais l'action de formation (continue), le bilan de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience et les actions de formation par apprentissage.

Le droit au congé pour la VAE est confirmé et les contours de l'entretien obligatoire avec le jury d'évaluation sont précisés.

Les blocs de compétences sont définis dans la loi : ce sont des ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées. Ils sont éligibles en tant que tels au CPF.

C. La construction avec les partenaires sociaux des diplômes et titres professionnels et leur révision

En amont de la formation, une élaboration des diplômes et titres professionnels plus dynamique, construite avec les partenaires sociaux, constitue une condition *sine qua non* pour le développement de la formation professionnelle.

Au-delà de l'existence des commissions professionnelles consultatives chargées d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle, les commissions analogiques, compétentes cette fois pour les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État, ont été instituées par le décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

À l'exception de l'enseignement supérieur, tous les diplômes et titres professionnels nouveaux ou revus des ministères (baccalauréat professionnel, CAP, CAP agricoles, mentions complémentaires, titres du ministère du Travail, etc.) seront établis après avis conforme de commissions professionnelles consultatives. Celles-ci comportent, au moins pour moitié de leurs membres, **des représentants des partenaires sociaux**. C'est donc la logique de coconstruction qui prévaut. Les

partenaires sociaux (notamment dans les branches) pourront aussi proposer un référentiel d'activités à traduire en certification professionnelle.

Ces diplômes et titres publics comme privés (appelés certifications professionnelles) sont enregistrés dans un répertoire national, dont la tenue et l'actualisation sont confiées à France compétences. Une commission *ad hoc*, soumise à des règles de nomination et de déontologie particulières, est chargée de décider de l'enregistrement des certifications professionnelles et de leur mise en ligne sur un site public.

Une plus grande efficacité et transparence de la part des organismes privés créateurs de certifications professionnelles est recherchée. France compétences, ayant hérité des missions de la commission nationale des certifications professionnelles, dissoute au 31 décembre 2018, rend un avis conforme à leur enregistrement. Les organismes certificateurs devront transmettre **au moins tous les 2 ans** des données sur l'insertion professionnelle des titulaires de leurs certifications. Les conditions d'honorabilité de ces organismes seront mieux contrôlées.

Afin de favoriser la prise en compte des renouvellements des savoirs et des savoir-faire, la durée d'enregistrement des diplômes et titres professionnels est limitée à 5 ans. Les ministères devront aussi se conformer aux recommandations de la commission chargée de la certification professionnelle de France compétences pour les reconnaissances mutuelles (passerelles pour développer les suites de parcours) et la construction des blocs de compétences.

2. FAVORISER LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE DANS LES ENTREPRISES

Le Gouvernement a souhaité engager une réforme en profondeur de l'épargne salariale dans le cadre de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (Pacte), avec pour objectifs d'une part de « faire grandir les entreprises pour qu'elles créent plus d'emplois » et d'autre part, de « redéfinir la place de l'entreprise dans la société afin de mieux associer les salariés ». Cette réforme poursuit une dynamique déjà engagée à travers la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2019, qui a supprimé le forfait social sur les sommes versées au titre de l'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés et sur l'ensemble des sommes versées (intéressement, participation et abondements de l'employeur sur un plan d'épargne salariale) dans les entreprises de moins de 50 salariés.

2.1. LA SIMPLIFICATION DE LA MISE EN PLACE DE L'INTÉRESSEMENT DANS LES ENTREPRISES

Plusieurs mesures destinées à développer la mise en place d'accord de participation, d'intéressement et de plans d'épargne salariale, notamment dans les TPE et dans les PME, figurent dans la loi Pacte, en particulier :

- Les exonérations de cotisations et contributions sociales attachées aux primes d'intéressement sont sécurisées pour toute la durée de l'accord, dès lors qu'à l'issue du délai réglementaire de 4 mois, augmenté de 2 mois, l'administration n'a formulé aucune observation sur la conformité de l'accord.
- Le mode de calcul des effectifs de la participation est désormais harmonisé sur celui prévu par le code de la sécurité sociale. La loi Pacte opère une rationalisation des seuils d'effectifs et introduit un délai de 5 ans en cas de franchissement de ces derniers, ce qui permettra à une entreprise de bénéficier plus longtemps de l'exonération du forfait social.
- La continuité de l'accord d'intéressement est facilitée, en cas de rupture dans la mise en place des instances de représentation du personnel ou en cas de modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, notamment par fusion, cession ou scission.
- L'intéressement de projet est assoupli. Dans les entreprises disposant d'un accord d'intéressement, cet accord pourra dorénavant comporter un intéressement de projet définissant un objectif commun à tout ou partie des salariés de l'entreprise.
- Les bénéficiaires de l'intéressement sont désormais étendus au conjoint collaborateur ou associé, lié au chef d'entreprise par un Pacte civil de solidarité (Pacs).

En outre, l'actionnariat salarié devrait être stimulé grâce à la réduction de moitié du forfait social pour l'abondement employeur sur les fonds d'actionnariat salarié

et d'une décote renforcée pour les titres proposés aux salariés. La loi ouvre également à l'employeur la possibilité d'abonder unilatéralement un support d'investissement en actionnariat salarié dans un plan d'épargne d'entreprise (PEE).

Le décret n° 2019-862 du 20 août 2019 portant application des dispositions de la loi Pacte en matière d'épargne salariale et d'actionnariat salarié et l'instruction interministérielle n° DGT/RT3/DSS/DGT/2019/252 du 19 décembre 2019 sont venues préciser ces différentes mesures.

Enfin, la loi Pacte simplifie et renforce l'attractivité de l'épargne retraite supplémentaire, notamment en rendant totalement portables les nombreux produits existants (plan d'épargne retraite populaire [PERP], plan d'épargne pour la retraite collectif [Perco], le régime à cotisations définies à l'article 83, etc.), en permettant un déblocage anticipé pour l'achat de la résidence principale, en ouvrant la possibilité d'une sortie en rente ou en capital au moment de la retraite et en offrant de meilleurs rendements grâce à une gestion adaptée sur la longue durée (gestion pilotée). L'ordonnance du 23 juillet 2019, qui est complétée d'un décret du 30 juillet 2019 et d'un arrêté, met en application les principes de la loi Pacte en créant trois nouveaux produits d'épargne retraite, dont le produit d'épargne retraite d'entreprise collectif, qui sont commercialisables depuis le 1^{er} octobre 2019.

2.2. LA MOBILISATION DES BRANCHES POUR AIDER LES PME À NÉGOCIER DES ACCORDS D'INTÉRESSEMENT

La loi Pacte a renouvelé l'obligation pour les branches professionnelles de négocier un régime de participation et d'intéressement avant le 31 décembre 2020 et a étendu cette obligation de négociation au plan d'épargne salariale. Des critères de performance relevant de la responsabilité sociale des entreprises pourront également être intégrés à la négociation relative aux accords d'intéressement de branche. Par cette mesure, le Gouvernement entend poursuivre son travail de promotion des dispositifs d'épargne salariale auprès des branches professionnelles afin que les entreprises de la branche, en particulier des plus petites, puissent opter pour l'application directe de l'accord de branche ainsi négocié.

Afin de mieux faire connaître ces mesures aux entreprises et aux branches professionnelles, et les encourager à mettre en place des dispositifs d'intéressement et de participation, Bruno Le Maire, ministre de l'Économie et des Finances, et Muriel Pénicaud, ministre du Travail, ont nommé ambassadeurs à l'intéressement et à la participation messieurs Thibault Lanxade, François Perret et madame Carole Couvert. Leur mission consiste notamment à rencontrer les branches professionnelles pour faire le point avec elles sur leur situation et leurs objectifs au regard des dispositifs de partage de la valeur.

Au 31 décembre 2019, 16 branches professionnels ont conclu un accord de branche d'intéressement, identifié comme dispositif prioritaire par le Gouvernement, car particulièrement adapté aux spécificités des TPE-PME. Il s'agit des branches *du négoce de l'ameublement, des banques, de l'union nationale des caisses de sécurité*

sociale (UCANSS), du bâtiment et travaux publics et des travaux publics, des détaillants de la chaussure, de l'industrie alimentaire, de l'importation-exportation, du commerce et de la réparation des tracteurs et matériels agricoles, des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, de la cosmétique et esthétique parfumerie, des exploitations frigorifiques, de l'animation, du notariat, des entreprises artistiques et culturelles et du thermalisme.

2.3. FAVORISER LE POUVOIR D'ACHAT : RECONDUCTION DE LA PRIME EXCEPTIONNELLE EN 2020

Toujours dans un objectif de développement des dispositifs de partage de la valeur, la LFSS pour 2020 reconduit la possibilité de verser une prime exceptionnelle exonérée de contributions et cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, si l'entreprise concernée est couverte par un accord d'intéressement.

Pour que le dispositif soit simple et accessible à tous les salariés, y compris des PME, il est prévu, à titre exceptionnel, la possibilité de ramener la durée de l'accord d'intéressement jusqu'à 1 an (contre 3 en principe). La prime exceptionnelle peut être mise en place par un accord spécifique, dans les mêmes conditions de conclusion que l'intéressement, ou par décision unilatérale de l'employeur. Par ailleurs, les établissements et services d'aide par le travail, les associations et fondations d'utilité publiques sont exonérées de la condition d'avoir mis en place un accord d'intéressement.

Les autres conditions d'exonérations sont inchangées par rapport à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2019 : les employeurs ont la possibilité de verser à leurs salariés une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat exonérée, dans la limite de 1000 euros par bénéficiaire, de toutes cotisations et contributions sociales, de contribution sociale généralisée et de contribution au remboursement de la dette sociale et d'impôt sur le revenu pour le salarié. Par ailleurs, seules les primes versées aux salariés dont la rémunération est inférieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum interprofessionnel de croissance ouvriront droit aux exonérations fiscales et sociales. En aucun cas, la prime exceptionnelle ne peut se substituer à la rémunération habituelle ou à une autre prime qui serait due aux salariés de l'entreprise.

La prime peut être versée entre la date d'entrée en vigueur de la LFSS pour 2020 et le 30 juin 2020 et sera modulable en fonction du salaire, du temps de présence, de la catégorie professionnelle ou en combinant ces critères.

3. RENFORCER LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Régimes collectifs de protection sociale complémentaire et contrats collectifs sont étroitement liés. Les partenaires sociaux déterminent d'abord, au travers d'une convention, d'un accord collectif de travail ou d'une décision de l'employeur, le niveau et le type de garanties minimales dont bénéficient les salariés, ces dispositifs se traduisent dans les contrats collectifs proposés par les organismes assureurs, qui gèrent les régimes ainsi constitués et versent les prestations aux salariés. Ainsi, toute modification de l'encadrement normatif des contrats collectifs, comme la réforme du « 100% santé » et la résiliation infra-annuelle des contrats de complémentaire santé, intéresse également la négociation collective.

3.1. LA RÉFORME DU « 100% SANTÉ »

Le « 100% santé » a été instauré par la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2019⁽¹⁾. Cette réforme vise à garantir l'accès à une offre de soins et d'équipements médicaux sans reste à charge pour les assurés, après prise en charge de l'assurance maladie obligatoire et de leur assurance maladie complémentaire. Les soins et équipements médicaux ciblés par la réforme sont les équipements d'optique, les aides auditives et les soins prothétiques dentaires. Ces postes de soins sont en effet les domaines qui, jusqu'alors, présentent les restes à charge les plus élevés. Dorénavant, les personnes couvertes par une complémentaire santé bénéficient de la prise en charge intégrale des soins et équipements compris dans le panier « 100% santé ». Depuis l'entrée en vigueur de la réforme au 1^{er} janvier 2020, tous les contrats d'assurance complémentaire solidaires et responsables⁽²⁾ couvrent le panier « 100% santé », pour l'optique et une première partie des soins prothétiques dentaires⁽³⁾.

Cette réforme impacte la négociation collective en matière de protection sociale complémentaire. Depuis la généralisation de la complémentaire santé en entreprise⁽⁴⁾, les employeurs du secteur privé doivent mettre en place une complémentaire santé collective et obligatoire au bénéfice de l'ensemble de leurs salariés. Tant le contenu de cette couverture que le formalisme nécessaire à sa mise en place sont encadrés par le code de la sécurité sociale (*cf. schéma infra*).

- S'agissant du contenu, le code de la sécurité sociale prévoit à la fois des plafonds et des planchers de prise en charge à respecter. D'une part, sont établis un ensemble de garanties minimales devant obligatoirement être prises en charge par les couvertures santé collectives (par exemple, prise en charge de 100 euros

1) Article 51 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la Sécurité sociale pour 2019.

2) Le cahier des charges des contrats solidaires et responsables est prévu aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

3) L'entrée en vigueur de la réforme étant progressive, les aides auditives et une seconde partie des soins prothétiques dentaires seront intégralement remboursés à compter du 1^{er} janvier 2021.

4) Article L 911-7 du code de la sécurité sociale, tel que modifié par l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015.

minimum d'un équipement optique)⁵⁾. D'autre part, le cahier des charges des contrats solidaires et responsables fixe des plafonds de prise en charge maximale pour certains soins et équipements (par exemple, les aides auditives sont remboursées par période de 4 ans à hauteur de 1700 euros maximum par oreille)⁶⁾. Les décrets encadrant le contenu de ces régimes collectifs de frais de santé ont été modifiés en 2019 pour en tenir compte. Les périodicités, plafonds et planchers de prises en charge ont notamment été revus dans l'objectif de garantir l'équilibre économique de la réforme.

- S'agissant du formalisme, les régimes collectifs de frais de santé doivent être instaurés par un acte juridique de droit du travail, qui peut prendre la forme d'un accord collectif, d'une décision unilatérale de l'employeur ou d'un référendum d'entreprise⁷⁾. Les actes juridiques instituant les garanties dans l'entreprise doivent être mis en conformité avec le «100% santé» lorsqu'ils prévoient expressément le type de garanties et le niveau des remboursements pris en charge par le contrat collectif.

Conformément à la LFSS pour 2019, les partenaires sociaux sont tenus d'engager une négociation afin que la convention ou l'accord de branche soit rendu conforme, avant le 1^{er} janvier 2020, au nouveau cahier des charges du contrat responsable. Toutefois, compte tenu des délais inhérents à la négociation collective, les partenaires sociaux bénéficient d'une période de tolérance pour mettre en conformité les accords collectifs et assurer la concordance entre actes juridiques fondateurs et contrats collectifs d'assurance⁸⁾. Cette période de tolérance permet aux employeurs de conserver, sous conditions, le bénéfice des exonérations d'assiette de cotisations attachées aux contrats solidaires et responsables⁹⁾. Cette période de tolérance concerne les entreprises dont le contrat collectif d'assurance est, depuis le 1^{er} janvier 2020, conforme à la nouvelle réglementation, dans les cas où :

- le régime collectif frais de santé est directement instauré dans l'entreprise par un accord ou une convention collective de branche, qui n'est pas conforme à la nouvelle réglementation au 1^{er} janvier 2020 ;
- le régime collectif frais de santé est instauré par un accord d'entreprise ou un accord référendaire qui n'est pas conforme à la nouvelle réglementation au 1^{er} janvier 2020.

Le «100% santé» comprend également un volet relatif à l'amélioration de la lisibilité des contrats de complémentaire santé. Les organismes complémentaires

5) Article D. 911-1 du code de la sécurité sociale, tel que modifié par le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé.

6) Article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tel que modifié par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires.

7) Article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

8) Les partenaires sociaux et les employeurs sont tenus par leur obligation de renégociation prévue par l'article 51 de la LFSS pour 2019.

9) L'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale prévoit que les contrats responsables ouvrent le bénéfice des exonérations d'assiette de cotisations et de contributions sociales, dans les conditions fixées à l'article L. 242-1 du même code.

se sont ainsi engagés⁽¹⁰⁾ à favoriser la comparaison entre les contrats, avec notamment l'harmonisation des libellés des garanties dans tous les documents et des exemples de remboursement dans les documents précontractuels. Les partenaires sociaux sont ainsi invités, dans les conventions et accords collectifs prévoyant le détail des garanties en matière de santé, à retenir les nouvelles modalités d'expression des garanties, telles que prévues par l'accord signé en février 2019 par la Fédération française de l'assurance, la Fédération nationale de la mutualité française, le Centre technique des institutions de prévoyance et l'Union nationale des organismes complémentaires d'assurance maladie.

3.2. LE DROIT DE RÉSILIATION SANS FRAIS DES CONTRATS DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

La loi n° 2019-733 du 14 juillet 2019 relative au droit de résiliation sans frais de contrats de complémentaire santé vise à donner la possibilité aux assurés, particuliers pour les contrats individuels et personnes morales (entreprises ou associations souscriptrices) pour les contrats collectifs, de résilier sans frais et à tout moment après la première année de souscription⁽¹¹⁾, des contrats de complémentaire santé. La faculté de résiliation infra-annuelle ouverte dès 2014 à un grand nombre de contrats (téléphonie, fourniture d'énergie, assurance automobile, etc.) est ainsi étendue aux contrats d'assurance santé⁽¹²⁾. Cette mesure de simplification donne plus de liberté aux assurés et leur permet de bénéficier d'une concurrence accentuée en matière de couverture complémentaire santé. La mesure entrera en vigueur à une date prévue par décret, et au plus tard au 1^{er} décembre 2020.

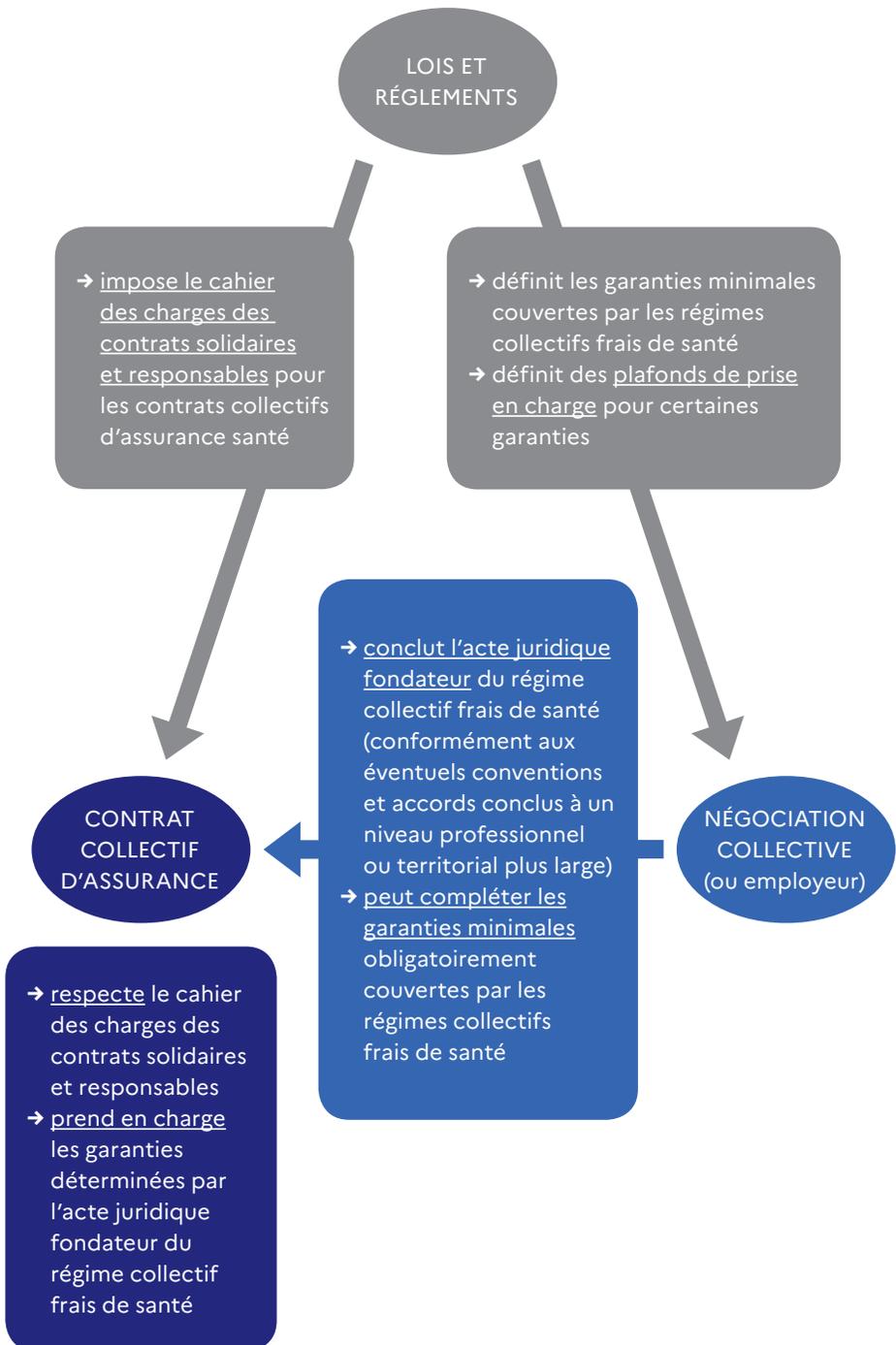
Concernant les contrats collectifs obligatoires, la mesure offre la faculté de résiliation infra-annuelle à la personne morale souscriptrice seule. Par conséquent, le salarié qui bénéficie d'un contrat collectif obligatoire ne peut pas le résilier unilatéralement. Par ailleurs, le texte prévoit que l'organisme assureur du nouveau contrat collectif peut se charger des formalités de résiliation, afin de prévenir le risque d'interruption de la couverture des salariés. Enfin, cette loi renove également les obligations d'information incombant à l'organisme assureur vis-à-vis des souscripteurs, personnes physiques comme personnes morales. Désormais, les organismes assureurs devront ainsi communiquer, y compris avant la souscription, le rapport entre les prestations versées et les cotisations affectées au financement de ces prestations, ainsi que le taux de frais de gestion.

10) Accord du 14 février 2019 sur la lisibilité des garanties des contrats de complémentaire santé.

11) La résiliation peut intervenir un an après la souscription du contrat, dans un délai d'un mois à partir de la notification de la demande à l'organisme assureur.

12) Loi n° 2014-344 du 17 mars 2014 relative à la consommation dite « loi Hamon ».

Encadrement législatif et réglementaire des régimes collectifs de santé



Chapitre 2

Action de l'État

1. L'accompagnement de l'État dans la mise en œuvre des réformes portant sur le dialogue social	143
1.1. Les actions favorisant le développement du dialogue social	143
1.2. Les actions destinées à faciliter le dialogue social dans le domaine des conditions de travail	153
1.3. Retour sur la journée des « Réussites du dialogue social »	154
2. La restructuration des branches professionnelles	155
2.1. Rappel du contexte et du cadre juridique de la restructuration des branches	155
2.2. Le bilan du chantier de la restructuration	157
3. L'appui à la négociation de branche et l'extension des accords	161
3.1. Le rôle et l'activité des CMP en 2019	161
3.2. L'extension des accords en 2019	166

1. L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ÉTAT DANS LA MISE EN ŒUVRE DES RÉFORMES PORTANT SUR LE DIALOGUE SOCIAL

1.1. LES ACTIONS FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

A. L'accompagnement de la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE)

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales relative prévoit, pour les entreprises, la mise en place d'un CSE en remplacement des anciennes institutions représentatives du personnel, au plus tard le 31 décembre 2019.

Afin d'accompagner les acteurs économiques et sociaux au cœur de cette transformation, la direction générale du travail (DGT) a mené, au cours de l'année 2019, différentes initiatives de communication interne et externe.

La DGT a ainsi mis à la disposition des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), la liste des entreprises qui devaient organiser les élections professionnelles au cours de l'année 2019, en exploitant le système d'information de mesure de l'audience de la représentativité syndicale (MARS), dans lequel sont renseignés les résultats des élections professionnelles, les dates des élections et les durées des mandats. Ces informations ont permis d'identifier les entreprises qui ont manqué à leur obligation d'envoyer leur procès-verbal (PV) d'élection au centre de traitement des élections professionnelles (CTEP), ou bien celles concernées par l'organisation d'élections professionnelles en 2019.

La DGT a également organisé, durant l'année 2019, deux campagnes de communication auprès des entreprises pour rappeler la législation et l'échéance de mise en place du CSE au plus tard le 31 décembre 2019 :

- La première campagne mise en œuvre durant les mois d'avril et mai 2019 s'est adressée à environ 100 000 entreprises. Le CTEP a pris en charge l'envoi d'un

courrier accompagné d'une notice expliquant la mise en place du CSE auprès des établissements de plus de 50 salariés (10 400 courriers envoyés) alors que la communication à destination des établissements de moins de 50 salariés a été confiée aux Direccte.

- La seconde campagne s'est déroulée en octobre 2019, à destination de 58 000 entreprises, via l'envoi d'un courrier par le CTEP dont les Direccte ont été informées. Près de 20 000 entreprises ont apporté une réponse au CTEP (taux de retour de 35%) soit en joignant la copie des PV d'élection soit en indiquant la date de l'élection CSE.

En termes d'accompagnement des entreprises, le site internet du ministère du Travail dédié aux élections professionnelles⁽¹⁾ met à la disposition des internautes des **informations générales** sur l'organisation des élections CSE ainsi qu'un **numéro d'appel téléphonique**. Il faut souligner qu'au cours de ces 3 dernières années, le nombre d'appels a significativement augmenté. En effet, au cours de l'année 2019, 10 900 appels ont été reçus par le CTEP alors qu'en 2018, le nombre d'appels était égal à 2 700 contre 1 200 en 2017.

La DGT a également mis à la disposition des services déconcentrés du ministère de **nouvelles fiches pratiques** relatives au CSE, complétant celles établies en 2018, afin de sécuriser et d'harmoniser la mise en œuvre de la réforme. Elles portent notamment sur les droits d'alerte, les recours aux experts, le budget, les heures de délégation, les réunions, la base de données économiques et sociales (BDES), la répartition des attributions avec le CSE central, le conseil d'entreprise, les attributions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail et la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Enfin, tout au long de l'année 2019, la DGT a participé à de nombreux colloques, séminaires et événements réunissant des entreprises, des directeurs des ressources humaines, des avocats et des partenaires sociaux afin d'accompagner au mieux la réforme.

Au global, force est de constater que la mise en place des CSE s'accélère. Au 31 décembre 2019, ce sont en effet **53 657 établissements distincts** qui ont mis en place un CSE, dont environ 7 000 par accord en 2019.

B. Les observatoires départementaux du dialogue social (ODS)

En 2019, les observatoires départementaux se sont fortement mobilisés autour de la question de la mise en place du CSE dans les entreprises, et en particulier les entreprises de 11 salariés et plus. Il a semblé nécessaire de communiquer auprès des entreprises pour les sensibiliser, à l'occasion de la négociation des protocoles d'accords électoraux, en faisant le lien avec le dialogue social au sein des petites entreprises et le rôle de l'observatoire.

1) www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

Ces actions ont été mises en œuvre selon différentes modalités : des réunions de formation/information à destination des chefs d'entreprise d'une part, et des élus ou délégués syndicaux d'autre part. Les réunions ont eu pour objet des présentations rappelant le cadre légal de la négociation collective, les techniques de négociation, avec un appui externe le cas échéant.

Par ailleurs, des outils de communication ont été finalisés : plaquettes, sites internet, communiqués de presse, interventions sur des chaînes de télévision locales.

À titre d'illustration, il est présenté ci-dessous le retour d'expérience d'observatoires départementaux qui ont développé des actions innovantes en faveur de la promotion du dialogue social.

1. L'ODS de Tarn-et-Garonne se mobilise en faveur du dialogue social dans le milieu agricole



Avec l'aide d'un cabinet extérieur, une **action de sensibilisation** au dialogue social dans le milieu agricole a été développée avec la participation de cinq exploitations.

La mission consistait à faire évoluer les entreprises agricoles vers un mode de gestion qui développe la participation et l'expression des salariés dans la vie quotidienne de l'exploitation.

Les résultats sont concluants, révélant de réelles prises de conscience de la part des employeurs sur les effets positifs du dialogue social au sein de l'entreprise. L'objectif de l'ODS est de capitaliser sur ces expériences et de les diffuser auprès d'autres exploitations, notamment les plus petites.

En effet, il est nécessaire de rendre les métiers liés à l'agriculture attractifs et pour cela il faut que les employeurs accueillent les salariés dans de bonnes conditions de travail et entretiennent un véritable dialogue avec eux.

2. L'ODS du Gers s'engage dans la mise en place du CSE



En lien avec l'évolution de la représentation des salariés dans l'entreprise et l'évolution du cadre de la négociation collective, les membres de l'observatoire du Gers ont décidé de s'engager dans une action concrète visant à l'accompagnement des entreprises gersoises de 11 à 49 salariés dans la mise en place du CSE.

Le choix de cette action marque pour les membres de l'observatoire la volonté de soutenir le dialogue social, au regard des formes qu'il revêt au quotidien, en matière de négociation, de consultation, d'information et de concertation, entre les travailleurs et les employeurs et/ou leurs représentants, et ce afin de faciliter les échanges en vue, non seulement d'améliorer la qualité de vie au travail, mais aussi d'augmenter la performance globale de l'entreprise.

Cette action, qui s'inscrit dans une offre de services de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract), avec l'appui de l'unité départementale du Gers, se décline :

- en **deux ateliers**: « Intérêt du CSE » et « Mise en place du CSE » ;
- en **deux formations**: « Fonctionnement du CSE », et « S'approprier une méthode pour développer des actions de santé, de sécurité et des conditions de travail au sein du CSE ».

Cette action a fait l'objet de communications régulières dans la presse locale, permettant d'une part de faire connaître cette nouvelle instance qu'est l'Observatoire départemental d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation du Gers et d'autre part de rappeler l'obligation de mettre en place le CSE avant le 31 décembre 2019.

3. En Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA), les observatoires départementaux accompagnent les très petites entreprises et les petites et moyennes entreprises (TPE-PME) dans la mise en place du CSE



En réponse au besoin d'appui des partenaires sociaux siégeant au sein des six observatoires de la région, l'unité régionale de la Direccte PACA, en lien étroit avec les unités départementales et l'Aract, a réalisé une tournée de présentation du cadre juridique du CSE, plus spécialement dans les entreprises de moins de 50 salariés dans chacun des observatoires départementaux de la région (mise en place, attributions, moyens, mais aussi les marges potentielles d'adaptation du CSE aux spécificités de l'entreprise par la voie de l'accord d'entreprise de mise en place du comité, outil nouveau permettant de dépasser le socle légal sur de nombreux champs).

• Dans les Hautes-Alpes :

Une **réflexion sur la qualité du dialogue social** dans les TPE-PME des Hautes-Alpes a été conduite sur la base de l'élaboration d'un questionnaire à destination des entreprises, des salariés et des élus (la représentation du personnel dans l'entreprise, la mise en place du CSE, les difficultés rencontrées pour parvenir à un dialogue social de qualité, les modalités de décision concernant la négociation dans l'entreprise, etc.), afin d'obtenir une estimation de la qualité du dialogue social et de ses freins dans le département et d'envisager des pistes pour la développer et l'améliorer.

• Dans les Bouches-du-Rhône :

L'observatoire départemental a tenu une **conférence de presse** dans les locaux de l'unité départementale, en présence des secrétaires généraux ou présidents des organismes qui le composent, avec pour objectif de présenter l'observatoire et l'action qu'il mène relative à la mise en place des CSE (élaboration et diffusion d'une plaquette d'information).

• Dans le Var :

Accompagner la mise en place des CSE dans les entreprises de 11 salariés et plus est la mission principale de l'observatoire en 2019. Afin d'accompagner et d'inciter à la mise en place des CSE, notamment dans les TPE-PME moins outillées pour

répondre à cette nouvelle obligation, l'observatoire a choisi de centrer ses premières actions sur cette question.

Il s'est ainsi fixé comme objectif d'établir un **guide pratique et synthétique**, adapté spécifiquement aux besoins des entreprises de moins de 50 salariés, destiné à donner des repères pour mettre en place un CSE et à répondre aux principales questions que les acteurs du dialogue social peuvent se poser à cette occasion.

Le guide ainsi finalisé et approuvé par les membres de l'instance a été présenté à l'occasion d'une conférence de presse donnée en ouverture de la quatrième réunion de l'observatoire. Les éléments ont déjà été relayés dans plusieurs médias locaux. Il a fait également l'objet d'un portage spécifique auprès des TPE-PME lors de rencontres publiques organisées à la fin du premier semestre 2019. À cette occasion, une information relative à la négociation collective a été également déployée avec l'élaboration d'un guide de la négociation collective dans les TPE-PME.

- **Dans le Vaucluse :**

L'observatoire départemental, en lien étroit avec l'unité départementale, a organisé le 19 septembre 2019 à Morières-Lès-Avignon son premier **colloque sur le thème « Le dialogue social : l'outil de demain »** auquel près d'une centaine de personnes, chefs d'entreprise et salariés, ont participé.

Après la présentation des attributions de l'observatoire, trois entreprises de tailles et de secteurs d'activité différents sont venues partager leur expérience (ou leur inexpérience) de la négociation collective d'entreprise, mettant ainsi en lumière les « préalables » nécessaires à une telle négociation, ses avantages, mais aussi ses freins. Par ailleurs, ces témoignages de terrain ont permis à la Direccte de rappeler le nouveau cadre juridique de la négociation dans les entreprises de moins de 50 salariés et de susciter de fructueux échanges avec la salle.

Composition des ODS

Au 31 décembre 2019 les membres titulaires des observatoires se répartissent comme suit :

- 425 représentants des employeurs.

Organisations d'employeurs	Nombre de représentants
MEDEF	97
CPME	91
U2P	85
FNSEA	70
UDES	65
FESAC	15
Autres	2

- 506 représentants des salariés.

Organisations de salariés	Nombre de représentants
CFDT	95
CFE-CGC	90
FO	87
CGT	79
CFTC	75
UNSA	69
Autres	11

Les présidences sont exercées à 40% par les organisations patronales et à 60% par les organisations syndicales.

C. L'accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrite dans la loi depuis 1972. Pourtant, à travail de valeur égale, le salaire des femmes reste inférieur de 9% à celui des hommes. Face à ce constat, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé un index de l'égalité professionnelle visant à mesurer, à travers quatre à cinq indicateurs selon la taille de l'entreprise, les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, et à résorber ces écarts dans un délai maximum de 3 ans.

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent désormais procéder chaque année, au plus tard le 1^{er} mars, au calcul et à la publication de leur index⁽²⁾. En parallèle, les résultats obtenus doivent être transmis au CSE et à l'administration.

Cet index vient compléter les dispositifs préexistants, notamment l'obligation de négocier en matière d'égalité professionnelle et l'obligation, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action.

Pour la première année de mise en œuvre, une entrée en vigueur différée a été prévue en fonction de la taille des entreprises : les entreprises de 1000 salariés et plus étaient assujetties à l'obligation de publier l'index au 1^{er} mars 2019, celles de 251 à 999 salariés au 1^{er} septembre 2019, et l'ensemble des entreprises d'au moins 50 salariés au 1^{er} mars 2020.

Les outils déployés par le ministère du Travail

Afin d'encourager et faciliter la mise en œuvre de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises, plusieurs dispositifs d'accompagnement dans le calcul des indicateurs et la définition de mesures de correction ont été déployés.

Un **groupe de travail** rassemblant les partenaires sociaux, sous l'égide du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, a été constitué par le cabinet de la ministre du Travail en janvier 2019, dans l'objectif de participer à l'élaboration d'outils d'accompagnement de la réforme de l'index, et en particulier la foire aux questions, publiée en février 2019 sur le site du ministère du Travail.

Un **simulateur** permettant aux entreprises de calculer leurs indicateurs et de déclarer leurs résultats à l'issue de la simulation a été mis en ligne en juin 2019. En parallèle, un groupe de travail a été mis en place avec les éditeurs de logiciels de paie afin d'intégrer les modalités de retraitement des données source et de calcul de l'index dans les solutions informatiques proposées aux entreprises.

Près de **120 référents régionaux et départementaux** ont en outre été désignés au sein des Direccte et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dieccte), afin d'accompagner les entreprises dans le calcul de leurs indicateurs, et, le cas échéant, dans la définition de mesures de correction adéquates et pertinentes. Les Direccte et Dieccte ont également mené des actions de sensibilisation et d'information auprès des entreprises.

En parallèle, les contrôles et interventions des services de l'inspection du travail ont été renforcés : plus de 9400 contrôles ont eu lieu sur l'année 2019.

2) Cf. annexe sur la présentation de l'index de l'égalité professionnelle disponible sur le site du ministère du Travail, rubrique *Bilan de la négociation collective en 2019*, à l'adresse suivante <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapports-bilans-de-la-negociation-collective>

Le dispositif d'accompagnement dédié aux petites et moyennes entreprises

Plusieurs outils d'accompagnement à destination des PME ont été déployés afin de pallier le manque de moyens humains, la sous-traitance fréquente du service paie, le manque de temps ou encore une moindre maîtrise des outils informatiques et des systèmes d'information divers.

Une vingtaine de chefs de PME ont été nommés **ambassadeurs de l'égalité professionnelle** au cours des mois de septembre et octobre 2019, afin d'expliquer le sens de la réforme de l'index et, plus largement, de diffuser auprès de leurs pairs les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle.

Des ateliers sont par ailleurs organisés depuis la fin d'année 2019 pour permettre aux PME d'obtenir une aide sur le calcul de leur index et la mise en place de mesures de correction le cas échéant. Les participants peuvent choisir d'assister à un atelier en présentiel ou à distance grâce à l'organisation de classes virtuelles. Un MOOC (*Massive Open Online Course*) a également été mis à la disposition des entreprises qui souhaitent choisir leurs propres horaires de formation.

Une **assistance téléphonique** est en outre disponible depuis janvier 2020 au **0 800 009 110** (service gratuit + prix d'un appel) pour répondre aux questions des employeurs sur les modalités de calcul et de déclaration de l'index.

Les premiers résultats

Le tableau récapitulatif présenté ci-dessous détaille les résultats obtenus à la date du 19 décembre 2019, d'une part par les entreprises de 1000 salariés et plus, et d'autre part par les entreprises de 251 à 999 salariés.

Entreprises d'au moins 1000 salariés	Entreprises de 251 à 999 salariés
Depuis le 1 ^{er} mars 2019, les entreprises de plus de 1000 salariés sont assujetties à l'obligation de calcul et de publication de l'index de l'égalité professionnelle. 100% des entreprises l'ont fait.	Depuis le 1 ^{er} septembre 2019, les entreprises de plus de 250 salariés sont assujetties à l'obligation de calcul et de publication de l'index de l'égalité professionnelle. 75% des entreprises l'ont fait.
Note moyenne obtenue: 83/100	Note moyenne obtenue: 82/100
<i>Des entreprises plutôt respectueuses en matière d'égalité professionnelle... Même si certaines sont en « alerte rouge ».</i>	
18% obtiennent une note inférieure à 75/100	16% obtiennent une note inférieure à 75/100
<i>Elles doivent par conséquent prendre des mesures correctives pour atteindre un niveau de résultat au moins égal à 75/100 dans un délai de 3 ans, sous peine de pénalité financière.</i>	
Près d'une entreprise sur trois n'augmente pas la rémunération des femmes à leur retour de congé de maternité.	Une entreprise sur cinq n'augmente pas la rémunération des femmes à leur retour de congé de maternité.
<i>Malgré la loi n° 2006-340 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes du 23 mars 2006, les mères restent pénalisées professionnellement.</i>	
48% des entreprises ne comptent aucune femme parmi leurs dix plus hautes rémunérations.	40% des entreprises ne comptent aucune femme parmi leurs dix plus hautes rémunérations.
<i>Le plafond de verre persiste.</i>	

Source: ministère du Travail – DGT.

Le déploiement des formations communes et le rôle de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Intefp)

Les formations communes aux salariés, aux employeurs, à leurs représentants, aux magistrats judiciaires ou administratifs et aux agents de la fonction publique ont été mises en place par l'article 33 de la loi du 8 août 2016⁽³⁾ et précisées par le décret n° 2017-714 du 2 mai 2017⁽⁴⁾. Elles visent à l'amélioration de la négociation collective et au dialogue social, en créant un dispositif d'enseignement et une pédagogie commune aux différents acteurs. En centrant sa pédagogie sur les relations entre les acteurs, l'approche promue par les formations communes a l'ambition d'être un levier facilitateur de la négociation collective.

L'Intefp a été chargé de définir le cahier des charges général des formations communes⁽⁵⁾, et travaille depuis 2018 au déploiement de ces formations. Le projet s'est structuré dans un cadre conventionnel avec la DGT pour la période 2019-2021 ; plusieurs axes d'actions complémentaires y sont développés, notamment l'accompagnement des branches professionnelles, le référencement d'organismes de formation, la modélisation d'actions de formation, l'animation de réseaux.

Cette initiative menée sur l'ensemble du territoire national reçoit également un soutien financier du Fonds social européen.

Pour l'année 2019, pour favoriser l'accompagnement des branches et des entreprises, la sensibilisation des présidents des Commissions mixtes paritaires (CMP) s'est traduite par une intervention à l'occasion de la journée annuelle des présidents des CMP le 26 septembre 2019. Elle a été complétée de démarches de sensibilisation spécifiques en direction de représentants de secteurs professionnels comme le transport et l'équipement (FGTE-CFDT), l'alimentation (FGTA-FO), ou encore l'agro-alimentaire (SNI2A-CFE-CGC).

Le dispositif des formations communes a également été présenté devant les observatoires départementaux des régions Normandie, Bretagne et Bourgogne-Franche-Comté, comme auprès d'acteurs majeurs de la formation professionnelle tels que la Fédération de la formation professionnelle, Centre Inffo, ainsi que des organismes de formation.

3) Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

4) Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et décret n° 2017-714 du 2 mai 2017 relatif aux formations visant à améliorer les pratiques du dialogue social communes aux salariés, aux employeurs, à leurs représentants, aux magistrats judiciaires ou administratifs et aux agents de la fonction publique.

5) Cf. « Travail, Emploi, Formation professionnelle », *Bulletin officiel*, n° 7, 30 juillet 2018.

Des actions de formation ont directement été dispensées par l'Intefp, dans une logique d'expérimentation et de modélisation, auprès de plusieurs instances du dialogue social territorial en région Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie, Pays de la Loire, Nouvelle-Aquitaine (commission paritaire régionale interprofessionnelle, ODS, gouvernance des services de santé au travail). Le dispositif a également été adressé à de premières entreprises dans le cadre de l'accompagnement à la mise en place de leurs CSE (secteurs de l'aide à domicile et des garagistes). Une action emblématique a consisté à former ensemble les 25 négociateurs de CCI France pour préparer la négociation de la prochaine convention collective imposée par la loi Pacte.

En parallèle de ces expérimentations, l'Intefp a commencé à constituer le réseau d'organismes de formation référencés « formations communes » sur l'ensemble du territoire. Au 31 décembre 2019, 30 organismes de formation ont été référencés et apparaissent sur le site <http://formatdialogue.intefp.fr/>. Les actions de référencement seront prioritairement ciblées pour l'année 2020.

Un plan de communication a été élaboré pour renforcer la visibilité et la connaissance du dispositif, par des actions de communication ciblées en direction des médias et des réseaux sociaux, ainsi que par le développement de supports de communication – flyers, motion design, témoignages vidéo – ou encore par une présence à des salons professionnels (Salon CE, Salon RH, Preventica).

Le Comité national de suivi des formations communes, qui rassemble sept organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs au niveau national interprofessionnel, a tenu deux réunions au cours de l'année permettant d'échanger les expériences engagées sur le terrain. Un comité scientifique doit venir compléter la gouvernance du dispositif.

À côté de la mission de structuration de l'offre de formation commune au dialogue social conduite par l'Intefp, plusieurs initiatives sont identifiées. Par exemple, des organismes de formation indiquent conduire des formations de membres de CSE en présence des présidents de ces instances, sans être déclarées « communes » au sens de L. 2212-1 du code du travail. Certaines associations – notamment Dialogues ainsi que Entreprise et Personnel – ont aussi fait connaître leur investissement au profit de leurs adhérents pour investir le terrain de la formation au dialogue social avec les parties patronales et syndicales.

La première journée des « réussites du dialogue social », organisée le 28 juin 2019 à l'hôtel du Châtelet par le ministère du Travail, a permis de mettre en lumière des pratiques intéressantes, encouragées par des entreprises pour former ensemble direction et représentants syndicaux en amont d'une négociation, ou bien par des universités à travers des diplômes universitaires spécifiques portant sur le dialogue social (notamment Toulouse, Tours, Nancy, Montpellier).

1.2. LES ACTIONS DESTINÉES À FACILITER LE DIALOGUE SOCIAL DANS LE DOMAINE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le dialogue social a été consubstantiel à la construction et à la mise en œuvre du 3^e plan santé au travail (PST 3) et des plans régionaux de santé au travail (PRST).

Les orientations stratégiques du PST 3 ont été élaborées par les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) au niveau national et au sein des comités régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT) au niveau local. Avec eux, l'État a dressé un bilan partagé du deuxième plan santé travail, puis ont été définis de manière concertée la stratégie et les axes opérationnels d'action. Cette méthode a ainsi permis une validation unanime du PST 3 par l'instance plénière du COCT, présidée par la ministre chargée du travail.

Par ailleurs, le PST 3 a mis en place des actions contribuant à placer le dialogue social au cœur de la définition et des orientations de la politique de santé au travail.

À ce titre, le **Groupe permanent d'orientation (GPO)** du COCT a, par exemple, adopté à l'unanimité une déclaration sur la prévention de la désinsertion professionnelle ou a élaboré des propositions de plan de relance de la formation des professionnels de santé au travail, couvrant les champs de la formation initiale des médecins, de la reconversion par le statut de collaborateur médecin, de la recherche et de la formation des équipes pluridisciplinaires⁽⁶⁾.

La mise en place et le renforcement des CROCT en région étaient également un axe fort du PST 3. La plupart sont très actifs, en particulier sur le suivi et la mise en œuvre des actions du PRST et sur les services de santé au travail.

Ainsi, sensible à l'idée que les femmes au travail rencontraient des problématiques propres qui impliquaient des risques professionnels particuliers, le CROCT de Bretagne a décidé de mener une action sur ce sujet dans le cadre de son PRST, témoignant de la vivacité du dialogue social local sur les conditions de travail. Cette action a eu pour objet de doter les préventeurs, partenaires sociaux et autres acteurs potentiels d'un langage partagé, d'identifier les spécificités de la santé au travail des femmes en région et de partager ces constats avec les acteurs susnommés et les entreprises pour agir en prévention. La première initiative a été l'organisation d'un colloque sur la prévention des risques professionnels des femmes au travail. La seconde a consisté à apporter une aide méthodologique aux entreprises volontaires en vue de prendre en compte les conditions de travail et l'exposition différenciée aux risques professionnels des femmes et des hommes pour améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés. Par ailleurs, un

6) Le groupe permanent d'orientation du COCT est composé des organisations syndicales (CFDT, CGT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC) et patronales (Medef, CPME, U2P, UNAPL, FNSEA) représentatives au niveau national de l'État (ministère du Travail – DGT, ministère chargé de l'agriculture – SAFSL) et de la CNAM (direction des risques professionnels).

recueil de données sur la santé au travail des femmes a été élaboré. Il est disponible en ligne sur le tout nouveau tableau de bord régional santé au travail en Bretagne, aidant ainsi les entreprises dans la réalisation de leur diagnostic unique des risques. Ce dernier doit en effet permettre, depuis la loi du 4 août 2014, une évaluation des risques tenant compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Le dialogue social autour des conditions de travail peut également se dérouler au niveau des branches et organisations professionnelles lorsque c'est pertinent. Les partenaires du PRST de la région du Grand Est ont par exemple initié une action de prévention dans le secteur forestier impliquant les mutualités sociales agricoles Grand Est, les organisations professionnelles et les acteurs institutionnels du secteur (Aract, Direccte, Office national des forêts). Après avoir défini le contexte régional de la filière et analysé les accidents mortels survenus depuis 2005, notamment ceux par mécanisme d'écrasement (les plus fréquents), le groupe de travail a élaboré des actions de prévention concrètes auprès des entreprises du secteur dans le cadre de la formation initiale et continue des travailleurs forestiers et de l'organisation du travail. Il s'agit notamment d'utiliser des systèmes de radiocommunication au sein des équipes de bûcherons et débardeurs.

L'ensemble des initiatives allant dans le sens d'un renforcement du dialogue social sur les conditions de travail qui se sont déroulées sous l'égide du PST 3 ou des PRST seront reprises à l'occasion des travaux engagés pour réaliser le bilan du PST 3 et des PRST.

La méthode d'élaboration du PST 3 sera reprise pour établir le bilan du PST 3 et élaborer le prochain plan PST 4, prévu sur la période 2021-2025.

1.3. RETOUR SUR LA JOURNÉE DES « RÉUSSITES DU DIALOGUE SOCIAL »



La première édition des « réussites du dialogue social » s'est déroulée le 28 juin 2019 au ministère du Travail. 430 personnes issues des métiers des ressources humaines, de l'université et du conseil, du monde syndical et patronal et plus largement de l'entreprise et du travail se sont réunis le temps d'une journée pour mettre à l'honneur des accords d'entreprises innovants, c'est-à-dire qui ont permis de trouver des solutions originales adaptées à l'entreprise, dans le contenu comme dans la méthode. Ces accords peuvent potentiellement devenir « inspirants » pour d'autres entreprises.

Ainsi, 30 entreprises⁽⁷⁾, de toutes tailles et de tous secteurs d'activité, sont venues témoigner « à deux voix » – management et délégués syndicaux – de leur expérience,

7) La présentation des 30 accords innovants est disponible sur le site du ministère à l'adresse suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/evenement-une-journee-des-reussites-du-dialogue-social-pour-valoriser-les>

de façon très concrète et opérationnelle. Toutes ont en commun d'avoir réussi – comme des milliers d'autres – à trouver l'équilibre positif d'un accord.

Par exemple, Airbus a présenté un accord global permettant d'accompagner et d'anticiper les besoins en emploi et en compétences et Thales a pu, grâce au dialogue social, lancer une démarche paritaire pour adapter et maintenir l'emploi par la formation.

2. LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

2.1. RAPPEL DU CONTEXTE ET DU CADRE JURIDIQUE DE LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES

Face au constat d'un extrême morcellement du paysage conventionnel de branches, qui se caractérise par une grande hétérogénéité, en termes de couverture territoriale, de nombre de salariés couverts et de vitalité conventionnelle, l'État a décidé d'engager un chantier de restructuration des branches professionnelles.

L'objectif de ce chantier, reconnu d'intérêt général par le Conseil constitutionnel (cf. *encadré infra*), est de trois ordres. Il vise à :

- dynamiser la négociation collective par le renforcement de ses acteurs;
- contribuer à l'anticipation des mutations économiques et soutenir l'emploi, à travers la formation qui doit permettre d'adapter les compétences aux nouveaux emplois;
- assurer une effectivité du droit du travail dans le cadre de la délégation de compétences du législateur et constituer un socle conventionnel pour les PME majoritairement non couvertes par des accords d'entreprises.

Le législateur a souhaité que la restructuration des branches reste prioritairement aux mains des partenaires sociaux de branche eux-mêmes. Il a néanmoins mis en place, puis renforcé au fil de lois successives⁸⁾, un dispositif de fusion administrative, sur décision du ministre du Travail, en fonction de critères limitativement énumérés (article L. 2261-32 du code du travail). De fait, sous l'impulsion de l'État qui a fixé, dans la loi du 8 août 2016, un objectif de 200 branches à atteindre dans un délai de 3 ans, on dénombre aujourd'hui davantage de branches fusionnées par accord collectif que par arrêté ministériel (cf. *infra*).

8) Les lois n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Si le code du travail fixe la procédure et les critères de la fusion administrative, il encadre également les conséquences juridiques d'une fusion des champs conventionnels, que celle-ci résulte d'un arrêté de fusion ou d'un accord collectif.

Ainsi, l'article L. 2261-33 prévoit que les partenaires sociaux disposent d'un délai de 5 ans, à compter de la fusion des champs, pour remplacer par des stipulations communes les stipulations des branches fusionnées qui régissent des situations équivalentes. Le principe d'égalité de traitement cesse de pouvoir être invoqué pendant ce délai et à son issue, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux n'auraient pas signé d'accord de remplacement, ce sont les stipulations de la branche de rattachement qui s'appliquent.

Quant à l'article L. 2261-34, il prévoit que la validité des accords conclus après la fusion s'apprécie sur le champ issu de la fusion et qu'à titre dérogatoire, jusqu'à la prochaine mesure de la représentativité, toutes les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs qui étaient représentatives dans l'un des champs fusionnés le demeurent dans le champ issu de la fusion (quel que soit leur taux mesuré désormais dans ce champ).

Décision n° 2019-816, question prioritaire de constitutionnalité (QPC) du 29 novembre 2019 du Conseil constitutionnel

À l'occasion d'une contestation devant le Conseil d'État d'un arrêté de fusion, le Conseil constitutionnel a été saisi d'une QPC portant sur les articles L. 2261-32, L. 2261-33 et L. 2261-34 du code du travail.

Le Conseil constitutionnel a jugé que le dispositif de restructuration des branches professionnelles portait une atteinte proportionnée à la liberté contractuelle, dans la mesure où il poursuivait un objectif d'intérêt général. Il a néanmoins invalidé l'un des critères de restructuration administrative, fondé sur la cohérence des champs conventionnels, compte tenu de son imprécision (article L. 2261-32).

Il a validé le dispositif supplétif d'application des stipulations de la branche de rattachement en l'absence d'accord de remplacement au terme du délai d'harmonisation de 5 ans, mais il a indiqué que les stipulations de la branche rattachée qui régissaient des situations spécifiques restaient cependant applicables (article L. 2261-33).

Enfin, il a jugé que les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'une branche fusionnée qui ne le seraient plus sur le champ de la branche issue de la fusion, dans le cadre du cycle suivant de représentativité, pouvaient néanmoins continuer à participer aux négociations relatives à l'accord de remplacement – mais sans pouvoir le signer ni s'y opposer (article L. 2261-34).

2.2. LE BILAN DU CHANTIER DE LA RESTRUCTURATION

A. La suppression d'identifiant de convention collective (IDCC)

Au début du chantier de la restructuration, il a été constaté qu'un nombre important de conventions collectives se trouvaient en situation d'absence de vie conventionnelle (absence d'accords signés et absence de négociations), pour certaines depuis plusieurs décennies.

En concertation avec la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles (SCRBP)⁽⁹⁾, et après examen de ces textes, il a été décidé de les déréférencer en tant que conventions collectives, en supprimant leur IDCC. Cette pratique s'est fondée sur les trois constats suivants :

- dans de nombreux cas, les conventions collectives se trouvaient en réalité en situation de mise en cause, dès lors notamment que les organisations d'employeurs signataires avaient disparu ;
- dans d'autres cas, certaines conventions locales ne faisaient plus l'objet de négociation compte tenu de la conclusion postérieure d'une convention collective nationale portant sur le même champ professionnel ;
- pour un petit nombre de textes, il s'est avéré qu'un IDCC leur avait été attribué alors qu'ils ne présentaient pas les caractéristiques d'une convention collective, mais s'apparentaient à des accords d'entreprises ou à des accords professionnels.

Hormis dans le premier cas, la suppression d'IDCC a pour seule conséquence de déréférencer le texte en tant que convention collective, elle ne le supprime pas, à elle seule, de l'ordonnancement juridique.

179 IDCC ont été déréférencés après avis de la SCRBP (cf. *annexe sur le site du ministère du Travail*).

B. La restructuration par la fusion administrative

40 branches⁽¹⁰⁾ ont été fusionnées par arrêté depuis le début du chantier en 2015, sur la base de trois des six critères de fusion administrative prévus à l'article L. 2261-32 : la faiblesse de l'activité conventionnelle, le caractère territorial du champ d'application et le seuil d'effectif de salariés couverts inférieur à 5000.

Huit de ces branches étaient en situation de faible activité conventionnelle⁽¹¹⁾, cinq étaient non seulement en situation de faible activité conventionnelle, mais étaient aussi des branches territoriales⁽¹²⁾ et 26 couvraient moins de 5000 salariés⁽¹³⁾. Enfin,

9) La SCRBP est une sous-commission de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle.

10) Liste détaillée sur le site du ministère du Travail à l'adresse suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapports-bilans-de-la-negociation-collective>

11) IDCC 350, 354, 526, 595, 625, 735, 752, 889.

12) IDCC 25, 57, 131, 313, 349.

13) IDCC 172, 207, 412, 418, 614, 635, 673, 706, 715, 780, 1001, 1016, 1044, 1194, 1278, 1391, 1543, 1561, 1588, 1734, 1761, 1800, 1942, 2230, 2770, 3160.

une branche de moins de 5000 salariés a été restructurée par un arrêté d'élargissement (prévu également par l'article L. 2261-32) après que sa convention collective a été dénoncée⁽¹⁴⁾.

Nombre de branches fusionnées par arrêté (au 31 mars 2020)	Date de l'arrêté de fusion
9	12 janvier 2017
4	28 avril 2017
4	27 juillet 2018
6	16 novembre 2018
9	23 janvier 2019
6	9 avril 2019
2	1 ^{er} août 2019

Source : ministère du Travail – DGT.

C. La restructuration par la fusion volontaire

L'engagement du processus de fusion administrative a incité nombre de branches de moins de 5000 salariés à se restructurer elles-mêmes par accord collectif, encouragées par l'administration qui a toujours privilégié cette voie négociée et suspendu les travaux de la SCRBP lorsqu'un projet de fusion était en cours de négociation.

La fusion volontaire a pris deux formes différentes : celle d'un accord collectif fusionnant le champ d'application de plusieurs conventions collectives (accord entraînant l'application des deux articles L. 2261-33 et L. 2261-34 précités) ou celle d'une nouvelle convention collective directement négociée et déposée, et dont le champ couvre celui de plusieurs anciennes conventions (lesquelles disparaissent concomitamment)⁽¹⁵⁾.

76 branches se sont engagées dans une fusion volontaire depuis le début du chantier⁽¹⁶⁾ :

- 52 branches ont signé un accord de fusion des champs conventionnels (19 accords de fusion faisant naître 18 nouveaux champs conventionnels⁽¹⁷⁾).
- 24 branches ont fusionné en négociant une nouvelle convention collective. Sept nouvelles conventions collectives sont nées de ces fusions : le *négoce des matériaux de construction* (IDCC 3216), *l'enseignement privé à but non lucratif* (IDCC 3218), *les agences de presse* (IDCC 3221), *la presse spécialisée* (IDCC

14) IDCC 1237.

15) Pour l'analyse des fusions volontaires (cf. Partie 3, Chapitre 2 - La négociation sur le dialogue social, 1.1. C. Le dialogue social dans un contexte de restructuration des branches).

16) Chiffre arrêté le 31 mars 2020, liste détaillée sur le site du ministère du Travail (cf. supra).

17) Une même branche, celle des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement* (IDCC 2717), a signé un accord de fusion avec deux branches distinctes, celle des *employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises de l'association syndicale des propriétaires exploitants de chapiteaux* (IDCC 2519), et celle des *mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins* (IDCC 2397). Ces trois branches forment désormais un seul champ conventionnel.

3230), la *presse magazine* (IDCC 3225), le *commerce de gros de distribution de papiers-cartons* (IDCC 3224) et la *navigation intérieure* (IDCC 3229).

S'agissant des accords de fusion, plus de la moitié ont été conclus en 2019 (dix accords conclus, contre six en 2018, deux en 2017 et un en 2016). La nette progression du nombre de fusions au fil des années s'explique par l'accélération des travaux de la SCRBP, qui a dû veiller au respect de l'objectif légal de 200 branches à atteindre en août 2019. Les premiers arrêtés de fusion administrative fondés sur le critère d'effectifs ont été pris à compter du mois de juillet 2018.

Les restructurations par le biais de la négociation directe d'une nouvelle convention collective se sont en revanche davantage étalées dans le temps : une en 2015, une en 2016, trois en 2017 et deux en 2018.

En outre, l'orientation des travaux de la SCRBP, centrés sur les branches de moins de 5000 salariés, explique que la quasi-totalité des fusions volontaires (16 des 19 accords de fusion et six des sept conventions collectives unifiées) concernent des branches de moins de 5000 salariés. Ces branches ont ainsi préféré opter pour la voie de la négociation collective afin de demeurer actrices de leur propre restructuration. Sept branches font toutefois exception à cette règle :

- les branches des *cabinets d'avocats* (IDCC 1850) et des *avocats et de leur personnel* (IDCC 1800) d'une part, et les *branches des commerces de gros* (IDCC 573) et du *commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure* (IDCC 1624) d'autre part, qui ont signé un accord de fusion des champs ;
- les trois branches catégorielles du *négoce des matériaux de construction* qui ont négocié une nouvelle convention collective (IDCC 3216).

À titre plus accessoire, il convient de relever que la restructuration volontaire a pu prendre une autre forme que la fusion de champs conventionnels, par le biais de l'élargissement du champ d'application de certaines conventions collectives à des secteurs ou des territoires jusqu'alors en vide conventionnel.

Cinq branches, initialement ciblées par les travaux de la SCRBP du fait de leur champ d'application territorial ou de la faiblesse de leurs effectifs salariés, ont opté pour cette voie.

Les trois branches de la *couture parisienne* (IDCC 303), des *conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement* (IDCC 2666), et des *taxis* (IDCC 2219) ont ainsi signé un avenant de révision du champ d'application de leur convention collective.

Quant aux deux branches de la *radiodiffusion* (IDCC 1922) et des *chaînes thématiques* (IDCC 2411), les projets en cours de négociation consistent en la rédaction de deux nouvelles conventions collectives regroupant respectivement l'ensemble des chaînes de radio publiques et privées et l'ensemble des chaînes de télévision publiques et privées.

En conclusion, ce sont quelques 438 branches qui ont été concernées par le chantier de la restructuration depuis son lancement :

- 179 branches dont l'IDCC a été supprimé;
- 40 branches rattachées par un arrêté de fusion et 26 branches de rattachement désignées;
- 52 branches signataires d'un accord de fusion des champs (créant 18 nouveaux champs conventionnels);
- 24 branches signataires d'une nouvelle convention collective (créant sept conventions collectives unifiées);
- 5 branches qui ont élargi ou sont en train d'élargir leur champ d'application;
- 34 conventions collectives locales des ouvriers du bâtiment qui ont été dénoncées;
- 78 conventions collectives de la *métallurgie* qui sont concernées par le processus de révision du dispositif conventionnel engagé par les partenaires sociaux dans un accord de méthode du 27 juin 2016.

	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Suppression d'IDCC	–	30	111	30	8	179
Arrêtés de fusion	–	–	13	10	17	40
Accords de fusion	–	1	2	6	10	19
Nouvelles conventions collectives	1	1	3	2	–	7

Source : ministère du Travail – DGT.

À la date du 31 mars 2020, on dénombre ainsi, dans le paysage conventionnel du régime général, 250 branches, qu'il s'agisse des branches qui n'ont pas été concernées par le chantier de la restructuration ou des branches issues d'une fusion de conventions collectives⁽¹⁸⁾. Sur l'ensemble des branches de moins de 5 000 salariés examinées par la SCRBP, il en demeure 33 qui continuent de faire l'objet de concertations avec les ministères de tutelle et entre les partenaires sociaux. À l'issue de ces travaux, on devrait ainsi atteindre 217 branches professionnelles.

D. La suite des travaux de restructuration: le rapport de M. Pierre Romain

Par une lettre en date du 15 janvier 2019 et afin d'accélérer le mouvement de restructuration des branches professionnelles, la ministre du Travail a confié à M. Pierre Romain, maître des requêtes au Conseil d'État, une mission relative à l'évolution du paysage conventionnel.

Cette mission poursuit trois objectifs principaux :

- consolider une doctrine partagée entre l'État et les partenaires sociaux sur les enjeux du processus de restructuration des branches;

¹⁸⁾ Ce chiffre n'inclut pas les conventions collectives d'outre-mer, qui n'ont pas encore été examinées par la SCRBP, ni les 77 conventions collectives locales de la *métallurgie* en cours de restructuration.

- construire un ou plusieurs scénarios cibles de structuration des branches professionnelles;
- faire des propositions méthodologiques et juridiques permettant de faciliter et de sécuriser le processus de restructuration afin d'atteindre la cible d'une centaine de branches, conformément à l'engagement du président de la République d'atteindre un paysage conventionnel de 50 à 100 branches.

À la date de la rédaction du présent bilan, la mission était en cours.

3. L'APPUI À LA NÉGOCIATION DE BRANCHE ET L'EXTENSION DES ACCORDS

3.1. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES CMP EN 2019

L'État participe au développement de la négociation collective en jouant un rôle d'impulsion et d'intermédiation des négociations de branche, principalement au travers de l'action des présidents de CMP.

A. Le rôle d'intermédiation des CMP

Le ministère du Travail contribue à l'engagement et à l'avancement des négociations professionnelles en assurant, à la demande des partenaires sociaux ou quand ils le jugent nécessaire, un rôle d'intermédiation, à travers la constitution de CMP.

Retour d'expérience d'un président de CMP

Mathieu Dégy, inspecteur du travail, président de la branche du personnel des *huissiers de justice*

La profession des huissiers de justice et de leurs salariés est composée de plus de 3 000 huissiers de justice et 10 000 clerks et salariés répartis au sein de quelques 2 000 études. La profession étant structurée autour d'études de taille modeste (entre 5 et 10 salariés en moyenne), la convention collective nationale occupe donc une place centrale en tant qu'unique espace de négociation collective et de représentation des salariés dans la profession.

Ces dernières années, les membres de la commission mixte paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CMPPNI) de la convention collective ont négocié plusieurs accords en s'appropriant des thématiques telles que la protection sociale complémentaire des salariés, ou la prévention et la gestion des risques psychosociaux. Sur ce dernier point, la négociation a ainsi permis la signature d'un accord unanime applicable dans la branche afin,

notamment d'identifier les ressources internes et externes aux études pour définir une démarche commune d'évaluation des risques psychosociaux.

Cette régulation des relations de travail d'un secteur d'activité par la négociation est particulièrement prégnante lors de la fixation des salaires minima. Elle est au cœur de la raison d'être d'une convention collective et compte parmi les négociations les plus visibles et les plus concrètes pour les salariés et les employeurs.

Ceux-ci doivent aujourd'hui inscrire leurs stratégies de négociation dans les bouleversements que connaît la profession.

Ainsi, la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques crée une grande « profession de l'exécution » en fusionnant les fonctions des huissiers de justice avec celles des commissaires-priseurs judiciaires. En 2022, naîtront les commissaires de justice, une nouvelle profession qui ne manquera pas de se faire progressivement un nom dans l'imaginaire collectif.

L'actualité de la négociation est donc fort logiquement marquée par le rapprochement du statut social des salariés des huissiers de justice avec celui des commissaires-priseurs judiciaires.

Deux processus conventionnels sont donc menés en parallèle, avec d'un côté, la CMPPNI négociant la convention collective toujours en vigueur et, de l'autre, une commission interbranche chargée de négocier la base d'une nouvelle convention collective. Le président de la CMP n'assiste qu'aux seules réunions de la CMPPNI. Pour autant, les débats au sein de la commission interbranche peuvent rejaillir lors des négociations de branche. Le rôle de président est alors de veiller à ce que la convention collective poursuive normalement sa « vie » avec l'inscription à l'ordre du jour de thèmes de négociation spécifiques à la branche des *huissiers de justice*, dans le respect des périodicités des négociations obligatoires réglementaires, tout en permettant l'expression d'éventuelles observations quant à l'avancée des négociations de rapprochement.

Ainsi, aux côtés des différentes parties à la négociation, le président de CMP observe les stratégies, écoute et assure des prises de parole loyales et équilibrées entre chacun, sans intervenir sur le contenu des débats. Il est une exception dans le droit de la négociation collective. Bien que représentant le ministre, il n'est en effet pas partie à la négociation. Il est seulement garant du dialogue social « à la française » basé sur le paritarisme et les principes de liberté syndicale et d'indépendance.

B. L'activité des CMP reste dense en 2019

En 2019, **75 branches professionnelles** ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministère du Travail (cf. *infra la liste des branches en CMP*) contre 80 en 2018.

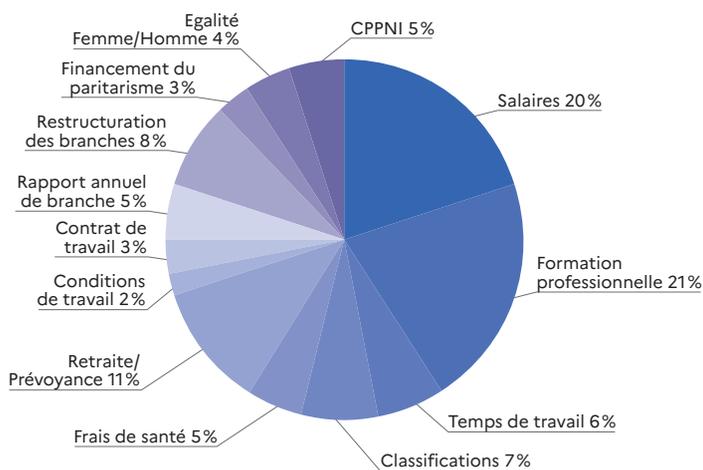
Le réseau est composé de 66 présidents de commission mixte paritaire dont 34 sont issus des services déconcentrés, 24 d'administration centrale, six sont retraités et deux d'autres ministères.

Les secteurs des services (40 branches) et du commerce (34 branches) sont les plus représentés parmi les branches en CMP. Une seule branche relève du secteur industriel.

En 2019, **18 424 convocations** ont été établies pour **631 réunions** organisées en commission mixte.

Celles-ci ont porté sur les thèmes suivants :

Principaux thèmes négociés en CMP en 2019



Source : ministère du Travail – DGT (CMP).

Au total, **245 textes ont été signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019 dans le cadre d'une CMP**. Ce chiffre est en baisse par rapport à l'année précédente (334 textes signés) mais reste comparable aux années 2015 et 2016.

La formation professionnelle, avec 53 accords ou avenants, et les salaires, avec 50 accords ou avenants, sont les thèmes prépondérants des accords signés dans le cadre d'une CMP, devant la santé, la prévoyance, le dialogue social et le financement du paritarisme.

Il est à noter que deux tiers des branches professionnelles qui négocient en CMP ont réussi à conclure un accord sur les salaires en 2019. Ainsi, même si dans ces branches le dialogue social est généralement plus difficile à conduire, le rôle de médiation assuré par le président de CMP permet souvent de débloquer des situations et de faciliter l'obtention d'un accord.

À côté de ces accords, d'autres thèmes comme le rapprochement de branches, les classifications et l'épargne salariale méritent également d'être mis en avant.

C. Les retours en paritaire simple

La commission mixte n'est qu'un moment dans la vie d'une branche. Le passage en CMP a pour objectif de lever un blocage ponctuel ou d'impulser une dynamique de négociation et revêt, de ce fait, un caractère temporaire. Une fois les difficultés passées, la branche est appelée à prendre ou reprendre son autonomie.

La négociation dans le cadre de la CMP n'a ainsi pas vocation à devenir le mode de fonctionnement « normal » du dialogue social de la branche.

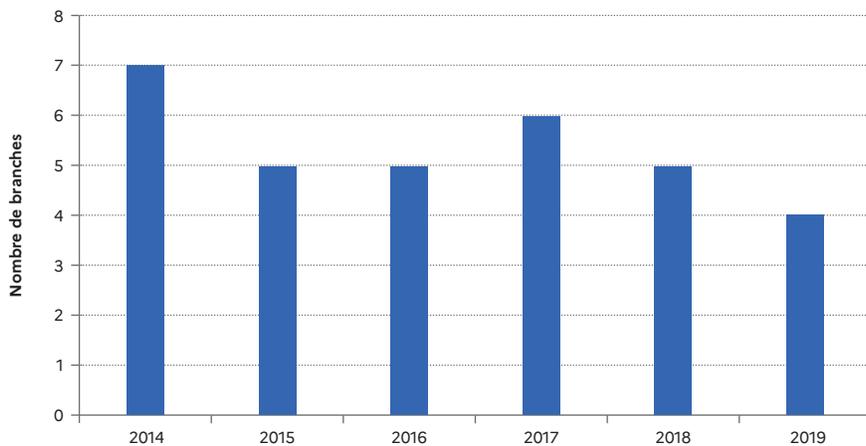
Le retour à la négociation en paritaire simple intervient généralement une fois le constat partagé par l'ensemble des partenaires sociaux, que le dialogue social est redevenu de qualité et que le climat au sein de la branche est de nouveau propice à la négociation. Ceci intervient généralement lorsque les thèmes initialement bloquants, à l'origine de la mise en CMP, ont pu déboucher sur la conclusion de textes valablement signés.

Il arrive plus rarement que le retour en paritaire simple intervienne suite au constat, par le président de CMP lui-même, d'un blocage persistant au sein de la branche, que son intervention ne permet pas de surmonter. Ce retrait peut paradoxalement permettre de réamorcer un dialogue au sein de la branche, en amenant les partenaires sociaux à analyser par eux-mêmes les raisons du blocage des négociations.

En 2019, quatre branches dont les négociations se déroulaient en CMP sont retournées en paritaire simple :

- *hôtellerie de plein air* (janvier 2019);
- *commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie* (mai 2019);
- *commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers* (décembre 2019);
- *parcs de loisirs d'attractions et culturels* (avril 2019).

Retour en paritaire simple

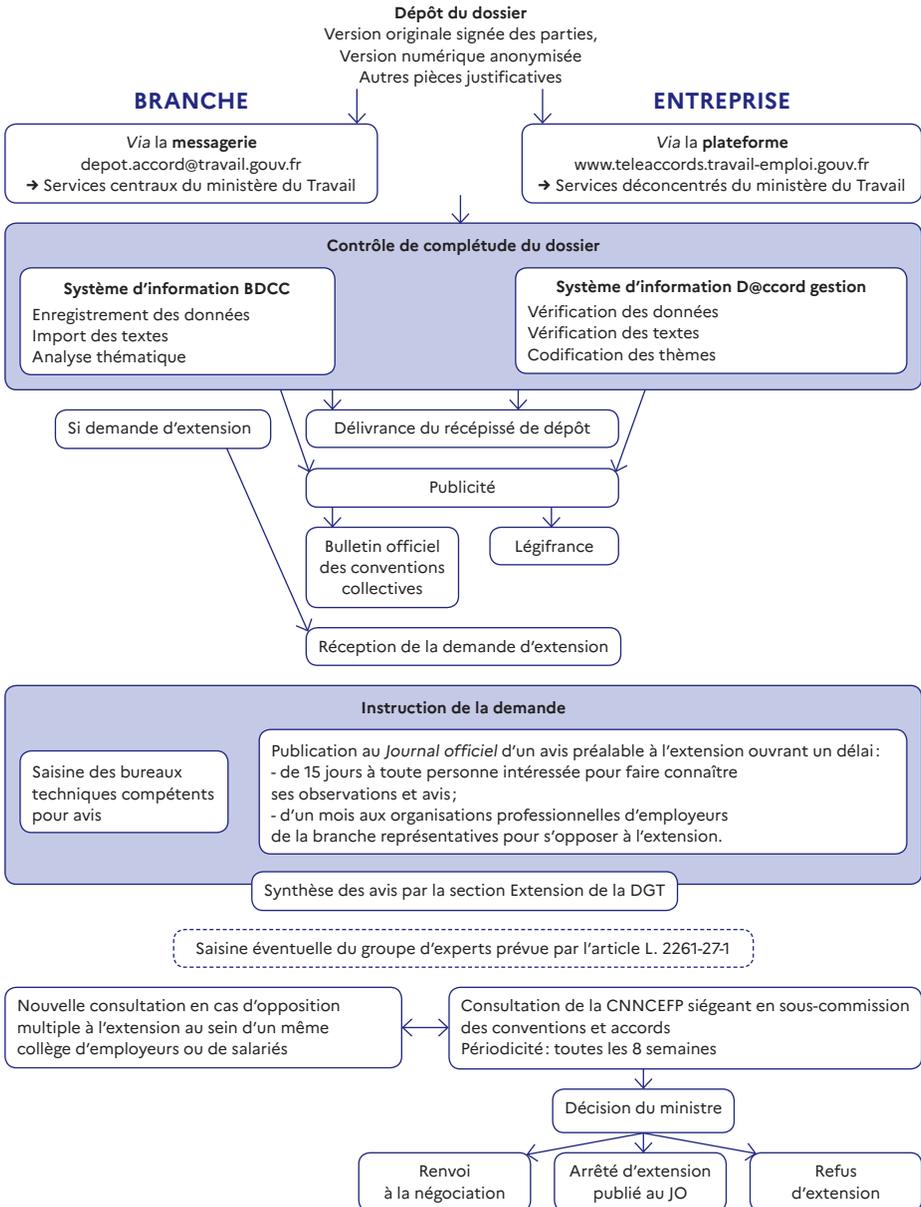


Source: ministère du Travail - DGT (CMP).

3.2. L'EXTENSION DES ACCORDS EN 2019

A. Le rappel de la procédure du dépôt à l'extension de l'accord

Les différentes étapes entre le dépôt d'un texte et, le cas échéant, sa demande d'extension pour les textes de branches (cf. *Bilan de la négociation collective en 2017, Partie 2, Chapitre 2 - L'action de l'État*) sont synthétisées dans le schéma ci-après.



B. Les caractéristiques marquantes en 2019

Stabilité du nombre de demandes d'extension

En 2019, 1068 demandes d'extension ont été enregistrées par la DGT ce qui représente un niveau comparable aux 1051 demandes enregistrées l'année précédente. Le regain de la négociation constaté en 2018, où le seuil des 1000 demandes était dépassé après cinq années en dessous de 900 demandes, se confirme cette année.

On constate une relative hausse du nombre d'accords salariaux avec un total de 430 accords déposés en 2019 contre 406 en 2018 et corrélativement une stabilisation du volume de demandes d'extension concernant des accords abordant des thèmes autres que les salaires avec 638 accords.

Nombre de demandes d'extension par an*

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Procédure accélérée	359	472	482	407	401	266	376	406	406	430
Procédure normale	636	598	579	441	498	543	524	481	645	638
Total	995	1070	1061	848	899	809	900	887	1051	1068

* Il s'agit du nombre de demandes d'extension enregistrées du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019.
Source: ministère du Travail – DGT (BDCC).

Cette dynamique initiée en 2018 s'explique par les évolutions législatives et réglementaires intervenues en 2017 et en 2018. Il en est ainsi, par exemple, en matière de formation professionnelle, où de nombreux accords sont venus mettre en œuvre, au niveau des branches, l'architecture nouvelle dessinée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

En aval, la stabilisation de la doctrine de l'administration a permis de traiter dans le cadre de la sous-commission des conventions et accords (SCCA) des points de droit qui avaient pu ralentir l'examen de certains accords salariaux notamment.

En 2019, la SCCA s'est réunie à neuf reprises pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement ainsi que pour recueillir l'avis des partenaires sociaux sur des textes réglementaires. La SCCA a également été consultée 16 fois dans le cadre la procédure accélérée prévue pour l'examen des accords collectifs salariaux.

Les accords étendus majoritairement: des accords non salariaux

Un total de 978 textes a fait l'objet d'une extension en 2019. 410 de ces accords concernaient les salaires et 568 portaient sur d'autres thématiques. En comparaison, 577 textes avaient été étendus l'année précédente. 2019 enregistre ainsi une forte hausse de 69% du nombre d'accords étendus qui, pour partie, résulte naturellement de la hausse des demandes constatées l'année précédente et d'un effort consenti afin de réduire le stock d'accords.

Nombre de textes étendus par an selon la procédure d'extension

	Salaires	Autres	Total
2010	395	493	888
2011	517	461	978
2012	480	511	991
2013	464	473	937
2014	369	296	665
2015	281	499	780
2016	386	381	767
2017	385	380	765
2018	258	319	577
2019	410	568	978

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC).

Un délai d'extension de 167 jours

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 2019, le délai moyen nécessaire à l'examen d'une demande d'extension a été de 167 jours.

Les accords traitant exclusivement des salaires peuvent être instruits selon la procédure accélérée définie à l'article L. 2261-26 du code du travail. Les accords portant sur d'autres thématiques nécessitent généralement une instruction plus longue. En effet ces derniers mobilisent souvent l'expertise de plusieurs services et, dans le cas de certaines thématiques, celle d'autres ministères.

Un délai moyen d'instruction en baisse

En 2019, le délai moyen d'instruction des textes suivant la procédure normale était de 178 jours, celui des textes suivant la procédure accélérée était de 156 jours. Toutes procédures confondues, le délai moyen d'instruction des demandes d'extension est passé de 190 à 167 jours, soit un gain moyen de 23 jours par dossier.

Délai moyen d'instruction (en jours) des demandes d'extension selon les thèmes des accords

Délai moyen d'extension	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Accords salaires	81	73	90	106	69	86	179	156
Autres accords	184	180	152	158	153	166	201	178
Global	130	122	116	138	107	122	190	167

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC).

Le droit du travail a connu des évolutions majeures introduites par les ordonnances du 22 septembre 2017 et leurs décrets d'application. Ces évolutions ont eu, en 2018, un fort impact sur la procédure de contrôle de légalité des textes conventionnels dès lors que la légalité d'un arrêté d'extension s'apprécie au regard du cadre juridique applicable à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté et non en fonction du cadre juridique applicable à la date de la signature de la convention ou de l'accord. L'examen des textes pour lesquels l'extension a été demandée, a donc exigé plus de temps, ce qui a induit un accroissement du délai d'instruction : 179 jours en 2018 contre 86 en 2017 pour les accords salariaux suivant la procédure accélérée et 201 jours contre 166 pour les autres textes, le délai moyen passant de 122 à 190 jours de 2017 à 2018.

Les services du ministère ont résorbé une très grande partie du stock en 2019, ce qui a contribué à la baisse du délai d'extension. Cet effet stock explique toutefois que le délai reste plus élevé que pour les années précédentes : en 2019 le délai moyen d'instruction des textes suivant la procédure normale a donc été de 178 jours, celui des textes suivant la procédure accélérée était de 156 jours. Toutes procédures confondues, le délai moyen d'instruction des demandes d'extension est passé de 190 à 167 jours, soit un gain moyen de 23 jours par dossier, le délai restant supérieur à celui de l'année 2017 (122 jours).

Doctrine DGT sur les « salaires minima hiérarchiques »

Depuis l'intervention de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche est devenue la règle. Désormais, pour ce qui concerne la négociation sur les salaires, en vertu de l'article L. 2253-1 du code du travail (bloc 1), l'accord de branche détient un caractère impératif en matière de « salaires minima hiérarchiques », notion dont la délimitation s'impose par la nouvelle organisation des niveaux de négociation.

En effet, cette ordonnance, par la place qu'elle accorde à la négociation d'entreprise, en lui permettant de réviser, voire de supprimer des accessoires de salaire – à l'exception des seules primes pour travaux

dangereux ou insalubres qui peuvent explicitement être verrouillées au niveau de la branche (article L. 2253-2 du code du travail, bloc 2) – définit strictement les contours de la notion de salaires minima hiérarchiques : celle-ci ne peut inclure des compléments de rémunération, à savoir les primes ou majorations.

La position retenue par la DGT, dans le cadre du contrôle de légalité effectué au moment de l’extension, est que les accords collectifs qui comportent, pour des minima conventionnels dont l’assiette est plus large que les salaires minima hiérarchiques, des « clauses-verrous » ayant pour objet et pour effet de faire obstacle à la liberté reconnue par la loi à la négociation d’entreprise font l’objet d’observations.

Ainsi font l’objet de réserves, les clauses qui posent le principe d’un montant minimum ou qui affirment son caractère impératif. En effet, les clauses visées ne sont pas systématiquement illégales, elles peuvent trouver à s’appliquer en l’absence d’accord d’entreprise. En revanche, lorsque l’accord de branche ne laisse à l’entreprise la possibilité de déroger que dans un sens plus favorable ou lui interdit de déroger dans un sens moins favorable ou identifie certains éléments de rémunération relevant du bloc 3 à un salaire minimum hiérarchique au sens de l’article L. 2253-1 du code du travail, la clause fait l’objet d’une exclusion.

Plusieurs recours contentieux ont été déposés par des organisations professionnelles patronales ou syndicales devant le Conseil d’État contre des arrêtés d’extension publiés en 2019 d’accords salaires comportant une « clause-verrou » ayant fait l’objet d’une réserve ou exclusion (dans cinq branches : *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s’y rattachent, commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, entreprises de services à la personne, distributeurs conseils hors domicile et métallurgie*).

À noter que cette notion de « salaires minima hiérarchiques », au sens de l’article L. 2253-1 du code du travail, est à distinguer de la notion de « salaires hiérarchiques », dont l’assiette est celle du Smic – ou en est très proche – utilisée pour les besoins du suivi statistique dans le présent bilan.

Le nombre de textes élargis à un autre secteur

En 2019, un total de 59 textes a été élargi à d’autres secteurs d’activités ou territoriaux. Le tableau ci-dessous en dresse trois exemples.

CCN	Secteur
Architecture	Secteur des maîtres d’œuvre en bâtiment
Poissonnerie	Secteur du commerce de gros de la poissonnerie
Instituts de retraites complémentaires	Secteur des institutions de prévoyance

C. Les observations marquantes de la sous-commission des conventions et des accords en 2019

Comme les années précédentes l'activité de contrôle de la légalité des textes conventionnels déposés à l'extension par les partenaires sociaux a fait l'objet de nombreuses observations de nature et portée diverses. Appels à l'attention, réserves ou exclusions traduisent la manière graduelle par laquelle l'administration appréhende la conformité des stipulations conventionnelles au cadre législatif et réglementaire. En 2019, sur les 649 textes présentés à la SCCA, 495 ont fait l'objet d'au moins une observation contre 177 sans observation. Les refus d'extension restent rares, mais ils ont concerné 44 textes déposés en 2019. 27 de ces refus ont été motivés par le fait que les partenaires sociaux n'avaient pas désigné l'opérateur de compétences (OPCO) agréé par l'État pour gérer les contributions de leur branche.

	Textes ayant fait l'objet au moins d'une observation	Textes ayant fait l'objet au moins d'un AAA	Textes ayant fait l'objet au moins d'une réserve	Textes ayant fait l'objet au moins d'une exclusion	Refus d'extension
2018	298	199	180	81	18
2019	495	248	363	98	44

Source : ministère du Travail – DGT.

Le tableau ci-dessous recense les observations qui ont été le plus souvent formulées en 2019 pour les accords ne relevant pas de la procédure dite « accélérée » prévue à l'article L. 2261-15 du code du travail. Elles traduisent d'une part l'actualité de la négociation collective en 2018 et 2019 (formation professionnelle, prévoyance, restructuration des branches, commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, etc.) et d'autre part, les règles récentes que doivent s'approprier les partenaires sociaux lorsqu'ils négocient (clause dédiée aux TPE, révision des accords et la référence au cycle électoral, etc.).

THÉMATIQUES	OBSERVATIONS
<p>CPPNI Composition</p>	<p>1. Représentativité Certains accords prévoient que la CPPNI sera composée de représentants d'organisations représentatives au plan national. Or, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a défini parmi les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le niveau de la branche professionnelle, • le niveau national et interprofessionnel. <p>La mention d'organisation «représentative au plan national» est donc ambiguë et pourrait exclure certaines organisations représentatives dans la branche, mais non au niveau national et interprofessionnel. Pour ces accords, l'administration a exclu les termes « au plan national » de l'extension comme étant contraires aux articles L. 2122-5 à 8 et L. 2122-8 à 10 du code du travail dans leur rédaction issue des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.</p> <p>2. Désignation nominative Certains accords désignent nominativement la seule organisation d'employeurs représentative de la branche pour la composition de la CPPNI. Or, cette situation pouvant être amenée à changer au prochain cycle électoral, elle nécessite la mise en conformité de la composition de la CPPNI aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail prévoyant la présence des représentants de la ou des organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs représentatives dans le champ d'application considéré. L'administration a donc étendu ces accords sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.</p> <p>3. Modulation de la composition de la CPPNI Certains accords prévoient que lorsque la négociation porte sur certains secteurs spécifiques, la CPPNI est composée des organisations de salariés et des organisations patronales de ces secteurs, les autres organisations représentatives de la branche étant invitées en qualité d'observateur. Or, l'article L. 2261-19 du code du travail ne permet pas de moduler la composition de la CPPNI et d'exclure du vote une organisation représentative au sein de la branche en fonction de thématiques spécifiques. Ces stipulations ont ainsi fait l'objet d'une exclusion à l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.</p> <p>4. Composition de la commission paritaire de négociation Les accords stipulant que la CPPNI réunie en commission paritaire de négociation, est composée des membres des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, s'agissant de la délégation des salariés, et des membres des organisations d'employeurs s'agissant de la délégation patronale ont été étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les organisations d'employeurs devant également être représentatives dans le champ d'application considéré.</p>

THÉMATIQUES	OBSERVATIONS
<p>CPPNI Missions</p>	<p>1. Avis de conformité Des accords prévoient qu'au titre des missions de la commission, figure celle d'émettre un avis de conformité aux dispositions de la présente convention sur les projets d'accord envisagés dans les entreprises de la branche. Or, les missions de la CPPNI définies à l'article L. 2232-9 du code du travail ne prévoient pas l'adoption d'avis de conformité concernant les accords d'entreprise. Ces stipulations ont donc été exclues de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.</p> <p>2. Rapport d'activité - bilan des accords d'entreprise De nombreux accords stipulent que la CPPNI établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords d'entreprise conclus en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, de congés, de compte épargne-temps. Or, les renvois mentionnés à l'article L. 2232-9 du code du travail visent les accords conclus relatifs à la durée du travail, répartition et aménagement des horaires (titre II), au repos quotidien (chapitre I^{er} du titre III) et aux jours fériés (chapitre III du titre III) et aux congés payés (titre IV) et compte épargne-temps (titre V). Le domaine du repos quotidien fait l'objet ainsi d'un chapitre distinct du domaine de la durée du travail. L'administration a donc étendu ces accords sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.</p> <p>3. Bilan relatif à l'égalité professionnelle Depuis la modification de l'article L. 2232-9, 3^o du code du travail par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le rapport d'activité de la branche doit comprendre « un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. » Les stipulations des accords énumérant les missions de la CPPNI en omettant l'établissement du bilan relatif à l'égalité professionnelle ont été étendues sous réserve du respect des dispositions du 3^o de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.</p>
<p>Adhésion</p>	<p>1. Adhésion à un accord Certains accords prévoient la possibilité d'adhésion d'organisations syndicales représentatives non signataires de l'accord. Aussi, ces stipulations ont été étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail qui ne conditionnent l'adhésion d'organisations syndicales de salariés qu'à leur qualité d'organisations représentatives.</p> <p>2. Versement d'une cotisation à l'organisation patronale et délai de mise en conformité A été considéré comme contraire aux dispositions de l'article L. 2261 3 du code du travail le fait d'imposer, en cas d'adhésion à une convention collective, le versement d'une cotisation à l'organisation patronale et un délai de 6 mois avant l'applicabilité des stipulations conventionnelles au nouvel adhérent. Ces stipulations ont donc fait l'objet d'une exclusion.</p>

THÉMATIQUES	OBSERVATIONS
Négociations post fusion	<p>Initié par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, le chantier de la restructuration des branches professionnelles se poursuit à travers un certain nombre de fusions administratives (par arrêté) et de fusions volontaires (par accord collectif).</p> <p>1. CPPNI d’harmonisation ou CPPNI interbranche - Tour de table post-fusion</p> <p>Certains accords de fusion des champs prévoient la mise en place d’une instance de négociation ad-hoc (parfois appelée « CPPNI interbranche » ou « CPPNI d’harmonisation ») dédiée aux négociations portant sur l’harmonisation des stipulations conventionnelles des branches fusionnées et composée des organisations syndicales et organisations d’employeurs représentatives dans chacune des branches fusionnées; ces mêmes accords maintiennent parallèlement les CPPNI des branches fusionnées, chargées de négocier les accords portant sur leur propre champ d’application.</p> <p>Or, un accord de fusion des champs implique la création d’une nouvelle branche professionnelle et la disparition subséquente des anciennes branches fusionnées et de leur propre CPPNI (quand bien même le texte de leur convention collective est temporairement maintenu conformément aux dispositions prévues à l’article L. 2261-33 du code du travail). La nouvelle branche doit se doter d’une CPPNI qui a vocation à assumer l’ensemble des missions définies à l’article L. 2232-9 du code du travail.</p> <p>Ainsi, la CPPNI de la branche issue de la fusion a vocation à négocier l’ensemble des accords relevant du champ conventionnel de cette nouvelle branche, que ces accords portent sur l’harmonisation des corpus conventionnels des anciennes branches ou qu’ils ne concernent qu’une partie du champ conventionnel de la branche issue de la fusion correspondant à l’ancien périmètre d’une des branches fusionnées.</p> <p>En outre, l’article L. 2261-34 prévoit une règle unique d’appréciation de la validité des accords conclus postérieurement à la fusion des champs, quel que soit leur objet, en cohérence avec l’existence d’une seule et unique branche à l’issue de la fusion (et d’une même instance de négociation); l’article L. 2261-34 prévoit ainsi que « les taux mentionnés au dernier alinéa de l’article L. 2261-19 et à l’article L. 2232-6 sont appréciés au niveau de la branche issue de la fusion ou du regroupement ».</p> <p>Par conséquent, les accords de fusion des champs séparant ainsi les instances de négociation selon qu’elles sont chargées de négocier la future convention collective de la branche fusionnée ou les stipulations des conventions collectives temporairement maintenues ont été étendus sous réserve qu’en application des articles L. 2232-9, L. 2261-33 et L. 2261-34 du code du travail, postérieurement à la fusion des champs conventionnels, l’ensemble des accords conclus dans le champ de la branche issue de la fusion le soient au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation de la branche ainsi constituée, qu’ils portent sur les stipulations communes mentionnées à l’article L.2261-33 du code du travail ou sur les seules stipulations d’une des conventions collectives préexistantes à l’accord de fusion des champs et temporairement maintenue en application de l’article L. 2261-33 précité.</p> <p>2. Application des stipulations de la convention collective de rattachement au terme du délai de 5 ans</p> <p>Ont été considérées comme illégales les stipulations prévoyant, en application de l’article L. 2261-33 du code du travail, l’application des stipulations de la convention collective de la branche de rattachement, à l’exclusion de toute autre, à défaut de conclusion d’une convention collective commune dans un délai de 5 ans à compter de l’entrée en vigueur de la fusion des champs.</p> <p>En effet, dans sa décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019, le Conseil constitutionnel a décidé que les dispositions du dernier alinéa de l’article L. 2261-33 ne concernent que les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement qui régissent des situations équivalentes dans les deux branches fusionnées. Les stipulations de la convention collective de la branche rattachée régissant des situations spécifiques à cette branche continuent de s’appliquer au-delà du délai de 5 ans à défaut de conclusion d’un accord de remplacement.</p> <p>Ces stipulations ont donc été étendues sous réserve qu’en application de la décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019 du Conseil constitutionnel, à défaut d’accord conclu pendant le délai de 5 ans à compter de l’entrée en vigueur de la fusion des champs conventionnels, les stipulations de la convention collective de la branche rattachée régissant des situations spécifiques continuent de s’appliquer.</p>

THÉMATIQUES	OBSERVATIONS
<p>Formation professionnelle</p> <p>(loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel)</p>	<p>1. Désignation des OPCO De nombreux accords ont désigné des organismes (correspondant souvent à d'anciens organismes paritaires collecteurs [OPCA]) qui n'ont pas été agréés comme OPCO ou qui n'ont pas été agréés pour intervenir dans la branche concernée par l'accord. Or, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a conduit le ministre du Travail à agréer 11 OPCO par des arrêtés en date du 29 mars 2019 établissant leur champ professionnel d'intervention conformément aux dispositions de l'article R. 6332-1 du code du travail. Ainsi, les accords ayant désigné un organisme non agréé pour intervenir dans leur branche se sont vu notifier un refus d'extension et les branches ont été invitées à modifier leur désignation.</p> <p>2. Formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) Certains accords ont prévu que la commission paritaire nationale de l'emploi valide la liste des formations éligibles au CPF ou que l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences établit et enrichit, au niveau de la branche, une liste de formations éligibles au CPF. Or, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié les modalités de la mobilisation du CPF. En effet, en application de l'article L. 6323-6 du code du travail, sont notamment éligibles au CPF les formations inscrites au répertoire national des certifications professionnelles, ainsi que celles qui sont sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences ou celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique. Dès lors, ces stipulations ont été exclues de l'extension en tant qu'elles contrevenaient aux dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.</p> <p>3. Étendue de l'accord de l'employeur concernant le CPF Certains accords ont prévu au titre des conditions de mobilisation du CPF par le salarié lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, que le salarié obtienne l'accord préalable de son employeur sur le contenu ou le calendrier de la formation. Or, l'article L. 6323-17 du code du travail, tel qu'il résulte de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, prévoit que lorsque les formations financées dans le cadre du CPF sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié demande seulement une autorisation d'absence à l'employeur dans des délais fixés à l'article D. 6323-4 du code du travail, l'employeur n'ayant donc plus à se prononcer sur le contenu de la formation. Aussi, ces stipulations ont été étendues sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.</p>
<p>Instauration du régime Agirc-Arrco</p>	<p>Le 17 novembre 2017, ont été signés deux accords nationaux interprofessionnels visant, pour l'un à instituer un régime de retraite complémentaire commun aux salariés et aux cadres en fusionnant l'Association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc) et l'Association des régimes de retraite complémentaire (Arrco), pour l'autre à maintenir le régime de prévoyance dont bénéficient les cadres depuis la convention collective nationale du 14 mars 1947. Le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco est devenu effectif le 1^{er} janvier 2019. Les accords collectifs faisant référence aux affiliations et tranches de cotisations des anciens régimes ont donc été étendus sous réserve du respect des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.</p>
<p>Stipulations relatives aux TPE</p>	<p>De nombreux accords présentés à l'extension ne comportaient pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés ou ne justifiaient pas de l'absence de telles stipulations. Or, il résulte de la combinaison des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 issus de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, que l'extension d'un accord est conditionnée à la mise en place de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ou à la justification de leur absence. De manière transitoire, l'administration a appelé l'attention des partenaires sur cette obligation pour les accords conclus avant le 1^{er} janvier 2019 qui ne comportaient pas cette clause ou qui ne justifiaient pas de son absence et leur a demandé de se conformer à cette obligation pour l'avenir. Cet appel à l'attention a concerné 94 accords.</p>

THÉMATIQUES	OBSERVATIONS
Modalités d'engagement de la révision	<p>De nombreux accords prévoient toujours que la révision est à l'initiative des organisations patronales et syndicales représentatives signataires ou adhérentes à l'accord, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.</p> <p>En effet, cet article dispose que si l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral, il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord. D'autre part, cet article prévoit que les règles relatives à la conclusion des conventions et accords sont applicables à l'avenant de révision. Les accords méconnaissant cette règle ont fait l'objet d'une réserve en en application des dispositions de l'article L. 2261-7. Cette réserve a concerné 58 accords.</p>

Chapitre 3

Le dialogue social en Europe et au niveau international

1. Le dialogue interinstitutionnel et les initiatives dans le domaine social au niveau européen	179
1.1. Les actions des présidences du Conseil de l'Union européenne (UE) dans le domaine social en 2019	179
1.2. Les accords de trilogue en 2019 : trois initiatives majeures dans le domaine du travail	181
1.3. Les réunions des directeurs généraux du travail	184
2. Le dialogue social interprofessionnel au niveau européen	185
2.1. Le rendez-vous biannuel du sommet social tripartite	185
2.2. Le dialogue social interprofessionnel	186
2.3. Le dialogue social sectoriel	190
3. Le dialogue social au niveau international	192
3.1. Conférence internationale du travail : négociation et adoption de la convention sur la violence et le harcèlement	192
3.2. Centenaire de l' Organisation internationale du travail (OIT) : déclaration du centenaire et événements organisés en France	193
3.3. Coopération internationale : nouvel accord de partenariat entre la France et le Bureau international du travail (BIT)	194
3.4. Point de contact national de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)	195
3.5. Rapport de l'OCDE sur les perspectives de l'emploi 2019	196

Le dialogue social en Europe et au niveau international

1. LE DIALOGUE INTERINSTITUTIONNEL ET LES INITIATIVES DANS LE DOMAINE SOCIAL AU NIVEAU EUROPÉEN

1.1. LES ACTIONS DES PRÉSIDENTES DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE (UE) DANS LE DOMAINE SOCIAL EN 2019

La présidence du Conseil de l'UE est assurée par un État membre (EM) pour une période de 6 mois selon un système de rotation qui suit un ordre fixé par le Conseil européen pour la période de 2005 à 2030. Pendant ce semestre, elle s'exprime au nom de tous les EM.

Missions de la présidence du Conseil de l'UE

Organiser et présider les réunions :

- du Conseil européen,
- du Conseil de l'UE,
- des comités et groupes de travail soutenant ses travaux.

Représenter le Conseil au sein des autres organes et institutions de l'UE tels que :

- la Commission européenne,
- le Parlement européen.

Représenter l'UE au sein d'autres organisations internationales et auprès des pays tiers.

Après la Bulgarie et l'Autriche, la présidence du Conseil de l'UE a été assurée, en 2019, par la Roumanie et la Finlande. Elle sera suivie par la Croatie et l'Allemagne en 2020.

A. Les actions de la présidence roumaine dans le domaine social : premier semestre 2019

La Roumanie a exercé la présidence du Conseil de l'UE du 1^{er} janvier au 30 juin 2019. Dans son programme de travail, la présidence roumaine a mis en avant un principe fondateur : « La cohésion, une valeur européenne commune », rappelant le principe d'unité des EM et soulignant la volonté de réduire les disparités économiques, sociales et territoriales au sein de l'UE. En ce qui concerne l'emploi et les affaires sociales, la présidence roumaine a poursuivi trois thèmes prioritaires, à savoir :

- promouvoir le principe de mobilité de la main-d'œuvre comme facteur de croissance et de compétitivité ;
- prévenir les risques et promouvoir des conditions de travail plus sûres et plus saines ;
- garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et réduire l'écart salarial entre ces catégories.

En ce qui concerne les priorités législatives, la présidence roumaine a exercé son mandat dans un contexte particulier, puisque lié à la fin de la mandature du Parlement européen et de la Commission. Ce calendrier a conduit la présidence à achever un certain nombre de dossiers législatifs prioritaires. En particulier, la présidence roumaine a poursuivi les négociations en trilogue et abouti à l'adoption des textes sur l'Autorité européenne du travail (AET), la directive sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, la directive sur des conditions de travail transparentes et prévisibles, ainsi qu'à la révision du « troisième paquet » de la directive concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail, qui était en cours depuis 2016.

B. Les actions de la présidence finlandaise dans le domaine social : second semestre 2019

La Finlande a assuré la présidence de l'UE du 1^{er} juillet 2019 au 31 décembre 2019. La devise choisie par la présidence finlandaise était « Europe durable – Avenir durable ». Les priorités générales de la présidence finlandaise portaient sur la compétitivité de l'UE, la croissance durable et la sécurité.

Dans le domaine des affaires sociales, la présidence finlandaise a porté une attention particulière aux thématiques liées aux compétences et qualifications, notamment dans le cadre de la numérisation, à la promotion du travail décent ainsi qu'à la mobilité des travailleurs.

En matière législative, la présidence finlandaise a prolongé le travail de la présidence roumaine sur les travaux en cours concernant la réglementation des systèmes de coordination de la sécurité sociale notamment. Cependant, peu de textes ont abouti au cours de cette période, étant donné le contexte particulier de l'élection, puis de la mise en place de la nouvelle « Commission von der Leyen »,

qui a marqué l'agenda jusqu'à la prise de poste du collège des commissaires, en décembre 2019, soit un mois après la date prévue.

1.2. LES ACCORDS DE TRILOGUE EN 2019: TROIS INITIATIVES MAJEURES DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL

À la suite de la proclamation interinstitutionnelle du socle européen des droits sociaux, la Commission a adopté une série de propositions de textes destinés à renforcer la dimension sociale de l'UE, et à promouvoir une convergence « vers le haut » des systèmes sociaux des EM. Deux textes en particulier créent des avancées notables pour les citoyens européens.

A. La directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Ainsi, le 26 avril 2017, la Commission a présenté une proposition de directive relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

Le Parlement européen et le Conseil sont parvenus à un accord en trilogue le 24 janvier 2019 sur la proposition. Publiée au *Journal officiel de l'Union européenne* (JOUE) le 12 juillet 2019, les EM ont jusqu'au 2 août 2022 pour la transposer dans leur législation.

La directive prévoit les dispositions suivantes :

- la création d'un congé paternité de 10 jours rémunérés au moins à hauteur des indemnités de maladie;
- le congé parental de 4 mois, dont une période de 2 mois est non transférable d'un parent à l'autre. Cette période est rémunérée selon les règles des droits nationaux et ce congé peut être pris de manière flexible;
- la création d'un droit à congé pour tous les aidants travailleurs de 5 jours ouvrables par an;
- l'extension des modalités de travail aménagé pour tous les parents qui travaillent et qui ont des enfants de moins de 8 ans, ainsi que pour tous les aidants (heures de travail réduites, horaires de travail souples, modulation sur le lieu de travail).

B. La directive 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles

Dans le cadre de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux également, la Commission a proposé une nouvelle directive le 21 décembre 2017 visant à rendre les conditions de travail plus transparentes et prévisibles au sein de l'UE.

Les discussions en trilogue ont permis d'aboutir à un premier accord interinstitutionnel le 7 février 2019, adopté par la suite à une large majorité (466 voix) au Parlement européen, le 16 avril 2019.

Ce nouveau texte a pour but, notamment, de moderniser les dispositions de la directive de 1991, dite « directive déclaration écrite », et complète ainsi la liste des informations à communiquer par l'employeur au début de la relation de travail (droits à la formation, modalités et rémunération des heures supplémentaires, modalités en cas d'horaires imprévisibles et les plages horaires durant lesquelles le travailleur peut être sollicité). En outre, la directive réduit le délai de transmission de ces informations : de 2 mois, il s'établira à 7 jours après le premier jour de travail pour les informations essentielles.

La nouvelle directive instaure de nouveaux droits en termes de prévisibilité et de sécurité des conditions de travail afin de couvrir tous les travailleurs. Ainsi, le texte fixe à 6 mois la durée de la période d'essai et instaure la gratuité de la formation que l'employeur est tenu légalement d'assurer et qui doit se dérouler pendant les heures de travail. La directive introduit des prescriptions obligatoires pour les travailleurs les plus précaires également : par exemple, le texte limite les clauses d'exclusivité et ouvre un droit à la compensation pour un travail annulé sans préavis.

Enfin, la directive renforce les moyens permettant l'application effective des règles et consolide les voies de recours pour les travailleurs.

Publiée au *Journal officiel de l'UE* le 11 juillet 2019, les EM ont désormais jusqu'au 1^{er} août 2022 pour transposer la directive dans le droit national.

C. La directive 2019/130 portant modification de la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail

Afin de tenir compte de l'évolution des données scientifiques et des progrès techniques, une nouvelle directive sur les valeurs limites d'exposition des travailleurs contre les risques résultant d'une exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes sur le lieu de travail a été adoptée, le 16 janvier 2019.

Ainsi, la directive 2019/130 met à jour les valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) contenues à l'annexe III de la directive 2004/37/CE et y insère de nouvelles entrées, dont cinq agents chimiques (trichloroéthylène, méthylènedianiline, épichlorhydrine, dibromure et dichlorure d'éthylène) et trois groupes génériques, regroupant une pluralité de composants, à savoir : les émissions d'échappement de moteurs diesel, les mélanges d'hydrocarbures aromatiques polycycliques et les huiles minérales pour moteur usagées.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 20 février 2019 et font actuellement l'objet d'une transposition en droit français.

L'autorité européenne du travail (AET)

Le 13 mars 2018, la Commission européenne a présenté son paquet « Équité sociale » comportant un volet majeur ayant trait à la création d'une AET, mettant en œuvre l'engagement pris par le président Jean-Claude Juncker à l'occasion de son discours sur l'état de l'UE de septembre 2017.

Cette initiative est une réponse à la mobilité croissante des travailleurs en Europe, visant à assurer des règles équitables dans le cadre du marché unique européen, la lutte contre le dumping social et une convergence sociale vers le haut. Elle s'inscrit dans le processus de mise en œuvre du socle européen des droits sociaux.

Le règlement de l'AET a fait l'objet de négociations au sein du Conseil à un rythme accéléré, de mars à décembre 2018, date à laquelle une orientation générale a été trouvée. À l'issue des trilogues menés avec le Parlement européen début 2019 sous présidence roumaine, le compromis trouvé a été adopté par le Parlement européen le 16 avril 2019 et par le Conseil le 13 juin 2019. Le règlement est entré en vigueur le 31 juillet 2019.

Lors du conseil emploi, politique sociale, santé et consommateurs (EPSCO) du 13 juin 2019, Bratislava (Slovaquie) a été désignée comme la ville qui accueillera le siège de l'AET. Dans l'intérim, l'AET entrera en fonction à Bruxelles.

Les autorités françaises ont toujours manifesté leur fort soutien à l'initiative consistant à créer une structure commune à l'échelon européen pouvant assurer une meilleure application du droit de l'UE dans les situations de mobilité des travailleurs.

La mise en place de cette nouvelle structure européenne contribuera plus particulièrement à :

- mettre en œuvre de manière homogène la législation européenne relative à la mobilité des travailleurs, dans tous les secteurs d'activité (y compris les transports);
- informer les travailleurs et employeurs sur leurs droits et leurs obligations en cas de mobilité transfrontière;
- renforcer l'efficacité de la lutte contre le travail non déclaré, les fraudes et les contournements sur le marché du travail transfrontalier, notamment dans le cadre du détachement des travailleurs.

L'AET aura également la capacité de coordonner des missions d'inspection concertées ou communes entre EM, elle aura également un rôle en matière de médiation. Sur la base du volontariat, la médiation permettra de rapprocher des points de vue sur des situations particulières de désaccord entre États, dans le respect des compétences de la commission administrative des règlements de sécurité sociale.

L'AET intégrera dans son périmètre l'actuelle plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré et le portail européen sur la mobilité de l'emploi (*EUROpean Employment Services* – services européens de l'emploi [EURES]).

Son conseil d'administration se composera ainsi :

- deux représentants de la Commission (avec droit de vote);
- un représentant par EM (avec droit de vote);
- un représentant du Parlement européen et quatre partenaires sociaux (sans droit de vote);
- des représentants des autres agences européennes (sans droit de vote).

Elle sera dirigée par un directeur exécutif qui fera l'objet d'une procédure de sélection spécifique, les membres du conseil d'administration valideront les grandes orientations stratégiques de l'AET.

Les EM seront représentés au sein de l'Autorité par des officiers nationaux de liaison et des experts nationaux détachés.

1.3. LES RÉUNIONS DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX DU TRAVAIL

La réunion des directeurs généraux du travail (DGRT) se tient tous les 6 mois, en amont de chaque nouvelle présidence de l'UE. Elle est conduite par la Commission européenne et permet un échange et des discussions libres à très haut niveau tant sur le programme du pays qui prend la présidence de l'UE, que sur l'actualité (projets de directives ou propositions diverses de la Commission européenne). Elle est l'occasion de faire un point systématique sur le dialogue social au niveau européen.

Lors de la réunion des DGRT à Helsinki, le 24 mai 2019, la Commission européenne a présenté l'état des lieux des travaux concernant la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, ainsi que sur la mise en place de l'AET. En outre, la France a ainsi présenté sa nouvelle législation contre l'écart de rémunération entre hommes et femmes en France, introduite en septembre 2018 dans le cadre de la loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Lors de la réunion des DGRT qui s'est déroulée à Zagreb, le 29 novembre 2019, la Commission européenne est notamment revenue sur la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. Il était aussi largement question des nouvelles formes d'emploi, et en particulier du phénomène grandissant des travailleurs des plateformes, de nombreuses études européennes ont été présentées sur ce sujet. La France a explicité la législation applicable en la matière et la politique nationale de contrôle pour la protection des travailleurs des plateformes.

2. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL AU NIVEAU EUROPÉEN

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.

2.1. LE RENDEZ-VOUS BIENNUEL DU SOMMET SOCIAL TRIPARTITE

Le sommet social tripartite est une enceinte de dialogue entre les présidents des institutions de l'UE et les dirigeants des organisations syndicales et patronales européennes. Ce sommet est ainsi coprésidé par le président du Conseil européen, le président de la Commission européenne et le chef d'État ou de gouvernement d'un EM exerçant la présidence tournante. Les représentants des employeurs et des travailleurs européens sont la Confédération européenne des syndicats (CES), la Confédération des entreprises européennes (BusinessEurope), le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP) et l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME).

A. Retour sur le sommet du 21 mars 2019

Le premier rendez-vous des partenaires sociaux européens avec les institutions européennes s'est déroulé le 21 mars 2019 et avait pour thème : « Pour une Europe plus forte, unie et tournée vers l'avenir ».

Trois thèmes subsidiaires sont venus alimenter le débat :

- la libre circulation des travailleurs afin de contribuer au bon fonctionnement des marchés du travail ;
- les investissements dans le marché unique, en particulier dans le contexte des négociations futures sur le prochain cadre financier pluriannuel de l'UE pour la période 2021-2027 ;
- le rôle du dialogue social dans le nouveau monde du travail, caractérisé par la transformation numérique, l'autonomisation et la robotisation.

B. Retour sur le sommet du 16 octobre 2019

Le second sommet social tripartite s'est tenu à Bruxelles, le 16 octobre 2019, à la veille du Conseil européen d'octobre. Ce sommet social de l'autonome était consacré au progrès des dimensions sociales et économiques pour une Europe compétitive, équitable et durable et le rôle des partenaires sociaux et du dialogue social dans ce contexte.

Les travaux des partenaires sociaux étaient axés sur trois domaines :

- une transition juste vers une économie neutre pour le climat, avec notamment la question de la reconversion et le perfectionnement professionnel de la main d'œuvre dans ce cadre ;
- l'investissement dans les compétences et l'amélioration de l'accès à la formation pour les adultes afin d'assurer l'adaptation des emplois existants au paysage économique en évolution ;
- l'élaboration d'une politique industrielle permettant d'affronter l'avenir, qui doit garantir le rôle moteur de l'Europe en matière de technologie, d'innovation et de durabilité.

2.2. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

A. Présentation du Comité du dialogue social et ses acteurs

Le Comité du dialogue social (CDS)

Principal organe du dialogue social bipartite, le CDS existe depuis 1992. Il est composé de 32 représentants pour chacune des deux délégations 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 des questions macroéconomiques, sur le marché du travail, sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes 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.

Côté employeurs, **BusinessEurope** est la plus importante organisation représentant le patronat européen en termes de couverture des secteurs économiques et regroupe, selon ses chiffres, près de 20 millions d'entreprises en Europe. BusinessEurope représente les intérêts des milieux économiques et industriels vis-à-vis des institutions européennes. **L'UEAPME** est l'organisation des employeurs représentant les intérêts de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (PME) en Europe. Elle déclare représenter 12 millions d'entreprises employant 55 millions de personnes dans toute l'Europe. Enfin, le **CEEP** représente les entreprises ou organisations qui assurent des

services d'intérêt général, les entreprises en réseau (par exemple, les transports locaux, postes, ports, etc.) et, dans quelques pays, les pouvoirs locaux.

La **CES** représente les travailleurs au niveau interprofessionnel européen et fédère 90 organisations affiliées dans 38 pays d'Europe (dont tous les EM de l'UE), ainsi que dix fédérations syndicales européennes. Les organisations syndicales françaises (CFDT, CFTC, CGT, FO, FSU et UNSA) sont adhérentes à cette confédération. Enfin, le **Conseil des cadres européens** (EUROCADRES) et la **Confédération européenne des cadres** (CEC) représentent les cadres en Europe dans l'industrie, les services publics et privés et les administrations.

B. Retour sur la négociation entre les partenaires sociaux européens à propos de la digitalisation du travail

Dans le cadre du débat à propos de l'avenir du monde du travail, les partenaires sociaux européens ont engagé des négociations afin d'aboutir à un accord sur la numérisation du travail. Si ces discussions venaient à aboutir, il s'agirait d'un accord-cadre européen qui serait mis en œuvre au niveau national dans les pays membres de l'UE par les voies et moyens du dialogue social et non par une directive, comme il est prévu au titre de l'article 155 du Traité sur le fonctionnement de l'UE.

À ce titre, un séminaire doit être organisé d'ici 2021 afin d'examiner les problématiques centrales liées à la numérisation du travail, telles que l'acquisition de compétences numériques, l'organisation du travail, y compris les possibilités et modalités de connexion et de déconnexion rendues possibles, ainsi que les impacts de la numérisation sur les conditions de travail.

Arrêt du tribunal de la Cour de justice de l'UE (CJUE) en date du 24 octobre 2019 (affaire T-310/18) opposant la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) et Jan Goudriaan, son secrétaire général, contre la Commission européenne

En 2015, la Commission européenne invite les partenaires sociaux européens, sur le fondement de l'article 154, paragraphe 2, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), à se prononcer sur l'orientation d'une éventuelle action de l'UE concernant la consolidation des directives sur l'information et la consultation des travailleurs (directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne notamment), en particulier sur la possible extension du champ d'application de ces directives aux fonctionnaires et employés des administrations publiques.

En vertu de l'article 154, paragraphe 4, les partenaires sociaux ont informé la Commission de leur volonté de négocier et de conclure un accord entre eux. En décembre 2015, les syndicats et organisations d'employeurs parviennent à un accord, qui prévoit que tous les travailleurs des gouvernements centraux et fédéraux bénéficient des mêmes droits à l'information et à la consultation en matière de restructurations que les salariés du secteur privé.

En février 2016, sur le fondement de l'article 155, paragraphe 2 du TFUE, les partenaires sociaux demandent à la Commission de soumettre leur accord au Conseil sous la forme d'une directive, pour adoption à la majorité qualifiée et ainsi permettre son extension à l'échelle de l'UE.

Deux ans plus tard, la Commission répond aux partenaires sociaux, et déclare qu'elle refuse de présenter le texte, pour des raisons de subsidiarité notamment. C'est la première fois que la Commission rejette une demande des partenaires sociaux européens pour l'application d'un accord collectif au travers d'une proposition de directive dans le domaine social. Elle explique que les administrations sont sous l'autorité des gouvernements nationaux et exercent les pouvoirs d'une autorité publique, ce qui implique que leur fonctionnement dépend des autorités nationales. De plus, l'organisation des gouvernements diffère grandement d'un EM à l'autre. Par conséquent, une directive européenne contraignante donnerait lieu à des niveaux de protection différents selon le degré de centralisation des administrations centrales dans les pays membres. Or, pour les signataires de l'accord, c'est précisément pour cette raison que des normes minimum communes au niveau européen sont nécessaires, afin d'établir des conditions équitables. En outre, selon les partenaires, l'argument avancé par la Commission ne tient pas face aux nombreuses initiatives qui ont déjà été prises dans le domaine des administrations publiques, notamment les recommandations par pays dans le cadre du semestre européen sur le fonctionnement même des administrations publiques, ainsi que toutes les directives sociales sur la lutte contre la discrimination au travail, l'égalité des

sexes ou encore les contrats à durée déterminée, qui s'appliquent aux administrations publiques également.

Face à ce refus, la FSESP introduit un recours auprès de la CJUE en mai 2017, afin d'établir si la Commission a le droit de décider de ne pas présenter l'accord au Conseil.

Dans son arrêt rendu le 24 octobre 2019, le Tribunal de l'UE reconnaît que la Commission européenne dispose du droit de soumettre, ou non, un accord conclu par les partenaires sociaux européens au Conseil, en vue de son extension.

La Cour avance que désormais, une fois un accord conclu entre les partenaires sociaux concernés, *« la Commission dispose à nouveau d'un droit à intervenir et récupère la maîtrise de la procédure »*. La Cour va jusqu'à rejeter les communications antérieures de la Commission, qui affirmaient pourtant l'inverse car *« dépourvues de toute force juridique contraignante »*, revenant ainsi sur une pratique établie depuis le traité de Maastricht.

Dans son argumentation, le Tribunal propose trois interprétations : littérale, contextuelle et téléologique. En premier lieu, elle avance que l'article 155 paragraphe 2 ne précise pas, de façon explicite, si la Commission est tenue de soumettre au Conseil une proposition de décision ou si, à l'inverse, elle peut refuser. Ensuite, le Tribunal explique que la Commission n'est pas obligée de présenter une proposition au Conseil, car cela remettrait en cause le principe exprimé à l'article 17 du traité de l'Union européenne, *« selon lequel la Commission exerce ses pouvoirs de façon indépendante et sans accepter aucune instruction de quiconque »* et *« empêcherait la Commission de remplir entièrement son rôle consistant [...] à promouvoir l'intérêt général de l'Union »*. En effet, le Tribunal rappelle que la Commission représente l'intérêt général, alors que les partenaires sociaux *« ne représentent qu'une partie des multiples intérêts devant être pris en compte lors de l'élaboration de la politique sociale de l'Union »*. Enfin, dans son interprétation téléologique, le Tribunal distingue deux phases : la première laisse libre cours aux partenaires sociaux de conclure des accords, mais une fois l'accord conclu, *« la Commission dispose à nouveau d'un droit à intervenir et récupère la maîtrise de la procédure »*.

Au nom de son droit d'initiative, la Cour autorise la Commission à faire le choix de présenter – ou non – un accord collectif européen au Conseil. Ainsi, cet arrêt autorise la Commission à ne pas développer la législation sociale de l'Union, selon ce qu'elle juge opportun. Cet arrêt fragilise le dialogue social en Europe, et en limite fortement la portée.

2.3. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

Présentation du Comité de dialogue social sectoriel (CDSS)

La Commission européenne a institué à partir de 1998 des CDSS afin de favoriser le dialogue entre partenaires sociaux sectoriels au niveau européen (décision de la Commission du 20 mai 1988 – 98/500/CE). Cette décision n° 98/500/CE établit les règles concernant la création, la représentativité et l'organisation des comités sectoriels. Ils ont pour vocation d'être une enceinte centrale pour la consultation, les initiatives conjointes et la négociation dans chacun de leur secteur. Le respect de l'autonomie des partenaires sociaux est primordial, il appartient donc aux différentes organisations du secteur, qui souhaitent participer à un dialogue social au niveau européen, de demander conjointement à la Commission européenne la mise en place de leur CDSS. Pour pouvoir être considérées comme représentatives, les organisations européennes des employeurs et des travailleurs doivent répondre 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 EM, avoir la capacité de négocier des accords et être représentatives dans plusieurs EM ;
- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

Les CDSS sont composés d'un maximum de 66 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, quand ils en font la demande, par le représentant de la Commission qui, dans tous les cas, assure le secrétariat des comités. Chaque comité adopte son règlement intérieur et son programme de travail et se réunit en plénière au moins une fois par an. Les CDSS sont les organes où les représentants des partenaires sociaux européens peuvent échanger sur toutes les matières spécifiques liées à leurs activités dans un secteur considéré. Ils constituent un outil privilégié pour discuter des consultations, mener le dialogue social autonome, des actions conjointes ou des négociations sur des sujets d'intérêt général, et contribuer ainsi à l'élaboration de normes, de textes législatifs et de politiques au niveau européen. Il existe actuellement 43 CDSS coordonnés par un forum de liaison. Conformément à la décision de la Commission de 1998 instituant ces comités, la Commission consulte les partenaires sociaux européens au sujet des orientations politiques qui concernent directement leur secteur et qui pourraient avoir des incidences en matière sociale et d'emploi.

EUROFOUND

Depuis 2006, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) mène des études portant sur la représentativité des organisations européennes de partenaires sociaux sectoriels. Ces recherches permettent à la Commission d'identifier quels acteurs elle doit consulter au titre de l'article 154 du TFUE, qui prévoit que la Commission doit consulter les partenaires sociaux avant de soumettre des propositions en matière de politique sociale, ainsi qu'au titre de l'article 155 du même traité, selon lequel les partenaires peuvent adopter des accords collectifs qui pourront être appliqués à l'échelle de l'UE sur la base d'une décision du Conseil. Au cours de l'année 2019, Eurofound a publié cinq études portant sur les secteurs suivants: banque, assurance, nettoyage industriel, technologies de l'information et de la communication et télécoms et la sécurité privée.

Afin de déterminer la représentativité dans un secteur donné, Eurofound base son étude sur les critères définis dans la décision 98/500/EC de la Commission. Dans un premier temps, l'étude examine le champ d'application des comités afin d'établir la liste des organisations pertinentes pour le secteur; puis, ceux-ci sont étudiés du point de vue de la composition de leurs membres, afin de vérifier notamment leur niveau de représentativité au niveau national et européen; enfin, l'étude apprécie la capacité organisationnelle de ces comités, c'est-à-dire leur capacité de participer de manière efficace au processus de consultation, évaluée en fonction de leur niveau de structure.

D'après les études menées en 2019, les organisations de partenaires sociaux les plus représentatives à l'échelle de l'UE dans les secteurs précités sont les suivantes:

- secteur bancaire: *EBF/BCESA*, *ESBG* et *EACB* pour les employeurs et *UNI Europa* en ce qui concerne les employés;
- secteur de l'assurance: les organisations patronales les plus représentatives sont *Insurance Europe*, *BIPAR* et *AMICE* et, du côté des employés, *UNI Europa*;
- secteur du nettoyage industriel: *European Cleaning and Facility Services Industry (EFCI)* pour les employeurs et *UNI Europa* en ce qui concerne les employés;
- secteur des TIC et telecoms: *European Telecommunications Network Operators' Association (ETNO)* pour les employeurs et *UNI Europa* en ce qui concerne les employés. Eurofound note que dans le secteur des TIC, les organisations sont beaucoup plus fragmentées. Ainsi, les organisations de partenaires sociaux européens dans ce domaine comprennent le *European DIGITAL SME Alliance*, *Digital Europe* et d'autres associations européennes côté employeurs. *UNI Europa* est, côté employé, l'organisation la plus représentative dans ce domaine également;

- secteur de la sécurité privée: côté employeurs, les organisations les plus représentatives au niveau européen sont la *Confederation of European Security Services (CoESS)*; et *UNI Europa Private Security* pour les employés.

D'après l'étude horizontale menée la même année par Eurofound, il existe au total 43 CDSS européens, qui représentent ensemble plus de 80% de la main d'œuvre de l'UE. Dans l'ensemble, il y a cinq fois plus d'organisations patronales européennes que de syndicats européens. En moyenne, il y a trois syndicats nationaux et deux organisations patronales au niveau sectoriel par EM. La France figure parmi les pays ayant le plus grand nombre de syndicats sectoriels (entre six et sept) et d'organisations patronales (plus de quatre).

3. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU INTERNATIONAL

3.1. CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL : NÉGOCIATION ET ADOPTION DE LA CONVENTION SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT

La Conférence internationale du travail (CIT) réunit chaque année les délégations tripartites (représentants des travailleurs, des gouvernements et des employeurs) des 187 EM de l'Organisation internationale du travail (OIT). Lors de la 108^e session de la CIT du 10 au 21 juin 2019, la direction générale du travail (DGT) a participé à la commission sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail (travail normatif).

Le 21 juin 2019, après des négociations menées pendant deux années, les membres de l'OIT ont adopté la convention n° 190 et la recommandation n° 201 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette convention a finalement fait l'objet d'un large consensus. En effet, la convention et la recommandation ont largement dépassé la barre des deux tiers des suffrages nécessaires à leur adoption: 439 voix pour, 7 contre et 30 abstentions concernant la convention et 397 voix pour, 12 contre et 44 abstentions concernant la recommandation. Pour autant, les négociations ont été menées pendant deux conférences internationales du travail et ont fait l'objet de nombreuses réunions informelles. L'OIT étant tripartite, les gouvernements et partenaires sociaux du monde entier ont dû trouver des consensus sur des sujets complexes: le champ d'application de la convention, la définition conjointe de la violence et du harcèlement, la responsabilité des différents acteurs (employeurs, gouvernements, travailleurs), la

mention des lesbiennes, gays, bisexuel(le), transgenres et intersexes (LGBTI) dans la convention ou la recommandation, la question des effets de la violence domestique sur le monde du travail. L'UE, dont la France était porte-parole, a joué un rôle facilitateur dans les débats et a su aider les mandants à trouver des compromis.

La première norme internationale sur la violence et le harcèlement est une norme ambitieuse, qui couvre la violence et le harcèlement qui s'exerce « à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail ». La convention prévoit des moyens de protection et de prévention, ainsi que la nécessité de garantir des moyens de recours et de réparation. Enfin, elle incite les gouvernements à mettre en place des orientations, des formations ou encore des actions de sensibilisation concernant la violence et le harcèlement. La convention est complétée par une recommandation, qui donne des indications sur la manière dont la convention doit être appliquée.

La 190^e convention de l'OIT entrera en vigueur 12 mois après les deux premières ratifications. La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, s'est engagée à entamer le processus de ratification rapidement.

3.2. CENTENAIRE DE L' ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT): DÉCLARATION DU CENTENAIRE ET ÉVÉNEMENTS ORGANISÉS EN FRANCE

La 108^e Conférence Internationale du travail a également été marquée par le centenaire de l'organisation, fondée en 1919. Les mandants ont marqué l'occasion par l'adoption d'une déclaration, dite « Déclaration du centenaire », définissant la feuille de route de l'organisation pour son deuxième siècle d'existence.

Cette déclaration part du constat des transformations profondes du monde du travail et de l'impératif d'agir rapidement pour construire un avenir du travail juste, pour appeler tous ses membres à œuvrer individuellement et collectivement, en s'appuyant sur le tripartisme et le dialogue social, avec le soutien de l'OIT et pour développer une approche du travail centrée sur l'humain.

Les moyens suivants ont été identifiés :

- renforcer les capacités de tous à tirer parti des possibilités offertes par un monde du travail en mutation ;
- renforcer les institutions du travail pour assurer une protection adéquate à tous les travailleurs ;
- promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable.

En outre, en vertu de la résolution sur la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, adoptée par les mandants de l'OIT, le Conseil d'administration doit notamment :

- examiner les propositions visant à inclure la question des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT ;

- inviter le directeur de l’OIT à lui soumettre des propositions en vue de promouvoir une meilleure cohérence au sein du système multilatéral.

À noter que dans le cadre du centenaire, plusieurs événements ont été co-organisés en France par le ministère du Travail, parmi lesquels un séminaire organisé les 3 et 4 octobre 2019 par la DGT et l’Institut national du travail de l’emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), réunissant des agents de la DGT, des agents des directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l’emploi (Direccte), des chercheurs et des praticiens autour du thème de l’élaboration et de la mise en œuvre des normes de l’OIT.

Ce séminaire était structuré autour de deux thèmes :

- l’action normative de l’OIT, qui a permis d’aborder le fonctionnement de l’OIT et notamment sa dimension tripartite ;
- la mise en œuvre des normes internationales, qui a permis d’entendre plusieurs témoignages internationaux (Corée du Sud, Cambodge, Sénégal, etc.), puis de travailler en ateliers autour de sujets d’actualité (violences sur le lieu de travail, non-discrimination, égalité femmes-hommes, systèmes d’inspection du travail).

3.3. COOPÉRATION INTERNATIONALE : NOUVEL ACCORD DE PARTENARIAT ENTRE LA FRANCE ET LE BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT)

Depuis 1999, le BIT et la France manifestent leur volonté de favoriser le renforcement de leur coopération par le biais d’un accord de partenariat.

L’année 2019 a été marquée par la préparation et la négociation du prochain accord de partenariat France-BIT pour les années 2020-2024. La DGT a participé à plusieurs réunions sur le sujet, notamment sur la mise à disposition d’inspecteurs du travail. Pour rappel, la DGT détache depuis 2016 un inspecteur du travail auprès du BIT.

L’accord de partenariat France-BIT 2020-2024 devrait comprendre quatre axes :

- lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail ; égalité de salaire et de carrière entre les femmes et les hommes ;
- lutte contre le travail des enfants, le travail forcé, la traite des êtres humains et les formes contemporaines d’esclavage ;
- accès universel à la protection sociale, santé-sécurité au travail et lutte contre le travail informel ;
- dimension sociale de la transition écologique.

La DGT et l’inspection du travail pourraient être sollicitées, autant que de besoin, en particulier sur les deux premiers axes de l’accord.

3.4. POINT DE CONTACT NATIONAL DE L'ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE)

Le point de contact national (PCN) français pour la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales est une structure tripartite qui rassemble les syndicats, les entreprises et l'administration (dont la DGT). Le PCN est chargé de promouvoir ces principes, de les diffuser et de répondre à des saisines pour non-respect de ces principes en jouant un rôle de médiation entre les parties. Le PCN français fait la médiation lui-même, ce qui est une de ses originalités par rapport aux autres PCN.

Depuis sa création en 2000, le PCN français a été saisi sur une trentaine de cas. Depuis 2010, ces saisines proviennent pour moitié de syndicats et de travailleurs et pour moitié d'ONG ou d'associations. 85% des cas sont liés à des sujets relatifs au travail et aux relations professionnelles : liberté d'association, négociation collective, conditions de travail, licenciements, organisation du travail, droit de grève, etc. Les principaux secteurs d'activités concernés par les saisines sont le secteur extractif et l'industrie (45% des saisines depuis 2010), le secteur des services, du commerce et des transports (45% des saisines), et l'agriculture et l'agro-industrie (10% des saisines). Il est à noter que, récemment, plusieurs saisines ont porté sur le secteur financier, ce qui constitue une nouveauté.

Dans le cadre de ses échanges avec les parties prenantes de la conduite responsable des entreprises en France, le PCN français a organisé le 30 janvier 2019 sa troisième réunion de dialogue avec des représentants de la société civile. Cette réunion a été l'occasion de présenter aux représentants de la société civile (organisations non gouvernementales [ONG], associations, milieux académiques, commission nationale consultative des droits de l'homme [CNCDDH], plateforme pour la responsabilité sociétale des entreprises [RSE]) les résultats de la revue par les pairs du PCN, les activités de promotion de la conduite responsable des entreprises menées en 2018, ainsi que l'action du PCN français dans le traitement des saisines. Cette réunion a permis d'entendre la société civile, qui n'est pas membre du PCN, mais qui contribue largement à son activité, notamment en étant plaignant ou expert lors des saisines ou en participant aux activités de promotion.

Par ailleurs, le 9 avril 2019 a eu lieu la sixième réunion annuelle d'information du PCN, qui a porté sur les réalisations du PCN en 2018 et la présentation du bilan de la revue par les pairs du PCN français. Une centaine de personnes assistaient à cette réunion, parmi lesquelles 60% du secteur privé, 20% du secteur étatique et 20% du milieu académique, de la société civile et des syndicats.

3.5. RAPPORT DE L'OCDE SUR LES PERSPECTIVES DE L'EMPLOI 2019

Chaque année, l'OCDE publie un rapport sur les perspectives de l'emploi, qui consiste en une évaluation annuelle des principales évolutions et perspectives des marchés du travail des pays membres de l'OCDE. L'édition 2019, placée sous le thème de l'avenir du travail, consacre un chapitre entier à la protection des travailleurs dans un monde en mutation et un autre à la négociation collective.

Cette partie du rapport analyse comment la réglementation du marché du travail pourrait être utilisée pour étendre les droits et protections dont bénéficient actuellement les travailleurs qui occupent des emplois traditionnels, ainsi que pour remédier aux déséquilibres entre employeurs et travailleurs en matière de pouvoir de négociation. Elle étudie comment la négociation collective et le dialogue social peuvent être mis à profit pour relever les nouveaux défis sur le marché du travail, en passant en revue le rôle joué par les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les nouvelles formes d'organisation collective.

Le rapport « Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 » a fait l'objet d'un cycle de trois séminaires, organisés par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) et la DGT.

Le séminaire DGT, qui a eu lieu le 11 décembre 2019, a porté sur l'avenir de la réglementation du marché du travail et de la négociation collective. Au cours de ce séminaire, le rapport a été présenté par les auteurs de l'OCDE, puis commenté par la DGT et par la Dares.

PARTIE 3
LA NÉGOCIATION
COLLECTIVE EN 2019

Chapitre 1

Les données générales

1. Données générales de la négociation interprofessionnelle et de branche	201
1.1. L'activité conventionnelle interprofessionnelle	201
1.2. L'activité conventionnelle de branche	203
1.3 La signature des accords interprofessionnels et de branche par organisation syndicale de salariés	213
2. La négociation d'entreprise	214
2.1. La méthodologie	215
2.2 Nombre et types de textes en 2019	215
2.3. La négociation d'entreprise par thème	224
2.4. Les syndicats signataires d'accords	233
2.5. L'activité conventionnelle par secteur d'activité	234

Les données générales

Ce chapitre présente les données générales de la négociation interprofessionnelle et de branche, ainsi que la négociation d'entreprise en 2019. Les chiffres présentés étant arrêtés au 31 mars 2020, il n'est pas tenu compte des textes signés et déposés après cette date⁽¹⁾.

L'activité conventionnelle interprofessionnelle et de branche reste dynamique en 2019 avec 1110 textes conclus, même si on constate un léger retrait par rapport à 2018 (1390 accords). Concernant les accords d'entreprise, leur nombre progresse de manière significative (+ 37%) en 2019 avec 103 700 textes conclus et enregistrés contre 75 600 en 2018⁽²⁾.

1. DONNÉES GÉNÉRALES DE LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE

1.1. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE INTERPROFESSIONNELLE

Le nombre d'accords conclus au niveau interprofessionnel reste stable par rapport à l'année précédente

En 2019, tout comme en 2018, dix textes ont été signés aux échelons national et infranational. On constate une augmentation des accords interprofessionnels infranationaux (cinq textes pour quatre en 2018) et une baisse des accords nationaux interprofessionnels (ANI – cinq textes pour six en 2018). Depuis 2015, la tendance reste globalement à la baisse concernant les accords conclus au niveau interprofessionnel.

1) Les données 2019 présentées au sein de ce chapitre sont des données provisoires arrêtées au 30 mars 2019 et donc incomplètes. Les données relatives aux années précédentes sont en revanche définitives.

2) L'augmentation constatée entre 2018 et 2019 est basée sur la comparaison entre des données provisoires pour les deux années.

Au niveau national

Cinq avenants ont été conclus en 2019 contre quatre pour 2018.

Ces avenants s'inscrivent dans le cadre de l'ANI du 17 novembre 2017 ayant institué le régime de retraite unifié Agirc-Arrco⁽³⁾ effectif au 1^{er} janvier 2019.

L'avenant du 10 mai 2019 relatif à la retraite complémentaire Agirc-Arrco, inscrit dans le cadre de l'ANI précité, définit les orientations stratégiques du pilotage pour la période quadriennale 2019-2022.

Il est prévu :

- l'indexation des pensions de retraite sur les prix pendant 4 ans ;
- l'attribution d'une partie des réserves de gestion administrative aux réserves techniques, qui servent au paiement des pensions ;
- la définition du pilotage tactique mis en œuvre par le conseil d'administration de la fédération Agirc-Arrco ;
- de nouvelles situations d'exonération des coefficients de solidarité.

Ce texte a été signé par le Medef, la CPME et l'U2P pour les organisations professionnelles d'employeurs et par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT-FO pour les organisations syndicales. (Cf. *infra*, Partie 3, chapitre 2 - La négociation sur la protection sociale complémentaire).

Au niveau infranational

Un accord interprofessionnel au niveau départemental

L'accord interprofessionnel relatif à la gestion des absences et à l'indemnisation des personnes participant à la formation anticipée des candidats aux fonctions de juge des prud'hommes de Mayotte a été signé le 27 juin 2019. Il permet aux salariés et employeurs suivant la formation de pouvoir s'absenter sans difficulté de leur poste de travail ou de leur entreprise.

Quatre avenants ont été conclus en 2019: un au niveau régional et trois aux niveaux départemental et local

L'avenant du 11 juin 2019 à l'accord interprofessionnel portant sur l'application de l'indemnité de trajet en Corse du 30 juillet 2009 modifie la durée d'application pour la proroger jusqu'au 31 décembre 2019 au plus tard.

Par ailleurs, trois avenants ont été signés aux échelons départemental et local.

L'avenant du 12 juin 2019 à l'accord interprofessionnel relatif au contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte modifie la convention du 17 juillet 2018 en matière de contrat de sécurisation professionnelle. Ce texte a notamment vocation à la mettre en cohérence avec les dispositions législatives issues de la loi

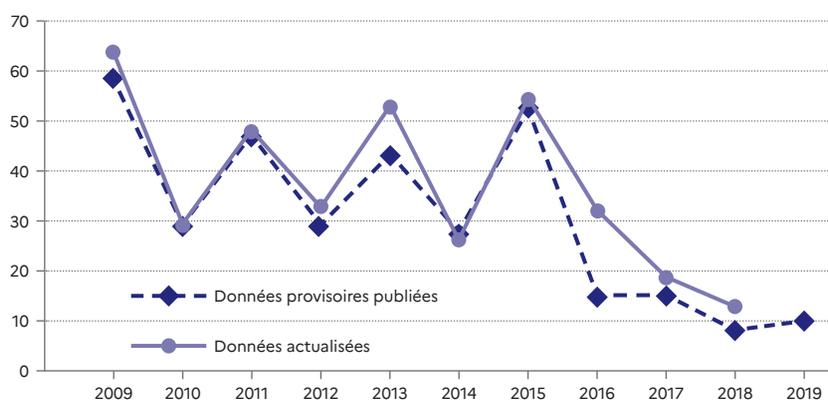
3) L'Association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc) et l'Association des régimes de retraite complémentaire (Arrco).

n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel.

L'avenant du 24 juin 2019 à l'accord territorial relatif aux contreparties aux salariés des commerces du Tarn du 4 juillet 2017, prend en compte les dispositions qui élargissent les possibilités d'ouverture des commerces le dimanche dans les zones reconnues touristiques.⁽⁴⁾

Enfin, l'avenant du 28 octobre 2019 proroge l'accord interprofessionnel du 13 novembre 2015⁽⁵⁾ jusqu'au 31 décembre 2020. Il précise les modalités d'ouverture exceptionnelle des commerces les jours fériés et dimanches sur le Pays de Rennes.

Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature



Source : ministère du Travail - DGT (BDCC).

1.2. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DE BRANCHE

A. Une activité conventionnelle de branche dynamique

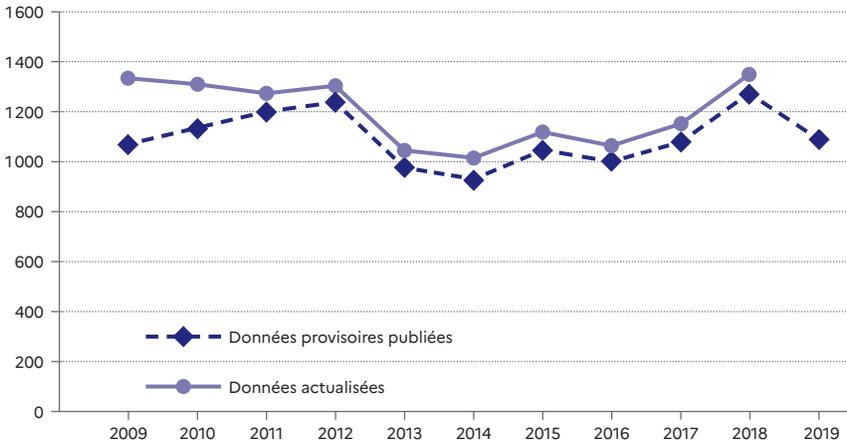
1100 accords de branche ont été signés et enregistrés pour l'année 2019, en données provisoires. On constate une légère baisse par rapport à 2018 (1380 accords conclus), néanmoins la tendance à la hausse du nombre d'accords conclus depuis 2013 se confirme encore en 2019.

Ces chiffres provisoires seront revus à la hausse après la prise en compte de l'actualisation des textes signés en fin d'année 2019 et enregistrés après le 31 mars 2020 par le service de dépôt des accords collectifs du ministère du Travail (cf. *infra* et encadré méthodologie).

4) Dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

5) Accord interprofessionnel relatif au protocole d'accord sur l'ouverture exceptionnelle des commerces les jours fériés et dimanches de 2016 à 2019 sur le Pays de Rennes.

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



Source : ministère du Travail – DGT (BDCC).

Le thème des salaires redevient le thème le plus abordé par les partenaires sociaux en 2019

Le thème des salaires redevient le thème le plus négocié par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, même s'il accuse un ralentissement par rapport à 2018 avec 418 avenants salariaux signés en 2019 pour 493 en 2018, soit - 15%.

Cette inflexion, ainsi que l'inflexion générale du nombre d'accords de branche conclus en 2019, est en partie liée au contexte dans lequel la direction générale du travail (DGT) a procédé à l'enregistrement de ces accords, les grèves de fin d'année et le confinement lié à la crise sanitaire de début 2020 n'ayant pas permis de maintenir le même niveau d'enregistrement des accords que les années précédentes.

Le thème des conditions de conclusion des accords qui était passé en tête des thématiques de négociation en 2018, du fait notamment des nombreux avenants signés pour compléter des accords conclus sans clause TPE (cf. *infra*, une relative stabilité de la négociation collective de branche selon le thème), est revenu à un niveau plus habituel avec 318 références, signe que les partenaires sociaux continuent à s'approprier les dispositions introduites par les ordonnances du 22 septembre 2017.

L'année 2019 se caractérise également par une augmentation de mentions sur les thèmes de la protection sociale complémentaire, du départ et de la mise à la retraite (+5 pour ces deux thèmes). De même les références à la mise en place et au fonctionnement de comités d'entreprise ont elles aussi triplé, passant de six textes en 2018 à 19 en 2019.

Enfin, même si le nombre de mentions relatives à l'égalité professionnelle (- 17 références) et à la formation professionnelle (-33 références) baisse légèrement en 2019, ces thèmes restent néanmoins souvent abordés par les partenaires sociaux.

Méthodologie: données provisoires, données définitives

Les accords et avenants conclus au niveau interprofessionnel ou des branches professionnelles sont déposés à la DGT.

Les chiffres présentés dans le *Bilan de la négociation collective* ont été arrêtés au 31 mars 2020 à partir de la base rénovée de données des conventions collectives (BDCC). Les données présentées dans ce rapport sont provisoires, les chiffres définitifs seront arrêtés lors du prochain bilan annuel. Ils ne prennent pas en compte les accords déposés et enregistrés dans la base de données après cette date.

De même, ne sont pas retenus les accords qui ont été négociés mais qui, à la date de réalisation du rapport, n'ont pas abouti à une signature des partenaires sociaux emportant la validité de l'accord ou qui n'auraient pas été déposés.

Depuis 2011, près de 95 % des textes signés au cours d'une année civile sont recensés à la fin du premier trimestre de l'année suivante. Ainsi, le volume global du nombre d'accords signés et déposés à la DGT pourrait être de l'ordre de 1170 à titre définitif pour 2019.

Lors de son enregistrement, les principaux thèmes abordés sont renseignés de même que les 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 un texte peut porter sur plusieurs thèmes.

Enfin, ont été actualisées les données des textes signés avant 2019.

Les valeurs présentées dans ce bilan peuvent donc être légèrement différentes de celles qui ont été publiées dans les bilans précédents.

B. La négociation collective de branche selon le niveau géographique, le type de texte et le thème

D'une filière professionnelle à l'autre, la négociation collective de branche se déroule à des niveaux géographiques différents. C'est au plan national qu'elle a lieu le plus souvent.

Les négociateurs ont par ailleurs recours à des outils juridiques divers pour sceller leurs accords: ce sont d'une part, les textes « de base », conventions collectives ou accords professionnels et, d'autre part, les textes « rattachés », accords ou avenants.

L'activité conventionnelle est analysée au regard de ces deux critères, champ d'application géographique et type de texte, ainsi qu'à celui du thème négocié.

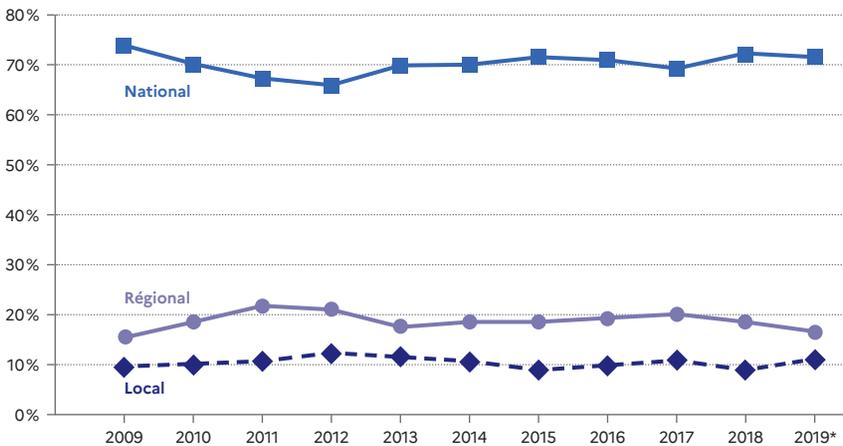
La négociation collective de branche selon le niveau géographique

En 2019, 71% des textes sont conclus au niveau national. Ce niveau est globalement constant dans le sens où, au cours de la décennie, cette proportion des textes s'est toujours établie dans une fourchette de 66 à 75%. Pour autant, la part des textes conclus en 2019 diminue au niveau national de deux points par rapport à 2018 (73%), mais progresse de deux points par rapport à 2017 (69%).

La dimension territoriale de la négociation collective de branche demeure une caractéristique importante de l'organisation des relations professionnelles avec environ 17% des textes signés au niveau régional et plus de 12% au niveau local.

La part des textes régionaux est en légère baisse par rapport à 2018 (deux points). À l'inverse, celle des textes signés au niveau local ou départemental augmente d'environ quatre points. Les accords infranationaux sont principalement conclus dans les conventions de la *métallurgie*, du *bâtiment* et des *travaux publics*. 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 au niveau d'un bassin d'emplois (*carrières et matériaux* ou *entreprises d'architecture*, par exemple).

Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique (en %)



* Données provisoires.

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC).

En 2019, la négociation salariale représente 37% des avenants conclus dans l'année. Cette part est en légère progression (+1,6 point) par rapport à 2018.

Les avenants salariaux représentent 29% des avenants conclus à l'échelon national et un peu moins de 76% des avenants conclus au niveau infranational.

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

	Total des avenants salariaux		Avenants salariaux nationaux		Avenants salariaux infranationaux	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
2009	436	34,5 %	235	24,6 %	201	64,4 %
2010	458	36,5 %	228	25,7 %	230	61,7 %
2011	516	40,6 %	250	29,3 %	266	63,5 %
2012	600	45,7 %	299	34,1 %	301	69,7 %
2013	438	41,6 %	218	29,1 %	220	72,4 %
2014	396	38,3 %	194	26,2 %	202	69,2 %
2015	382	34,3 %	180	22,1 %	202	67,8 %
2016	401	40,2 %	202	28,0 %	199	72,4 %
2017	463	42,1 %	227	29,4 %	236	72,0 %
2018	493	35,7 %	219	21,8 %	274	72,7 %
2019*	418	37,3 %	182	29,1 %	236	75,6 %

Lecture: en 2019, 182 avenants salariaux ont été signés au niveau national, soit 29,1% de l'ensemble des avenants nationaux. Les 236 avenants salariaux de niveau infranational représentent 75,6% de l'ensemble des avenants conclus à ce niveau.

* Données provisoires.

Source: ministère du Travail - DGT (BDCC).

En 2019, pour la deuxième année consécutive, trois avenants sur quatre (77,4%), quel que soit leur thème, ont été conclus dans le cadre d'une convention collective.

C'est dans le cadre des textes nationaux que la négociation est la plus fréquente: sur dix conventions collectives nationales (CCN) en vigueur, plus de huit s'enrichissent d'un nouveau texte (accord ou avenant). La proportion de conventions collectives amendées ou complétées est inférieure pour les niveaux régionaux et locaux (près de sept sur dix).

Taux de conventions collectives ayant eu au moins un avenant selon le niveau géographique et l'année (en %)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019*
Nationales	74,9	76,5	74,9	77,7	72,6	70,6	70,0	74,7	79,6	83,6	82,0
Régionales	53,2	45,5	51,3	52,6	46,7	41,0	47,4	57,7	57,7	84,2	68,4
Départementales ou locales	29,2	29,8	29,0	29,7	28,6	28,3	23,3	41,7	45,0	60,2	68,5
Ensemble	54,4	54,4	54,0	55,8	52,0	50,2	48,7	63,1	67,1	77,7	77,4

Lecture : en 2019, un avenant au moins a été signé dans 82% des conventions collectives nationales et dans 77,4% de l'ensemble des conventions collectives (nationales ou infranationales).

* Données provisoires.

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC).

La négociation collective de branche selon le type de texte

Les différents types de texte de branche

La négociation de branche peut se concrétiser sous la forme soit d'un texte « de base » (convention collective ou accord professionnel – conclu sur un sujet donné et prévoyant un champ d'application propre), soit d'un texte « rattaché » (accord ou avenant), qui vient compléter modifier ou adapter les dispositions du texte de base auquel il se rattache.

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 aussi être conclu entre les acteurs de plusieurs branches, plus ou moins proches en termes d'activité ou de filière, 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 encore non couvert par une convention collective.

Les conventions collectives

En 2019, deux conventions collectives ont été signées, l'une au niveau national, l'autre à l'échelon départemental. Quatre conventions collectives avaient été conclues en 2018 et sept en 2017.

Conventions collectives signées en 2019

IDCC*	Titre complet	Champ géographique	Date de signature
3233	CCN de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments	N	02/10/2019
3231	Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, similaires et connexes du Jura	D	11/01/2019

* IDCC: identifiant de la convention collective.

Source: ministère du Travail - DGT (BDCC).

La CCN de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments, signée le 2 février 2019, entrera en vigueur à la suite de la publication de son arrêté d'extension.

Elle résulte de la fusion de trois conventions collectives catégorielles⁽⁶⁾, les CCN:

- de l'industrie de la fabrication des ciments du personnel ouvrier du 2 février 1976;
- du personnel employé, technicien, agent de maîtrise du 2 février 1976;
- du personnel ingénieurs et cadres du 5 juillet 1963.

La convention collective industries métallurgiques, mécaniques, similaires et connexes du Jura est née de la «volonté de disposer d'une convention collective à jour». Entrée en vigueur le 5 février 2019, elle est en cours d'extension et remplace la convention collective des industries métallurgiques mécaniques similaires et connexes du Jura, conclue le 5 avril 1994.

On compte également 11 avenants de mise à jour d'une convention collective conclus en 2019.

Dans le secteur des sociétés d'assurances, cinq avenants de révision ont été conclus pour regrouper cinq conventions collectives catégorielles en une unique CCN des salariés commerciaux des sociétés d'assurances (assurances sociétés, assurances sociétés échelon intermédiaires, producteur salariés, cadres de direction, assurances inspection sociétés).

Tout comme la signature de nouvelles conventions collectives, la révision des conventions existantes est guidée par l'envie d'apporter «une meilleure lisibilité», ainsi que par le souci «d'écarter les difficultés d'interprétation, de favoriser l'attractivité de la convention et s'assurer de sa conformité avec les évolutions législatives et réglementaires» (personnel des agences générales d'assurances, activité du déchet, pharmacie d'officine, immobilier, optique-lunetterie de détail).

La branche des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance, et activités connexes a choisi d'actualiser sa convention collective sur

⁽⁶⁾ Ce regroupement fait l'objet d'une analyse en dernière partie du présent bilan (Partie 4, Dossier 6 - L'unification des trois conventions collectives nationales catégorielles de l'industrie cimentière en une seule convention collective).

la thématique du temps choisi « *compte tenu des évolutions législatives et réglementaires* ».

Les accords professionnels

Le nombre d'accords professionnels oscille depuis les sept dernières années entre 17 et 50 accords par an. En 2019, 23 ont été conclus, soit 14 de moins qu'en 2018. Ces nouveaux accords restent, à l'instar de 2018, majoritairement nationaux. Toutefois, on constate une baisse des accords conclus au niveau national avec seulement 12 accords contre 34 en 2018 et une progression significative des accords conclus aux niveaux départemental ou local (11 accords en 2019, 3 en 2018).

Ces accords sont conclus pour mettre en œuvre des dispositions communes à plusieurs conventions collectives (accords interbranches ou intersecteurs), ou moins fréquemment, dans des secteurs qui ne disposent pas encore de convention collective.

Ces accords portent le plus souvent sur une thématique spécifique. Ils précisent nécessairement un champ d'application. Les thèmes évoqués dans les accords professionnels sont relatifs à la formation et l'apprentissage, au dialogue social, aux salaires, etc. En 2019, tout comme en 2018, sont également inclus les accords constitutifs des opérateurs de compétences (OPCO).

Les accords et avenants

Les accords et avenants conclus dans le champ d'un accord professionnel ou d'une convention collective constituent le mode le plus fréquent 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 du texte de base.

1084 accords et avenants (données provisoires) en 2019, modifient des textes de base existants – convention collective, accord professionnel ou accord interprofessionnel – dont 41 accords et avenants à des accords professionnels. En 2018, ces chiffres étaient respectivement de 1344 dont 42 accords et avenants à des accords professionnels.

Une relative stabilité de la négociation collective de branche selon le thème

En 2019, une hausse du nombre d'avenants et d'accords de branche conclus est observée sur quatre thèmes. Il s'agit principalement de ceux relatifs à la protection sociale complémentaire, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la formation professionnelle.

Dix-huit thèmes dont les classifications, l'emploi et les conditions de travail sont par ailleurs en baisse en 2019.

S'agissant des **salaires**, le nombre de textes conclus et enregistrés en 2019 est en retrait par rapport aux années précédentes. 418 avenants salariaux ont été signés dans l'année, contre 493 en 2018 soit une baisse de 15 %⁷⁾.

Le nombre d'accords de branche conclus en matière de **d'égalité professionnelle** est en diminution avec 229 textes signés en 2019 contre 246 en 2018⁸⁾. Le nombre de dix accords spécifiques – c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle et salariale – conclus en 2019 est en légère baisse par rapport à l'année précédente.

200 accords de branche ont été conclus en 2019 en matière de **formation professionnelle et d'apprentissage** contre 233 en 2018. Ce thème de négociation reste encore nettement supérieur à 2017 (153), du fait notamment de la prise en compte par les partenaires sociaux, au sein des accords conclus, des diverses évolutions intervenues suite à la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel et aux mesures réglementaires qui l'ont accompagnée.

Par ailleurs, le remplacement des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) par les OPCO a également entraîné des négociations sur la constitution ou la désignation de ces nouveaux opérateurs.

La **protection sociale complémentaire** reste un thème plébiscité en 2019 avec 140 textes signés contre 135 en 2018. Cette tendance est confirmée par la hausse du nombre d'accords examinés par la commission des accords de retraite et de prévoyance (137 accords en 2019, soit 21 accords de plus qu'en 2018). Le cadre juridique de la négociation collective sur ce thème est marqué notamment par l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019 de deux ANI de 2017⁹⁾ et la signature de l'ANI du 10 mai 2019 précitée, qui contribuent à expliquer l'augmentation constatée.

Pour la seconde année consécutive la thématique du **temps de travail** est en recul avec 37 accords conclus en 2019 contre 50 en 2018 et 64 en 2017. Cette baisse confirme le nouvel équilibre instauré, en matière de durée du travail, par les réformes de 2016 et 2017 entre accord d'entreprise et accord de branche.

La thématique du **contrat de travail** a également moins mobilisé les acteurs de la négociation collective cette année avec 59 textes contre 79 en 2018.

Enfin, le thème des conditions de **conclusion des accords ou avenants** est en baisse avec 318 mentions en 2019. Il porte sur les domaines structurants de la négociation collective: la mise en place de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI), l'organisation et le financement du dialogue social dans la branche, le fonctionnement des commissions paritaires de branche, les points de méthode et de calendrier, notamment.

7) Cf. *infra*, Partie 3, Chapitre 2 - La négociation sur les salaires.

8) Les données 2018 ont été actualisées et peuvent différer des données provisoires du tableau de la Partie 3, chapitre 2 - La négociation sur l'égalité professionnelle et les congés pour événements familiaux.

9) Deux ANI du 17 septembre 2017, l'un instaurant le régime unique Agirc-Arrco de retraite complémentaire, l'autre relatif à la prévoyance des cadres.

L'augmentation atypique constatée en 2018 sur ce thème résultait principalement de l'appropriation progressive par les partenaires sociaux de l'article 2 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective qui impose de prévoir des dispositions spécifiques ou de justifier l'absence de dispositions spécifiques pour les très petites entreprises (TPE). Cela a conduit les branches à signer des accords postérieurs aux accords initialement conclus afin d'ajouter cette clause dite « TPE ». Ces accords complémentaires étaient en 2018 de l'ordre de plusieurs centaines, ce qui explique principalement la forte hausse des dispositions alors négociées sur ce thème. En 2019, les partenaires sociaux s'étant appropriés cette nouvelle disposition, le nombre d'avenants consacrés aux clauses TPE a logiquement diminué, entraînant une baisse globale du thème des conditions de conclusion des accords. En outre, le nombre de textes relatifs à la CPPNI de branche a également diminué en 2019. Près de 42 de textes ont été déposés en 2019 dont 23 ont adapté les dispositions de leur accord CPPNI via un avenant.

Principaux thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2019*

Thèmes	Nombre de textes
Salaires	418
Conditions de négociation / conclusion des accords Modalités de conclusion des accords, dérogation partielle, observatoire paritaire de la négociation, règles de négociation, accords de méthode, accords avec salariés mandatés, commissions paritaires	318
Conditions d'application des accords	289
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	229
Formation professionnelle / apprentissage	200
Système et relèvement de primes	161
Retraite complémentaire et prévoyance	140
Éléments de contrat de travail Embauchage, période d'essai, CDD, travail temporaire, congés (maternité, adoption, éducation enfant), licenciement (préavis, licenciement), démission	59
Droit syndical	42
Temps de travail	37
Congés	26
Classifications	23
Conditions de travail, hygiène et sécurité	12
Maladie	9
Système et relèvement de salaires	8

* Données provisoires.

Lecture: ce tableau présente la fréquence des principaux thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs.
Source: ministère du Travail - DGT (BDCC).

1.3 LA SIGNATURE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE PAR ORGANISATION SYNDICALE DE SALARIÉS

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont conclu en 2019, un nombre d'accords et d'avenants en diminution par rapport à l'année précédente. Cette baisse peut être expliquée par un nombre total d'accords signés moins important qu'en 2018. Ainsi, les taux de signature, c'est-à-dire le nombre d'accords signés par une organisation syndicale donnée rapporté au nombre total d'accords signés dans l'année (1110 pour 2019), sont en augmentation pour toutes les organisations syndicales, à l'exception de FO dont le taux est en légère régression (-4%).

La place des organisations syndicales selon leur taux de signature reste inchangée entre 2018 et 2019. Les représentants de la CFDT sont ceux qui signent le plus de textes (86%), suivis de FO (69%). Les représentants de la CFE-CGC et de la CFTC signent respectivement 59% et 56% des accords conclus. Enfin, les représentants de la CGT signent, quant à eux, plus de 39% des textes.

L'évolution du taux de signature par rapport à 2018 est comprise entre 4 et 7% pour la CFDT, CFTC, CFE-CGC. FO connaît une baisse du pourcentage d'accords signés de 72,6% à 69%, alors que la CGT connaît une progression de 13% de son taux de signature.

Il convient néanmoins de rappeler que, comme le taux de signature prend en compte le nombre total d'accords signés dans l'année, le taux de signature le plus haut pour chacune des organisations ne correspond pas nécessairement au nombre le plus important de textes que l'organisation syndicale a signés sur la période observée. De la même manière, un taux de signature qui baisse d'une année sur l'autre ne signifie pas que le nombre de textes signés par l'organisation concernée diminue.

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

En 2019 (données publiées)	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
2009	34,6	78,1	70,0	75,5	75,7
2010	31,4	80,2	71,6	70,7	68,6
2011	34,4	80,4	75,2	74,1	70,6
2012	29,6	76,0	72,4	72,7	72,5
2013	32,2	83,0	73,5	76,3	73,2
2014	30,2	85,0	71,0	72,7	72,7
2015	34,9	86,4	68,0	75,0	72,9
2016	32,5	88,6	69,0	76,8	72,3
2017	33,2	86,6	71,4	74,2	68,7
2018	35,7	83,0	72,6	52,7	56,9
2019 **	39,6	86,0	69,0	56,4	59,6

* 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.

** Données provisoires.

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC).

2. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Cette partie présente les principaux résultats d'exploitations statistiques réalisées sur les textes⁽¹⁰⁾ établis en entreprise en 2019, déposés auprès des unités départementales des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et enregistrés au 31 décembre 2019. Les textes conclus en 2019, mais enregistrés ultérieurement, ne sont pas comptabilisés. Les interprétations sont donc fragiles, car portant sur des données provisoires. Cependant, le recours à la téléprocédure via l'application D@ccord à partir de mars 2018 a considérablement réduit le délai entre dépôt et enregistrement et par conséquent l'écart entre le nombre de textes en données provisoires et en données consolidées⁽¹¹⁾.

103 700 textes dont, notamment, 63 500 accords initiaux, ont été conclus et enregistrés en 2019. Les modifications advenues dans le cadre des ordonnances de 2017, en particulier le regroupement obligatoire des instances représentatives du personnel (IRP) au sein du comité social et économique (CSE), continuent d'alimenter la négociation sur le droit syndical et les IRP. L'épargne salariale concerne quatre textes sur dix. La suppression du forfait social au 1^{er} janvier 2019 a pu

10) Accords, renouvellements d'accords et avenants signés par les représentants du personnel, procès-verbaux de désaccord, textes approuvés par référendum, décisions unilatérales de l'employeur.

11) Ainsi, pour 2017, les données consolidées recensaient 22 000 textes supplémentaires par rapport aux données provisoires (soit 27 % du total consolidé). Cet écart s'est réduit à 13 000 textes en 2018 (soit 15 % du total consolidé).

contribuer au dynamisme de ce thème de négociation. Enfin, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat alimente les accords salariaux.

2.1. LA MÉTHODOLOGIE

A. 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 renseignées par les déposants via la plateforme de téléprocédure et enregistrées par les unités départementales des Direccte. Ces informations sont complétées et consolidées par celles-ci après le dépôt des accords par les entreprises¹²⁾. Elles permettent notamment d'identifier les entreprises ou les établissements déposant les textes, ainsi que leurs caractéristiques principales : leur nature (accord, avenant, dénonciation, désaccord, adhésion), leurs signataires et les principaux thèmes traités. Elles sont redressées et enrichies par la Dares avec d'autres sources en cas d'informations manquantes (effectifs, secteurs d'activité, principale convention collective, etc.).

Les textes conclus durant l'année civile et enregistrés l'année suivante, non traités dans cette publication, sont principalement des textes établis en fin d'année civile.

Enfin, l'adaptation de l'application D@ccord aux nouvelles modalités de conclusion des textes, intervenue en cours d'année 2019, a modifié l'information sur les signataires. Ces derniers ne peuvent par conséquent pas être comparés terme à terme aux signataires de 2018.

B. Champ et terminologie de la négociation collective et des accords

Afin de rendre compte le plus largement possible de l'activité conventionnelle ayant eu lieu dans les entreprises, le champ couvre l'ensemble des textes déposés par ces dernières auprès des unités départementales des Direccte. Parmi ces textes, constituent des accords collectifs au sens de la présente contribution ceux qui sont qualifiés comme tels par la loi.

Enfin, le champ des accords considérés recouvre l'ensemble des dépôts indépendamment du statut de gestion en aval, que le dossier soit en cours d'instruction, réceptionné ou clos.

12) Cf. Annexe tableau dépôt des accords, disponible sur le site du ministère du Travail, rubrique : Documentation et publications officielles, Rapports, Bilan de la négociation collective (<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapports-bilans-de-la-negociation-collective>)

Ce tableau recense les textes dont le dépôt est obligatoire via la plateforme de téléprocédure.

2.2. NOMBRE ET TYPES DE TEXTES EN 2019

A. Répartition des textes selon leur mode de conclusion en 2019

103 700 accords et autres textes ont été conclus et enregistrés en 2019 auprès des Direccte, une augmentation due en partie au raccourcissement des délais de dépôt de 28 100 textes⁽¹³⁾.

La part des textes élaborés dans le cadre de négociations collectives entre directions d'entreprises et représentants du personnel (délégués syndicaux, élus ou salariés mandatés) s'établit à 59% en 2019 (cf. *tableau 1*). Les décisions unilatérales représentent 18% des textes, les approbations par consultation 22%. La part des textes produits par le seul employeur progresse de trois points relativement à 2018. La signature par des représentants du personnel, élus ou délégués syndicaux baisse de cinq points, les approbations aux deux tiers demeurant quasi stables.

Tableau 1: Nombre de textes signés et enregistrés en 2019* selon les types de signataires

Signataire	Nombre de textes	%
Délégué syndical	47 550	45,9
Élu ou salarié mandaté	2 790	2,7
Élu non mandaté	11 000	10,6
Négociation au sens strict avec des IRP	61 340	59,2
Modalités de conclusion multiples (accords de groupe ou conclus par un groupement interentreprises)	260	0,3
Salariés à la majorité des deux tiers	22 370	21,6
Employeur seul	19 090	18,4
Inconnu	640	0,6
Total	103 700	100

Lecture : 47 550 textes ont été signés par des délégués syndicaux et déposés entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019.

* Données provisoires pour 2019 : seuls les accords signés en 2019 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2020 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail – Dares (accords d'entreprise).

Les accords et avenants constituent 78% des textes produits (cf. *tableau 2, graphiques 1 et 2*). 27% des accords et avenants sont approuvés à la majorité des deux tiers des salariés.

13) L'augmentation constatée est issue d'une comparaison entre données provisoires 2018 et 2019.

Tableau 2 : Nombre de textes signés et enregistrés en 2019* selon leur nature

Type de texte	Texte signés et enregistrés	Dont signés par un délégué syndical
Accord	63 480	36 540
Avenant	17 050	7 940
Renouvellement tacite	130	ns
Accord cadre	120	70
Accords et avenants	80 780	44 550
Désaccord	2 670	2 070
Dénonciation d'un accord	1 480	170
Adhésion à un accord	1 250	180
Décision unilatérale de l'employeur	13 440	ns
Plan d'action	2 690	
Autres	1 380	570
Inconnu	10	0
Total	103 700	47 540

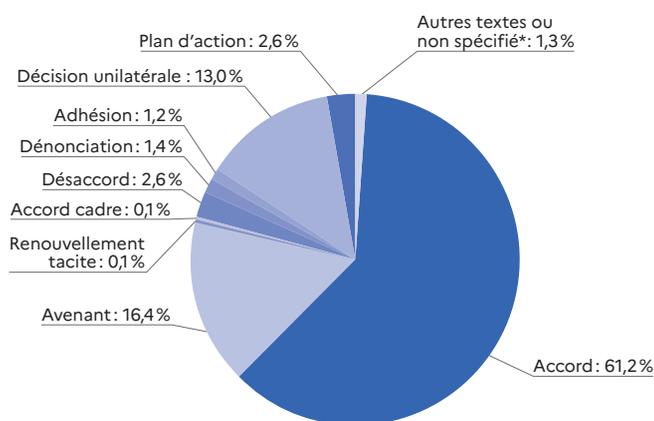
ns: non significatif.

Lecture: 63 480 accords initiaux ont été signés et déposés entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019.

* Données provisoires pour 2019: seuls les accords signés en 2019 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2020 sont comptabilisés.

Source: ministère du Travail – Dares (accords d'entreprise).

Graphique 1 : Répartition des textes signés et enregistrés en 2019 selon leur nature

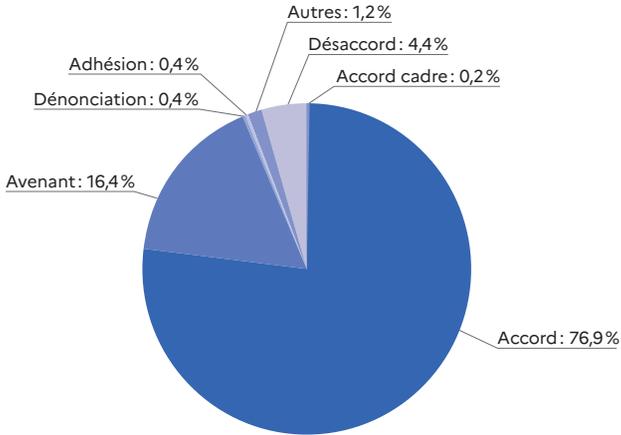


Lecture: 61,2% des textes signés et déposés entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019 sont des accords initiaux (soit 63 480 textes).

* Les « autres textes » peuvent être des textes ne faisant l'objet d'aucune obligation de dépôt, comme des règlements intérieurs ou des règlements d'épargne salariale, des procès-verbaux d'élection, des chartes, des protocoles d'accords pré-électorales, etc.

Source: ministère du Travail – Dares (accords d'entreprise).

Graphique 2 : Répartition des textes signés par des délégués syndicaux et enregistrés en 2019* selon leur nature



Lecture : 76,9% des textes signés par des délégués syndicaux et déposés entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019 sont des accords initiaux (soit 36 540 textes).

* Données provisoires pour 2019 : seuls les accords signés en 2019 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2020 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail – Dares (accords d'entreprise).

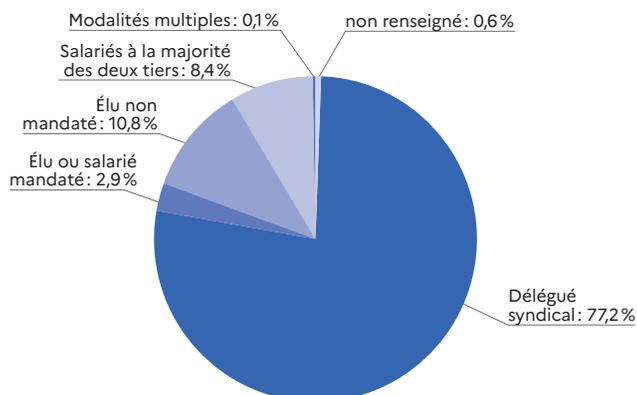
En 2019, 36 540 accords initiaux ont été signés par des délégués syndicaux (cf. *tableau 2*).

B. Les signataires des accords et des avenants hors épargne salariale

Lorsqu'ils ne traitent pas uniquement d'épargne salariale, plus des trois quart des 49 000 accords initiaux, accords cadre, renouvellements tacites d'accords⁽¹⁴⁾ et avenants restants sont signés par des délégués syndicaux (cf. *graphique 3*).

14) Dans la suite du texte, ces trois types d'accords sont rassemblés sous le seul vocable « accords ».

Graphique 3: Signataires des accords et avenants hors épargne salariale en 2019*

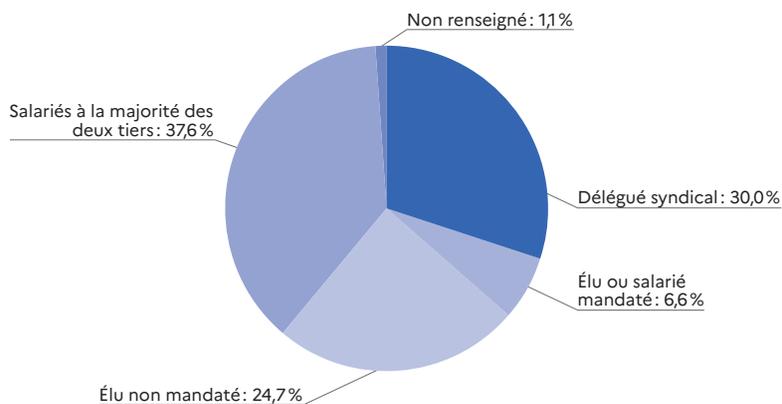


Lecture: 77,2% des accords et avenants signés et déposés entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019 et ne traitant pas d'épargne salariale sont signés par des délégués syndicaux.

* Données provisoires pour 2019: seuls les accords signés en 2019 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2020 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail – Dares (accords d'entreprise).

Graphique 4: Signataires des accords et avenants hors épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés en 2019*



Lecture: 30% des accords et avenants signés et déposés dans les entreprises de moins de 50 salariés entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019 et ne traitant pas d'épargne salariale sont signés par des délégués syndicaux.

* Données provisoires pour 2019: seuls les accords signés en 2019 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2020 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail – Dares (accords d'entreprise).

La proportion d'accords signés par des délégués syndicaux n'est que de 30 % dans les entreprises de moins de 50 salariés (cf. graphique 4, également encadré 1).

L'activité conventionnelle dans les unités de moins de 50 salariés

Les effectifs considérés pour juger du seuil de 50 salariés sont ceux de l'unité déposante. Afin d'éviter les biais induits par les entreprises qui déposent pour l'unité économique et sociale ou le groupe et indiquent leur effectif propre dans l'application (effet « siège »), seuls les textes produits par les entreprises sont pris en compte pour l'analyse de l'activité conventionnelle dans les unités de moins de 50 salariés. Ceci exclut les textes produits au niveau de l'établissement, de l'unité économique et sociale ou du groupe. Cette information n'est cependant pas exempte d'une erreur de saisie ou d'une absence de mise à jour. Elle est donc à considérer avec les plus grandes précautions.

47% des textes signés au niveau de l'entreprise sont déposés par des entreprises de moins de 50 salariés : 70% des textes sont relatifs à l'épargne salariale, 32% traitent d'autres sujets.

Ils sont conclus pour près de la moitié d'entre eux dans les secteurs du commerce et des activités de services aux entreprises.

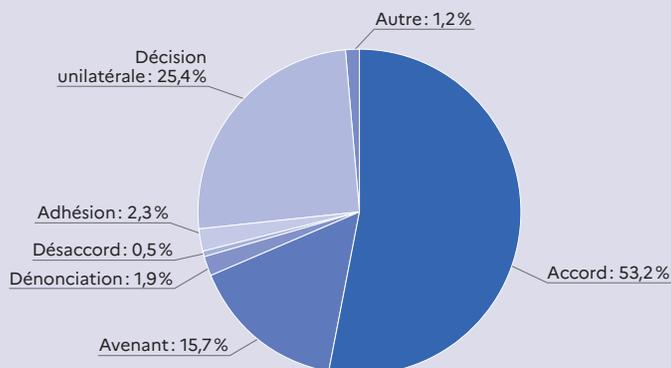
Tableau A : Les textes déposés par les entreprises de moins de 50 salariés selon le secteur d'activité

Total des textes	39 000
Agriculture, sylviculture et pêche	2,4
Industrie	14,1
Construction	12,0
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	23,6
Information et communication	5,2
Activités financières et d'assurance	7,6
Activités immobilières	1,9
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	22,8
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	6,4
Autres activités de services	3,9

Lecture: 23,6% des textes signés au sein d'entreprises de moins de 50 salariés, et déposés entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019 émanent du secteur du commerce, des transports, de l'hébergement et de la restauration.

Source : ministère du Travail – Dares (accords d'entreprise).

Graphique A: Les textes déposés par les entreprises de moins de 50 salariés selon le type de texte



Lecture : 53,2 % des textes signés au sein d'entreprises de moins de 50 salariés, et déposés entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019 sont des accords.

Source : ministère du Travail – Dares (accords d'entreprise).

Accords et avenants constituent 69 % des textes déposés par les entreprises de moins de 50 salariés. La part des décisions unilatérales est beaucoup plus importante qu'en 2018 (25 % contre 16 %).

Les délégués syndicaux sont très minoritaires parmi les signataires de textes au sein de cette catégorie d'unités (7 %). L'approbation à la majorité des deux tiers (50 %) et la signature par l'employeur seul (30 %) constituent les modes de conclusion dominants. Ces taux élevés peuvent être rapprochés de la forte augmentation du thème salarial due à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Hormis le thème prépondérant de l'épargne salariale (61 % des textes et 70 % des seuls accords et avenants), les sujets les plus fréquemment abordés sont les salaires (23 % des textes) et le temps de travail (12 %).

En limitant le champ aux seuls accords et avenants, c'est le temps de travail qui occupe le premier rang des thèmes abordés, hors épargne salariale. Cependant, en cas de signature par un délégué syndical, le thème salarial prime.

Tableau B : Les thèmes des accords et avenants déposés par les entreprises de moins de 50 salariés hors épargne salariale

	Total en %	Délégués syndicaux	Élus ou salariés mandatés	Élus non mandatés	Salariés à la majorité des deux tiers
Nombre d'accords et avenants	8370	1920	520	2190	3650
Salaires et primes	38,2	51,1	21,5	28,4	40,3
Classification	0,8	1,2	ns	1,0	ns
Formation professionnelle	0,5	1,2	ns	ns	ns
Égalité professionnelle	3,8	12,1	ns	2,3	ns
Droit syndical, IRP, expression des salariés	7,9	21,8	10,3	7,5	ns
Temps de travail	50,7	26,2	61,1	59,1	57,7
Emploi	2,7	4,7	ns	3,1	1,6
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	2,6	6,3	ns	2,2	0,9
Conditions de travail	5,6	5,3	6,2	7,5	4,5

ns : non significatif.

Lecture : 38,2 % des accords signés au sein d'entreprises de moins de 50 salariés, et déposés entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019 traitent des rémunérations. 51,1 % des accords signés par des délégués syndicaux traitent également de ce thème. Le signataire est inconnu pour une centaine d'accords.

Source : ministère du Travail – Dares (accords d'entreprise).

Si l'on considère les seuls accords et avenants conclus au niveau des entreprises hors épargne salariale, 3 210 accords ont été déposés par des entreprises de moins de 11 salariés, dont 82 % ont fait l'objet d'une approbation aux deux tiers. 1 680 l'ont été par des entreprises de 11 à 20 salariés dont 46 % ont fait l'objet d'une approbation aux deux tiers.

Tableau C : Accords et avenants déposés par des entreprises de 1 à 20 salariés

	1 à 10 salariés	11 à 20 salariés	Total moins de 21 salariés
Total des accords et avenants	13 940	5 120	19 070
Dont épargne salariale seule	10 730	3 440	14 170
	77,0 %	67,0 %	74,3 %
Accords et avenants hors épargne salariale seule*	3 210	1 680	4 880
Dont approuvés	2 640	770	3 400
	82,1 %	45,5 %	69,7 %

Lecture : 77,0 % des 13 940 accords et avenants signés et déposés en 2019 par des entreprises de moins de 11 salariés traitent d'épargne salariale ; parmi ceux traitant d'autres thèmes, 82,1 % ont été approuvés par les salariés à la majorité des deux tiers.

* Les accords conclus dans les entreprises de moins de 11 salariés et signés par des délégués syndicaux sont sujets à caution. Il s'agit le plus souvent de « fausses » TPE : l'effectif renseigné correspond en fait à celui de l'établissement siège.

Source : ministère du Travail – Dares (accords d'entreprise).

37 % des accords approuvés dans les entreprises de moins de 11 salariés et 38 % de ceux approuvés dans les entreprises de 11 à 20 salariés concernent les salaires et les primes. Parmi les accords salariaux ratifiés, 81 % traitent des

primes, dans les entreprises de moins de 11 salariés comme dans celles de 11 à 20 salariés, contre respectivement 26% et 34% en 2018 : cette proportion élevée est la conséquence de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

L'aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, etc.) est abordé dans plus de la moitié des accords traitant du temps de travail, notamment du suivi des heures supplémentaires (un tiers).

Tableau D : Accords et avenants sur le temps de travail approuvés par les salariés à la majorité des deux tiers dans les petites unités (en %)

	1 à 10 salariés	11 à 20 salariés
Abordant le temps de travail	60,3	62,2
Durée collective du temps de travail	17,6	18,2
Heures supplémentaires (contingent, majoration)	31,3	34,5
Forfaits (en heures, en jours)	28,0	23,9
Aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles)	56,0	57,5
Autres dispositions durée et aménagement du temps de travail	17,7	18,4

Lecture: 60,3% des accords et avenants signés et déposés en 2019 par des entreprises de moins de 11 salariés traitent du temps de travail; parmi ceux-ci, 17,6% abordent la durée collective du travail. Source: ministère du travail – Dares (accords d'entreprise).

Les accords conclus dans les entreprises de moins de 21 salariés sont eux aussi sensibles aux modifications de la législation: prime exceptionnelle du pouvoir d'achat, exonération des cotisations salariales sur les heures supplémentaires dont la rémunération compensatoire peut être ramenée à 10% (*cf. infra*). Hormis les rémunérations et le temps de travail, seules les conditions de travail concernent une part significative d'accords conclus dans les entreprises de moins de 21 salariés (4% des moins de 11 salariés et 6% des 11 à 20 salariés).

2.3. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME

Le codage des thèmes détaillés par les services du ministère du Travail nécessite une lecture du texte visant à identifier le ou les thèmes qu'il aborde afin de compléter, le cas échéant, la ou les thématiques déclarées par le déposant.

Pour apprécier l'importance des différents thèmes, l'analyse est centrée sur les seuls accords et avenants, appelés « accords » dans la suite du texte par souci de simplification, en isolant la signature des délégués syndicaux, qui restent les interlocuteurs privilégiés de la négociation collective d'entreprise et dont la signature est nécessaire à la validation, entre autres, des accords salariaux dans toutes les entreprises où ils sont présents.

Les textes sur l'épargne salariale, dont certains aspects peuvent être négociés selon des procédures impliquant les représentants élus du personnel, décidés unilatéralement par l'employeur ou encore ratifiés par les deux tiers des salariés, font l'objet d'une analyse sur un champ élargi (cf. *infra*, Partie 3, Chapitre 2, 5 - La négociation sur l'épargne salariale).

A. Les thèmes des accords et avenants conclus en 2019

L'épargne salariale fait l'objet du plus grand nombre d'accords et avenants, et représente 41% des thèmes abordés, soit 10 points de plus qu'en 2018. La suppression du forfait social au 1^{er} janvier 2019 sur les primes de participation aux résultats de l'entreprise et de l'intéressement, ainsi que sur les versements sur un plan d'épargne salariale (plan d'épargne d'entreprise [PEE], plan d'épargne interentreprises [PEI] et plan d'épargne pour la retraite collectif [Perco]) pour les entreprises de moins de 50 salariés, sur les primes d'intéressement pour les entreprises qui emploient de 50 à 249 salariés, produit probablement ici son effet. (cf. tableau 3).

Hormis ce thème, les salaires restent le premier objet des accords et avenants en 2019 comme les années précédentes, en légère augmentation par rapport à 2018 (22% contre 20% des accords en 2018).

Compte tenu de la période de mise en place des nouvelles instances de représentation du personnel qui s'achève au 1^{er} janvier 2020, le thème du droit syndical et des instances représentatives du personnel conserve un niveau relativement élevé, gagnant un point par rapport à 2018.

La hiérarchie des thèmes diffère selon le type de signataire.

Tableau 3 : Les thèmes de négociation en 2019 dans les accords et avenants*

	Total		Délégué syndical		Élu ou salarié mandaté		Élu non mandaté		Salariés à la majorité des deux tiers	
	Nombre de textes	% d'accords abordant chaque thème**	% d'accords abordant chaque thème**	% d'accords signés par un délégué syndical	% d'accords abordant chaque thème**	% d'accords signés par un élu ou un salarié mandaté	% d'accords abordant chaque thème**	% d'accords signés par un élu non mandaté	% d'accords abordant chaque thème**	% d'accords ratifiés à la majorité des deux tiers des salariés
Total	80780		44550	55,1	2660	3,3	10620	13,1	21900	27,1
Salaires et primes	17869	22,1	32,0	79,9	10,8	1,6	14,5	8,6	7,8	9,6
Classification	436	0,5	0,8	84,7	ns	1,8	ns	ns	ns	ns
Temps de travail	13951	17,3	19,5	62,2	23,6	4,5	21,5	16,3	10,6	16,6
Emploi	2585	3,2	5,2	90,0	ns	ns	1,3	5,5	0,3	2,5
Participation, intéressement, épargne salariale	32861	40,7	17,0	23,0	46,3	3,7	51,2	16,6	81,6	54,4
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	2270	2,8	4,6	91,0	ns	ns	1,0	4,5	ns	ns
Formation professionnelle	574	0,7	1,1	87,2	ns	ns	0,5	8,7	ns	ns
Égalité professionnelle	5606	6,9	10,9	86,4	4,0	1,9	5,6	10,6	ns	ns
Conditions de travail	3037	3,8	5,4	79,2	3,0	2,6	3,4	11,9	0,8	6,0
Droit syndical, IRP, expression des salariés	10590	13,1	21,9	92,0	9,1	2,3	5,2	5,2	ns	0,3

ns : non significatif. Les parties grisées correspondent à un nombre d'accords trop faible pour être significatif. Lecture : on recense, au 1^{er} janvier 2020, 44 550 accords et avenants signés en 2019 par des représentants syndicaux ; 32 % abordent le thème des salaires et primes.

*Les comptages sont basés sur les enregistrements dont les thèmes détaillés ont été renseignés. 1,5% des textes ne comportent pas cette information, essentiellement des textes réceptionnés non encore complétés par les services.

** Dans ce tableau on compte la fréquence des différents thèmes sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs. Le total des textes répartis par thème est donc supérieur à 100%.

Source : ministère du Travail – Dares (accords d'entreprise).

Salaires et primes : l'effet conjoncturel de la prime exceptionnelle

Le thème salarial n'est prépondérant qu'en cas de signature par un délégué syndical. Dans tous les autres cas, l'épargne salariale et le temps de travail sont les deux thèmes les plus fréquemment abordés dans les accords.

Cependant les accords « salaires et primes » faisant l'objet d'une approbation par la majorité des salariés aux deux tiers, sont proportionnellement beaucoup plus nombreux qu'en 2018 : 10% des accords « salariaux » font l'objet d'une approbation en 2019 contre 2% en 2018 (cf. tableau 3). C'est un effet direct de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat exonérée de toutes les cotisations et contributions

sociales d'origine légale ou conventionnelle et d'impôt sur le revenu, instaurée par la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales.

Tableau 4: Les thèmes de négociation en 2019 dans les accords et avenants relatifs aux salaires et aux primes (en %)

	Tout signataire	Délégué syndical	Élu ou salarié mandaté, élu non mandaté	Salariés à la majorité des deux-tiers
Évolution des salaires (augmentation, gel, diminution)	55,8	66,4	21,4	3,1
Système de rémunération (autre qu'évolution)	58,8	69,1	26,0	7,7
Évolution des primes	18,2	21,4	7,9	ns
Système de prime (autre qu'évolution)	36,1	30,8	52,0	63,7
Indemnités (dont kilométrique)	8,8	8,4	10,7	10,8

ns: non significatif. Les parties grisées correspondent à un nombre d'accords trop faible pour être significatif.
Note: la prime exceptionnelle est rattachée majoritairement au thème « système de prime », plus rarement au thème « évolution des primes ».

Lecture: en 2019, 55,8% des accords abordant le thème des salaires et primes traitent de l'évolution des salaires.
Source: ministère du Travail – Dares (accords d'entreprise).

Sous l'effet de la prime exceptionnelle, la part du thème « système de primes » passe de 25% des accords salariaux en 2018 à 36% en 2019 (cf. tableau 4). Lorsque les accords sont signés par un élu, un salarié mandaté ou approuvés à la majorité des deux tiers, elle passe respectivement de 26% à 52% et de 26% à 64%. Ce thème a fait florès dans les plus petites unités (cf. tableau 5).

Tableau 5: Les thèmes de négociation en 2019 dans les accords et avenants relatifs au système de primes (en %)

Système de prime (autre qu'évolution)	2019	2018
1 à 10	60,0	26,6
11 à 20	48,0	20,5
21 à 49	42,3	22,6
50 à 99	33,9	23,4
100 à 249	32,0	25,4
250 à 499	31,6	25,0
500 à 999	31,8	27,2
1000 à 4999	31,7	29,2
5000 et plus	27,7	29,4

Lecture: en 2019, 60% des accords émanant d'unités de moins de 11 salariés et traitant du thème salaires et primes abordent le thème du système de primes, contre 26,6% en 2018.
Source: ministère du Travail – Dares (accords d'entreprise).

Drout syndical: les nouvelles instances

En 2019, 92% des accords et avenants portant sur le droit syndical et les IRP sont signés par un délégué syndical. Ce thème fait l'objet de 22% des accords signés par des délégués syndicaux, soit 7 points de plus qu'en 2018. Plus encore qu'en 2018, la place de ce thème reste essentiellement imputable aux dispositions des ordonnances de 2017 instaurant le CSE. En effet, 65% des accords portant sur le thème générique « droit syndical » concernent les élections professionnelles: protocoles d'accord pré-électoral, prorogations de mandats, vote électronique, etc. Globalement, ce thème occupe toujours le quatrième rang en termes d'accords engendrés, devant l'emploi et l'égalité professionnelle.

Conditions de travail: au fil de la numérisation

Toujours abordé dans 5% des accords, le thème des conditions de travail porte essentiellement sur le télétravail (38,7% des textes) ou le droit à la déconnexion (37,5% [cf. tableau 6]). Au total, 72% des accords ou avenants sur les conditions de travail abordent au moins l'un de ces thèmes, 96% en cas d'approbation par deux tiers des salariés.

Tableau 6: Les thèmes de négociation en 2019 dans les accords et avenants relatifs aux conditions de travail (en %)

	Tout signataire	Délégué syndical	Élu ou salarié mandaté, élu non mandaté	Salariés à la majorité des deux tiers
Accords de méthode (pénibilité)	ns	1,5	ns	0
Stress, risques psychosociaux	2,4	2,8	ns	ns
Autres dispositions de conditions de travail (CHSCT, médecine du travail, politique générale de prévention)	34,7	37,1	30,8	ns
Pénibilité du travail (1% pénibilité, prévention, compensation/ réparation)	9,9	11,3	6,1	0
Télétravail	38,7	39,8	36,5	29,8
Droit à la déconnexion et outils numériques	37,5	32,9	46,5	75,7

ns: non significatif. Les parties grisées correspondent à un nombre d'accords trop faible pour être significatif.
Lecture: en 2019, 75,7% des accords traitant des conditions de travail et approuvés par la majorité des salariés aux deux tiers abordent le droit à la déconnexion et les outils numériques.
Source: ministère du Travail – Dares (accords d'entreprise).

Les accords émanant d'unités de moins de 50 salariés représentent 19% des accords sur les conditions de travail et 28% des accords sur le droit à la déconnexion, thème ainsi très présent dans les petites entreprises qui abordent les conditions de travail. Tous les grands secteurs d'activité sont concernés, suivant en cela l'extension des outils numériques.

Le télétravail est abordé dans les unités de plus grande taille, en particulier dans les secteurs de l'audiovisuel, des activités informatiques et financières, juridiques, comptables et d'ingénierie, la recherche développement, les services aux entreprises et aux particuliers, l'enseignement et les activités artistiques.

Temps de travail: la majorité des thèmes de négociation portent sur l'aménagement du temps de travail et les heures supplémentaires

Tableau 7: Les thèmes relatifs au temps de travail dans les accords et avenants en 2019 (en %)

	Tout signataire	Délégué syndical	Élu ou salarié mandaté, élu non mandaté	Salariés à la majorité des deux tiers
Durée collective du temps de travail	17,3	16,2	20,1	18,0
Heures supplémentaires (contingent, majoration)	16,9	10,1	25,3	31,8
Compte épargne temps	8,5	8,8	9,2	6,7
Travail du dimanche	4,6	4,3	6,1	3,8
Travail de nuit	5,9	5,8	7,5	4,7
Travail à temps partiel	6,2	5,3	8,0	7,4
Forfaits (en heures, en jours)	12,3	5,9	20,0	26,2
Fixation des congés (jours fériés, ponts, RTT)	14,2	15,1	14,1	11,1
Aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles)	60,0	59,9	62,4	56,9
Autres dispositions durée et aménagement du temps de travail	25,8	28,5	24,0	18,1
Dispositifs don de jour et jour de solidarité	9,0	12,0	5,2	2,4

Lecture: 17,3% des accords et avenants portant sur le temps de travail et conclus et déposés entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019 abordent la durée collective.

Source: ministère du Travail - Dares (accords d'entreprise).

Comme en 2018, l'aménagement du temps de travail reste le premier thème des accords globaux sur le temps de travail, présent dans 60% des accords (cf. tableau 7).

Le thème des heures supplémentaires connaît un regain d'intérêt, abordé dans 17% des accords sur le temps de travail contre 13% en 2018. L'importance comme la progression de ce thème sont encore plus marquées lorsque les textes sont approuvés à la majorité des deux tiers des salariés (32% contre 25% en 2018). Cette évolution est concomitante de l'exonération des cotisations salariales sur les dites heures supplémentaires (décret n° 2019-40 du 24 janvier 2019 relatif à l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires), qui se

cumule avec les mesures antérieures permettant d'abaisser leur rémunération jusqu'à 10%.

Les heures supplémentaires ne sont pas abordées dans le même cadre selon la taille de l'entreprise ou de l'établissement.

Plus du tiers des accords produits dans les unités de moins de 10 salariés titrent sur le contingent des heures supplémentaires. L'analyse d'une centaine des accords conclus dans ces unités et portant sur les heures supplémentaires, sélectionnés aléatoirement, montre que l'augmentation du contingent est central, et souvent l'unique objet du texte. Les motifs tiennent à l'activité: surcroît, fluctuation ou complexification. L'accroissement du contingent exige la plupart du temps de déroger aux dispositions de la branche dont le volume d'heures supplémentaires est jugé insuffisant. Le souhait des salariés de «gagner plus» ressort peu des textes, comme les difficultés de recrutement. Seule une quarantaine d'accords sur la sélection abordent les heures supplémentaires dans un cadre plus global sur le temps de travail.

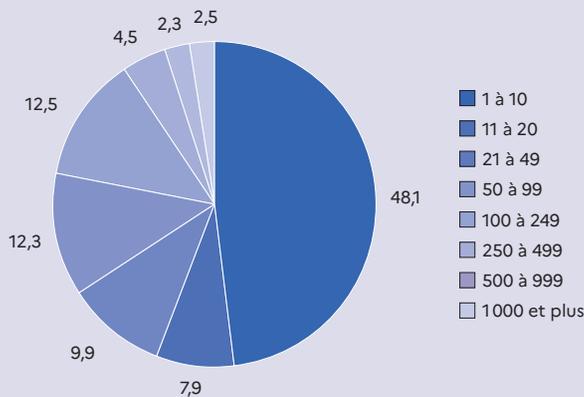
À l'inverse, les accords conclus dans les unités de 500 salariés ou plus traitent des heures supplémentaires dans le cadre d'un accord général sur le temps de travail, d'un accord de substitution, voire à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire. Les textes traitant uniquement des heures supplémentaires y sont par ailleurs très rares.

Encadré 2: les décisions unilatérales et les plans d'action lorsque la négociation collective échoue ou par manque d'interlocuteurs

Les décisions unilatérales et les plans d'action représentent à eux deux 16% des textes produits par les établissements, les entreprises, les unités économiques et sociales ou les groupes.

Les deux tiers de ces textes signés par l'employeur seul émanent d'unités de moins de 50 salariés, majoritairement des entreprises (89%), particulièrement dans les secteurs du commerce, des transports et de l'hébergement restauration (28%), et des services aux entreprises (19%).

Graphique B: Les textes signés par l'employeur seul selon la taille de l'unité dépositrice (en %)



Lecture: 48,1% des textes signés par l'employeur seul et déposés entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019 émanent d'unités de moins de 11 salariés.

Source: ministère du Travail – Dares (accords d'entreprise).

L'épargne salariale et les salaires sont les deux thèmes les plus fréquemment abordés. 71% des accords salariaux concernent le système de primes (cf. *supra*, *salaires et primes: l'effet de conjoncturel de la prime exceptionnelle*).

L'obligation d'établir un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de cinquante salariés, à défaut d'accord ou de couverture par un accord de branche, amène les employeurs à produire des textes sur ce sujet. Le risque de pénalité financière n'est pas étranger à cette production.

Tableau E : Les thèmes abordés dans les textes signés par l'employeur seul (en %)

	% de décisions unilatérales et de plans d'action abordant chaque thème)	Dont unités de moins de 50 salariés
Total	33 800	22 050
Salaires et primes	34,1	26,5
Classification	ns	ns
Formation professionnelle	0,5	ns
Égalité professionnelle	18,2	1,2
Droit syndical, IRP, expression des salariés	3,8	1,1
Temps de travail	3,1	1,4
Emploi	0,8	0,2
Participation, intéressement, épargne salariale	36,0	32,3
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	3,8	2,0
Conditions de travail	1,2	0,3

ns: non significatif. Les parties grisées correspondent à un nombre d'accords trop faible pour être significatif.

Lecture: 34,1 % des textes signés par l'employeur seul et déposés entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019 abordent les salaires.

Source: ministère du Travail – Dares (accords d'entreprise).

B. L'épargne salariale, un thème majeur de la négociation d'entreprise

La quasi-totalité (97 %) des textes traitant de l'épargne salariale, qui représentent 38 % de l'ensemble des textes enregistrés (soit 7 points de plus qu'en 2018), abordent uniquement ce thème.

Tableau 8 : Les signataires des textes traitant de l'épargne salariale en 2019* (en %)

Mode de conclusion	Ensemble des textes traitant d'épargne salariale	Textes traitant d'épargne salariale uniquement
Délégué syndical	20,2	18,2
Élu ou salarié mandaté	3,2	3,3
Élu non mandaté	14,5	14,8
Salariés à la majorité des deux tiers	46,7	48,0
Employeur seul	13,9	14,2
Modalités de conclusion multiples	0,6	0,6

Lecture: en 2019, 20,2 % des textes relatifs à l'épargne salariale sont signés par des délégués syndicaux.

*Sont pris en compte ici, d'une part, la totalité des textes abordant l'épargne salariale, qu'ils traitent ou non d'autres thèmes de négociation, d'autre part, ceux traitant exclusivement de ce thème.

Source: ministère du Travail – Dares (accords d'entreprise).

Comme en 2018, les textes traitant entre autres ou uniquement d'épargne salariale signés par les délégués syndicaux sont nettement plus nombreux que les décisions unilatérales (cf. *tableau 8*). La part des textes signés par un élu ou un salarié mandaté croît, ainsi que, avec encore plus d'ampleur, la part des textes approuvés par les salariés.

Tableau 9: Thèmes détaillés des accords et autres textes portant sur l'épargne salariale*

Total des textes	39 200
Intéressement	60,4%
Participation	9,2%
Plans d'épargne d'entreprise (PEE) ou plans d'épargne groupe (PEG)	22,8%
Plans d'épargne interentreprises (PEI)	1,0%
Plans d'épargne pour la retraite collectifs (Perco) et plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises (Percoi)	12,1%
Supplément d'intéressement	0,7%
Supplément de participation	0,3%
Distribution d'actions gratuites	0,2%

Lecture : En 2019, 60,4% des textes portant sur l'épargne salariale concernaient l'intéressement. Les textes pouvant aborder plusieurs thèmes, le total peut être supérieur à 100.

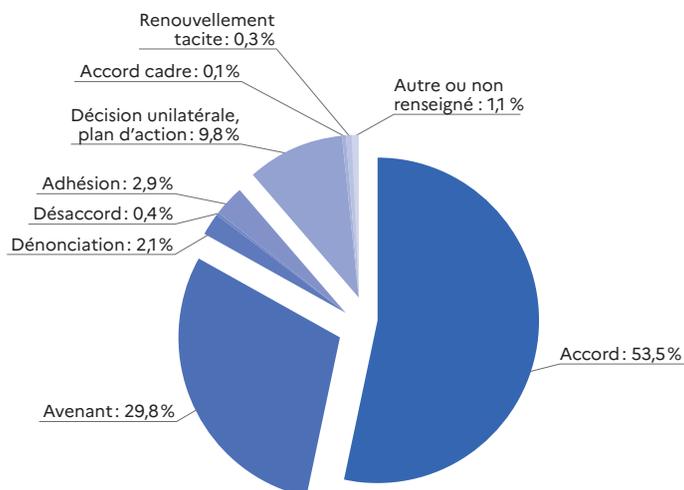
* Sont pris en compte ici la totalité des textes abordant l'épargne salariale, qu'ils traitent ou non d'autres thèmes de négociation.

Source : ministère du Travail – Dares (accords d'entreprise).

En 2019, 60% des 39 200 textes relatifs à l'épargne salariale signés et enregistrés traitent du dispositif d'intéressement, 9% de celui de la participation, 23% concernent les placements sur le PEE et 12% les placements sur le Perco (cf. *tableau 9*). Les thèmes ne sont pas exclusifs et une entreprise peut en aborder plusieurs dans un même texte.

84% des textes relatifs à l'épargne salariale sont des accords, des renouvellements tacites d'accords ou des avenants. Les décisions unilatérales et les plans d'action émanant de l'employeur représentent 10% de l'ensemble. Mais l'employeur signe seul également une grande partie des adhésions et des dénonciations, des renouvellements tacites et des procès-verbaux de désaccord.

Graphique 5: Répartition des textes relatifs à l'épargne salariale selon leur nature



Lecture: en 2019, 53,5% des textes relatifs à l'épargne salariale sont des accords.
Source: ministère du Travail – Dares (accords d'entreprise).

2.4. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS

Pour chaque accord ou avenant conclu entre un employeur et des délégués syndicaux et déposé auprès des Direccte, les organisations syndicales signataires et présentes dans l'entreprise sont identifiées.

Tableau 10: Taux de signature et propension à signer par organisation syndicale (en %)*

Organisations syndicales	Taux de signature	Propension à signer
CFDT	58	94
CFE-CGC	35	93
CFTC	21	92
CGT	44	85
FO	33	90
Autres syndicats	24	90
Dont Solidaires	4	72
Dont UNSA	9	88

Lecture: En 2019, 44% des accords et avenants signés par des délégués syndicaux comportent la signature de représentants de la CGT; lorsqu'elle est présente, cette organisation est signataire des accords dans 85% des cas.
* Il s'agit des accords et avenants *stricto-sensu* (hors procès-verbaux de désaccord, dénonciations d'accords, adhésions à un accord et autres textes) signés par des délégués syndicaux. Un accord peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales, la somme des pourcentages est donc supérieure à 100.
Source: ministère du Travail – Dares (accords d'entreprise).

Les taux de signature relèvent de la combinaison de plusieurs facteurs: l'intensité de l'activité des délégués et sections syndicales, les prises de positions vis-à-vis des politiques sociales ou économiques de l'entreprise, le contexte social et institutionnel, mais aussi le degré d'implantation des organisations syndicales et leur audience aux dernières élections professionnelles. Les taux de signature des organisations syndicales en 2019 sont identiques à ceux de 2018 (cf. tableau 10).

La propension à signer prend en compte les taux de signature des organisations syndicales dans les seuls cas où elles sont présentes via un délégué syndical⁽¹⁵⁾. De façon générale, les propensions à signer de l'ensemble des organisations sont très stables au cours de ces dernières années. La CFDT reste l'organisation dont les délégués syndicaux signent le plus fréquemment des accords ou avenants lorsqu'ils participent aux négociations (94% des accords signés dans les entités où ils sont présents). La propension à signer de la CGT est légèrement plus faible que celle des autres organisations représentatives au niveau national (85%). La propension à signer de l'UNSA est similaire à celle des organisations nationalement représentatives, celle de Solidaires est sensiblement plus basse.

2.5. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

A. Les secteurs non agricoles

Le secteur tertiaire marchand reste le premier générateur de textes, soit 69% de l'ensemble des textes produits (cf. tableau 11). Mais c'est dans l'industrie que la part des signatures syndicales des accords et avenants est la plus importante: 70% des accords de ce secteur contre 52% des accords du secteur tertiaire et 32% de ceux de la construction. Ces chiffres reflètent pour partie la structure des entreprises selon les secteurs d'activité: unités de grande taille dans l'industrie, par conséquent plus souvent pourvues d'IRP et de délégués syndicaux en capacité de négocier et de conclure des accords, fortes disparités dans le commerce et les services (78% de textes signés par des délégués syndicaux dans les transports, 32% dans les activités juridiques, comptables et de gestion), les TPE et les petites et moyennes entreprises (PME) dans la construction.

¹⁵ Méthode de calcul: est rapporté, pour chaque organisation syndicale, le nombre d'accords ou avenants qu'elle a signés au nombre d'accords ou avenants conclus dans les entreprises où elle est présente. L'hypothèse est faite que lorsqu'une organisation est présente dans l'entreprise via un délégué syndical, elle participe à toutes les négociations collectives qui y sont menées.

Tableau 11 : Répartition des accords et autres textes conclus par secteur d'activité (hors agriculture)

Secteur d'activité	Nombre de textes conclus en 2019 et répartition par secteur d'activité (%)		Nombre d'accords et d'avenants	Dont signés par un délégué syndical (%)	Dont signés par un élu ou un salarié mandaté (%)	Dont signés par un élu non mandaté (%)	dont approuvés par les salariés à la majorité des deux tiers (%)
Industries extractives	350	0,3	240	51,7	ns	ns	25,6
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	3740	3,7	3150	70,8	2,3	14,5	11,5
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	860	0,8	710	61,0	ns	23,4	12,5
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	1620	1,6	1370	60,9	3,7	16,7	18,0
Cokéfaction et raffinage	40	0,0	30	ns	ns	ns	ns
Industrie chimique	1550	1,5	1400	78,8	ns	11,7	6,5
Industrie pharmaceutique	600	0,6	520	87,5	ns	ns	ns
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	2520	2,5	2120	73,7	3,1	12,3	10,2
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	3450	3,4	2870	65,5	2,0	11,9	20,0
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	1000	1,0	840	67,4	2,6	15,9	13,0
Fabrication d'équipements électriques	1030	1,0	900	80,4	ns	9,5	8,2
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	1800	1,8	1530	71,8	ns	12,3	12,1
Fabrication de matériels de transport	1600	1,6	1390	88,9	ns	4,8	4,2
Autres industries manufacturières - réparation et installation de machines et d'équipements	2250	2,2	1770	54,4	3,6	12,5	28,5
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	420	0,4	390	75,8	ns	ns	13,8
Production et distribution d'eau - assainissement, gestion des déchets et dépollution	1440	1,4	1220	67,1	ns	11,0	19,4
Total industrie	24280	23,7	20450	70,1	2,5	12,5	14,1
Construction	7960	7,8	5460	32,1	4,2	15,8	46,5
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	14940	14,6	11090	41,9	3,5	17,0	36,4
Transports et entreposage	6910	6,8	5810	77,7	3,8	9,4	8,5
Hébergement et restauration	2520	2,5	1660	50,8	ns	12,2	32,6
Total commerce transport hébergement	24370	23,8	18550	53,9	3,5	14,2	27,3
Édition, audiovisuel et diffusion	1550	1,5	1250	53,6	ns	17,4	23,8
Télécommunications	330	0,3	270	59,2	ns	ns	ns
Activités informatiques et services d'information	2830	2,8	2230	37,5	4,8	20,7	35,4
Activités financières et d'assurance	7060	6,9	5630	52,4	2,4	7,2	35,5
Activités immobilières	2270	2,2	1810	65,4	ns	9,2	22,0

Secteur d'activité	Nombre de textes conclus en 2019 et répartition par secteur d'activité (%)		Nombre d'accords et d'avenants	Dont signés par un délégué syndical (%)	Dont signés par un élu ou un salarié mandaté (%)	Dont signés par un élu non mandaté (%)	dont approuvés par les salariés à la majorité des deux tiers (%)
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	10 280	10,0	7 830	31,9	3,8	13,6	48,6
Recherche-développement scientifique	670	0,7	620	67,0	ns	14,6	14,5
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	1 130	1,1	830	32,9	ns	13,2	46,9
Activités de services administratifs et de soutien	5 470	5,3	4 190	51,0	3,9	15,3	28,2
Administration publique	1 050	1,0	890	92,9	ns	ns	ns
Enseignement	1 450	1,4	1 130	62,4	ns	11,5	22,8
Activités pour la santé humaine	4 120	4,0	2 960	65,8	3,2	9,1	20,9
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	4 120	4,0	3 280	74,1	3,6	13,2	8,5
Arts, spectacles et activités récréatives	1 130	1,1	900	52,8	ns	16,9	24,5
Autres activités de services	2 270	2,2	1 700	46,8	4,9	16,0	30,6
Activités extraterritoriales	10	0	0	ns	ns	ns	ns
Total services	45 740	44,7	35 510	51,5	3,5	12,6	30,7
Total tertiaire marchand	70 110	68,5	54 070	52,3	3,5	13,2	29,5
TOTAL	102 350	100,0	79 970	55,5	3,3	13,2	26,7

ns : non significatif. Les parties grisées correspondent à un nombre d'accords trop faible pour être significatif.

Lecture : au 1^{er} janvier 2020, on recense 24 280 accords ou textes assimilés signés en 2019 dans le secteur de l'industrie, soit 23,7 % de l'ensemble, dont 20 450 signés par des délégués syndicaux.

Source : ministère du Travail – Dares (accords d'entreprise).

B. La négociation collective dans le secteur agricole

En 2019, 1 220 textes émanent du secteur agricole, 70 % sont produits par des unités de moins de 11 salariés. Les approbations à la majorité des deux tiers des salariés (39 %) et la signature de l'employeur seul (39 %) constituent par conséquent les modalités de conclusion majoritaires.

Il s'agit d'accords et d'avenants dans 60 % des cas, de décisions unilatérales dans 32 %. 53 % de ces textes portent sur l'épargne salariale, 32 % sur les salaires et les primes et 7 % sur le temps de travail.

Les textes sur le temps de travail dans le secteur agricole portent essentiellement sur son aménagement (70 %) et les heures supplémentaires (24 %). 80 % des textes traitant des salaires concernent le système de primes.

Chapitre 2

L'activité selon les thèmes de négociation

1. La négociation sur le dialogue social	241
1.1. Le dialogue social de branche	241
1.2. La négociation sur la mise en place du comité social et économique dans les entreprises	267
2. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la négociation sur les congés pour événements familiaux	273
2.1. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	273
2.2. La négociation relative aux congés pour événements familiaux	286
3. La négociation sur les salaires	290
3.1. Négociation salariale de branche: activité conventionnelle et pourcentages d'augmentation	291
3.2. La mobilisation reste forte mais des marges de progrès subsistent	307
4. La négociation sur les classifications professionnelles	320
4.1. Quatre branches ont procédé à une refonte complète ou à une modification substantielle de leur grille de classification en 2019	321
4.2. Trois branches ont conçu des grilles de classification en 2019	325
4.3. Des aménagements pour adapter les classifications aux réalités des emplois et prendre en compte les qualifications professionnelles des salariés	327
4.4. La prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'établissement des classifications	328

5. La négociation sur l'épargne salariale	329
5.1 Le développement des accords de branche d'intéressement dans le cadre de l'obligation posée par la loi pacte	330
5.2 Les textes instituant un PEI	332
6. La négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail	333
6.1. Le temps de travail effectif	333
6.2. Le travail à temps partiel	338
6.3. Les autres thèmes de la négociation sur la durée du travail et ses aménagements	343
7. La négociation sur le contrat de travail	351
7.1. Les procédures de recrutement et l'exécution du contrat de travail: règles applicables à la période d'essai et au transfert du contrat	351
7.2. La rupture du contrat de travail: les procédures applicables au licenciement, les indemnités et la fin de carrière	353
7.3. Contrats particuliers	356
8. La négociation sur les conditions de travail	364
8.1. Les questions relatives à la qualité de vie au travail (QVT)	364
8.2. La négociation relative au télétravail	368
8.3. La négociation relative au droit à la déconnexion	373
8.4. Les négociations relatives à la lutte contre les discriminations et la violence morale	376
8.5. La négociation sur la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels en 2019	382
8.6. La négociation sur le maintien en emploi des seniors	389
9. La négociation sur l'apprentissage et la formation professionnelle en 2019	391
9.1. L'apprentissage	392
9.2. La formation professionnelle	395
10. La négociation sur la compétitivité: les accords de performance collective (APC)	406
10.1. Un dispositif innovant	406
10.2. Un dispositif adapté à toutes les entreprises	406
10.3. Quelques illustrations du dispositif	408

11. La négociation sur l'emploi des travailleurs handicapés	410
11.1. Les accords de droit commun	410
11.2. La négociation relative aux emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières	413
11.3. Les accords agréés	414
12. La négociation sur la protection sociale complémentaire	416
12.1. Actualités de la négociation collective	417
12.2. Caractéristiques des accords examinés par la Comarep	421

Chapitre 2

L'activité selon les thèmes de négociation

1. LA NÉGOCIATION SUR LE DIALOGUE SOCIAL

1.1. LE DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE

A. L'organisation du dialogue social au sein des branches

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Créée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (article L. 2232-9 du code du travail), la CPPNI est l'instance de négociation de la branche. Elle réunit au moins trois fois par an, les représentants des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche.

La CPPNI exerce également des missions de représentation de la branche et de veille sur les conditions de travail et l'emploi au sein des entreprises qui la composent. Elle peut aussi rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif. Enfin, elle peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective institué, le cas échéant, par la branche.

La CPPNI est chargée d'établir un rapport annuel d'activité qui comprend, notamment, un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus au sein de la branche et un bilan de l'action en faveur de l'égalité professionnelle.

Au 31 mars 2020, 186 branches étaient dotées d'une CPPNI. Il convient de rappeler qu'en l'absence de mise en place ou de réunion d'une CPPNI, le ministre peut engager la fusion du champ d'application des conventions collectives de la branche avec celui d'une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues (article L. 2261.32).

Les accords CPPNI signés en 2019

23 accords et avenants relatifs à la création d'une CPPNI ont été signés en 2019 (dont 13 concernent des branches qui négocient en commission mixte paritaire [CMP]), contre 89 en 2018.

La plupart de ces accords comprennent les dispositions légales concernant le rôle et le fonctionnement de la commission. Ils précisent le plus souvent la composition des délégations et les modalités d'organisation: le nombre de réunions dans l'année, les délais requis pour transmettre les documents, la nomination d'un président, d'un vice-président et d'un secrétariat, la prise en charge des frais, l'adresse numérique ou postale de la commission. C'est aussi parfois l'occasion pour les partenaires sociaux de préciser le rôle et la composition des autres instances paritaires de la branche (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, observatoires, sections paritaires professionnelles notamment).

Certaines branches, plus rares, à l'instar de la branche des *hôtels, cafés restaurants* qui a signé un accord le 22 janvier 2019, prévoient également des stipulations relatives au financement du paritarisme. Ainsi, cette branche a prévu la création d'une association paritaire dont sont membres toutes les organisations de salariés et d'employeurs représentatives. Elle prévoit aussi la collecte d'une contribution au financement du paritarisme dont la part consacrée aux organisations syndicales et professionnelles sera répartie entre les partenaires sociaux selon les règles de la représentativité nationale de la branche.

Certaines CPPNI se sont également réunies en interprétation. On peut citer notamment les branches de *l'exploitation cinématographiques, l'esthétique, la coiffure, les experts-comptables et commissaires aux comptes, la plasturgie, l'optique-lunetterie, les prestataires de services du secteur tertiaire* ou encore le *commerce de détail non alimentaire*.

Toutefois, les réunions d'interprétations se tenant même pour les branches en CMP, en dehors de la présence du président de la CMP et si le texte n'est pas publié, **son contenu est alors réservé aux membres de la CPPNI et au demandeur.**

Les rapports CPPNI

Depuis la mise en place de l'obligation de négocier au sein d'une CPPNI, 38 rapports portant sur l'activité de la branche ont été transmis à la direction générale du travail (DGT). Ce faible volume s'explique en partie par le fait que les branches considèrent qu'elles ne disposent pas de remontées d'informations suffisantes des entreprises pour conduire une analyse.

14 rapports ont été transmis à la DGT au titre de l'année 2017, 17 pour l'année 2018. Pour l'année 2019, sept rapports avaient été transmis début mars 2020.

Les rapports établis au titre de l'année 2018 dressent, pour la plupart, la liste des accords d'entreprise et des sujets traités sans analyser leur impact sur les conditions de travail ou sur la concurrence.

Quelques rapports vont toutefois au-delà: c'est le cas notamment de celui de la branche des *bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil* qui, dans son rapport 2018, a classé les 302 accords d'entreprise qu'elle a reçus et analysés en trois catégories en fonction des thèmes qu'ils abordent:

- les types d'aménagement de la durée du travail qui regroupent les forfaits annuels en jours, les aménagements sur une période supérieure à la semaine, les forfaits atypiques et les dispositions relatives au temps partiel;
- les contraintes particulières en matière de durée du travail qui regroupent les dispositions relatives aux heures supplémentaires, au travail le samedi et/ou le dimanche, au travail de nuit et aux astreintes;
- la qualité de vie au travail entendue au sens large et pouvant avoir un impact en termes de durée du travail, qui regroupe les dispositions relatives aux congés payés, au compte épargne-temps, aux déplacements, au droit à la déconnexion, au télétravail, ou à d'autres sujets tels que le don de congés et/ou jours de repos pour enfant malade.

L'analyse de l'ensemble de ces accords a conduit à des préconisations de la CPPNI sur le processus de négociation et le contenu même des accords. Les partenaires sociaux relèvent ainsi que l'hétérogénéité des modalités de détermination des jours de repos des salariés dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, ou les astreintes notamment, est susceptible d'avoir un impact significatif sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises.

Parmi les sept rapports transmis au titre de l'année 2019, on peut citer notamment celui des *travaux publics*. Les partenaires sociaux de la branche partagent le constat d'un renforcement de certaines garanties pour les salariés par rapport à 2018, portant notamment sur :

- le choix offert au salarié de bénéficier d'une majoration de salaire ou d'un repos compensateur pour les heures supplémentaires, les conditions de prise de ce repos étant assouplies par rapport aux dispositions légales et le paiement des heures supplémentaires étant effectué tous les trimestres, voire tous les mois, et non pas à la fin de la période de modulation ;
- l'adaptation des dispositions conventionnelles de branche en matière de droit à la déconnexion pour les salariés bénéficiant du forfait jours ;
- une incitation financière, dans une entreprise, à la prise de congés payés en période de basse activité qui se traduit par le versement d'une prime dont le montant varie en fonction du nombre de jours de congés pris durant cette période.

Le financement du paritarisme

Le financement du paritarisme, dans sa dimension dialogue social, est assuré par la voie légale, via l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) et par la voie conventionnelle, via les éventuels accords conclus par les partenaires sociaux au niveau des branches sur ce sujet.

S'agissant de la voie légale, le fonds paritaire national est alimenté par les contributions des employeurs à hauteur de 95 millions d'euros et une subvention de l'État de 32 millions d'euros. Il permet de contribuer au financement de 378 organisations à hauteur de 85,4 millions d'euros pour les organisations syndicales de salariés et 41,4 millions d'euros aux organisations professionnelles d'employeurs.

S'agissant de la voie conventionnelle, 80 branches environ disposent aujourd'hui d'un accord sur le financement du paritarisme. En 2019, quatre accords et deux avenants ont été conclus sur ce sujet.

Le financement légal du paritarisme

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a créé un fonds paritaire national contribuant au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. Mis en place le 7 mars 2015, ce fonds assure une plus grande transparence du financement des partenaires sociaux ainsi que le renforcement de la démocratie sociale. Il s'agit d'assurer la traçabilité des crédits du paritarisme, lesquels sont distincts de ceux de la formation professionnelle, et de mieux identifier les bénéficiaires de ces crédits. L'AGFPN, instance paritaire de gestion du fonds, assure la répartition des crédits entre les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs selon des règles fixées par les textes législatifs et réglementaires. Elle remet au Parlement et au Gouvernement, chaque année un rapport annuel fondé sur les rapports remis par les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs qui bénéficient des crédits.

La transparence du financement est également assurée par la présence d'un commissaire du Gouvernement désigné par le ministre du Travail, dont le rôle est de s'assurer de la légalité de la répartition et de l'utilisation des crédits.

Le fonds finance trois types de missions d'intérêt général prévues à l'article L. 2135-11 du code du travail :

- la gestion des organismes paritaires (mission 1);
- la participation aux instances de consultation (mission 2);
- la formation économique, sociale et syndicale (mission 3).

Le financement conventionnel du paritarisme

L'article L. 2253-1 du code du travail prévoit que la mutualisation des fonds de financement du paritarisme relève du domaine conventionnel. En complément du financement légal, les partenaires sociaux peuvent donc conclure des accords prévoyant la mise en place d'un dispositif de financement du paritarisme.

Une branche peut prévoir la mise en place d'un budget spécifique consacré au dialogue social afin de renforcer les moyens des partenaires sociaux chargés de négocier. Le financement du paritarisme peut ainsi favoriser la reconnaissance de la qualité de négociateur et la connaissance par les négociateurs de leur secteur professionnel, du droit du travail et des stratégies de négociation.

Ce budget peut financer le fonctionnement des instances paritaires, les actions de valorisation menées par la branche, notamment en termes de formation des négociateurs, de communication des actions de la branche, au niveau territorial ou dans le cadre de négociations exceptionnelles. Des moyens peuvent également

être mis directement à disposition des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

Les modalités de collecte des fonds sont généralement prévues par les accords de branche qui fixent l'assiette des cotisations et y associent la clé de répartition entre les différents objectifs à financer. Une association paritaire se voit le plus souvent confier la gestion de ces fonds.

L'assiette des cotisations et la clé de répartition des fonds entre les partenaires sociaux varient selon les branches. L'assiette est majoritairement identique à celle du financement de la formation professionnelle et le taux de prélèvement varie de 0,001% à 0,15% de la masse salariale brute, associée parfois à un plancher ou à un plafond. La contribution peut cependant également prendre la forme d'une contribution forfaitaire. La clé de répartition prévoit souvent qu'une partie des crédits est consacrée à l'association paritaire de gestion du fonds et qu'une autre est répartie entre les organisations syndicales et les organisations d'employeurs.

Certaines branches ont également mis en place des garanties pour la justification et l'évaluation des crédits, ce qui renforce la démocratie sociale, objectif porté par la loi du 5 mars 2014. Ainsi, la branche de la *mutualité*, dans son accord relatif au financement du dialogue social du 9 novembre 2018, prévoit l'évaluation des dispositifs de financement du paritarisme, le suivi de l'utilisation des crédits et des clauses de rendez-vous dans les accords de financement du paritarisme.

Les accords et avenants conclus en 2019

À ce jour, environ 80 branches disposent d'un accord sur le financement du paritarisme et la mise en place de contributions conventionnelles.

En 2019, **deux accords et quatre avenants** ont été négociés sur le sujet.

La branche de la *manutention ferroviaire et des travaux connexes*, dans son accord du 12 février 2019, prévoit ainsi un taux de prélèvement de 0,01% de la masse salariale brute sans les salariés cadres. Ce taux est fixé chaque année par la CPPNI.

La branche *commerce de gros, habillement, mercerie, chaussure et jouet*, dans son accord du 11 avril 2019 prévoit une contribution forfaitaire de 200 à 2000 euros selon la taille des entreprises.

La branche de la *bijouterie joaillerie*, dans un avenant du 14 juin 2019, prévoit, quant à elle, une contribution de 0,08% de la masse salariale brute, mais introduit un plafond pour les entreprises de plus de 200 salariés en fonction de l'effectif de l'entreprise, à savoir 3500 euros pour les entreprises comptant entre 200 et 299 salariés, 5000 euros pour celles comptant entre 300 et 499 salariés, etc.

La branche *espaces de loisirs, d'attractions et culturels* prévoit, dans son avenant du 18 avril 2019, une contribution s'élevant à 0,05% de la masse salariale brute et un montant plancher de 40 euros. L'accord définit également la répartition des crédits entre fonctionnement du paritarisme et exercice du syndicalisme.

La branche de la *biologie médicale laboratoires extra hospitaliers* et la branche esthétique ont également conclu des avenants en 2019.

Présentation générale de l'AGFPN

Dans le prolongement de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, puis du décret n° 2015-87 du 28 janvier 2015, le fonds paritaire national a été créé pour assurer la traçabilité des sources de financement du dialogue social, de leur utilisation ainsi que des règles de répartition. Sa création vise à donner les moyens au dialogue social, tout en assurant davantage de clarté autour du financement de ses acteurs.

Le fonds, qui est dirigé par les partenaires sociaux, est géré par l'AGFPN, association paritaire ayant pour principales missions de :

→ **Centraliser les ressources** destinées au financement du dialogue social :

- une contribution des employeurs au taux de 0,016% assise sur la masse salariale brute, recouvrée par l'Acoss⁽¹⁾ et la CCMSA⁽²⁾;
- une subvention triennale de l'État.

→ **Calculer, répartir et verser les crédits** issus de ces ressources aux organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs afin de financer les activités suivantes qui constituent des missions d'intérêt général pour les organisations concernées :

- mission 1: conception, gestion, animation et évaluation des politiques menées paritairement;
- mission 2: participation à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'État;
- mission 3: formation économique sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales, et animation des activités de ces salariés.

→ **Veiller à la justification** par les organisations concernées de l'utilisation faite des crédits versés: les organisations attributaires ont **l'obligation légale de justifier l'utilisation des crédits perçus dans le cadre d'un rapport annuel à transmettre à l'AGFPN** au plus tard le 30 juin de chaque année. Tout rapport doit être **attesté par le commissaire aux comptes ou l'expert-comptable** de l'organisation concernée et détaille l'utilisation faite des crédits qu'elle perçoit du fonds. Leur contenu permet à l'AGFPN d'établir son rapport annuel au Parlement et au Gouvernement publié sur le site Agfpn.fr.

1) Acoss : Agence centrale des organismes de sécurité sociale.

2) CCMSA : Caisse centrale de la mutualité sociale agricole.

Synthèse des actions engagées en 2018 par l'AGFPN

Synthèse actions engagées par grandes catégories d'organisations et missions – crédits et rapports 2018

Mission concernée	Synthèse des actions
OS nationales et interprofessionnelles (Total crédits 2018: 85 286 737 €)	
<p>Mission 1 (politiques menées paritairement) (Total crédits 2018 mission 1: 40 563 085 €)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Participation aux négociations sur les questions relatives au dialogue social, aux négociations paritaires de niveau national et interprofessionnel, aux instances de la protection sociale, de l'emploi et de la formation professionnelle, de la négociation collective. Accompagnement des organisations, animation du réseau formation des équipes militantes et/ou des mandats, frais occasionnés par la participation aux commissions paritaires régionales interprofessionnelles. Coordination des différentes branches d'activité; suivi des conventions collectives; actions de promotion du paritarisme et du dialogue social; élaboration et diffusion d'outils de communication (guides, études, fiches pédagogiques).
<p>Mission 2 (politiques publiques) (Total crédits 2018 mission 2: 1 714 585 €)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Positions et revendications concernant les lois, projets et propositions de lois et réformes sociales. Travaux relatifs aux branches professionnelles (articulation, coordination, restructuration). Actions relatives à la sécurisation des parcours professionnels (dialogue social territorial, développement des compétences, continuité de la formation professionnelle); actions liées aux problématiques sociétales. Participation aux consultations, concertations, groupes de travail initiés par les pouvoirs publics. Actions liées à l'économie, aux politiques industrielles et au développement durable.
<p>Mission 3 (formation économique sociale et syndicale et animation activité salariés) (Total crédits 2018 mission 3: 43 009 067 €)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Formation syndicale des militants (frais d'organisation, de déplacement, d'hébergement, de restauration, de location de salles ou frais liés au centre de formation de l'organisation, rémunération des formateurs, indemnisation des salariés bénéficiant des congés de formation, investissement en matériel pédagogique, supports pédagogiques). Animation des activités des salariés exerçant des fonctions syndicales et leur information au titre des politiques paritaires et des politiques publiques.
OS de branches (Total crédits 2018: 108 140 € alloués à 18 OS)	
<p>Mission 1 (politiques menées paritairement)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Participation au dialogue social et aux négociations dans la branche, notamment dans le cadre de la CPPNI. Travaux et actions en lien avec la formation professionnelle et la certification de qualification professionnelle.
OP nationales et interprofessionnelles (Total crédits 2018: 25 131 355 €)	
<p>Mission 1 (politiques menées paritairement) (Total crédits 2018 mission 1: 24 244 500 €)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Participation aux négociations paritaires de niveau national et interprofessionnel. Participation aux instances de la protection sociale, de l'emploi et de la formation professionnelle, de la négociation collective. Actions territoriales sur les mandats patronaux; actions nationales et/ou régionales de mise en œuvre de la politique générale. Animation, gestion et information du réseau et des mandats territoriaux. Réalisation d'études et de projets nationaux et territoriaux en lien avec les besoins en compétences des entreprises, les métiers et leurs évolutions, l'insertion et la qualification de jeunes.
<p>Mission 2 (politiques publiques) (Total crédits 2018 mission 2: 886 854 €)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Positions et propositions concernant les lois, projets et propositions de lois et réformes sociales. Participation aux instances de niveau national, représentation et promotion des intérêts des entreprises auprès de ces instances. Participation à des instances de concertation, organismes de consultation et groupes de travail initiés par les pouvoirs publics.

Synthèse actions engagées par grandes catégories d'organisations et missions – crédits et rapports 2018

Mission concernée	Synthèse des actions
OP nationales et multi-professionnelles (Total crédits 2018: 842 355 €)	
Mission 1 (politiques menées paritairement) (Total crédits 2018 <i>mission 1:</i> 487 613 €)	<ul style="list-style-type: none"> • Négociation paritaire et travaux en lien avec les négociations paritaires de niveau national et interprofessionnel. • Dialogue social national et territorial; participation à la gouvernance et/ou aux instances des organismes paritaires. • Participation aux instances de la protection sociale, de l'emploi et de la formation professionnelle, de la négociation collective. • Suivi des conventions collectives; négociation de branche ou interbranches. • Mise en œuvre d'accords sectoriels.
Mission 2 (politiques publiques) (Total crédits 2018 <i>mission 2</i> 354 742 €)	<ul style="list-style-type: none"> • Positions et propositions relatives aux lois, projets et propositions de lois et réformes sociales. • Travaux relatifs aux branches professionnelles, principalement la restructuration des branches. • Participation à des instances de concertation, organismes de consultation, groupes de travail initiés par les pouvoirs publics.
OP de branches (Total crédits 2018: 15 416 849 € alloués à 347 OP)	
Mission 1 (politiques menées paritairement) (Total crédits 2018 <i>mission 1:</i> 15 416 849 €)	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogue social et négociation collective au niveau branche ou interbranches, notamment définition et déploiement de la politique de branche, négociation et signature des accords de branche et conventions collectives nationales et suivi de ces textes. • Participation aux instances des organismes paritaires. • Négociations, travaux et actions spécifiquement en lien avec la création et mise en place des opérateurs de compétences (OPCO). • Conduite des projets ainsi que les travaux et actions en lien avec la formation professionnelle, la certification de qualification professionnelle, l'analyse des besoins en compétence et la promotion des métiers de la branche. • Préparation, animation, participation à des commissions, réunions, groupes de travail paritaires • Déclinaison de la politique de la branche auprès des entreprises et les services aux adhérents (conseils, informations, outils et supports de communication). • Travaux et actions en lien avec la restructuration des branches professionnelles.

OS: organisation syndicale.

OP: organisation professionnelle.

Les droits syndicaux

Consacrée et garantie par la Constitution, la liberté syndicale trouve son expression dans l'affirmation et la combinaison de droits collectifs, découlant en premier lieu de la liberté de constitution et de fonctionnement des organisations syndicales de salariés ou professionnelles d'employeurs, et de droits individuels, notamment celui d'adhérer à un syndicat de son choix.

Par ailleurs, le code du travail prévoit qu'aucune limitation ne peut être apportée à l'exercice du droit syndical. Toute entrave peut être pénalement sanctionnée. L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises. Il n'exclut aucune profession.

Le principe de non-discrimination en raison de l'appartenance syndicale bénéficie d'une protection renforcée par les récents arrêts de la Cour de cassation. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de ses activités syndicales (article L. 1132-5 du code du travail).

Plus précisément: il est interdit à l'employeur de prendre en considération cette activité pour arrêter ses décisions, notamment en matière de recrutement, d'avancement et de rémunération (article L. 2141-5).

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a mis en place plusieurs mesures pour protéger les travailleurs syndiqués et les élus contre toute discrimination liée à leur activité syndicale ainsi que pour valoriser les parcours syndicaux. À cet effet, l'instauration d'entretiens professionnels au début et à la fin de chaque mandat, ainsi que la certification des compétences acquises durant le mandat permet de mieux sécuriser les parcours professionnels des élus. Plusieurs grandes entreprises se sont saisies de cette opportunité pour signer des accords innovants: la Matmut a signé, le 11 octobre 2019, un accord prévoyant la reconnaissance et la valorisation des parcours syndicaux avec une certification par l'Université Paris-Dauphine.

En donnant la possibilité d'instaurer des représentants de proximité, par accord collectif d'entreprise, l'ordonnance du 22 septembre 2017 sur la nouvelle organisation du dialogue social a, par ailleurs permis la mise en place d'un relai essentiel auprès des salariés. L'entreprise EDF SA, dans son accord du 28 juin 2019, prévoit ainsi de mettre en place 163 représentants de proximité désignés par le comité social et économique (CSE) à la majorité des membres présents. Chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement doit disposer d'au moins un représentant de proximité. Enfin, l'ordonnance prévoit un meilleur accompagnement des salariés en fin de mandat syndical en donnant la possibilité aux branches et aux entreprises de négocier des accords sur la valorisation des parcours syndicaux. L'entreprise Dassault Aviation a ainsi conclu un accord relatif au rôle, aux moyens et à la carrière des représentants du personnel le 12 janvier 2019.

La valorisation des parcours des élus syndicaux

L'instauration du CSE, conjuguée à l'entrée en vigueur des dispositions en matière de parité hommes-femmes pour la composition des listes de candidats aux prochaines élections professionnelles issues de la loi du 17 août 2015 précitée relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen », a conduit à une réduction du nombre de mandats d'élus en entreprise ainsi qu'à un renouvellement important des représentants du personnel appelés à siéger dans les CSE. Une première estimation établie au regard du système d'information relatif aux élections professionnelles évalue à 40% la baisse du nombre des élus suite à la mise en place des CSE.

Le ministère du Travail est ainsi attentif aux fins de mandats, dans l'objectif de les accompagner et de valoriser l'expérience et les compétences acquises au cours des mandats. Par ailleurs, les entreprises et les branches s'en sont emparées en négociant des accords spécifiques sur le sujet.

La valorisation des parcours syndicaux et l'accompagnement des fins de mandats, un sujet d'attention pour le ministère du Travail

L'article L. 2314-33 du code du travail prévoit que les membres du CSE sont élus pour 4 ans et que le nombre de leurs mandats successifs est limité à trois, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés ou, pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si le protocole d'accord préélectoral en stipule autrement. Ainsi, les membres du CSE ne pourront être élus plus de 12 ans consécutifs.

Au cours de leur mandat, les représentants du personnel et les délégués syndicaux développent des compétences et des connaissances variées (techniques de négociations, compétences juridiques, etc.) qui peuvent s'appliquer à de nombreux champs d'activités professionnelles. La question de la valorisation de ces compétences se pose au terme de la fin d'un mandat.

Afin de valoriser les parcours syndicaux, la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a prévu, outre la mise en place d'entretiens professionnels en début et fin de mandat pour les représentants du personnel élus ou désignés :

- la certification des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant élu ou désigné (dont l'effectivité s'est caractérisée par la publication de deux arrêtés parus le 18 juin 2018) ;
- une garantie d'évolution salariale pour les représentants du personnel lorsque les heures de délégation sont au moins égales à 30% de la durée du travail.

Dans l'objectif d'assurer la prise en considération par l'employeur des compétences acquises par son salarié, en réalisant un premier bilan de l'expérience de celui-ci acquise dans l'exercice d'un mandat, l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 a élargi l'entretien de fin de mandats, introduit par la loi du 17 août 2015, à l'ensemble des titulaires de mandats, là où seuls ceux dont le mandat représentait 30% ou plus de leur temps de travail en bénéficiaient auparavant.

Par ailleurs, dans le cadre de la mission dite « Simonpoli-Gateau », un guide d'accompagnement des salariés dont le mandat d'élu prend fin au cours des années 2018 et 2019 a été réalisé.

Enfin, les ordonnances offrent aux branches et aux entreprises la possibilité de négocier des accords sur la valorisation des parcours syndicaux et l'accompagnement des fins de mandats.

Les accords comportant des stipulations relatives à l'accompagnement des représentants du personnel et des mandataires syndicaux

La fin de mandats étant jusqu'alors peu encadrée par les textes, les entreprises et les branches s'en sont emparées en négociant des accords spécifiques consacrés à la valorisation de l'expérience et des compétences acquises au cours des mandats et à l'accompagnement des fins de mandats. Ces accords comportent des dispositions

intéressantes qui visent à valoriser les parcours syndicaux des salariés et à renforcer l'attractivité de l'engagement syndical au sein des entreprises.

La **Fédération française de l'assurance** a ainsi conclu un accord innovant le 2 octobre 2019 sur la valorisation des parcours syndicaux dans l'assurance, avec l'objectif d'assurer les conditions d'un développement durable de l'implantation syndicale dans la profession.

Cet accord propose notamment une base de références et des outils en vue d'éclairer la négociation collective d'entreprise: un référentiel de compétences, un descriptif des dispositifs de formation et de leur valorisation, la liste des certifications de compétences et des formations liées à l'exercice d'un mandat syndical, un modèle de support relatif à l'entretien individuel de prise de mandat.

L'accord permet aussi d'apprécier de manière plus objective les compétences acquises par un salarié dans le cadre de l'exercice de son mandat syndical afin de mieux les valoriser durant son parcours professionnel.

Il prévoit, par ailleurs de développer la communication, l'information et les formations sur le dialogue social, ainsi que sur le rôle des représentants du personnel auprès des managers et de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Dans la même branche, la **Matmut** a signé le 11 octobre 2019, un accord relatif à la mise en place du CSE qui prévoit la reconnaissance et la valorisation des parcours syndicaux avec la mise en place d'un partenariat avec l'Université Paris-Dauphine dans le cadre du dispositif de certification relations sociales.

Il est en effet prévu un référentiel des compétences des élus, résultat d'une co-construction entre les organisations syndicales représentatives, les représentants du personnel et la direction. Cet outil vise à identifier celles acquises dans le cadre du mandat de représentant du personnel et/ou mandataire syndical et explicite pour chaque mandat les compétences qui y sont associées.

Ainsi, pour le membre du CSE, les compétences particulières identifiées sont: connaître la situation économique et sociale de son entreprise et de son établissement; conseiller et orienter les salariés au plan juridique; identifier et proposer des activités socioculturelles aux salariés.

Pour le secrétaire du CSE, les compétences associées sont: assurer le bon fonctionnement de l'instance, savoir rédiger des procès-verbaux, animer le bureau du CSE, savoir représenter le CSE en tant que personne morale.

La Matmut développe également la possibilité pour les élus de s'engager dans un dispositif de reconnaissance officielle des compétences acquises avec l'Université de Paris .

Les évolutions législatives et la marge de négociation données aux entreprises permettent ainsi de mieux valoriser des parcours syndicaux et de mieux accompagner les fins de mandats.

La formation des salariés élus et des salariés exerçant des fonctions syndicales

Les salariés élus et les salariés exerçant des fonctions syndicales bénéficient d'une formation destinée à leur permettre d'assurer au mieux leur mission, celle d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et l'évolution économique et financière de l'entreprise, l'organisation du travail, la formation professionnelle et aux techniques de production. Il existe trois types de formation : économique ; santé, sécurité et conditions de travail et économique, sociale et syndicale.

La formation économique

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du comité d'entreprise ou du CSE élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 2145-11 du code du travail, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours, dispensé par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région ou du ministre du Travail. Le financement de la formation est pris en charge par le CSE. Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

La liste des organismes dispensant une formation économique pour les élus de la délégation du personnel du CSE fait l'objet d'un agrément par le préfet de région (instruction des dossiers par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi [Direccte]). Cette formation est renouvelable après 4 ans d'exercice du mandat, consécutifs ou non.

La formation santé, sécurité et conditions de travail

Les membres de la délégation du personnel du CSE, titulaires et suppléants, bénéficient de cette formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en la matière. Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient d'une formation de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés, et de 3 jours pour les autres entreprises.

Cette formation a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail et de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Cette formation est prise en charge par l'employeur.

Ces formations sont dispensées, soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, sur la base d'une instruction de la Direccte, soit par des centres rattachés aux organisations syndicales ou des instituts spécialisés dont la liste est publiée chaque année par arrêté ministériel.

Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. Ce renouvellement fait l'objet de stages distincts du premier. Il a pour objet de permettre aux membres de la délégation du personnel d'actualiser leurs connaissances et de se perfectionner. À cet effet, le programme établi par l'organisme de formation a un caractère plus spécialisé, adapté à la branche d'activité.

La formation économique, sociale et syndicale

Elle a pour objet la formation des salariés exerçant un mandat de représentation. Elle revêt un caractère exclusivement syndical.

Au titre de l'article L. 2145-1 du code du travail, « *les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 2145-5.* »

L'article L. 2145-2 précise que ces formations sont assurées soit par les centres de formation des organisations syndicales représentatives, soit par des instituts internes aux universités. Cet article prévoit qu'en accord avec les organisations syndicales, des organismes spécialisés peuvent également former des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Pour bénéficier d'une aide financière de l'État, les organismes doivent être agréés par le ministre chargé du travail (L. 2145-3 du code du travail). La DGT signe des conventions triennales avec ces organismes et leur verse chaque année, directement ou indirectement, une aide financière. Des conventions ont ainsi été conclues pour la période allant de 2018 à 2020, pour un montant total de 32,6 millions d'euros annuels : 29,6 millions pour les organisations syndicales, qui transitent par l'AGFPN depuis la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et 1,4 millions pour les instituts du travail.

B. L'appropriation des outils de la négociation issus des ordonnances de 2017

Les « clauses TPE » et leur prise en compte dans les accords

Le principe posé par les textes

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a fixé une nouvelle condition à l'extension des conventions de branche ou accords professionnels.

Désormais, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour pouvoir être étendus, la convention de branche et l'accord professionnel doivent, sauf justification, comporter, pour les entreprises de moins de 50 salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Ce dernier article prévoit qu'*un accord de branche peut comporter, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des*

stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés. Ces stipulations spécifiques peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le présent code».

Ces dispositions ont pour objet de garantir une meilleure prise en compte des spécificités des petites entreprises par les accords de branche. Il s'agit de tenir compte des contraintes particulières de ces entreprises et notamment de celles des plus petites d'entre elles.

Une appropriation progressive par les partenaires sociaux

La DGT s'est appliquée à sensibiliser les partenaires sociaux au respect de cette obligation, notamment par le biais de la procédure d'extension (émission d'un appel à l'attention systématique sur la nécessité à l'avenir de respecter cette obligation) et lors des sous-commissions des conventions et des accords en invitant ses organisations membres à faire en sorte que leurs négociateurs de branche prennent en compte les nouvelles dispositions de l'article L. 2261-23-1.

En 2019, seuls 48 accords en procédure normale pour 35 branches professionnelles et 45 accords en procédure accélérée pour 42 branches ne justifiaient pas l'absence de mesures spécifiques pour les TPE. Pour ces textes, il a été demandé aux branches de procéder à la conclusion d'un avenant relatif aux mesures TPE pour assurer la poursuite de la procédure d'extension. À défaut, ces textes font l'objet d'un refus d'extension.

Type de textes justifiant pour les partenaires sociaux la prise de mesure à destination des TPE

Les accords prévoyant des stipulations spécifiques pour les TPE portent essentiellement sur la formation professionnelle et le financement du paritarisme.

En matière de formation professionnelle, la plupart des accords qui instaurent une contribution conventionnelle fixent son montant en fonction de la taille de l'entreprise, à l'instar de ce que prévoit le code pour la contribution légale.

À titre d'exemple, l'avenant n° 117 du 27 juin 2019 à la convention collective des cabinets médicaux fixe une contribution conventionnelle de formation professionnelle *« en fonction de la taille de l'entreprise comme suit :*

- *0,05% de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 11 salariés,*
- *0,25% de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés,*
- *0,45% de la masse salariale brute pour les entreprises de 50 salariés et plus.»*

Il en va de même en matière de financement du paritarisme. Par exemple, un accord du 11 avril 2019 conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de la distribution, importation, exportation des chaussures, jouets, textiles et mercerie prévoit, pour le financement du fonds d'aide au dialogue social, *« une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises (...) égale à :*

- 1 à moins de 10 salariés : 200 euros,
- 10 à moins de 50 salariés : 500 euros,
- 50 à moins de 300 salariés : 1 000 euros,
- 300 salariés et plus : 2 000 euros.»

Typologie des motifs justifiant, pour les partenaires sociaux, de ne pas prendre de mesure spécifique à destination des TPE

Les branches qui justifient l'absence de clauses spécifiques pour les TPE indiquent le plus souvent que, dès lors qu'elles sont composées majoritairement de TPE, la situation de ces dernières a nécessairement été prise en compte lors des négociations. Par exemple, l'accord du 15 janvier 2019 relatif au niveau de prise en charge des diplômes et certifications préparées en apprentissage dans la branche *des fleuristes, de la vente et des services aux animaux familiers* prévoit que : « *Il est expressément précisé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariées, en raison : (...) de la configuration de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés³⁾ dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.* »

D'autres accords affirment la volonté des partenaires sociaux de ne pas porter atteinte à l'égalité de traitement entre les salariés. À ce titre, l'avenant n° 37 du 23 février 2018 relatif à l'article 42 portant sur les congés payés à la convention collective de *l'horlogerie-bijouterie (commerce de détail)* prévoit que : « *L'avenant ci-après, s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant. En effet, concernant les congés payés, les partenaires sociaux de la branche n'entendent pas mettre en place de dispositions particulières pour les salariés appartenant aux très petites et moyennes entreprises car ce thème ne le justifie pas notamment au regard du principe de l'égalité de traitement.* »

Enfin, certains textes indiquent que, compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les TPE. À titre d'illustration, l'avenant du 14 juin 2018 à la convention *des laboratoires de biologie* prévoit que : « *Le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés, ce dernier ayant pour unique objet d'actualiser les dispositions en vigueur à ce jour.* »

3) Nombre moyen de salariés par entreprise : secteur fleuristes = 2,6 ; Secteur animaliers = 7,5 ; Secteur services = 2,4.
Source : «Rapport de branche 2017».

L'articulation des conventions et accords : les clauses de verrouillage

Le principe posé par les textes

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 susmentionnée a prévu la possibilité pour les partenaires sociaux d'interdire à l'accord d'entreprise postérieur de prévoir des stipulations différentes de l'accord de branche, sauf garanties au moins équivalentes, dans quatre domaines (article L. 2253 2 du code du travail) :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Ces domaines ont été ciblés en raison de leur caractère sensible au regard de la protection des salariés dans l'exercice de leurs fonctions et dans le déroulement de leur carrière. Aussi, il est apparu légitime de conserver un socle conventionnel auquel la branche peut décider qu'il ne peut y être dérogé.

Les clauses de verrouillage dans la pratique

Initiée en 2018 par le dépôt de quatre textes dans ce domaine, la pratique s'est étendue au cours de l'année 2019 avec le dépôt de 25 accords de verrouillage conclus et déposés par 23 branches.

Les matières verrouillées sont principalement l'emploi des travailleurs handicapés (13 accords) et les stipulations relatives aux délégués syndicaux (12 accords). Dix branches ont verrouillé la prévention des risques professionnels et cinq les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Panorama général des accords

Thème (s) traités (s)	Nombre d'accords concernés	Branches professionnelles
Travailleurs handicapés	13	Quincaillerie (cadres et employés) Fabrication pharmaceutique Mannequins Services de santé au travail Télécommunications Mutualité Industrie du pétrole Presse Métallurgie du Jura Entreprises artistiques et culturelles Production audiovisuelle Institutions de retraite complémentaires
Prévention des risques professionnels	10	Négoce de matériaux de construction Répartition pharmaceutique Lin Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire Presse Métallurgie du Jura Commerce de gros en viande Entreprises artistiques et culturelles Production audiovisuelle Aide à domicile
Primes pour travaux dangereux ou insalubres.	5	Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique et vétérinaire Entreprises artistiques et culturelles Production audiovisuelle institutions de retraite complémentaires Aide à domicile
Délégués syndicaux	12	Industrie céramique Entreprises de propreté Pompes funèbres Vins Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique et vétérinaire Mutualité Industrie du pétrole Commerce de gros en viande Entreprises artistiques et culturelles Production audiovisuelle Institutions de retraite complémentaires Aide à domicile

Les accords type de branche

Un dispositif prévu par les textes au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés

L'article L. 2232-10-1 du code du travail, issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et modifié par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, prévoit que : « *Un accord de branche peut comporter, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés. Ces stipulations spécifiques peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le présent code. L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les*

choix qu'il a retenus après en avoir informé les délégués du personnel, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.»

Cette disposition vise à apporter un appui technique et juridique aux TPE, sous la forme de documents types prévus par l'accord de branche et ainsi sécurisés sur le plan juridique, directement utilisables.

Une mise en œuvre timide par les partenaires sociaux

À ce jour, un seul accord a été négocié sur cette thématique. Cet accord, conclu le 15 mars 2018 dans la branche de *l'industrie pharmaceutique*, porte sur le temps de travail.

Il s'agit donc d'un outil qui n'a pas encore fait l'objet d'une appropriation par les négociateurs au sein des branches.

C. Le dialogue social dans un contexte de restructuration des branches

Le chantier de la restructuration des branches a fortement influencé le dialogue social de branche ces dernières années, en initiant des réflexions prospectives y compris au sein de branches qui n'étaient pas ciblées par les travaux de la sous-commission de la restructuration des branches, qui ont parfois abouti à des accords de fusion, voire à de nouvelles conventions collectives.

En outre, depuis la lettre de mission que la ministre du Travail a confiée à M. Pierre Romain le 15 janvier 2019, dans laquelle elle lui demande de formuler des propositions pour parvenir à un paysage conventionnel composé de 50 à 100 branches, c'est bien l'ensemble des branches professionnelles qui sont à présent concernées par le chantier de la restructuration.

Restructuration par accord de fusion ou convention collective unifiée : profil des branches et analyse des clauses habituelles

Les branches qui ont engagé une démarche de restructuration ont recouru à deux modalités alternatives.

La restructuration par accord de fusion des champs conventionnels

Rappel du cadre juridique

L'accord collectif opérant la fusion des champs conventionnels est prévu par l'article L. 2261-33 du code du travail. Il consiste à fusionner les champs d'application de plusieurs conventions collectives, créant ainsi le périmètre d'une nouvelle branche professionnelle. Cet accord ouvre un délai de 5 ans, au cours duquel les partenaires sociaux des anciennes branches fusionnées sont appelés à négocier le futur cadre conventionnel de la nouvelle branche.

Clauses habituelles des accords de fusion des champs

Le contenu de l'accord de fusion des champs n'est pas en lui-même encadré par un formalisme particulier ; certains accords sont ainsi plus complets que d'autres.

Cependant, tous contiennent a minima les clauses suivantes :

- définition du nouveau champ conventionnel de la branche issue de la fusion ;
- détermination des règles applicables aux employeurs et salariés pendant la période transitoire dans l'attente de la négociation d'un ou de plusieurs accords de remplacement ;
- fixation du délai de cette négociation (la plupart rappellent le délai légal de 5 ans, d'autres prévoient un délai plus court) et de son cadre.

C'est le cas, par exemple, de l'accord de fusion du 4 décembre 2018 entre la branche des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement* (IDCC 2717) et celle des *employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises de l'association syndicale des propriétaires exploitants de chapiteaux* (IDCC 2519), de l'accord du 15 avril 2019 entre les branches de la *boulangerie et pâtisserie industrielle* et des *centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformations des œufs* et *industries en produits d'œufs* (IDCC 1747/2075), ou encore de l'accord du 29 novembre 2018 entre les branches des *pâtes alimentaires sèches* et *couscous non préparé* et celle des *sucrieries, sucrieries-distilleries et raffineries de sucre* (IDCC 1987/2728).

La plupart de ces accords traitent des modalités de négociation des accords conclus après la fusion des champs conventionnels.

Les accords portant uniquement sur l'un des anciens champs fusionnés font souvent l'objet d'une réserve à l'extension dès lors qu'ils prévoient rarement leur négociation par l'ensemble des organisations représentatives dans le champ de la nouvelle branche et l'appréciation de leur validité avec les taux recalculés sur le périmètre de cette dernière, pourtant prévues par l'article L. 2261-34 du code du travail.

S'agissant de l'instance chargée des négociations postérieures à la fusion, certains accords sont complets, en prévoyant d'ores et déjà les modalités de fonctionnement de la CPPNI de la nouvelle branche issue de la fusion. Tel est le cas de l'accord de fusion du 7 mai 2019 entre les *géomètres experts, géomètres, topographes* et les *économistes de la construction, métreurs vérificateurs* (IDCC 2543/3213), de l'accord de fusion du 14 mai 2019 entre les *avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation, les greffiers des tribunaux de commerce* et les *administrateurs et mandataires judiciaires* (IDCC 2329/240/2706), ou encore de l'accord de fusion du 26 juillet 2019 entre les *avocats salariés* et les *personnels salariés des cabinets d'avocats* (IDCC 1850/1800).

Dans leur immense majorité, les accords de fusion désignent d'ores et déjà une branche de rattachement, dont les stipulations sont susceptibles de s'appliquer à l'ensemble des salariés et employeurs de la branche issue de la fusion, à l'issue

du délai de 5 ans et à défaut d'accord de remplacement, en application de l'article L. 2261-33.

Enfin, dans leur immense majorité également, les partenaires sociaux demandent l'extension de l'accord de fusion (16 accords sur 19), mais sans nécessairement prévoir que cette dernière conditionne son entrée en vigueur (11 accords sont ainsi entrés en vigueur à leur signature ou à leur dépôt).

Accord de méthode et accord de fusion

Certains accords de fusion renvoient à un accord de méthode ultérieur pour déterminer l'organisation des négociations de convergence (comme l'accord précité du 20 décembre 2018 conclu entre les deux branches des services extérieurs de production des sociétés d'assurances); d'autres sont complétés par un tel accord, sans l'avoir expressément prévu à l'origine (accord de méthode du 23 mai 2019 dans la nouvelle branche des *sucrieries, sucrieries-distilleries et raffineries de sucre/pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé*).

Il arrive également que l'accord de méthode précède l'accord de fusion, en vue de préparer sa conclusion. Tel est le cas notamment dans les trois fusions suivantes: les deux fusions d'ores et déjà conclues entre, d'une part, les branches des *avocats au Conseil d'État et Cour de cassation, des greffiers des tribunaux de commerce et des administrateurs et mandataires judiciaires* (accord de méthode du 19 décembre 2017 et accord de fusion 14 mai 2019) et, d'autre part, des trois branches catégorielles des *industries de carrières et matériaux de construction* et celle des *industries de la chaux* (IDCC 87/135/211/3227) – accord de méthode du 17 janvier 2019 et accord de fusion du 11 juillet 2019; ainsi que la fusion en cours de négociation entre la branche des *huissiers de justice* et celles des *sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires* (IDCC 1921/2785) – accord de méthode du 8 novembre 2018.

Il convient de noter que les accords de méthode précurseurs d'une fusion ne sont pas toujours conclus entre branches; ils sont parfois internes à une branche, comme l'accord du 1^{er} octobre 2019 conclu dans la branche de *l'industrie des tuiles et briques* (IDCC 1170) ou l'accord du 25 septembre 2018 conclu dans la branche des *industries de la chaux* (IDCC 3227).

Nombre et profils des branches ayant signé un accord de fusion

À la date du 31 mars 2020, on dénombre 19 accords de fusion des champs conventionnels, concernant 52 branches professionnelles.

Comme indiqué précédemment, la quasi-totalité de ces accords de fusion (16 sur 19) concernent des branches de moins de 5 000 salariés (donc susceptibles de faire l'objet d'un arrêté de fusion).

Si une majorité de fusions concerne deux branches, certaines regroupent trois, voire quatre branches.

Trois fusions sur 19 concernent des branches catégorielles (*ouvriers, employé - technicien - agent de maîtrise, cadres*): secteurs de la *presse parisienne*, du *ciment et de l'industrie des carrières et matériaux*. Ces fusions sont facilitées par le fait que les salariés ont les mêmes employeurs, ce qui induit une identité d'organisations professionnelles représentatives au sein de chaque branche. D'autres fusions peuvent être considérées elles-aussi comme catégorielles, si l'on dépasse l'acception «classique» de la notion de catégorie et que l'on prend en compte les branches qui couvrent des métiers distincts mais exercés par des salariés ayant les mêmes employeurs : fusion des *avocats salariés* avec les *personnels salariés des cabinets d'avocats* des (IDCC 1850/1800); fusion des *vétérinaires salariés* avec les *personnels salariés des cabinets et cliniques vétérinaires* (IDCC 2564/1875); fusion des *échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances* avec les *producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances* (IDCC 438/653).

Dans trois des 19 fusions par accord, les partenaires sociaux se sont entendus pour négocier le nouveau cadre conventionnel unifié avant l'expiration du délai de 5 ans prévu par l'article L. 2261-33. Il s'agit des fusions entre les *commerces de gros* et le *commerce de gros de chocolaterie confiserie* (IDCC 573/1624), entre les trois branches catégorielles du *ciment* (IDCC 363/832/833), et entre les branches de *l'enseignement privé à distance* et de *l'enseignement privé indépendant* (IDCC 2101/2691).

Enfin, on peut souligner que cinq accords de fusion attribuent d'ores et déjà un nouveau nom à la branche, afin de mieux marquer sa nouvelle identité: par exemple, les branches de la *coopération maritime* (IDCC 2494) et de la *conchyliculture* (IDCC 7019) sont devenues la branche des *cultures marines et de la coopération maritime*.

Restructuration par la négociation directe d'une convention collective ou unifiée

Cette méthode de restructuration consiste, pour des branches distinctes, à négocier ensemble le texte d'une convention collective commune, sans fusionner préalablement leurs champs conventionnels respectifs.

Cette négociation ne s'inscrit pas dans un cadre juridique spécifique; elle n'est notamment pas encadrée par un délai particulier. Les conventions fusionnées cessent de produire effet lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective.

La plupart des branches engagées dans cette démarche négocient en amont un accord de méthode encadrant le déroulé des négociations.

Clauses habituelles de l'accord de méthode

Au-delà d'un préambule souvent très complet (*cf. analyse infra*), tous les accords de méthode conviennent d'une méthode de travail pour la convergence des stipulations conventionnelles et d'un calendrier de négociation.

La plupart mettent en place une instance paritaire interbranches dédiée aux négociations de convergence dont ils précisent la composition et les règles de

fonctionnement. Cette instance est souvent doublée d'une instance technique, également paritaire.

L'accord de méthode conclu le 29 mars 2017 dans l'intersecteur *papiers-cartons*, qui prévoit la fusion de cinq conventions collectives (deux conventions catégorielles de la *transformation de papiers-cartons*, deux conventions catégorielles de la *production de papiers-cartons*, et convention du *cartonnage* – IDCC 700/707/1492/1495/489) ne prévoit pas à proprement parler d'instance paritaire dédiée à la négociation des nouvelles stipulations conventionnelles, mais instaure un «laboratoire social», destiné à éclairer les organisations syndicales dans l'une des étapes de la convergence (laquelle est séquencée en plusieurs temps). Ce «laboratoire social» est décrit comme une «instance pragmatique de réflexion et de neutralité sur l'évolution des champs conventionnels de l'intersecteur papiers-cartons, [avec] un rôle consultatif tout au long de la négociation collective sur le rapprochement des champs conventionnels dans l'intersecteur papiers-cartons».

La plupart des accords de méthode abordent la question du financement des négociations.

Certains accords précisent les objectifs devant guider les travaux d'harmonisation, en rappelant les spécificités du secteur et ses enjeux socio-économiques, comme c'est le cas de l'accord du 21 novembre 2018 conclu entre la branche *des salariés du particulier employeur* et celle des *assistants maternels du particulier employeur* (IDCC 2111/2395) et de celui précité du 29 mars 2017 dans l'intersecteur papiers-cartons.

Plusieurs accords précisent que la perspective d'une convention collective unifiée donne l'occasion d'une actualisation des conventions en vigueur (toiletage des dispositions obsolètes).

S'agissant de la durée des accords de méthode, certains encadrent la négociation de convergence dans un délai limité, comme l'accord du 14 mars 2019 conclu entre la branche de la *boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers* et celle de la *poissonnerie* (IDCC 992/1504) ou encore celui du 21 novembre 2018 entre les deux branches du *particulier employeur*. D'autres ne se fixent pas de durée précise et prévoient de prendre fin avec la signature de la nouvelle convention collective (accord dans l'intersecteur papiers-cartons, accord dans la radiodiffusion).

Nombre et profils des branches ayant conclu une CCU

À ce jour, 24 branches se sont restructurées en négociant directement une nouvelle convention collective, aboutissant à la création de sept nouvelles branches: *le négoce des matériaux de construction, l'enseignement privé à but non lucratif, les agences de presse, la presse spécialisée, la presse magazine, le commerce de gros de distribution de papiers-cartons et la navigation intérieure*.

Toutes ces fusions concernent une ou plusieurs branches de moins de 5000 salariés, excepté la fusion du *négoce des matériaux de construction* (les trois conventions catégorielles dépassaient chacune ce seuil d'effectifs).

À l'exception de l'enseignement privé non lucratif, toutes ces fusions concernent des branches catégorielles. Cette surreprésentation des fusions catégorielles souligne la plus grande facilité à négocier une convention collective commune lorsque les conventions se distinguent uniquement par la catégorie d'emploi des salariés, mais que ces derniers travaillent dans les mêmes entreprises et le même secteur.

Analyse des logiques de rapprochement volontaire

Si la plupart des fusions volontaires concernent des branches de moins de 5000 salariés et ont donc été motivées initialement par la perspective d'une possible fusion administrative, il n'en demeure pas moins que les branches concernées se sont rapprochées de branches qui leur étaient d'ores et déjà proches.

Hormis les fusions de branches catégorielles, naturellement justifiées par le fait que les salariés ont les mêmes employeurs (et forment un « *même corps social* » comme l'indique l'accord de fusion entre les *avocats salariés et les personnels des cabinets d'avocats*), il ressort de l'examen des préambules des accords – tant de fusion que de méthode – plusieurs types de justifications.

Une proximité des caractéristiques économiques

Plusieurs accords mettent en avant, à la fois une connaissance mutuelle des activités exercées, des complémentarités de métiers, des conditions d'emploi des salariés proches ou similaires et des conditions de formation initiale et continue connexes ou similaires. Tel est le cas des fusions de la branche de la *boulangerie et pâtisserie industrielle* avec celle des *centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs*, de la fusion de la branche de la *boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie* avec celle de la *poissonnerie*, ou encore de la fusion de la branche des *avocats au Conseil d'État et Cour de cassation*, avec celle des *greffiers des tribunaux de commerce et celle des administrateurs et mandataires judiciaires*. Les partenaires sociaux des branches des *sucrieries, sucrieries-distilleries et raffineries de sucre et des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé*, ajoutent « *le lien étroit de leurs matières premières, une logique de filière, un ancrage territorial fort, un environnement concurrentiel similaire, et une même typologie de clients* ».

S'agissant de la formation professionnelle, l'appartenance au même OPCO, voire à la même section paritaire professionnelle au sein de ce dernier, est régulièrement invoquée (notamment la construction d'outils communs tel les certificats de qualification professionnelle).

La préexistence d'accords interbranches conclus entre les branches fusionnées

Ces accords peuvent porter sur la formation professionnelle, mais également la prévoyance ou la santé au travail, comme c'est le cas dans les deux branches du particulier employeur.

L'accord de méthode dans l'intersecteur papier-cartons met en avant un nombre particulièrement important d'accords interbranches, que ce soit dans le domaine de la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (apprentissage, certifications professionnelles, observatoire paritaire des métiers, etc.), de l'emploi et la non-discrimination – emploi intergénérationnel, emploi des seniors, emploi des personnes handicapées, indemnisation de l'activité partielle, etc. – ou encore de la santé et sécurité au travail.

Une érosion des frontières entre les branches fusionnées

Dans l'accord de fusion du 23 janvier 2018 entre la branche des *industries du camping* et celle des *entreprises de la filière sports-loisirs* (IDCC 1618/1557), les partenaires sociaux soulignent l'érosion des frontières entre l'industrie et la distribution au sein du secteur du matériel et des produits de sport et de loisirs, qui inclut le camping (proximité des articles fabriqués et commercialisés, existence d'entreprises dont l'activité couvre à la fois la fabrication et la vente).

La spécificité du type d'emploi

Cette spécificité est particulièrement vraie dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile; l'accord de méthode précité met ainsi en avant la singularité de la relation d'emploi entre particuliers (lieux d'exercice de l'emploi, une population salariée caractérisée par « *le multi-emploi, multisalariat et multimétier* », etc.).

On peut enfin noter la particularité de la fusion (accord en cours de négociation) des branches des *huissiers de justice* et des *sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques* et des *offices de commissaires-priseurs judiciaires* (IDCC 1921/2785). Au-delà du fait que la branche des enchères publiques et commissaires-priseurs couvre moins de 5 000 salariés, cette fusion tire les conséquences de l'ordonnance n° 2016-728 du 2 juin 2016 qui a créé le statut de commissaire de justice, qui fusionne les professions couvertes par les deux conventions collectives.

Une nouvelle convention collective pour la métallurgie – réalisé par M. Fine , secrétaire général de l'Union des industries des métiers de la métallurgie

Un projet historique

Dans un **accord national du 27 juin 2016**, toutes les organisations syndicales représentatives de la branche de la *métallurgie* ont fait le constat que le système conventionnel en vigueur actuellement ne correspond plus, ni aux besoins des entreprises industrielles dans le contexte de la mondialisation des marchés et de la transformation numérique, ni aux attentes des nouvelles générations de salariés.

Toutes les organisations syndicales se sont également exprimées, depuis le début du projet, en faveur d'un « *socle commun* » de règles et de principes applicables sur l'ensemble du territoire, c'est-à-dire un corps de règles identiques, quelle que soit l'implantation géographique de l'entreprise de la métallurgie.

Les parties prenantes à cette négociation souhaitent faire de cette nouvelle « *convention* » un cadre attractif pour l'industrie, qui favorise la création d'emplois dans les entreprises de la branche. Très marquées par la crise de 2008, toutes les organisations syndicales ont à cœur de préserver et de développer l'emploi.

En soi, cette remise à plat de la totalité du dispositif conventionnel est une démarche innovante et historique qui illustre l'esprit de responsabilité des acteurs.

La méthode et l'état d'avancement de la négociation

La négociation est articulée autour de neuf thématiques :

- principes et architecture du futur dispositif conventionnel ;
- classification des emplois ;
- temps de travail ;
- santé et conditions de travail ;
- relations individuelles de travail ;
- emploi et formation professionnelle ;
- protection sociale ;
- rémunération ;
- dialogue social en entreprise.

La méthode consiste à négocier les thèmes deux par deux à raison d'une séance de négociation toutes les deux semaines. Dès qu'un projet de texte est finalisé, il est « mis en réserve » avec l'accord de l'ensemble des parties et renvoyé à une négociation conclusive dont l'objectif sera de rassembler l'ensemble des thèmes en un seul, constitutif de la future convention collective.

À ce jour, six thèmes sur neuf ont fait l'objet d'une « *mise en réserve* ».

Principes et architecture du futur dispositif conventionnel

Le premier thème de négociation a permis de définir le rôle de la branche. La *métallurgie* est une branche unique qui entend se doter d'un dispositif conventionnel dont le rôle est triple : fixer un cap et une ambition, être un cadre de référence pour toutes les entreprises de la branche et être un espace de dialogue social.

Ce projet de texte fixe l'architecture du dialogue social dans la branche. Celui-ci s'articule autour d'un socle commun (négocié au niveau national) complété éventuellement d'accords thématiques autonomes (accords nationaux et territoriaux). Il sera cependant évité, sur un même sujet, l'application simultanée d'une disposition nationale et d'une disposition territoriale. Tout ce qui ne relève pas du socle commun pourrait être traité sous la forme d'accords autonomes, nationaux ou territoriaux. La négociation collective territoriale pourrait donc continuer à vivre pour traiter, si nécessaire, ce qui n'est pas dans le socle commun.

Le futur dispositif conventionnel, s'il est adopté, reposera donc sur **six principes structurants** :

- un **socle commun** : c'est-à-dire **une seule** convention collective nationale ;
- **l'autonomie des entreprises** : la possibilité doit être donnée aux entreprises d'ajuster au mieux leur cadre social à leurs réalités opérationnelles ;
- la **souplesse** : des règles modulables afin de s'adapter à la diversité des entreprises ;
- des **textes clairs** : une expression claire et simple qui limite les risques de contentieux liés à leur interprétation ;
- un **dispositif équilibré** : la recherche permanente d'un équilibre « dans les sujets » et « entre les sujets » ;
- la **suppression des différences catégorielles injustifiées**.

Le travail de négociation va donc se poursuivre tout au long de l'année 2020 pour aboutir, dès que possible, à la signature et l'entrée en vigueur de cette nouvelle convention collective.

Une longue pratique du dialogue social a nourri le climat constructif indispensable pour construire une réforme durable, condition *sine qua non* pour un projet de cette ampleur.

L'union des industries et métiers de la métallurgie et l'ensemble des partenaires sociaux partagent la même conviction : il n'y a pas d'économie forte ni de société forte sans industrie forte dans notre pays et sur nos territoires.

1.2. LA NÉGOCIATION SUR LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DANS LES ENTREPRISES

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 prévoit la mise en place obligatoire du CSE dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés avant le 31 décembre 2019, en remplacement des anciennes instances qu'étaient le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il s'agit d'une transformation profonde du paysage de la représentation du personnel dans l'entreprise, permettant aux partenaires sociaux d'inventer l'instance la plus adaptée aux réalités sociales de l'entreprise.

Au 31 décembre 2019, 53657 établissements ont mis en place un CSE. De nombreuses entreprises, notamment celles dont les effectifs sont importants, ont saisi les opportunités offertes par la réforme pour dessiner des instances sur mesure: représentants de proximité; commissions santé, sécurité et conditions de travail (y compris dans les entreprises de moins de 300 salariés); régime d'heures de délégations favorable; accompagnement des anciens élus; etc.

En créant une instance unique de dialogue social, le CSE, cette ordonnance permet de rassembler en un même lieu la définition des orientations stratégiques de l'entreprise et les modalités d'un dialogue social de proximité.

Pour y parvenir, le premier mot d'ordre est la liberté offerte aux partenaires sociaux d'inventer une instance représentative du personnel qui soit compatible et adaptée aux réalités sociales de l'entreprise et aux besoins de la communauté de travail.

En effet, si le cadre général du dialogue social est défini par la loi, avec la mise en place d'une instance unique de représentation du personnel qui se substitue aux trois anciennes instances (CE/DP/CHSCT), le contenu précis de ce cadre est en revanche pleinement entre les mains des acteurs principaux que sont les partenaires sociaux, qui disposent désormais de larges marges de manœuvre.

Le second objectif majeur est l'efficacité du dialogue social: grâce à ses compétences élargies, le CSE est capable d'aborder les thèmes de manière systémique, décloisonnée, notamment dans le champ de la santé et sécurité au travail. Traiter ces sujets au niveau stratégique du CSE permet de leur donner toute l'importance qu'ils méritent. En rationalisant le nombre de consultations, la réforme établit des modalités et une périodicité du dialogue social en phase avec ses enjeux locaux.

En résumé, il s'agit de faciliter l'expression d'un dialogue social plus efficace, plus opérationnel et plus stratégique.

A. La réforme des instances représentatives s'est accompagnée d'une forte activité de négociation dans les entreprises.

Il est possible de dresser quelques constats sur la mise en place effective des CSE en 2019.

Tout d'abord, au global, force est de constater que la mise en place des CSE s'accélère. Au 31 décembre 2019, **53 657 établissements distincts** ont effectivement mis en place un CSE, dont environ 7 000 par accord en 2019. Cette progression est notable au second semestre, avec 11 319 établissements qui ont mis en place leur CSE sur les quatre derniers mois de l'année.

De plus, on observe que la plupart des entreprises ayant réalisé les démarches pour organiser leurs élections sont parvenues à le mettre en place: il s'agit de 70% d'entre elles d'après les procès-verbaux que collecte le ministère du Travail.⁽⁴⁾

Cette mise en place est néanmoins diverse selon la taille des entreprises. De même que pour les délégués du personnel, on observe que les carences d'élection du CSE sont plus nombreuses dans les petites entreprises. Seules 45% des entreprises de moins de 50 salariés ayant tenté de mettre en place leur instance y sont parvenues, les autres étant en situation de carence, généralement faute de candidats aux élections.

Ainsi, dans de nombreuses entreprises, les négociations des accords de mise en place du CSE ont été l'occasion de réaliser un **diagnostic partagé** et, au vu de celui-ci, de mettre en place des dispositifs innovants.

B. Les accords portant sur la mise en place et le fonctionnement des CSE témoignent d'un renforcement indéniable du dialogue social

Sur la base de nombreuses rencontres réalisées par la DGT et les services déconcentrés du ministère, de l'analyse réalisée par des étudiants de l'Université de Montpellier à partir d'un échantillon de 450 accords CSE signés entre septembre 2017 et mars 2019, les constats suivants peuvent être faits:

- Beaucoup d'entreprises ont eu à cœur de maintenir un **dialogue social de proximité**, puisque **un quart des accords analysés par les étudiants de Montpellier** prévoit la désignation de représentants de proximité et leur attribuent des heures de délégations et de réunions.

L'accord signé le 7 mars 2019 au sein de *SNCF mobilités* pour la mise en place du CSE Axe TGV Nord et des représentants de proximité locaux de proximité prévoit la création de trois commissions locales dotées de sept représentants de proximités locaux disposant d'un crédit de 24 heures par mois pour réaliser leur mission.

4) 22 873 élections en carence sur 76 530 procès-verbaux reçus.

L'accord de mise en place du CSE au sein de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics signé le 17 septembre 2019 met en place à titre expérimental, pour une durée de 4 ans, des représentants de proximité dans les agences qui ne comptent aucun titulaire ou suppléant au CSE. Ces représentants de proximité disposent d'un crédit de temps d'une demi-journée par mois.

- Les missions liées à la **santé, la sécurité et les conditions de travail** sont pleinement prises en charge: plus de la moitié des accords (56%) prévoient la création de commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), dont près de 30% concernent des entreprises de moins de 300 salariés, seuil en-dessous duquel la création de cette commission n'est pas obligatoire. 82% de ces accords, ayant mis en place une ou plusieurs CSSCT, délèguent l'ensemble des attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail à cette commission. Enfin, la moitié de ces accords attribuent des heures de délégation spécifiques aux membres des CSSCT.

L'accord signé le 27 juin 2018 dans l'entreprise de Bois et Matériaux (Réseau Pro et Panofrance) prévoit une CSSCT composée de 11 membres (contre un minimum légal de trois membres).

L'accord du 15 janvier 2019 sur la mise en place du CSE au sein de la Caisse autonome de retraite et de prévoyance des infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures, orthophonistes et orthoptistes (CARPIMKO), qui comprend 167 salariés, prévoit la mise en place d'une CSSCT couvrant l'ensemble du personnel.

L'accord du 14 juin 2018 relatif à la mise en place du CSE au sein d'Axa prévoit la création d'une CSSCT au sein de chacun de ses quatre établissements distincts, chacune étant composée de cinq membres (dont le secrétaire du CSE), bénéficiant chacun d'un crédit mensuel de 10 heures. Cet accord institue également 12 instances territoriales réunissant 120 représentants de proximité.

- La moitié des accords analysés prévoient **une augmentation du nombre d'heures de délégation pour les titulaires par rapport au minimum légal.**

L'accord signé le 1^{er} juillet 2019 chez Coca Cola European Partner prévoit notamment que les élus bénéficient d'un crédit de 30 heures de délégation (soit 6 heures de plus que ce qui est prévu par les dispositions règlementaires) et de réunions préparatoires systématiques avant chaque réunion ordinaire du CSE, sachant que le temps passé en réunion préparatoire et de déplacement pour s'y rendre est considéré comme du travail effectif et n'est pas décompté des heures de délégation. Les suppléants bénéficient d'un crédit de 5 heures de délégation, peuvent siéger dans les différentes commissions et être désignés représentants de proximité.

L'accord signé le 25 janvier 2019 au sein du Crédit agricole CIB prévoit également 10 heures de délégations mensuelles pour les représentants suppléants du CSE.

Néanmoins, le processus de négociation des accords de mise en place du CSE au cours de l'année 2019 a suscité aussi des questionnements légitimes au regard de

l'ampleur de la transformation qui a été impulsée par le législateur. La question des moyens et celle de la présence des suppléants aux réunions du CSE ont fréquemment été un point d'achoppement.

En tout état de cause, il y a une prise de conscience à la fois de la nécessité de professionnaliser les acteurs et de valoriser l'exercice des fonctions de représentation. Pour beaucoup d'entreprises, la mise en place des CSE est l'occasion de négocier sur la manière de valoriser les compétences et l'expérience acquises des anciens élus dans l'entreprise (Dassault Aviation, Matmut, etc.).

Analyse de 450 accords relatifs au CSE

Rapport rédigé par les étudiants du Master 2 « Droit et pratique des relations de travail », de l'Université de Montpellier et remis à la ministre du Travail le 28 juin 2019

La DGT et l'École de droit social de Montpellier (EDSM) ont conclu, le 11 décembre 2018, une convention de partenariat permettant aux étudiants du Master 2 professionnel « Droit et pratique des relations de travail », d'assurer un appui expert pour analyser un panel d'accords de mise en place du CSE.

Établi par la DGT, ce panel concerne 450 accords signés entre le 21 décembre 2017 et le 28 mars 2019. Il ne comporte pas de protocole d'accord préélectoral. Les entreprises concernées représentent l'essentiel des secteurs d'activité avec en tête celui de l'industrie manufacturière.

Pour les seuils d'effectifs, dont on connaît l'importance dans la réglementation sur le CSE, l'étude s'est concentrée sur les entreprises d'au moins 50 salariés. Réparties sur l'ensemble du territoire national, les unités signataires des accords étudiés sont essentiellement des entreprises (76,4% des accords).

Les accords sont très majoritairement à durée indéterminée (68,2%). Seuls 28 d'entre eux ne comportent pas de préambule, 363 se contentant de rappeler, dans ce dernier, l'ordonnance et la fusion des institutions représentatives du personnel.

Les clauses de rendez-vous, dont la présence est obligatoire dans tout accord collectif depuis 2016, sont insérées dans 61,6% des accords.

Le rapport met en exergue, par une approche statistique, les pratiques conventionnelles sur les principaux thèmes ouverts à la négociation. Il ne s'agit ni d'une étude juridique des stipulations conventionnelles ni d'un recueil de conseils de rédaction des accords. Le rapport permet de déceler, au sein de cette première génération d'accords CSE, les thèmes dont les acteurs se sont le plus saisis et ceux qui ont été délaissés au profit de l'application des dispositions supplétives du code du travail.

Au-delà des statistiques sur les pratiques conventionnelles du CSE, l'analyse des 450 accords retenus révèle une appropriation hétérogène des thèmes de négociation. Il n'y a pas de différence notable entre les secteurs

d'activité. En revanche, l'importance économique et sociale de l'entreprise a une influence sur la densité du tissu conventionnel. Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés, les thèmes traités sont plus nombreux et les clauses sont juridiquement plus consistantes.

Thème important de négociation, le périmètre de mise en place du CSE est traité par de très nombreux accords (81,6%). C'est un CSE unique qui a été le plus souvent mis en place, singulièrement dans les entreprises dont l'effectif se situe entre 50 et 299 salariés. La mise en place de CSE d'établissement et d'un CSE central concerne essentiellement les entreprises qui comptent entre 1000 et 4999 salariés avec majoritairement plus de dix établissements distincts.

L'attente des observateurs était forte pour le représentant de proximité, nouveau venu dans la constellation de la représentation du personnel, d'autant que c'est le thème le plus ouvert à la négociation collective car sans accord collectif, il ne peut pas y avoir de représentant de proximité. L'accord ne doit pas être lacunaire car il n'y a pas de disposition supplétive.

123 sur 450 accords (27,3%) comportent des stipulations sur les représentants de proximité, le plus souvent en présence d'un CSE unique. Ces accords sont parfois incomplets.

Les représentants de proximité ont le plus souvent pour mission de transmettre au CSE les réclamations individuelles et collectives des salariés et les problématiques liées à la santé, la sécurité et aux conditions de travail constatées dans leur périmètre.

Sans surprise, de nombreux accords du panel (75%) traitent des heures de délégation et des mandats. Un accord sur deux s'en tient aux dispositions supplétives du code du travail pour le nombre de titulaires et les heures de délégation. Près d'un accord sur cinq modifie toutefois le nombre de membres et le nombre d'heures de délégations, une majorité d'entre eux de manière plus favorable. Près de neuf entreprises sur dix ont retenu une durée des mandats de 4 ans. Peu nombreux sont les accords qui comportent des stipulations sur le parcours des représentants du personnel.

Les accords qui mettent en place une CSSCT sont très majoritairement conclus par des entreprises de plus de 300 salariés, seuil de mise en place obligatoire de la CSSCT. Sur 176 entreprises de moins de 300 salariés, 52 ont toutefois mis en place une CSSCT.

Neuf accords sur dix utilisent la liberté conventionnelle offerte par le code du travail. Ainsi, 68,5% des accords prévoient un nombre de membres supérieur à trois (le plus souvent entre quatre et dix). Titulaires comme suppléants peuvent être désignés dans près de huit entreprises sur dix. Un crédit d'heures spécifique aux membres de la CSSCT est souvent accordé avec des variations d'une entreprise à l'autre. L'immense majorité des accords (soit 82,3%) confie à la CSSCT l'ensemble des attributions déléguables.

Moins nombreux sont les accords du panel (32,7%) qui aménagent la périodicité ou le contenu des consultations récurrentes. Un accord sur deux prévoit une périodicité annuelle pour les trois consultations. Lorsque des durées distinctes sont prévues par l'accord, il est fréquent que la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ne soit effectuée que tous les 2 ou 3 ans, alors qu'une consultation annuelle est plus souvent retenue pour la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et celle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Un accord sur trois aménage le contenu des consultations récurrentes.

Parmi les nombreux accords (318 sur 450) qui traitent du nombre de réunions du CSE, 71,4% prévoient un nombre supérieur à celui imposé par le code du travail, singulièrement dans les entreprises de plus de 300 salariés, avec une préférence pour 11 réunions.

Si 57,3% des accords comportent des clauses relatives à la participation des suppléants aux réunions du CSE, les plus nombreux se contentent de réitérer la nouvelle règle légale qui n'autorise cette participation qu'en l'absence du titulaire surtout dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés. Dans 99 accords, des dérogations diverses sont toutefois prévues : fixation d'un nombre de suppléants (le plus souvent entre deux et quatre) autorisés à assister aux réunions, détermination d'un nombre de suppléants choisis par organisation syndicale représentative, participation limitée à certaines réunions.

2. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA NÉGOCIATION SUR LES CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

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

Dans le domaine de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, l'action des pouvoirs publics a pour objectif d'impulser et de soutenir la négociation collective.

Au niveau de la branche, les acteurs ont la possibilité de définir, par accord, le contenu de ces différentes négociations et les informations à remettre en amont aux négociateurs. La périodicité des négociations peut également être adaptée, par accord de méthode, dans la limite de 4 ans pour les négociations de branche sur les salaires et l'égalité professionnelle et de 5 ans pour la négociation sur les classifications.

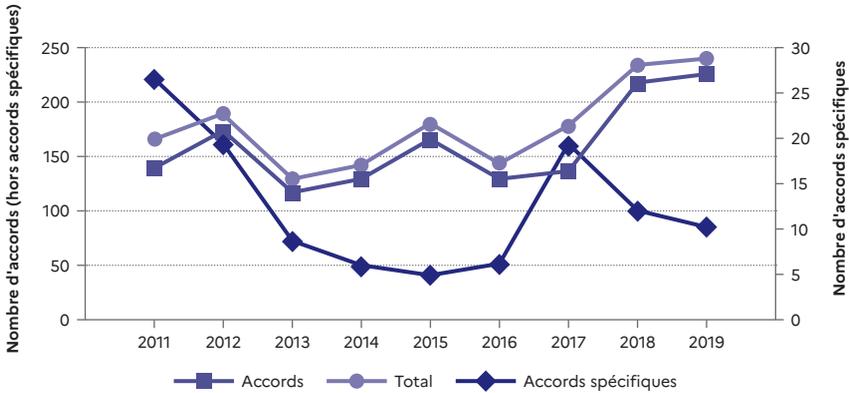
En l'absence d'accord de méthode en disposant autrement, les partenaires sociaux ont l'obligation de négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Lors de l'examen des accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle dans le cadre de la procédure d'extension, des observations sont régulièrement formulées par l'administration, sous la forme de réserves. Pour la plupart, elles rappellent aux signataires la nécessité d'établir, au niveau de la branche, en amont de la négociation sur l'égalité professionnelle – à défaut d'accord précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation – un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes ainsi qu'un diagnostic des écarts éventuels de rémunération. Ces éléments doivent permettre de programmer les mesures prévues au 2° de l'article L. 2241-1 du code du travail afin de résorber les inégalités constatées.

A. Un nombre d'accords stable en 2019

Le nombre d'accords de branche conclus dans le domaine de l'égalité professionnelle présente une stabilité vis-à-vis des accords conclus en 2018: 229 textes contre 225 l'année précédente. Ces textes se répartissent entre 10 accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle et salariale et 219 accords abordant ce thème.

Évolution du nombre d'accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle



Nombre d'accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle 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, à l'exclusion des accords spécifiques	Nombre et % d'accords de branche abordant le thème de l'égalité	Nombre total d'accords
2010	37	112	149 (12,8%)	1161
2011	27	140	167 (13,5%)	1241
2012	19	164	183 (14,5%)	1264
2013	9	113	122 (12,1%)	1006
2014	6	134	140 (13,9%)	1007
2015	5	162	167 (15,3%)	1094
2016	6	129	135 (13,4%)	1008
2017	19	150	169 (15,4%)	1094
2018	12	213	225 (18,6%)	1209
2019	10	219	229 (20,82%)	1100

Lecture : en 2010, 37 accords spécifiques, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal du thème de l'égalité professionnelle, ont été conclus. 112 accords abordant ce thème à titre secondaire ont été conclus. Au total, 149 accords ont porté sur le thème de l'égalité professionnelle en 2010, soit 12,8 % des 1161 accords de branche conclus.

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC).

Si le nombre d'accords spécifiques – c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle et salariale – conclus en 2019 est en légère baisse par rapport à l'année précédente, le nombre d'accords abordant le thème de l'égalité professionnelle augmente quant à lui de 2,8 %, passant de 213 accords déposés en 2018 à 219 accords en 2019.

Les accords abordant le thème de l'égalité professionnelle conjointement à un autre thème traitent le plus souvent des rémunérations. Outre le rappel des

obligations légales ou conventionnelles, de nombreux accords sur les salaires font également référence aux dispositions des autres accords de la branche traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle, ainsi qu'à l'état des lieux présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche, établi dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle.

Le thème de l'égalité professionnelle est également abordé dans des accords relatifs à d'autres thèmes susceptibles d'influer sur les causes structurelles des inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes (classifications, durée et aménagement du temps de travail ou encore formation professionnelle).

L'examen des accords spécifiques montre que leur contenu dépasse le simple rappel à la loi pour proposer des mesures concrètes. Néanmoins, l'analyse des textes révèle des difficultés rencontrées par certaines branches pour :

- poser et communiquer un diagnostic des potentiels écarts ou un constat explicite et chiffré des différences enregistrées ;
- programmer des mesures opérationnelles et concrètes de résorption des écarts de rémunération. Les branches se limitent souvent, pour la mise en œuvre des mesures, à un renvoi à d'autres négociations, notamment d'entreprise, ainsi qu'au calcul de l'index de l'égalité professionnelle ;
- suivre, dans la durée, les résultats des actions menées.

Enfin, si l'accord de branche ne prémunit pas les entreprises contre une éventuelle sanction financière en l'absence de couverture, à leur niveau, par un accord ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle définissant le cas échéant des mesures de correction adéquates et pertinentes à la suite de la publication d'un index inférieur à 75 points, il peut néanmoins leur fournir des éléments concrets et définir un cadre leur permettant de répondre aux exigences légales.

B. Les bonnes pratiques de la négociation de branche

Les accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présentent un certain nombre de « bonnes pratiques » pouvant servir de modèle lors de futures négociations.

Les outils permettant d'établir un diagnostic partagé

Les accords conclus dans les branches des *activités du déchet*, des *cabinets et entreprises d'expertises en automobile*, des *industries électriques et gazières*, des *organismes de tourisme social et familial* et du *personnel des agences de voyages et de tourisme* font explicitement référence à l'élaboration, en préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle, d'un état des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche.

Dans certaines branches, les partenaires sociaux s'engagent à réaliser ce type de diagnostic sur le fondement d'indicateurs et selon une méthodologie définis par l'accord lui-même. Ainsi, l'accord signé dans la branche des *industries électriques*

et *gazières* présente, dans chaque domaine d'actions retenu, des objectifs, des actions cibles et des indicateurs de suivi sexués associés à un calendrier.

D'autres travaux préparatoires peuvent, en outre, avoir été engagés en amont de l'ouverture de la négociation. À cet égard, les branches des *chaînes thématiques* et *locales* et de la *librairie* présentent des données statistiques détaillées sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la branche.

Les actions mises en œuvre pour atteindre l'égalité professionnelle

L'action en faveur de l'égalité professionnelle nécessite d'agir sur l'ensemble des éléments structurels à l'origine des inégalités professionnelles et salariales dans l'entreprise, en particulier les pratiques de recrutement, la mixité des emplois, la politique salariale, la promotion professionnelle, la formation, l'articulation des temps de vie entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale et les conditions de travail. Ces thématiques sont au cœur des accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle conclus en 2019.

L'accent mis sur la politique de recrutement

La très grande majorité des branches demande aux employeurs de s'assurer de la neutralité de leurs processus de recrutement, tant lors de la rédaction des offres d'emploi que lors de l'examen des candidatures. Les entreprises sont incitées à appliquer uniquement des critères de sélection objectifs, fondés sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle des candidats. Plusieurs branches rappellent également que l'état de grossesse ne doit pas être pris en considération pour refuser d'embaucher ou pour mettre fin à une période d'essai (*industrie et commerces en gros des viandes, notariat, personnel des agences de voyages et de tourisme*).

Afin de favoriser la mixité des recrutements, les entreprises sont parfois invitées à veiller à ce que la part respective de femmes et d'hommes effectivement recrutés se rapproche, à compétences, expériences et profils équivalents, de la répartition observée parmi les candidats. Dans la branche des *organismes de tourisme social et familial*, c'est le ratio de femmes et d'hommes reçus en entretien qui doit correspondre, à compétences égales, à celui des candidatures reçues. Pour ce faire, les employeurs doivent tenir un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués.

Par ailleurs, de nombreuses branches prévoient des outils à destination des équipes de recrutement afin de favoriser l'égalité professionnelle. Les partenaires sociaux des branches des *chaînes thématiques et locales* et du *personnel des agences de voyages et de tourisme* rappellent aux équipes de recrutement qu'elles ne peuvent demander aux candidats que des informations lui permettant d'évaluer ses capacités à occuper le poste à pourvoir. L'accent est également mis, dans les branches des *activités du déchet, des chaînes thématiques et locales, de l'industrie et des commerces en gros des viandes et des industries de la transformation des volailles*

sur la formation de l'encadrement et du personnel en charge du recrutement pour la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle.

L'encouragement à la mixité des emplois

Partant du constat que la mixité des emplois est l'une des conditions nécessaires pour faire progresser l'égalité professionnelle, plusieurs branches recommandent aux entreprises d'identifier les types d'emploi ou les filières fortement masculinisés ou féminisés, d'en rechercher les raisons et de prendre des mesures correctrices visant à améliorer la situation.

Ainsi, les partenaires sociaux des branches de *l'industrie et des commerces en gros des viandes*, des *industries de la transformation des volailles* et des *organismes de tourisme social et familial* invitent les structures à évaluer, en lien avec les représentants du personnel, les obstacles à l'attractivité et à la mixité des emplois et à adopter des mesures permettant d'accompagner une évolution vers davantage de mixité.

Une attention particulière est portée, dans certaines branches, aux actions de communication destinées aux établissements scolaires ou en charge de la formation initiale. Dans les branches des *industries électriques et gazières* et des *organismes de tourisme social et familial*, des partenariats sont mis en œuvre avec des écoles, organismes de formation et acteurs du service public de l'emploi afin de favoriser la mixité des futures candidatures. Les entreprises des branches *des activités du déchet* et des *industries électriques et gazières* sont également invitées à missionner des femmes ou des hommes exerçant des métiers à forte prédominance masculine ou féminine afin de promouvoir ces métiers, notamment par l'intermédiaire de réseaux féminins ou d'associations dédiées. Ces branches s'engagent en outre à favoriser l'accueil de stagiaires et d'apprentis dans les domaines d'activités non mixtes, et veillent à une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les tuteurs et maîtres d'apprentissage.

La branche des *industries électriques et gazières* s'attache, par ailleurs, à mettre en place des cursus d'intégration, de suivi et d'accompagnement des salariées présentes dans les filières techniques, notamment à travers l'organisation de comités de carrières dédiés.

La mise en place d'une politique salariale ciblée

Les différentes branches rappellent aux employeurs la nécessité de garantir la plus stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Dans une large majorité d'entre elles, les employeurs sont, par ailleurs, informés de leur obligation de publier chaque année l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et le cas échéant de mettre en œuvre des mesures de correction (*activités du déchet*, *cabinets et entreprises d'expertises en automobile*, *industrie et commerces en gros des viandes*, *industries électriques et gazières*, *industries de la transformation des volailles*, *librairie*, *notariat*, *organismes de tourisme*

social et familial, personnel des agences de voyages et de tourisme). Dans les branches de *l'industrie et des commerces en gros des viandes et des industries de la transformation des volailles*, il est en outre demandé aux entreprises de communiquer leur note globale dans le cadre de l'enquête annuelle sur les données sociales permettant d'élaborer le rapport de branche.

De façon complémentaire à ce nouveau dispositif, certaines branches incitent les entreprises à approfondir leur analyse comparative de la rémunération des salariés. Ainsi, dans la branche des *organismes de tourisme social et familial*, les employeurs sont invités à établir un diagnostic des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en identifiant, dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel, les différentes composantes des rémunérations individuelles des salariés. La branche se tient également à disposition pour rechercher, au sein d'un échantillon d'entreprises volontaires, si d'autres indicateurs s'avèrent pertinents pour repérer les différences de traitement entre les femmes et les hommes, notamment au regard de l'ancienneté dans l'emploi. Dans la branche des *industries électriques et gazières*, un partenariat de recherches est mis en place, pour la durée de l'accord, avec l'Institut des politiques publiques et l'Institut national des études démographiques afin de proposer annuellement des analyses des écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

En outre, certaines branches demandent aux entreprises de consacrer une enveloppe budgétaire spécifique afin de corriger les écarts de rémunération éventuellement constatés (*chaînes thématiques et locales, personnel des agences de voyages et de tourisme*).

Plusieurs branches s'engagent en parallèle à analyser les critères d'évaluation pour la définition des niveaux de classification afin d'identifier et de corriger tout facteur de discrimination directe ou indirecte pour un même type d'emploi (*industrie et commerces en gros des viandes, organismes de tourisme social et familial, notariat*).

L'incitation à mener une politique de promotion et de mobilité volontariste

De nombreuses branches s'engagent à mettre en place des actions de promotion des femmes à des postes d'encadrement et à responsabilité et, plus généralement, à encourager la mobilité professionnelle de l'ensemble de leurs salariés.

Afin de permettre à chaque salarié de postuler aux emplois correspondant à ses compétences et à son potentiel, il est demandé aux employeurs des branches des *organismes de tourisme social et familial* et du *personnel des agences de voyages et de tourisme* de diffuser largement les offres à pourvoir, en particulier aux salariés absents.

Dans la branche des *cabinets et entreprises d'expertises en automobile*, la proportion respective de femmes et d'hommes ayant fait l'objet d'une promotion doit refléter la même proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés remplissant les conditions pour en bénéficier, à compétences, expériences, profil et performances équivalents. La branche des *industries électriques et gazières*

s'engage, quant à elle, à effectuer un recensement des meilleures pratiques expérimentées dans les entreprises de la branche, telles que les recrutements par simulations, l'évolution des modalités de *sourcing* interne, les binômes ou encore les tutorats.

En matière de promotion, les entretiens professionnels sont identifiés par les branches comme un levier majeur pouvant contribuer à susciter des candidatures, en identifiant des solutions en matière de progression de carrière et en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilités (*activités du déchet, des cabinets et entreprises d'expertises en automobile, de la librairie, du notariat, des industries de la transformation des volailles et des organismes de tourisme social et familial*). Dans la branche du *notariat*, l'entretien professionnel donne lieu, tous les 6 ans, à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié permettant notamment d'apprécier si ce dernier a suivi au moins une action de formation et s'il a acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.

Enfin, une attention particulière est parfois portée à la féminisation des instances de direction. Ainsi, dans la branche des *industries électriques et gazières*, les taux de féminisation des comités de direction et des comités exécutifs doivent refléter durablement les taux de féminisation de l'encadrement.

La mobilisation des outils de formation professionnelle

De nombreuses branches affichent leur volonté de respecter l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

Ainsi, les branches des *organismes de tourisme social et familial* et de la *librairie* demandent aux entreprises de mettre en place, de manière objective, des parcours de formation permettant à l'ensemble des salariés, quel que soit leur sexe, de bénéficier de la professionnalisation nécessaire au maintien et au développement de leurs compétences, ainsi qu'aux évolutions de l'entreprise.

La branche des *industries électriques et gazières* s'engage, quant à elle, à renforcer l'accès aux formations aux métiers techniques. Les branches des *cabinets et entreprises d'expertises en automobile, de l'industrie et des commerces en gros des viandes et des industries de la transformation des volailles* encouragent les entreprises à faire progresser le nombre de candidatures féminines dans les cursus de formations qualifiantes et/ou diplômantes, notamment pour la délivrance de certificats de qualification professionnelle. Les entreprises des branches des *industries de la transformation des volailles* et de la *librairie* sont par ailleurs appelées à désigner des publics prioritaires dans l'accès aux formations et aux bilans de compétences, notamment les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé parental d'éducation.

L'accent est, en outre, régulièrement mis sur la nécessaire prise en compte des contraintes personnelles et familiales des salariés dans la mise en œuvre de la politique de formation. Afin de faciliter l'accès à la formation à l'ensemble des salariés, les entreprises sont ainsi invitées à :

- étudier le recours à des formations de plus courte durée et modulaires (*personnel des agences de voyages et de tourisme, activités du déchet*);
- favoriser l'organisation des stages de formation durant les horaires habituels de travail et à proximité du lieu de travail (*industrie et commerces en gros des viandes, industries électriques et gazières, industries de la transformation des volailles, personnel des agences de voyages et de tourisme, cabinets et entreprises d'expertises en automobile, activités du déchet*);
- communiquer les dates et horaires de formation suffisamment à l'avance (*personnel des agences de voyages et de tourisme, activités du déchet, industries de la transformation des volailles*);
- développer les offres de formation à distance et en ligne (*personnel des agences de voyages et de tourisme, cabinets et entreprises d'expertises en automobile, activités du déchet, industries électriques et gazières, industries de la transformation des volailles, notariat*) et les solutions complémentaires à la formation telles que le mentorat et le tutorat (*industrie et commerces en gros des viandes*).

Enfin, les entreprises des branches de la *librairie*, des *cabinets et entreprises d'expertises en automobile* et des *industries électriques et gazières* sont invitées à étudier, pour les salariés engagés dans une action de formation, la possibilité d'une prise en charge financière des frais supplémentaires de garde d'enfants qui pourraient être ainsi générés.

La prise en compte de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle dans l'organisation du travail

Les branches encouragent les employeurs à tenir compte des obligations liées à la vie personnelle et familiale de leurs salariés dans l'organisation du temps de travail et pour la détermination des plannings.

Les préconisations formulées sont multiples. En matière d'horaires, il peut notamment s'agir de :

- planifier les réunions et les déplacements professionnels suffisamment à l'avance (*organismes de tourisme social et familial, activités du déchet, chaînes thématiques et locales, industries électriques et gazières*);
- respecter les horaires de travail habituels pour le positionnement des réunions (*organismes de tourisme social et familial, personnel des agences de voyages et de tourisme, cabinets et entreprises d'expertises en automobile, activités du déchet, chaînes thématiques et locales, notariat*);
- privilégier les conférences téléphoniques et les visioconférences pour l'organisation des réunions (*cabinets et entreprises d'expertises en automobile, activités du déchet*);
- développer des outils, tels que le télétravail, permettant de travailler à distance (*personnel des agences de voyages et de tourisme, cabinets et entreprises d'expertises en automobile, activités du déchet, chaînes thématiques et locales, industries électriques et gazières, notariat*);
- anticiper la planification des congés payés (*activités du déchet, librairie*);

- prévoir des aménagements horaires au moment de la rentrée scolaire (*activités du déchet, notariat*);
- appliquer le droit à la déconnexion en dehors des heures de travail, en prenant notamment appui sur une charte de bonnes pratiques en la matière (*activités du déchet, chaînes thématiques et locales, industries électriques et gazières*).

En outre, dans la branche des *industries de la transformation des volailles*, il est demandé aux employeurs de tenir compte des contraintes familiales pour fixer l'ordre des départs en congés, en s'efforçant notamment d'accorder à la même date les congés des membres d'une famille vivant sous le même toit.

L'attention portée à l'amélioration des conditions de travail et au temps partiel

Les branches des *activités du déchet* et des *industries de la transformation des volailles* demandent aux employeurs de prendre en compte les contraintes spécifiques des postes occupés par les femmes et de s'interroger sur les améliorations à opérer sur les postes à prédominance masculine ou féminine afin de favoriser la mixité des emplois. Les actions envisagées concernent, par exemple, la construction, l'aménagement ou la réfection des locaux d'accueil dédiés aux personnels féminins (vestiaires, douches, toilettes, etc.), ou encore le confort des tenues et équipements de protection individuelle affectés aux personnels masculins et féminins.

Pour veiller à l'amélioration des conditions de travail, les entreprises de la branche des *activités du déchet* peuvent, par ailleurs, s'appuyer sur les outils mis à disposition par la branche, tels qu'une étude de pénibilité ou des recommandations en termes d'équipements de protection collectifs et individuels et de matériel.

S'agissant du temps partiel, ce point est traité dans la Partie 3, Chapitre 2 - Point 6 dédié à la négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail.

La lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles au travail

Ce thème, qui fait l'objet de mesures dans la majorité des accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle, est traité dans la Partie 3, Chapitre 2 - Point 8 dédié à la négociation sur les conditions de travail.

La diffusion et le suivi des dispositions de l'accord

Des actions de sensibilisation pour accompagner la mise en œuvre des accords

Les accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle sont parfois pensés par les partenaires sociaux comme de véritables boîtes à outils devant aider les entreprises à définir une méthode de travail interne. Des actions « clé en main » à mettre en œuvre dans les entreprises sont même parfois proposées : c'est le cas, par exemple, de la branche de *l'industrie et des commerces en gros des viandes*, qui met à disposition des entreprises une trame d'accord ainsi qu'un catalogue de mesures relatives à l'égalité professionnelle. Il importe donc aux branches de faire

connaître le contenu de leurs accords aux entreprises comprises dans leur champ d'application.

Les partenaires sociaux prévoient souvent de mobiliser l'ensemble des acteurs autour de la question de l'égalité professionnelle en déployant différents moyens et outils de communication, tels que :

- la mise en place d'une plateforme de ressources partagées, accessible à tous les salariés et entreprises de la branche, rassemblant l'ensemble des outils réalisés par la branche en matière d'égalité professionnelle, tels que des guides méthodologiques (*industries électriques et gazières*);
- la mise à disposition, sur le site intranet de chaque entreprise, des informations produites par la branche contribuant à l'égalité professionnelle et à la mixité au sein des entreprises (*cabinets et entreprises d'expertises en automobile*);
- un partage de bonnes pratiques et de dispositions innovantes, à travers l'envoi de veilles et l'organisation de journées thématiques d'échanges (*industries électriques et gazières, industries de la transformation des volailles*);
- la diffusion de films métiers réalisés au niveau de la branche (*activités du déchet*);
- l'affichage de la documentation relative à l'égalité professionnelle dans les locaux de l'entreprise (*activités du déchet, chaînes thématiques et locales, industrie et commerces en gros des viandes*).

De plus, la sensibilisation et la formation des différents acteurs à la non-discrimination et à la lutte contre les stéréotypes de genre sont identifiées comme des facteurs importants de réussite pour la mise en œuvre des accords. Des actions en ce sens sont envisagées dans une grande majorité des branches, notamment à destination des équipes de direction, des managers, des gestionnaires de carrières et des représentants du personnel. Dans la branche de la *librairie*, les entreprises sont invitées, pour faciliter cette sensibilisation, à s'appuyer sur le guide pratique du ministère du Travail *Égalité femmes-hommes, mon entreprise s'engage*, destiné aux très petites entreprises et aux petites et moyennes entreprises.

Des mesures pour faciliter le suivi des accords et le bilan des actions menées

De nombreuses branches s'engagent à mettre en œuvre des outils d'analyse et de suivi de la politique d'égalité professionnelle mise en place dans les entreprises et les établissements de la branche.

Dans les branches des *activités du déchet, des cabinets et entreprises d'expertises en automobile, de l'industrie et des commerces en gros des viandes et du notariat*, ce rôle est confié à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation elle-même, et dans les branches de la *librairie* et des *industries de la transformation des volailles*, à une commission paritaire de branche. Dans les branches des *organismes de tourisme social et familial et du personnel des agences de voyages et de tourisme*, le suivi de l'accord de branche est assuré par une commission nationale de suivi. Les branches des *activités du déchet* et du *notariat* assurent ce suivi en appui de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et de l'observatoire des métiers et des

qualifications, chargés de produire, sur la base d'indicateurs définis par les partenaires sociaux, des éléments permettant de suivre la thématique de l'égalité professionnelle au sein de la branche. Dans plusieurs branches, ces éléments sont intégrés au rapport de branche.

Par ailleurs, dans la branche des *industries électriques et gazières*, un observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes bénéficie d'un budget dédié au pilotage et au suivi de la réalisation de l'accord. Au sein de cet observatoire, est instauré un comité spécifique chargé de l'élaboration du diagnostic sur l'égalité professionnelle au sein de la branche.

C. Les observations formulées à l'extension des accords

Rappel des obligations en matière de négociation de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux ont l'obligation de négocier **tous les 3 ans** sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées (article L. 2241-11). La mise en œuvre de ces mesures de rattrapage, lorsqu'elles portent sur des mesures salariales, est suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue à l'article L. 2241-8.

Un accord de méthode peut fixer la périodicité de cette négociation à **4 ans maximum**. Cet accord précise également les thèmes des négociations, le contenu de chacun des thèmes, le calendrier et les lieux des réunions, les informations que l'employeur remet aux négociateurs et la date de cette remise, ainsi que les modalités de suivi des engagements pris (articles L. 2241-4 et L. 2241-5).

La négociation triennale supplétive sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et d'emploi, notamment celles des salariés à temps partiel.

Celle-ci se déroule à partir d'un **rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes** dans les domaines susmentionnés. Elle s'appuie également sur des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité. Un **diagnostic des écarts éventuels de rémunération** doit en outre être établi sur la base de ce rapport (article D. 2241-2).

Les observations formulées dans le cadre de la procédure d'extension des accords de branche sur l'égalité professionnelle

L'ensemble des dispositions précitées du code du travail conduisent à émettre une réserve variable **selon qu'un accord de méthode ait été, ou non, conclu au niveau de la branche.**

En l'absence d'accord de méthode, une réserve est formulée sur le respect des dispositions des articles L. 2241-11 et D. 2241-2 (supplétif) si un texte conventionnel :

- se contente de rappeler le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes posé par la loi ;
- prévoit un diagnostic des écarts de rémunération sans mesures suffisantes pour les réduire ;
- prévoit ces mêmes mesures sans transmission et examen préalable du moindre élément quantitatif ou qualitatif de diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes, ou si ce diagnostic est incomplet.

En présence d'un accord de méthode, bien qu'une réserve ne puisse être formulée au regard des dispositions des articles L. 2241-11 et D. 2241-2 – ces dispositions n'étant applicables qu'en l'absence d'accord de méthode – **une réserve peut toutefois être formulée,** pour les mêmes situations conventionnelles, sur le respect du 2° de l'article L. 2241-1 qui prévoit la négociation obligatoire, avec ou sans accord de méthode, sur « *les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées* ».

État des lieux des réserves formulées sur les accords de branche étendus en 2019

En 2019, huit accords de branche spécifiques à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été étendus :

Intitulé	Date de signature	Date de publication de l'arrêté d'extension
Industrie des tuiles et briques (IDCC 1170)	05/12/2017	24/04/2019
Industries céramiques de France (IDCC 1558)	22/11/2018	04/06/2019
Mareyeurs-expéditeurs (IDCC 1589)	14/02/2018	03/08/2019
Mareyeurs-expéditeurs (IDCC 1589)	25/09/2018	03/08/2019
Industrie de la chaussure (IDCC 1580)	21/12/2017	16/10/2019
Maroquinerie, articles voyage, cuir, sellerie (IDCC 2528)	29/01/2018	23/10/2019
Cinéma distribution employés et ouvriers (IDCC 716)	11/12/2017	05/11/2019
Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise (IDCC 892)	11/12/2017	05/11/2019

Source ministère du Travail - DGT.

Parmi ces accords, trois ont fait l'objet d'une réserve à l'extension en raison de l'absence de données quantitatives et qualitatives recueillies en amont de la négociation, ou en raison d'un diagnostic incomplet. Il est rappelé, à cet égard, qu'à

défaut d'accord de méthode, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération doit être établi sur la base du rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes, conformément à l'article D. 2242-1 du code du travail.

Par ailleurs, un accord a fait l'objet d'une réserve en raison à la fois d'un diagnostic incomplet et de l'absence de mesures suffisantes en matière d'égalité professionnelle. En effet, l'accord faisait état de certains éléments de diagnostic, mais ne fournissait pas de données chiffrées concernant d'éventuels écarts de rémunération. En outre, aucune mesure destinée à résorber les écarts salariaux entre les femmes et les hommes au niveau de la branche n'était définie.

Enfin, quatre accords n'ont fait l'objet d'aucune réserve à l'extension.

D. L'articulation entre les résultats de l'index de l'égalité professionnelle et la négociation d'entreprise

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque l'index⁽¹⁾ est inférieur à 75 points sur 100, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou à défaut une décision unilatérale adoptée après consultation du comité social et économique, a l'obligation de définir des mesures adéquates et pertinentes de correction, et le cas échéant de programmer des mesures financières de rattrapage salarial annuelles ou pluriannuelles. La mise en œuvre de ces mesures doit permettre à l'entreprise d'obtenir une note globale supérieure ou égale à 75, dans un délai maximum de 3 ans.

5 789 accords et plans d'action ont été déposés en 2019⁽²⁾. Ceux signés après le 1^{er} mars 2019 pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés, et après le 1^{er} septembre 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés – date de la première obligation de publication de l'index pour ces entreprises, avant une entrée en vigueur du dispositif au 1^{er} mars 2020 pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés – prennent souvent en compte les résultats obtenus à l'index pour la définition de mesures dans le domaine de la rémunération effective. Dans la majorité des cas, les mesures correctives adoptées portent sur la mise en place d'une enveloppe de rattrapage salarial et le versement d'augmentations salariales, notamment au retour du congé de maternité.

À titre d'exemples :

L'entreprise Costco France⁽³⁾ s'engage, dans son accord signé le 29 juillet 2019, à consacrer une enveloppe de rattrapage salarial déterminée lors d'une consultation du comité social et économique survenant dans les 3 mois après la constatation de l'écart avec le seuil minimal de 75 points.

1) Cf. annexe sur la présentation de l'index de l'égalité professionnelle disponible sur le site du ministère du Travail, rubrique : Rapports, *Bilan de la négociation collective en 2019*, à l'adresse suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapports-bilans-de-la-negociation-collective>

2) Source : direction générale du travail (DGT) – bureau du pilotage du système d'inspection du travail, données issues des remontées par les Direccte.

3) Entreprise de plus de 250 salariés, secteur d'activité des hypermarchés.

L'accord instaure, par ailleurs, un suivi des situations « post-absence », à savoir : le congé de maternité, le congé parental d'éducation, le congé d'adoption ou encore le congé de paternité.

Le plan d'action établi unilatéralement par l'entreprise Access Industrie⁽⁴⁾ en date du 22 août 2019 définit des mesures de correction concernant les indicateurs relatifs aux écarts d'augmentations individuelles, au pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité et au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations. L'entreprise s'engage notamment à mener une réflexion sur l'indicateur relatif au retour de congé maternité, à effectuer un audit pour la mise en place de grilles de rémunérations plus égalitaires, ou encore à réaliser une étude sur un changement de conventions collectives dans l'objectif de revoir les classifications.

Enfin, l'accord signé le 20 novembre 2019 par l'entreprise Derichebourg Atis Aéronautique⁽⁵⁾ met également en place des mesures de correction dans le domaine de la rémunération effective. La démarche adoptée consiste à identifier les écarts de rémunération à partir de l'index, puis à les résorber en mobilisant les responsables hiérarchiques et le service des ressources humaines avant l'attribution des augmentations individuelles. L'entreprise s'engage ainsi à contrôler la répartition des enveloppes salariales pour vérifier que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions, et à assurer strictement l'application des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles pour les salariés revenant d'un congé de maternité ou d'adoption, conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail. Une enveloppe budgétaire spécifique est en outre allouée à la réduction des écarts de rémunérations.

2.2. LA NÉGOCIATION RELATIVE AUX CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Les partenaires sociaux négocient en grande majorité sur le thème des congés pour événements familiaux dans le cadre des accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En l'espèce, six branches parmi les sept ayant négocié sur ce thème l'ont intégré dans un accord sur l'égalité professionnelle. La négociation n'est pas innovante en la matière, l'ensemble des accords examinés rappelant les dispositions légales ou se conformant aux nouvelles dispositions du décret n° 2019-630 du 24 juin 2019 relatif à la création d'un congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant⁽⁶⁾. Toutefois, il convient de souligner les mesures supralégales prises par certaines branches, notamment des aménagements spécifiques supplémentaires sur le lieu et temps de travail pour les salariées enceintes (*tourisme social et familial, industries de la transformation des volaille*) ou les jours

4) Entreprise de plus de 250 salariés, secteur d'activité de la location et location-bail d'autres machines, équipements et biens matériels.

5) Entreprise de plus de 1000 salariés, secteur d'activité de l'ingénierie et des études techniques.

6) Décret d'application d'une mesure de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 qui prévoit l'élargissement de certaines allocations en cas d'hospitalisation d'enfant.

de congés supplémentaires pour des événements non prévus par le code du travail (branche des *pompes funèbres*).

A. Les congés liés à la parentalité

Les accords portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes rappellent tous qu'au retour dans l'entreprise, les salariés concernés doivent retrouver leur précédent emploi ou un emploi similaire.

Afin de faciliter le retour des salariés de congé de maternité, de paternité, d'adoption ou encore de congé parental d'éducation (CPE), de nombreuses branches encouragent les entreprises à proposer à tout salarié concerné, un entretien spécifique avant son départ en congé, afin d'examiner notamment les conditions dans lesquelles il peut recevoir pendant ses congés s'il le souhaite, une information institutionnelle ou professionnelle de l'entreprise (*notariat, du tourisme social et familial, des cabinets et entreprises d'expertises automobile*).

À cette fin, les branches rappellent également qu'un entretien professionnel avec l'employeur est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un des congés précités et qu'ils sont prioritaires dans l'accès à la formation afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle, notamment dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance, dit « Pro-A »⁽⁷⁾.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent régulièrement que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures dues au titre du compte personnel de formation, désormais intégré dans le compte personnel d'activité.

B. Les congés maternité ou d'adoption

Dans l'ensemble des accords portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les branches rappellent aux entreprises leur devoir de veiller au respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la grossesse et de la maternité. Il est notamment rappelé que la salariée enceinte, ou suivant une procédure d'assistance médicale à la procréation, bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans ce cadre, et que son conjoint, la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois examens médicaux obligatoires au maximum.

Certaines branches prévoient des aménagements particuliers pour la salariée enceinte. La branche du *notariat* rappelle ainsi que la salariée peut formuler une demande de télétravail pendant la grossesse dans le respect des dispositions de

7) Instauré par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ce dispositif permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi. Pour plus d'information voir sur le site du ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/article/reconversion-ou-promotion-par-alternance-pro-a>

l'accord de branche du 14 juin 2018. La branche du *tourisme social et familial* rappelle que les entreprises doivent veiller à ce que la salariée enceinte bénéficie d'une réduction journalière d'une heure le mois précédant son départ en congé maternité. La branche des *industries de la transformation des volailles* prévoit des décalages horaires rémunérés pour la salariée enceinte, qui peut entrer 5 minutes après le début du travail et sortir 10 minutes avant la cessation de celui-ci, afin d'« éviter d'éventuelles bousculades dans les vestiaires ».

D'autres branches, comme la branche des *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes* et la branche des *cabinets et entreprises d'expertises automobile*, prévoient le maintien du salaire des salariées en congé de maternité légal ou en congé d'adoption légal, déduction faite des prestations journalières dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur.

Enfin, l'ensemble des branches rappellent l'obligation légale de mettre en place le mécanisme de garantie d'évolution salariale imposant à l'employeur de majorer la rémunération des salariés de retour de congé maternité ou d'adoption à hauteur des augmentations générales et individuelles accordées dans l'entreprise (cf. *supra*, 2.1. *La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, B. *Les bonnes pratiques de la négociation de branche*).

C. Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

La branche des *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes* prévoit que le congé de paternité est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des primes d'intéressement et de participation, et précise par ailleurs que le montant de la prime d'ancienneté n'est pas réduit durant ce congé.

L'accord « diversité et égalité professionnelle » de la branche des *industries de la transformation des volailles* introduit les dispositions de l'article D. 1225-8-1 issu du décret n° 2019-630 du 24 juin 2019 qui donne droit au congé paternité et d'accueil d'un enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés, dans la limite d'une durée de trente jours consécutifs.

D. Le congé parental d'éducation

Certaines branches prévoient la possibilité pour le salarié de bénéficier au moment de son départ en CPE d'un entretien avec son employeur pour anticiper et accompagner au mieux son retour dans l'entreprise (*entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes*, *librairie*, *industries de la transformation des volailles*).

La branche des *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes* prévoit que le salarié en retour d'un CPE bénéficie d'un accompagnement d'une journée dans le cadre de la procédure d'accueil de l'entreprise, ainsi que d'un bilan de compétences.

La branche des *industries de la transformation des volailles* rappelle que la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

E. Le congé pour événements familiaux

La loi prévoit le nombre minimal de jours de congé qui doit être accordé aux salariés pour faire face à certains événements familiaux (mariage, Pacs, décès, naissance, survenance du handicap chez un enfant). Les partenaires sociaux peuvent s'accorder sur un nombre de jours de congé supérieur à ce minimum légal ou accorder des jours de congé pour d'autres événements familiaux que ceux listés par le code du travail.

Ainsi, la branche des *pompes funèbres* accorde six jours de congés à ses salariés pour leur mariage ou la conclusion de leur Pacs (au lieu de quatre prévu par la loi) et accorde des jours de congés pour des événements familiaux qui ne sont pas listés dans le code du travail, tels que le mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié ou de son conjoint (1 jour), le déménagement d'un salarié (2 jours si mobilité interne à l'entreprise, 1 jour hors mobilité interne) ou encore pour préparer un examen dont le diplôme est inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, à l'exception du permis de conduire (3 jours).

Elle prévoit que la durée des congés spéciaux accordés pour motifs de décès ou de déménagement pour cause de mobilité interne à l'entreprise sera majorée d'un jour ouvrable lorsque le déplacement nécessité par ces événements sera supérieur à 500 kilomètres aller.

Le code du travail prévoit également d'autres congés, qui permettent aux salariés d'aménager leur carrière professionnelle et de s'absenter de l'entreprise afin de gérer des situations familiales difficiles moins connues, tels que le congé de présence parentale, le congé de proche aidant, le congé de solidarité familiale, le congé pour jeunes parents, etc. La branche des *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes* invite les entreprises à rappeler aux salariés l'existence de ces congés.

3. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

Après un regain de dynamisme de la négociation salariale amorcé en 2016 et amplifié en 2017, l'année 2018 avait été marquée par un léger ralentissement. En 2019, dans les branches couvrant plus de 5000 salariés, l'activité conventionnelle progresse, avec une hausse de 2% des accords salariaux signés durant l'année. Près de quatre branches sur cinq ont conclu au moins un accord dans l'année (77% d'entre elles comme en 2018). Toutefois, on observe un ralentissement pour les branches du secteur général, qui ont vu le nombre d'accords signés baisser d'environ 10%.

Malgré une tendance au ralentissement de la croissance économique (1,3% en 2019 contre 1,7% en 2018) et une baisse de l'inflation (1,1% en 2019 contre 1,8% en 2018), les pourcentages d'augmentation octroyés par les branches sont en hausse par rapport à ceux de l'année précédente.

Dans ce contexte économique moins favorable, les acteurs de la négociation collective sont toutefois restés fortement mobilisés pour maintenir les bas de grilles conventionnelles au niveau du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic). Les trois quarts des branches sont en effet parvenues à réactualiser leur grille à la hauteur du nouveau taux du Smic au 1^{er} janvier 2019, dès la fin du premier trimestre, comme les années précédentes. Elles sont près de neuf sur dix dans ce cas en fin d'année 2019 dans l'ensemble des secteurs. De nombreuses branches ayant connu des situations de blocage sont par ailleurs parvenues à conclure un accord en 2019.

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.

3.1. NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE : ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE ET POURCENTAGES D'AUGMENTATION

A. Une activité conventionnelle en léger retrait mais qui reste très dynamique en 2019

Un ralentissement de l'activité conventionnelle observé dans l'ensemble des branches

En 2019, l'activité conventionnelle reste soutenue, bien qu'elle soit en retrait par rapport aux années précédentes. En effet, 418 avenants salariaux ont été signés dans l'année, contre 493 en 2018 (soit une baisse de 15%).

L'ampleur de ce retrait doit toutefois être relativisée car les chiffres de l'année, tels que publiés pour 2019, sont provisoires, alors que ceux des années précédentes ont été actualisés au vu des accords déposés tardivement. Ainsi, le nombre d'avenants salariaux signés en 2019 est inférieur de 11% au résultat provisoire de 2018 (467 avenants).

En 2019, malgré la tendance au ralentissement de la croissance économique et la baisse de l'inflation, le contexte est resté favorable au maintien d'une activité conventionnelle soutenue, bien qu'en retrait, avec notamment une revalorisation du Smic supérieure à celle de l'année précédente (1,5% au 1^{er} janvier 2019 contre 1,2% au 1^{er} janvier 2018), rendant nécessaire la signature d'un accord dans un nombre un peu plus élevé de branches pour conserver un bas de grille conforme au Smic.

Le nombre total des textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est de 335 contre 262 en 2018. À noter, cependant, que cette hausse est liée au fait qu'en 2019, contrairement aux années précédentes, sont comptabilisés, pour une plus grande précision, les avenants infranationaux à des textes nationaux.

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

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019*
Nombre d'avenants salariaux	465	523	605	443	408	390	427	499	493	418
Nombre de textes (conventions et accords professionnels) ayant eu au moins un avenant salarial	285	305	336	279	269	244	262	305	262	335**

* Chiffres provisoires en 2019, les données des années antérieures ont été actualisées et sont définitives.

** Contrairement aux années précédentes, les avenants infranationaux à des textes nationaux sont ici comptabilisés.

Source: ministère du Travail – DGT (BDCC).

L'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés confirme le rythme soutenu de la négociation salariale

Un suivi détaillé des accords de salaires est effectué pour les branches couvrant plus de 5 000 salariés.

Le panel des branches étudiées diffère de celui de l'année précédente. Il est ainsi composé de 296 branches (dont 171 branches du secteur général), couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés. Jusqu'à présent, l'étude portait sur 174 branches au sein du secteur général. À la suite du processus de restructuration des branches, trois d'entre elles ne font plus partie de l'échantillon. Il s'agit d'une part de la branche des *vins de champagne* rattachée à celle des *vins et spiritueux*, d'autre part du *commerce de gros de la confiserie et des tissus tapis et linges de maison*, rattachées toutes deux au *commerce de gros*.

Comme les années précédentes, les branches sont 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
171	11 228 800	68	1629 700	57	1 196 500	296	14 055 000

Source : ministère du Travail – 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, en l'absence d'accord ;
- 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 2019, ces indicateurs sont globalement en progression par rapport à l'année précédente, dans des proportions variables, et confirment ainsi le dynamisme observé dans l'ensemble des branches de plus de 5 000 salariés.

Le nombre d'avenants salariaux est en hausse du fait d'un fort dynamisme dans le secteur de la métallurgie et du bâtiment et travaux publics (BTP)

Après avoir bénéficié d'une progression pendant deux années consécutives, 2016 et surtout 2017, le nombre d'avenants salariaux était en baisse en 2018. L'année 2019

marque une légère progression. En effet, 235 avenants ont été signés dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés (contre 230 en 2018, soit + 2%). Cette tendance se retrouve dans le secteur de la métallurgie ainsi que dans celui du BTP. En revanche, on constate une diminution du nombre d'accords signés au sein du secteur général.

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

	Secteur général	Métallurgie	BTP	Total
2015	120	47	30	197
2016	127	57	39	223
2017	144	62	43	249
2018	131	58	41	230
2019	118	67	50	235

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC).

Les négociateurs ont généralement conclu un seul accord dans l'année, parfois deux. Mises à part les branches dans lesquelles les accords multiples sont catégoriels (*carrières et matériaux, industrie de la chaussure, équipements thermiques*), on peut mentionner parmi les branches qui ont conclu au moins deux avenants en 2019, celles de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie, de foyers de jeunes travailleurs*, ou encore celle de la *manutention ferroviaire*. On note toutefois que ces avenants ne prendront effet qu'au 1^{er} janvier 2020 ou à la suite de leur extension.

En ce qui concerne la **répartition des signatures d'accords sur l'année**, la grande majorité des branches ont désormais adopté un calendrier de négociation calqué sur celui de la revalorisation annuelle du Smic au 1^{er} janvier. En vertu de l'article L. 2241-2-1 celles-ci ont en effet l'obligation d'ouvrir des négociations salariales dans un délai de 3 mois, dès lors que la grille des minima conventionnels applicable présente au moins un coefficient inférieur au Smic.

Ainsi, chaque année, près de la moitié des accords sont signés au cours du premier trimestre (45% en 2019, 48% en 2018, 45% en 2017) et cette proportion avoisine même les 60% dans le seul secteur général. Par ailleurs, la part des accords signés en décembre reste relativement élevée (9,8% en 2019, 11,7% en 2018). Il s'agit généralement de branches qui, estimant avoir une visibilité suffisante sur le taux du Smic au 1^{er} janvier suivant, anticipent et tiennent leurs négociations pour l'année suivante dès le mois de décembre. En 2019, c'est le cas de la branche du *personnel des agences générales d'assurances*, ainsi que de la quasi-totalité des branches des travaux publics qui négocient habituellement leurs rémunérations annuelles garanties en décembre pour l'année suivante.

Répartition des accords selon le mois de signature, tous secteurs confondus (en %)

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
2015	17,3	10,2	9,6	12,7	6,1	13,2	9,6	0	1,0	5,6	2,5	12,2
2016	17,0	15,3	14,8	11,2	5,8	9,4	6,3	0	3,1	2,2	4,9	9,9
2017	16,1	14,9	14,1	12,0	9,6	6,8	6,8	0,4	1,6	2,0	6,4	9,2
2018	17,0	15,7	15,7	8,3	8,3	9,1	6,5	0	1,7	2,2	3,9	11,7
2019	13,2	14,5	17,4	12,8	8,9	8,9	2,6	0,4	3,4	2,6	5,5	9,8

Source: ministère du Travail – DGT (BDCC).

Près de quatre branches sur cinq ont conclu au moins un accord ou émis une recommandation patronale dans l'année

Le nombre de branches dans lesquelles une augmentation des salaires minima a été actée en 2019 est constant. En effet, sur 296 branches conventionnelles de plus de 5000 salariés, 236 ont conclu au moins un avenant salarial, ou ont émis une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti, soit 80 % des branches de l'échantillon.

Dans le **secteur général**, on constate une légère baisse: 121 branches ont conclu un accord ou émis une recommandation patronale (pour huit d'entre elles) contre 129 branches en 2018. Parmi les huit branches ayant émis une recommandation patronale après un échec des négociations, quatre étaient toutefois parvenues à conclure un accord l'année précédente (*industrie des cuirs et peaux, esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie, sidérurgie, industrie et des commerces en gros des viandes*).

Dans la branche du *commerce de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet*, le dernier accord salarial en vigueur remonte à 2015 et les salaires n'ont depuis été revalorisés que par deux recommandations patronales, l'une en 2016 et l'autre en 2018. En effet, les quatre accords signés successivement en 2016, 2017, 2018 et 2019 dans cette branche ont été déclarés non valides, les signataires n'ayant pas recueilli le minimum requis de 30% des voix aux dernières élections. Par ailleurs, dans les branches *menuiserie charpente et travail temporaire permanent*, les derniers accords salariaux en vigueur remontent respectivement à 2016 et 2017 et les salaires n'ont depuis été revalorisés que par des recommandations patronales. À noter que, dans la branche *travail temporaire permanent*, conformément à la méthodologie du comité de suivi des salaires, qui se limite à accepter seulement deux recommandations patronales successives, la dernière recommandation patronale émise en 2019 n'a pas été prise en compte. La branche a donc été jugée non conforme.

Dans le secteur de la **métallurgie**, le nombre de branches dans lesquelles un accord a été conclu est plus élevé que l'année précédente (67 branches en 2019 contre 56 en 2018).

En revanche, dans le secteur du **BTP**, les branches étant parvenues à conclure un accord sont un peu moins nombreuses que l'année précédente (48 branches en 2019 contre 51 en 2018)⁽¹⁾.

La stagnation du nombre de branches ayant conclu un accord s'accompagne d'une légère baisse des effectifs salariés concernés dans chacun des secteurs. En effet, tous secteurs confondus, 78% des effectifs des branches de l'échantillon (10,8 millions de salariés) ont bénéficié d'un accord en 2019 contre 79% (11 millions de salariés) en 2018. Il convient de souligner, que ces résultats, bien qu'en retrait, restent nettement supérieurs à ceux de l'année 2016.

L'activité conventionnelle en 2019, tous secteurs confondus, se maintient ainsi à un niveau très soutenu suite au léger fléchissement enregistré en 2018, qui s'expliquait plus par le dynamisme particulièrement vigoureux de la négociation en 2017 que par son essoufflement en 2018.

La dynamique de négociation est à apprécier sur plusieurs années

D'une façon générale, on constate, comme les années précédentes, que les branches qui ne parviennent pas à conclure un accord une année donnée y parviennent généralement l'année suivante.

En effet, la grande majorité des branches qui n'ont signé aucun avenant salarial en 2019 en avaient toutefois conclu un en 2018. On peut ainsi citer, par exemple: le *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* (660 100 salariés), la *coiffure* (103 600 salariés), les *hôtels, cafés, restaurants* (593 600 salariés), la *plasturgie* (124 200 salariés).

Inversement, certaines branches sont parvenues à conclure un avenant salarial en 2019, alors qu'elles ne l'avaient pas fait en 2018. Il s'agit notamment des *bureaux d'études techniques* (757 100 salariés), de *l'hospitalisation privée* (245 400 salariés), du *commerce de détail non alimentaire* (105 300 salariés). Dans toutes ces branches, un accord salarial avait cependant été conclu pour 2017.

Néanmoins, les branches n'ayant conclu aucun accord pendant les deux dernières années sont un peu plus nombreuses. En effet, on compte 21 branches du secteur général dans cette situation en 2019 (c'est-à-dire n'ayant conclu d'accord ni en 2018 ni en 2019) contre 15 en 2018, 17 en 2017.

1) Malgré l'entrée en vigueur de la réforme territoriale réduisant le nombre de régions à 13, l'analyse des résultats reste pour l'instant établie sur la base des 22 anciennes régions. En effet, la convergence des grilles salariales des anciennes régions regroupées au sein de l'une des 13 nouvelles régions n'a été opérée, en 2019, que pour la région Bourgogne-Franche-Comté. La plupart des régions ont introduit dans leurs accords des clauses fixant la future date à laquelle la convergence devrait être atteinte (au 1^{er} mai 2020 pour la région Nouvelle-Aquitaine et au 1^{er} janvier 2021 pour la région Occitanie). Dans certains accords, des grilles distinctes concernant chacune des anciennes régions ont été négociées au sein d'un même accord, c'est le cas en Nouvelle-Aquitaine, en Grand Est, en Occitanie, en Normandie ou encore dans les Hauts-de-France.

Sur ces 21 branches, 14 conservent toutefois un bas de grille conforme au Smic revalorisé au 1^{er} janvier 2019. Cette conformité peut résulter du dernier accord, conclu antérieurement à 2016 (*assurances courtage*) et à 2017 (*industrie des tuiles et briques, missions locales, HLM, manutention nettoyage aéroports RP, industrie du pétrole*) ou bien d'une recommandation patronale, comme c'est le cas pour la *mutualité, pharmacie répartition, industries chimiques, enseignement privé administratif et documentaliste, menuiserie charpente, travail temporaire permanents*.

Dans les sept autres branches, les premiers niveaux restent inférieurs au Smic en fin d'année 2019. Dans deux d'entre elles, un accord avait été conclu en 2017 (*cafétéria, plasturgie*). Dans les cinq autres branches, le dernier accord remonte à 2014 (*grands magasins*), 2013 (*distribution directe, optique lunetterie commerce*), 2012 (*négoce de bois d'œuvre et produits dérivés*) ou 2010 (*presse quotidienne régionale*) et a depuis été suivi d'une ou deux recommandations patronales, qui ne permettent toutefois pas à la branche de conserver un bas de grille conforme au Smic.

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						
2015	Avenants	107	6 357 000	47	1 071 600	30	563 100	184	7 991 700
	RP	13	748 200	0	0	3	35 400	16	783 600
	Total	120	7 105 200	47	1 071 600	33	598 500	200	8 775 300
	%	69%	63%	69%	66%	58%	50%	67%	62%
2016	Avenants	115	6 699 700	57	1 236 700	38	779 100	210	8 715 500
	RP	10	321 100	0	0	0	0	10	321 100
	Total	125	7 020 800	57	1 236 700	38	779 100	220	9 036 600
	%	72%	62%	84%	76%	67%	65%	74%	64%
2017	Avenants	134	8 974 500	61	1 502 600	46	1 025 400	241	11 502 500
	RP	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	134	8 974 500	61	1 502 600	46	1 025 400	241	1 502 500
	%	77%	80%	90%	92%	81%	86%	81%	82%
2018	Avenants	124	8 323 800	56	1 509 700	51	1 128 600	231	10 962 100
	RP	5	121 600	0	0	0	0	5	121 600
	Total	129	8 445 400	56	1 509 700	51	1 128 600	236	11 083 700
	%	74%	75%	82%	93%	94%	90%	79%	79%
2019	Avenants	113	7 782 300	67	1 621 600	48	1 043 100	228	10 447 000
	RP	8	452 900	0	0	0	0	8	452 900
	Total	121	8 235 200	67	1 621 600	48	1 043 100	236	10 899 900
	%	71%	73%	99%	99,5%	84%	87%	80%	78%

RP: recommandation patronale.

Méthodologie: les pourcentages sont calculés par rapport au nombre de textes en vigueur couvrant plus de 5 000 salariés. Les effectifs salariés correspondants sont issus de l'exploitation des déclarations annuelles de données sociales (DADS) 2011.

Source: ministère du Travail – DGT (BDCC).

Le nombre de branches ayant revalorisé les salaires – compte tenu de la date d'application de l'accord ou de la recommandation patronale – est en hausse

Le nombre de branches ayant procédé à un relèvement des salaires minima, au moins une fois dans l'année, augmente et passe de 233 en 2018 (soit 78 % des branches suivies) à 246 en 2019 (82 % des branches suivies), soit une hausse de 5%. Cette tendance concerne le secteur général, où 134 branches (soit 78 %) ont bénéficié d'un relèvement contre 124 (71 %) en 2018, ainsi que celui de la *métallurgie* où 99 % des branches ont procédé à des revalorisations de salaires (contre 82 % en 2018).

Le nombre de salariés concernés par un relèvement est également en hausse et s'établit à plus de 11 millions de salariés (soit 80 % des effectifs de l'échantillon) contre moins de 10 millions en 2018 (soit 70 % des effectifs de l'échantillon), soit une hausse de 14 %.

Cette augmentation, proportionnellement plus importante des effectifs salariés ayant bénéficié d'un relèvement que du nombre de branches concernées, s'explique par le fait que des revalorisations de salaires ont pris effet en 2019, contrairement à 2018, dans quelques branches couvrant un effectif très élevé comme dans les *banques* (265 000 salariés), *l'hospitalisation privée* (250 000 salariés), les *cabinets médicaux* (83 000 salariés), le *commerce de détail non alimentaire* (105 000 salariés) ou encore le *commerce succursaliste de l'habillement* (103 000 salariés).

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						
2015	124	6 551 200	47	1 071 600	25	509 100	196	8 131 900
%	71%	58%	69%	66%	44%	43%	66%	58%
2016	130	8 294 800	57	1 236 700	43	865 000	230	10 396 500
%	75%	74%	84%	76%	75%	72%	77%	74%
2017	138	9 253 600	62	1 510 400	47	951 800	247	11 715 800
%	79%	82%	91%	93%	83%	80%	83%	83%
2018	124	7 172 100	56	1 509 700	53	1 175 300	233	9 857 100
%	71%	64%	82%	93%	93%	98%	78%	70%
2019	134	8 729 400	67	1 621 600	45	942 800	246	11 239 800
%	78%	78%	99%	99,5%	79%	79%	82%	80%

Méthodologie: les pourcentages sont calculés par rapport au nombre de textes en vigueur couvrant plus de 5 000 salariés. Les effectifs salariés correspondants sont issus de l'exploitation des DADS 2011.

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC).

B. Le montant des relèvements est en hausse

La légère augmentation des pourcentages d'augmentation octroyés par les branches en 2017 s'est poursuivie en 2018 et continue en 2019.

En effet, malgré une tendance au ralentissement de la croissance économique et une baisse de l'inflation, les pourcentages d'augmentation octroyés par les branches, en hausse par rapport à ceux de l'année précédente, sont légèrement supérieurs à l'augmentation du Smic intervenue au 1^{er} janvier 2019 (1,5%). Ils avoisaient l'évolution annuelle de l'indice du salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés et de celui du salaire horaire de base des ouvriers et des employés qui croissent tous deux de 1,7%.

Les salaires minima : hiérarchiques et garantis

Pour les besoins du suivi statistique, 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 que le salaire correspondant à une heure de travail effectif compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (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 salaires 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 octroyer des augmentations légèrement plus élevées que l'année précédente.

Ainsi, les hausses négociées inférieures à 1% qui, bien qu'en diminution, restaient importantes l'année précédente, ne représentent plus que 3% des hausses des salaires hiérarchiques et 2% de celles des salaires garantis (contre respectivement 13% et 10% en 2018 et 53% et 55% en 2017). Les hausses négociées supérieures à 1% et inférieures ou égales à 2%, quand bien même majoritaires, sont également en diminution, (67% pour les salaires hiérarchiques contre 74% en 2018 et 64% pour les salaires garantis contre 86% en 2018).

Cependant, les diminutions des taux d'augmentation dans ces deux premières tranches s'opèrent surtout au profit de la tranche des augmentations comprises entre 2% et 3% qui concernent 23% des hausses de minima hiérarchiques – contre 13% en 2018 – et 29% de celles des minima garantis (contre 4% en 2018).

Les hausses négociées supérieures à 3% et inférieures à 4% s'élèvent à 5% pour les salaires hiérarchiques et garantis alors qu'en 2018 elles étaient quasi nulles (respectivement à 0% et 0,8%).

Les hausses de salaires supérieures à 4% sont également plus nombreuses, mais restent peu fréquentes.

En ce qui concerne les salaires hiérarchiques, la part des hausses supérieures à 5% est en augmentation (1,7% contre 0% en 2018). Cette forte augmentation provient d'une revalorisation des salaires suite à un changement de classification dans deux branches du secteur général (5,57% dans la branche de *reprographie* et 9,36% dans la branche de *cabinets médicaux*).

Répartition des conventions collectives selon le % d'augmentation des salaires hiérarchiques et garantis (en %)

Taux d'augmentation (A)	2015		2016		2017		2018		2019	
	Hiérarchiques	Garantis								
A ≤ 1%	56,0	67,6	75,0	70	52,6	55,2	12,5	9,5	2,6	2,1
1% < A ≤ 2%	39,0	29,4	23,0	24,6	42,1	44,0	74,1	85,7	67,8	63,9
2% < A ≤ 3%	3,0	2,9	1,0	3,9	3,5	0,7	13,4	4,0	22,6	28,5
3% < A ≤ 4%	0	0	0	1,5	0,9	0	0	0,8	5,2	4,9
4% < A ≤ 5%	1,0	0	1,0	0	0	0	0	0	0	0,7
5% < A	1,0	0	0	0	0,9	0	0	0	1,7	0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source: ministère du Travail – DGT (BDCC).

La moyenne des augmentations des salaires hiérarchiques, pondérée par les effectifs des branches qui ont procédé à des relèvements, est en hausse puisqu'elle se situe à 1,9% (contre 1,6% en 2018).

La valeur médiane⁽²⁾ des augmentations des salaires hiérarchiques confirme également une tendance à la hausse et s'établit à 1,7% (contre 1,3% en 2018). La dispersion des augmentations autour de la médiane reflète également cette évolution puisque la plage interquartile⁽³⁾, qui regroupe 50% des salariés, s'est déplacée vers le haut et s'étend de 1,6% à 1,9% (contre 1,2% à 1,7% en 2018)⁽⁴⁾. En ce qui concerne les salaires garantis, la moyenne pondérée et la médiane sont également en hausse puisqu'elles se situent toutes deux à 1,9% (contre respectivement 1,4% et 1,3% en 2018).

2) La médiane est la valeur qui partage une distribution en deux parties égales. Ainsi, l'augmentation médiane des salaires partage la distribution des salariés de sorte que pour 50% d'entre eux, le salaire conventionnel a connu un relèvement inférieur à l'augmentation médiane et, pour 50% des salariés, l'augmentation a été supérieure à la valeur médiane.

3) La plage interquartile est l'écart entre le troisième et le premier quartile des augmentations, qui exclut les 25% des salariés concernés par les hausses les plus faibles et les 25% des salariés concernés par les hausses les plus fortes.

4) La prise en compte ou non de l'augmentation accordée par la branche des salariés du particulier employeur n'influe ni sur le calcul de la médiane ni sur celui des quartiles, toutes catégories de salariés confondues, car le pourcentage d'augmentation octroyé dans cette branche est supérieur à la valeur de l'augmentation permettant de déterminer le troisième quartile.

La dispersion des augmentations autour de la médiane reflète également cette hausse puisque la plage interquartile s'étend de 1,7% à 2,1% (contre 1,2% à 1,5% en 2018).

On constate donc une nette hausse des salaires en 2019 à la fois pour les salaires hiérarchiques, mais également pour les salaires garantis. Ainsi l'augmentation observée en 2018 se confirme et s'amplifie, avec pour un nombre croissant de branches des augmentations de salaires supérieures à 2%.

Pourcentage d'augmentation des salaires hiérarchiques (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés concernés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2013					
Ouvriers	2165 709	1,7	1,5	1,9	2,1
Employés	2 330 886	2,0	1,9	2,0	2,2
Professions intermédiaires	1156 521	1,6	1,3	1,6	1,9
Cadres	473 934	1,7	1,3	1,6	1,9
Toute catégorie	6 127 050	1,8	1,5	1,9	2,1
2014					
Ouvriers	1 881 818	1,3	1,1	1,2	1,5
Employés	1 460 565	1,5	1,2	1,4	1,7
Professions intermédiaires	668 090	1,2	0,8	1,2	1,4
Cadres	390 337	1,6	0,7	1,1	1,5
Toute catégorie	4 400 850	1,4	1,0	1,3	1,5
2015					
Ouvriers	1 641 578	1,0	0,7	1,0	1,1
Employés	1 939 650	1,4	0,9	1,2	1,7
Professions intermédiaires	716 858	1,3	0,7	1,0	1,4
Cadres	407 029	1,2	0,7	1,0	1,1
Toute catégorie	4 705 115	1,2	0,8	1,1	1,6
2016					
Ouvriers	1 744 872	0,9	0,6	0,8	1,0
Employés	1 926 051	1,1	0,6	0,9	1,0
Professions intermédiaires	709 984	0,9	0,6	0,7	1,0
Cadres	446 146	1,1	0,6	0,8	1,2
Toute catégorie	4 827 053	1,1	0,6	0,8	1,0
2017					
Ouvriers	2 153 078	1,2	0,8	1,0	1,3
Employés	2 638 508	1,4	0,9	1,0	1,3
Professions intermédiaires	994 524	1,1	0,8	1,0	1,3
Cadres	533 321	1,2	0,8	0,9	1,2
Toute catégorie	6 319 431	1,3	0,8	1,0	1,3

	Effectifs salariés concernés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2018					
Ouvriers	1898 389	1,4	1,2	1,3	1,4
Employés	2 233 291	1,9	1,3	1,4	3,0
Professions intermédiaires	787 257	1,3	1,1	1,3	1,4
Cadres	385 862	1,3	1,2	1,3	1,5
Toute catégorie	5 304 799	1,6	1,2	1,3	1,7
2019					
Ouvriers	2 048 608	1,8	1,6	1,8	1,8
Employés	3 038 049	1,9	1,5	1,7	1,9
Professions intermédiaires	1 021 234	2,0	1,5	1,8	2
Cadres	513 720	1,6	1,3	1,6	1,8
Toute catégorie	6 621 611	1,9	1,6	1,7	1,9

Lecture: en 2019, la moyenne pondérée des augmentations des salaires hiérarchiques est de 1,9%, toute catégorie. 25% des effectifs salariés, toute catégorie, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 1,6% (premier quartile); 50% des effectifs salariés, toute catégorie, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 1,7% (médiane); 25% des effectifs salariés, toute catégorie, ont été concernés par une revalorisation supérieure à 1,9% (troisième quartile).

Champ: branches de plus de 5000 salariés ayant procédé en année de référence à un relèvement des salaires minima hiérarchiques.

Source: ministère du Travail – DGT (BDCC).

Pourcentage d'augmentation des salaires garantis (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés concernés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2013					
Ouvriers	1 929 263	1,9	1,6	1,9	2,2
Employés	1 085 664	1,8	1,2	1,9	2,2
Professions intermédiaires	1 390 674	1,7	1,4	1,6	2,0
Cadres	1 492 789	1,7	1,5	1,5	2,0
Toute catégorie	5 898 390	1,8	1,5	1,9	2,1
2014					
Ouvriers	1 235 985	1,1	0,9	1,1	1,2
Employés	810 188	1,1	0,9	1,0	1,2
Professions intermédiaires	860 453	1,1	1,0	1,1	1,2
Cadres	979 681	1,1	0,9	1,1	1,1
Toute catégorie	3 886 307	1,1	0,9	1,1	1,2
2015					
Ouvriers	954 963	1,0	0,8	0,9	1,2
Employés	830 093	0,9	0,7	0,9	1,2
Professions intermédiaires	613 057	0,8	0,5	0,8	1,0
Cadres	993 955	0,8	0,5	0,6	0,7
Toute catégorie	3 392 068	0,9	0,6	0,8	1,0

	Effectifs salariés concernés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2016					
Ouvriers	1702014	1,3	0,7	0,9	2,2
Employés	1004489	1,2	0,7	0,9	1,5
Professions intermédiaires	831086	0,9	0,6	0,8	1,2
Cadres	1050599	0,9	0,6	0,6	1,0
Toute catégorie	4 588 188	1,1	0,6	0,8	1,5
2017					
Ouvriers	1587741	1,0	0,6	0,9	1,2
Employés	1169005	1,2	0,7	1,0	1,7
Professions intermédiaires	1121956	1,1	0,7	1,0	1,3
Cadres	1593076	1,0	0,8	0,8	1,5
Toute catégorie	5 471 778	1,1	0,7	0,9	1,3
2018					
Ouvriers	1539138	1,4	1,2	1,5	1,5
Employés	718418	1,5	1,2	1,4	1,5
Professions intermédiaires	857728	1,3	1,2	1,3	1,5
Cadres	1026911	1,3	1,2	1,2	1,4
Toute catégorie	4 142 195	1,4	1,2	1,3	1,5
2019					
Ouvriers	1600307	2,0	1,8	1,8	2,1
Employés	1150801	2,0	1,6	1,9	2,0
Professions intermédiaires	1020550	1,7	1,5	1,8	2,0
Cadres	1153750	1,8	1,6	2,0	2,1
Toute catégorie	4 925 408	1,9	1,7	1,9	2,1

Lecture : en 2019, la moyenne pondérée des augmentations des salaires garantis est de 1,9%, toute catégorie. 25% des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 1,7% (premier quartile); 50% des effectifs salariés, toute catégorie, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 1,9% (médiane); 25% des effectifs salariés, toute catégorie, ont été concernés par une revalorisation supérieure à 2,1% (troisième quartile).

Champ : branches de plus de 5000 salariés ayant procédé en année de référence à un relèvement des salaires garantis.

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC).

C. La conformité des premiers niveaux des grilles de minima au Smic reste stable en 2019

En 2019, le comité de suivi de la négociation salariale de branche a poursuivi son action, dont l'objectif premier est d'inciter les branches à négocier des grilles de salaires dont les premiers niveaux soient au moins égaux au Smic. Un point de la situation au 1^{er} décembre 2019 dans l'ensemble des 296 branches couvrant plus de 5000 salariés a été présenté aux partenaires sociaux lors de la réunion du comité de suivi du 4 décembre 2019.

Les résultats n'ayant que peu évolué au cours du mois de décembre, la situation au 1^{er} décembre est présentée ci-après conjointement avec celle établie en fin d'année, au 31 décembre 2019. Ainsi, pour chacun des trois secteurs, les résultats présentés lors du comité de suivi sont complétés des accords conclus en décembre.

L'action du comité de suivi en 2019

Deux comités de suivi se sont tenus les 2 juillet et 4 décembre 2019. En juillet, la situation de 32 branches présentant au moins un coefficient inférieur au Smic, a été examinée. Parmi ces branches, toutes ont fait l'objet d'une surveillance étroite de l'administration, notamment dans les cadres des commissions mixtes paritaires (CMP) qui concernaient plus de dix d'entre elles, dont la branche de la *plasturgie, des hôtels, cafés restaurants*, ou encore *du commerce de l'optique lunetterie*. En décembre, 22 branches se trouvaient encore en situation de non-conformité. Neuf branches sont donc parvenues entre les deux réunions à actualiser leurs grilles à hauteur du Smic revalorisé au 1^{er} janvier 2019. Toutes ces branches ont conclu un accord sauf la *menuiserie charpente* pour laquelle une recommandation patronale a été émise.

Outre les CMP et le suivi régulier de l'avancée des négociations, la direction générale du travail (DGT) a également alerté par courrier les branches n'ayant pas encore ouvert de négociation salariale en milieu d'année afin de leur rappeler leur obligation de négocier. Enfin une rencontre entre le directeur général du travail et les organisations patronales de la *distribution directe* s'est tenue en fin d'année 2019, elle a été l'occasion de rappeler toute l'importance de la négociation salariale et de la revalorisation régulière des grilles de salaires pour un dialogue social de qualité.

Secteur général (171 branches)

Dans le secteur général, la situation en fin d'année est identique à celle présentée aux partenaires sociaux lors de la réunion du 4 décembre 2019. Ainsi :

149 branches (soit 87% des 171 branches suivies) représentant près de 9,8 millions de salariés disposent d'une grille intégralement conforme au Smic par accord ou recommandation patronale (pour dix d'entre elles).

Les **22 autres branches** (soit 13%) présentent une **grille qui comporte au moins un coefficient inférieur au Smic, à la suite généralement d'un échec des négociations en 2019**. Elles couvrent au total environ 1 600 000 salariés. Parmi elles, se trouvent quatre branches qui couvrent à elles seules plus d'un million de salariés : il s'agit des *hôtels, cafés, restaurants*, de la *restauration rapide*, des *prestataires de services du secteur tertiaire* et de la *plasturgie*.

- Quinze d'entre elles ont vu les montants des premiers niveaux rattrapés par le Smic à la suite de la revalorisation de ce dernier au 1^{er} janvier 2019. Elles

disposent ainsi d'une grille démarrant au moins à hauteur du Smic revalorisé au 1^{er} janvier 2018 (1498,47 euros). Le retard d'actualisation de la grille à rattraper est donc relativement faible. Parmi elles, certaines ont déjà engagé des négociations salariales durant l'année 2019 qui n'ont pas abouti mais qui se poursuivent en 2020 (*plasturgie, hôtels cafés restaurants, restauration rapide*). La majorité d'entre elles prévoit d'ouvrir leurs négociations salariales au cours du premier trimestre 2020 (*industrie du textile, gardiens concierges, exploitation cinématographique*).

- Les sept autres branches étaient déjà dans cette situation en fin d'année 2018 et ne sont pas parvenues à actualiser leur grille à hauteur du Smic. Elles accusent ainsi un retard d'actualisation plus important, le premier coefficient de la grille restant inférieur au Smic revalorisé au 1^{er} janvier 2018 (1498,47 euros). Il s'agit du *négoce de bois d'œuvre et produits dérivés, de la distribution directe, des cafétérias, du commerce de l'optique lunetterie, de la presse quotidienne régionale, des grands magasins ainsi que les salariés permanents du travail temporaire*. Depuis 2010, on observe une stabilité des résultats concernant le secteur général. En effet, près de neuf branches sur dix affichent chaque année un premier coefficient conforme au Smic, hormis les années 2011 et 2012 où un relèvement du Smic était intervenu en cours d'année. Par ailleurs, certaines situations de blocage ont trouvé une issue en 2019; ainsi le *commerce succursaliste de la chaussure, l'expédition et exportation de fruits et légumes et l'hospitalisation privée* retrouvent une situation de conformité en 2019.

Secteur de la métallurgie (68 branches)

Dans le secteur de la métallurgie, depuis la réunion du 4 décembre 2019, plusieurs branches (*métallurgie de la Gironde, du Loiret, de l'Indre-et-Loire et du Nord Valenciennes*) sont parvenues à conclure un accord avant la fin de l'année et les résultats, mesurés au 31 décembre, sont donc en nette amélioration par rapport à ceux de l'année précédente. En effet sur 68 branches, 67 fixent le premier coefficient au niveau du Smic ou au-dessus, contre 54 branches seulement en 2018. Seule une branche (*métallurgie de l'Aude et des Pyrénées orientales*) affiche un bas de grille inférieur au Smic avec trois coefficients en deçà de celui-ci.

Secteur du bâtiment et des travaux publics (57 branches)

Dans le secteur du *bâtiment et des travaux publics*, hormis pour les cadres, les accords de salaires sont négociés au niveau infranational.

Comme cela a été mentionné précédemment, malgré l'entrée en vigueur de la réforme territoriale réduisant le nombre de régions à 13, l'analyse des résultats reste pour l'instant établie sur la base des 22 anciennes régions, et ce malgré la convergence des grilles salariales déjà effectuée par certaines régions comme la région Bourgogne-Franche-Comté pour le secteur du bâtiment.

Ainsi, au 31 décembre 2019, sur les 57 branches suivies :

- 55 branches (soit 96 %) couvrant plus de 1180000 salariés présentent une grille dont le premier coefficient est fixé au moins au niveau du Smic. Ce résultat progresse légèrement par rapport à celui de l'année dernière où 54 branches se trouvaient en situation de conformité.
- Deux branches (4 %) couvrant 7800 salariés conservent des grilles où un coefficient est au moins inférieur au Smic.

Plus précisément, dans le secteur du **bâtiment** et pour la catégorie **des ouvriers et des employé - technicien - agent de maîtrise (ETAM)**, sur les 39 régions suivies, **37 régions** (contre 36 fin 2018) disposent d'une grille de minima **conforme au Smic**. Seule la Corse conserve des coefficients inférieurs au Smic (trois coefficients pour les ouvriers et un coefficient pour les ETAM). Dans cette région, aucun accord n'a été conclu depuis 2014.

Depuis la réunion du 4 décembre 2019, des accords concernant les ouvriers du bâtiment ont été conclus dans trois régions supplémentaires (*Auvergne, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur*) ainsi qu'un accord pour les ETAM du bâtiment en Rhône-Alpes ce qui porte les résultats à un niveau très proche de ceux observés l'année précédente.

Dans le secteur des **travaux publics**, toutes les régions suivies affichent, comme tous les ans, une grille de rémunérations annuelles garanties démarrant au moins au niveau de Smic. L'ensemble des régions ont conclu un accord revalorisant les rémunérations annuelles garanties pour l'année 2019, et ce, le plus souvent, en fin d'année 2018 sauf pour la Lorraine qui a abouti à un accord au début de l'année 2019. Notons, d'ores et déjà, que de nombreux accords revalorisant les minima pour l'année 2020 ont été signés dans les branches du bâtiment et des travaux publics.

Répartition par secteur du nombre de branches de plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au Smic

	2015*		2016*		2017*		2018*		2019*	
	Nombre	%								
Secteur général dont :										
- 1 ^{er} coefficient > Smic	153	88%	154	89%	155	89%	152	87%	149	87%
- 1 ^{er} coefficient < Smic	21	12%	20	11%	19	11%	22	13%	22	13%
Total secteur général	174	100%	174	100%	174	100%	174	100%	171	100%
Secteur métallurgie dont :										
- 1 ^{er} coefficient > Smic	49	72%	61	90%	63	93%	54	79%	67	98,5%
- 1 ^{er} coefficient < Smic	19	28%	7	10%	5	7%	14	21%	1	1,5%
Total secteur métallurgie	68	100%								
Secteur du BTP dont :										
- 1 ^{er} coefficient > Smic	47	82%	51	89%	52	91%	54	95%	55	96,5%
- 1 ^{er} coefficient < Smic	10	18%	6	11%	5	9%	3	5%	2	3,5%
Total secteur BTP	57	100%								

* Au 31 décembre.

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC).

3.2. LA MOBILISATION RESTE FORTE MAIS DES MARGES DE PROGRÈS SUBSISTENT

A. La mobilisation des partenaires sociaux reste forte en 2019

La mobilisation toujours soutenue des organisations professionnelles et syndicales a permis l'ouverture rapide de négociations dans la majorité des branches, conformément à l'obligation fixée par l'article L. 2241-2-1 du code du travail, d'ouvrir des négociations dans un délai de 3 mois dès lors que la grille des minima conventionnels applicable présente au moins un coefficient inférieur au Smic.

Ainsi, comme les années précédentes, environ trois branches sur quatre sont parvenues à réactualiser leur grille à hauteur du Smic revalorisé au 1^{er} janvier 2019 dès la fin du premier trimestre ou disposent d'un bas de grille conforme au nouveau montant du Smic sur la base d'un accord antérieur.

La persistance de la mobilisation des partenaires sociaux tout au long de l'année a permis de poursuivre la dynamique de négociation engagée dans les branches les années précédentes.

Sur un plan quantitatif, tous secteurs confondus, près de quatre branches sur cinq ont conclu un accord salarial en 2019 et l'objectif consistant à obtenir que les grilles salariales conventionnelles débutent au niveau du Smic a ainsi pu être atteint dans 87% des branches.

La dynamique de négociation engagée dans les branches se poursuit dès lors que près de neuf branches sur dix parviennent chaque année à conclure un accord leur permettant de 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.

Cette stabilisation des résultats à un tel niveau et sur plusieurs années consécutives témoigne du souci des partenaires sociaux de ne pas laisser leur bas de grille rattrapé par le Smic.

Sur un plan qualitatif, l'objectif consistant à renouer le dialogue, là où il était devenu inexistant ou totalement bloqué, a également été atteint dans de nombreuses branches. Un suivi régulier et individualisé de chaque branche présentant un minimum conventionnel inférieur au Smic a permis de dégager les leviers d'action les plus efficaces pour réenclencher les négociations et lever les blocages dans un certain nombre de branches. Les 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 blocages persistants sont très peu nombreux comme l'année précédente.

Il convient surtout de signaler l'obtention de résultats durables dans la majorité des branches qui avaient fait l'objet d'une attention particulière les années antérieures et étaient parvenues à surmonter une situation de blocage (*les salariés du particulier employeur, le commerce de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager, le commerce des articles de sport et équipements de loisirs, les entreprises de la prévention sécurité, les entreprises de la fabrication mécanique du verre, etc.*).

Par ailleurs, sur les 22 branches du secteur général qui ne présentaient pas une grille conforme fin 2018, 13 d'entre elles ont rehaussé leurs grilles au niveau du Smic, via la signature d'un accord pour la grande majorité d'entre elles. Il faut également souligner la conclusion d'accords dans des branches au poids important qui couvrent de nombreux salariés, notamment dans la branche des *bureaux d'études techniques* (757100 salariés), le *commerce succursaliste de l'habillement* (103100 salariés) et *l'hospitalisation privée* (245400 salariés).

Ces quelques exemples témoignent de la volonté des branches ayant connu des situations de blocage d'éviter pour l'avenir un nouveau décrochage des premiers niveaux de leur grille par rapport au Smic. Ces dernières restent particulièrement vigilantes à poursuivre leurs efforts afin de réactualiser leur grille rapidement à chaque relèvement du Smic et afficher ainsi un bas de grille chaque année supérieur au Smic.

En outre, 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, ou par des clauses insérées chaque année dans leurs accords, leur engagement de négocier des premiers niveaux de salaires minima à un montant au moins égal au Smic (*miroiterie, industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, industrie du sucre, etc.*) voire à un niveau supérieur comme pour la branche des *salariés du particulier employeur* qui s'engage à ce que le salaire horaire du premier coefficient soit au moins supérieur à 1% du Smic et souhaite ainsi fidéliser ses salariés.

Chaque année, les partenaires sociaux affichent aussi fréquemment leur 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. Bien que ces clauses soient de moins en moins nombreuses depuis l'entrée en vigueur de la loi du 22 mars 2012⁵⁾ qui a créé l'article L. 2241-2-1 du code du travail, qui les a rendues en quelque sorte redondantes en imposant l'ouverture des négociations dans un délai de 3 mois, un certain nombre de branches ont continué à les prévoir en 2019 (*commerce succursaliste de l'habillement, sociétés d'autoroutes, import-export, manutention ferroviaire, eaux et boissons sans alcool*) notamment pour fixer des délais d'engagement des négociations inférieurs à 3 mois (2 mois dans *l'esthétique*, 1 mois dans le *commerce de gros*, 15 jours dans les *entreprises de propreté*).

Certaines branches font également part de leur volonté de prendre en compte le contexte économique de leur secteur en instaurant des clauses de rendez-vous liées à celui-ci. Ainsi, *l'industrie du ciment* prévoit dans son accord de 2019 (pour les ouvriers et ETAM) de réengager des négociations en cas d'écart trop important entre la production estimée et la production réelle. D'autres branches souhaitent instaurer un suivi poussé de leurs accords salariaux comme dans la *publicité* où une commission a été mise en place. Elle aura pour mission de suivre la mise en œuvre de l'accord, lors d'une réunion annuelle ou à la demande des organisations syndicales de salariés représentatives.

Enfin, certaines branches affichent depuis plusieurs années leur préoccupation de préserver les écarts hiérarchiques ou même de les élargir. Certaines se sont engagées dans cette démarche de maintien ou de restauration des écarts hiérarchiques comme les *industries de la fabrication mécanique du verre*.

5) Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives.

B. Des marges de progrès subsistent

Les premiers niveaux des grilles conventionnelles sont souvent rattrapés par la revalorisation annuelle du Smic

Si la majorité des branches parviennent généralement à conclure un accord dans l'année en fixant le bas de la grille au moins au niveau du Smic, on observe toutefois que le premier niveau des grilles est très proche du montant du Smic en vigueur et qu'il se trouve donc, dans de nombreuses branches, dépassé par le nouveau montant du Smic revalorisé au 1^{er} janvier. Or, est constatée dans un certain nombre de branches la persistance d'une situation récurrente de décalage, souvent de plusieurs mois, entre le calendrier d'actualisation des grilles et la revalorisation annuelle du Smic.

Cette année encore, le premier niveau des grilles s'établit dans de nombreuses branches au voisinage du Smic en vigueur, même si cette tendance est légèrement moins marquée que l'année précédente. Ainsi, au 31 décembre 2019, le bas de grille est compris entre le Smic en vigueur (revalorisé au 1^{er} janvier) et le Smic majoré de 1% dans 39,8% des branches (contre 39% en 2018) et dans 27% d'entre elles (contre 29% en 2018), le premier niveau est même compris entre le Smic et le Smic majoré de 0,5%. La situation reste donc relativement stable par rapport aux chiffres présentés en 2018.

La part de l'ensemble des branches dont les premiers niveaux conventionnels sont supérieurs au Smic majoré de 1% est toutefois légèrement en baisse (47% en 2019, contre 48% en 2018). Parmi ces branches, celles dont les premiers niveaux conventionnels sont supérieurs au Smic majoré de 2% et dont la conformité de la grille se trouve ainsi vraisemblablement assurée en cas de revalorisation du Smic, s'établit à 33% (contre 34% en 2018) mais il convient de préciser que la moitié d'entre elles négocient leurs minima de branche sur la base de rémunérations annuelles garanties.

Répartition des branches du secteur général selon le montant du 1^{er} niveau par rapport au montant du Smic (en %)

	2015*	2016*	2017*	2018*	2019*
< 95% du Smic	0	0	0	0	0,6
≥ 105%	14,4	14,9	13,8	14,9	12,3
Entre 100% et 100,5%	36,2	29,3	32,8	28,7	26,9
Entre 100,5% et 101%	10,3	10,3	10,3	10,3	12,9
Entre 101% et 102%	13,2	21,3	13,2	14,4	14,6
Entre 102% et 103%	9,2	5,7	9,2	7,5	12,9
Entre 103% et 104%	3,4	5,7	8,0	9,8	5,3
Entre 104% et 105%	1,2	1,2	1,7	1,7	2,3
Entre 95 et 99,5%	10,3	8,0	9,8	10,3	11,1
Entre 99,5% et 100%	1,7	3,4	1,1	2,3	1,2

* Au 31 décembre.

Lecture : le double trait horizontal marque la limite entre les branches dont la grille débute en dessous du Smic (au-dessus du trait) et celles dont l'intégralité de la grille est conforme au Smic (en dessous du trait).

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC).

Ces données témoignent de la 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.

En effet, généralement, moins de la moitié des branches parviennent à maintenir leur bas de grille au niveau du Smic après chaque revalorisation et ce phénomène est encore plus marqué ces trois dernières années. En effet, alors que 87% des branches du secteur général disposaient d'une grille commençant au moins au niveau du Smic fin 2018 et fin 2019, elles ne sont plus que respectivement 41% et 43% après les revalorisations du Smic du 1^{er} janvier 2019 et du 1^{er} janvier 2020 (contre 48% après celle du 1^{er} janvier 2017). Cette situation s'explique notamment par les revalorisations du Smic légèrement plus élevées que les années précédentes (1,5% au 1^{er} janvier 2019 et 1,2% au 1^{er} janvier 2020, contre 0,9% en 2017 et 0,6% en 2016).

Évolution du pourcentage de branches du secteur général disposant d'une grille intégralement conforme au Smic (fixant le premier coefficient au moins au niveau du Smic) avant et après chaque revalorisation du Smic

Avant la revalorisation du Smic		Après la revalorisation du Smic	
au 31 décembre 2015	88 %	au 1 ^{er} janvier 2016	48 %
au 31 décembre 2016	89 %	au 1 ^{er} janvier 2017	48 %
au 31 décembre 2017	89 %	au 1 ^{er} janvier 2018	41 %
au 31 décembre 2018	87 %	au 1 ^{er} janvier 2019	41 %
au 31 décembre 2019	87 %	au 1 ^{er} janvier 2020	43 %

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC).

De plus, dans de nombreuses branches, le rattrapage ne s'effectue parfois qu'après un délai de quelques semaines, voire quelques mois, pendant lesquels le bas de grille reste inférieur au Smic.

Lorsque le minimum conventionnel de branche est inférieur au Smic, l'employeur est toutefois tenu, dès le 1^{er} janvier, de respecter le nouveau taux du Smic.

Des points de blocage persistent, mais les branches en situation de difficulté durable sont peu nombreuses

Quelques branches connaissent des difficultés durables et ne parviennent pas à conclure d'accord salarial. La plupart ont pourtant fait l'objet d'un suivi attentif et régulier les années passées, parfois ponctué de rendez-vous à la DGT permettant d'identifier les points de blocage.

Sur les 60 branches ayant été au moins une fois en situation de conformité entre 2015 et 2019 – présentées dans le tableau des branches du secteur général en situation de non-conformité au moins une année depuis 2015 (cf. *infra*) – une grande majorité d'entre elles (49) l'ont été durant moins de 2 ans. Près de la moitié d'entre elles, l'ont été seulement durant une année et sont parvenues par la suite à relever leur grille au moins au niveau du Smic. C'est le cas, notamment, de la branche de la *parfumerie esthétique*, du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*, qui, depuis 2016, ont toujours présenté des grilles intégralement conformes au Smic. Très peu de branches connaissent des blocages pérennes : seulement 11 branches ont présenté des coefficients inférieurs au Smic durant trois années ou plus. Notons également qu'une seule branche n'est pas parvenue à retrouver une situation de conformité depuis 2015, il s'agit de la branche du *négoce du bois d'œuvre et des produits dérivés*.

En 2019, sur les 22 branches du secteur général ayant encore au moins un coefficient inférieur au Smic au 31 décembre 2019, sept d'entre elles étaient également dans cette situation en fin d'année 2018. Ces sept branches affichent donc une grille démarrant en dessous du Smic depuis au moins 2 ans, voire plus.

Ainsi, le dernier accord de la *distribution directe* remonte à 2013, et a été suivi de deux recommandations patronales. Malgré des rencontres organisées à la DGT avec les organisations patronales ainsi que les organisations syndicales, aucun accord n'a été trouvé à ce jour. Les *grands magasins et magasins populaires* se trouvent également en difficulté depuis plusieurs années, le dernier accord remontant à 2014. La négociation en CMP n'a pas permis d'aboutir à un nouvel accord et seule une recommandation patronale de 2016 a revalorisé les premiers coefficients de la branche. En 2019, cette branche présente sept coefficients inférieurs au Smic. Notons également que la situation de la branche du *négoce de bois d'œuvre et des produits dérivés* n'a pas évolué. Cette convention collective sera mise à l'ordre du jour des réunions à venir de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles, compte tenu de sa situation d'insuffisance de vie conventionnelle.

Pendant certaines branches en situation de blocage depuis plusieurs années sont parvenues à conclure un accord en 2019. Ainsi, les organisations patronales et syndicales de la branche du *commerce succursaliste de la chaussure* ont signé un accord salarial au mois de juin, dans le cadre de leur CMP. *L'expédition et exportation de fruits et légumes* est également une branche qui s'est rehaussée au niveau du Smic en 2019. Le bas de grille de chacune de ces deux branches étant très proche du Smic, les négociations devront être réouvertes en 2020.

La question du resserrement des éventails de salaires reste d'actualité

Les branches qui parviennent à conclure un accord ne répercutent pas systématiquement l'intégralité de ces augmentations sur l'ensemble de la grille, ce qui conduit mécaniquement à un resserrement des éventails des minima conventionnels.

Le tassement des grilles est souvent un point de blocage des 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.

Le suivi des éventails permet d'apprécier 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. Il 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 mesuré est ainsi minoré : il 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.

Depuis plusieurs années, les résultats mesurés en fin d'année confirment la quasi-stabilité des éventails de salaires moyens, toutes branches confondues, pour l'ensemble des catégories de salariés.

- Au 31 décembre 2019, les écarts de salaires, mesurés au sein de chacune des catégories socioprofessionnelles, s'inscrivent dans cette tendance globale à la stabilité, avec toutefois quelques petites variations par rapport à 2018.

En ce qui concerne la catégorie des **ouvriers**, les éventails mesurés se sont légèrement élargis notamment pour le secteur général et celui du *bâtiment et des travaux publics*. Ainsi l'éventail total de la catégorie ouvriers s'élève en 2019 à 1,21 contre 1,20 en 2018. Cela peut s'expliquer par des relèvements salariaux souvent plus élevés pour cette catégorie.

À l'inverse, les éventails de la catégorie des **employés** présentent un subtil resserrement et passent, tous secteurs confondus, de 1,08 en 2018 à 1,07 en 2019.

Les éventails concernant la catégorie des **professions intermédiaires** restent identiques à ceux de l'année précédente dans le secteur général ainsi que dans celui du *bâtiment et des travaux publics*. En revanche, dans le secteur de la *métallurgie*, on constate la poursuite du resserrement de l'éventail moyen des professions intermédiaires qui passait de 1,77 en 2017 à 1,76 en 2018 et s'établit désormais à 1,75. Cependant ce léger resserrement ne se répercute pas sur l'éventail total des salaires des professions intermédiaires qui reste à 1,40. Il peut donc être considéré comme relevant d'une question d'arrondi, d'autant plus qu'en 2019 l'éventail de

la *métallurgie de la région parisienne*, branche au poids important au sein du secteur de la *métallurgie*, n'a pas enregistré de resserrement.

En ce qui concerne les **cadres**, l'éventail des salaires reste stable dans le secteur de la *métallurgie*, où il s'établit à 3,53 comme l'année précédente, l'ensemble de cadres de la *métallurgie* ayant bénéficié d'une revalorisation uniforme des salaires minima de 2,1%.

Dans le secteur général, l'éventail moyen reste stable et demeure à 2,14 comme en 2018 sans retrouver le niveau de 2015 situé à 2,15.

En revanche, l'éventail des salaires présente un resserrement significatif dans le secteur du *bâtiment et des travaux publics* et passe ainsi de 2,25 en 2018 à 2,22 en 2019. En effet, aussi bien dans le secteur du *bâtiment* que dans celui des *travaux publics*, et malgré des revalorisations salariales plus importantes qu'en 2018, les cadres classés au plus haut niveau de la grille ont bénéficié en 2019 de revalorisations moindres (respectivement 1,7% et 2%) que les premiers niveaux cadres (respectivement 3% et 3,4%), ce qui explique le resserrement mesuré. Il convient de souligner que cette évolution s'inscrit dans une tendance qui se poursuit depuis plusieurs années, l'éventail moyen des cadres du *bâtiment et des travaux publics* étant passé de 2,33 en 2013 à 2,22 en 2019.

Ces évolutions se répercutent sur l'éventail moyen des cadres tous secteurs confondus qui s'élève à 2,38 contre 2,39 en 2018.

- Les évolutions constatées au sein de chacune des catégories socioprofessionnelles ont des répercussions sur l'éventail total moyen, c'est-à-dire le rapport du salaire conventionnel du plus haut niveau de la grille sur celui du pied de grille.

Ainsi, si l'éventail total moyen reste stable dans le secteur de la *métallurgie* (3,73) et celui des *bâtiments et des travaux publics* (2,83), on constate, dans le secteur général, un resserrement assez conséquent de l'éventail moyen qui s'établit à 2,84 en 2019 contre 2,87 en 2018. Cela s'explique par des revalorisations salariales, certes plus élevées en 2019, mais qui se concentrent essentiellement sur les premiers niveaux de la grille et ne se répercutent que très peu sur le reste de celle-ci et notamment sur les niveaux cadres.

Ces évolutions marquées par la baisse enregistrée dans le secteur général, mènent à un resserrement de l'éventail total moyen, tous secteurs confondus, qui s'établit à 2,95 contre 2,97 en 2018.

Le début de mobilisation observée depuis quelques années dans certaines branches (cf. *supra*), a permis d'endiguer le mouvement de resserrement des éventails catégoriels, voire d'élargir l'éventail dans certaines branches. Un certain nombre de branches continuent toutefois de procéder à des revalorisations plus importantes pour le bas de grille que pour l'ensemble de la grille, notamment afin de maintenir leurs premiers niveaux en conformité avec le Smic. Ces pratiques peuvent expliquer le léger resserrement des éventails totaux observé ces deux dernières années.

Évolution des éventails moyens de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés par catégories socioprofessionnelles et par secteur d'activité (pondérés par les effectifs couverts) au 31 décembre de chaque année

	Max. ouvrier/ Min. ouvrier	Max. employé/ Min. employé	Max. PI/ Min. PI	Max. cadres/ Min. cadres	Max. O ou E/ Min. O ou E
2015					
Secteur général	1,13	1,07	1,32	2,15	2,89
Métallurgie	1,14	1,08	1,77	3,53	3,74
Bâtiment et travaux publics	1,47	1,24	1,37	2,29	2,86
TOTAL	1,20	1,07	1,41	2,40	2,99
2016					
Secteur général	1,13	1,08	1,32	2,14	2,89
Métallurgie	1,14	1,08	1,77	3,53	3,74
Bâtiment et travaux publics	1,46	1,24	1,37	2,29	2,85
TOTAL	1,20	1,08	1,41	2,40	2,99
2017					
Secteur général	1,13	1,08	1,32	2,13	2,86
Métallurgie	1,14	1,08	1,77	3,53	3,73
Bâtiment et travaux publics	1,46	1,24	1,37	2,28	2,84
TOTAL	1,20	1,08	1,41	2,39	2,97
2018					
Secteur général	1,13	1,08	1,32	2,14	2,87*
Métallurgie	1,14	1,08	1,76	3,53	3,73
Bâtiment et travaux publics	1,46	1,24	1,37	2,25	2,83
TOTAL	1,20	1,08	1,40	2,39	2,97
2019					
Secteur général	1,14	1,07	1,32	2,14	2,84
Métallurgie	1,14	1,08	1,75	3,53	3,73
Bâtiment et travaux publics	1,47	1,24	1,37	2,22	2,83
TOTAL	1,21	1,07	1,40	2,38	2,95*

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.

N.B. La branche des *salariés du particulier employeur* a été exclue des calculs relatifs à l'éventail total depuis 2016 pour ne pas fausser la comparaison avec les années antérieures. En effet, jusqu'en 2015, la grille de classification ne comportait pas de coefficients cadres et le calcul de l'éventail total ne pouvait donc pas être effectué.

La nouvelle classification, entrée en vigueur en 2016, a introduit des coefficients cadres dans la grille et le calcul pourrait donc techniquement être effectué mais le résultat pèserait anormalement lourd dans la moyenne, compte tenu de l'effectif total très élevé, d'autant plus que l'effectif cadre est quasiment inexistant dans la branche.

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC).

Liste des branches du secteur général en situation de non-conformité au moins une année depuis 2015

IDCC	Branches du secteur général	2015	2016	2017	2018	2019
1285	Artistiques culturelles entreprises		X		X	
2272	Assainissement et maintenance industrielle	X				
1686	Audiovisuel électronique équipement ménager commerce		X			
1947	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce	X	X	X	X	X
158	Bois scieries travail mécanique	X				
1747	Boulangerie pâtisserie industrielles		X			
1606	Bricolage vente au détail en libre-service		X	X		
1486	Bureaux d'études techniques	X	X			
1147	Cabinets médicaux	X			X	
2060	Cafeterias et assimilés chaînes		X		X	X
45	Caoutchouc industrie	X				X
1558	Céramique industrie				X	
468	Chaussure commerce succursaliste			X	X	
44	Chimie industrie			X	X	
1307	Cinéma exploitation					X
2216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	X				
573	Commerces de gros		X			
1517	Commerces détail non alimentaires				X	
1624	Confiserie chocolaterie commerce de gros	X	X		X	
179	Coopératives de consommation salariés	X		X	X	
2372	Distribution directe entreprises		X	X	X	X
1790	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels				X	
3032	Esthétique-cosmétique	X				
1405	Fruits légumes expédition exportation			X	X	
1043	Gardiens concierges et employés d'immeubles	X				X
2021	Golf			X		
1483	Habillement articles textiles commerce de détail		X			X
675	Habillement commerce succursales	X			X	
247	Habillement industries	X		X		
500	Habillement mercerie chaussure jouet commerce de gros			X		X
2264	Hospitalisation privée	X			X	
1979	Hôtels cafés restaurants					X
1760	Jardinerie graineterie				X	
3013	Librairie	X				
2156	Magasins grands populaires	X		X	X	X
83	Menuiseries charpentes				X	
1423	Navigation de plaisance	X				X
1431	Optique lunetterie de détail				X	X
2089	Panneaux à base de bois industrie	X		X		X
1539	Papeterie fournitures de bureau commerce de détail	X	X			X
972	Parfumerie esthétique	X				
2111	Particulier employeur salariés		X	X		
1996	Pharmacie d'officine			X		

IDCC	Branches du secteur général	2015	2016	2017	2018	2019
292	Plasturgie					X
698	Presse quotidienne régionale				X	X
2098	Prestataires de services secteur tertiaire	X		X		X
1351	Prévention sécurité entreprises	X				
454	Remontées mécaniques				X	
706	Reprographie			X		X
1501	Restauration rapide		X			X
1794	Retraites complémentaires institutions	X	X			X
614	Sériographie industrie			X		
2511	Sport		X			
1557	Sports articles et équipements de loisirs commerce		X	X		
18	Textile industrie					X
1316	Tourisme social et familial organismes		X			
1413	Travail temporaire salariés permanents			X	X	X
2198	Vente à distance entreprises		X			
669	Verre fabrication mécanique industries	X				
1710	Voyages tourisme agences personnel		X			
	Total du nombre de branche	21	20	19	22	22

N.B. : Pour les années 2015 à 2017, les données présentes ci-dessus divergent légèrement de celles résultant de l'étude direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) publiées dans le *Bilan de la négociation collective en 2017*, du fait d'une différence de méthodologie dans la prise en compte de la date de signature des accords pour la DGT et de la date d'effet pour la Dares.

Tableau des branches du secteur général en situation de non-conformité au moins une année depuis 2015

	Nombre de branches	Branches concernées
Branches en situation de non-conformité de manière constante de 2015 à 2019	1	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce
Branches ayant été quatre fois en situation de non-conformité	2	Distribution directe entreprises Magasins grands populaires
Branches ayant été trois fois en situation de non-conformité	8	Cafétérias et assimilés chaînes Confiserie chocolaterie commerce de gros Coopératives de consommation salariés Panneaux à base de bois industrie Papeterie fournitures de bureau commerce de détail Prestataires de service secteur tertiaire Retraites complémentaires institutions Travail temporaires salariés permanents

	Nombre de branches	Branches concernées
Branches ayant été deux fois en situation de non-conformité	21	Artistiques culturelles entreprises Bricolage vente au détail en libre-service Bureaux d'études techniques Cabinets médicaux Caoutchouc industrie Chaussure commerce succursaliste Chimie industrie Fruits légumes expédition exportation Gardiens concierges et employés d'immeubles Habillement articles textiles commerce de détail Habillement commerce succursales Habillement industries Habillement mercerie chaussure jouet commerce de gros Hospitalisation privée Navigation de plaisance Optique lunetterie de détail Particulier employeur salariés Presse quotidienne régionale Reprographie Restauration rapide Sports articles et équipements de loisirs commerce
Branches ayant été une fois en situation de non-conformité	28	Assainissement et maintenance industrielle Audiovisuel électronique équipement ménager commerce Bois scieries travail mécanique Boulangerie pâtisserie industrielles Céramique industrie Cinéma exploitation Commerce détail et gros à prédominance alimentaire Commerce de gros Commerces détail non alimentaires Espaces de loisirs, d'attractions et culturelles Esthétique-cosmétique Golf Hôtels cafés restaurants Jardinerie graineterie Librairie Menuiseries charpentes Parfumerie esthétique Pharmacie d'officine Plasturgie Prévention sécurité entreprises Remontées mécaniques Sérigraphie industrie Sport Textile industrie Tourisme social et familial organismes Vente à distance entreprises Verre fabrication mécanique industries Voyages tourisme agences personnel

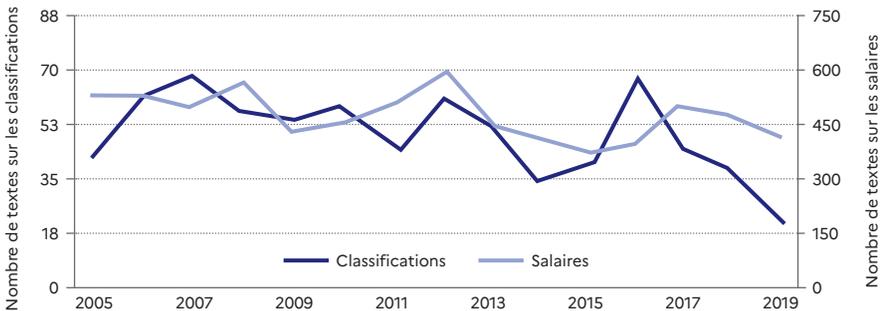
4. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

La grille de classification définit, pour toutes les entreprises d'une branche donnée, les règles de classement des emplois et de détermination des rémunérations minimales applicables aux salariés. **Avec 20 accords et avenants conclus sur le thème des classifications en 2019, contre 41 l'année précédente, l'activité conventionnelle de branche sur cette question est en nette diminution.**

Sur les 20 accords recensés, **trois** engagent une refonte complète de la grille et **un** procède à des modifications substantielles. En outre, **trois** textes conventionnels constituent des créations de systèmes de classification. Enfin, **six** textes conventionnels procèdent à des ajustements de portée limitée.

La question de la valorisation des parcours professionnels est également présente parmi les accords relatifs aux classifications, puisque **six** textes traitent spécifiquement des certifications de qualification professionnelle (CQP). **Un** texte traite, quant à lui, de la reconnaissance d'un diplôme d'État et d'une certification.

Nombre d'accords et d'avenants de branche relatifs aux thèmes des classifications et des salaires selon l'année de signature



Source : ministère du Travail – DGT (base de données des conventions collectives).

Si le thème des classifications est souvent abordé directement lors des négociations de branche, il l'est aussi à titre secondaire à l'occasion de négociations sur d'autres thèmes, notamment celles sur les salaires.

L'activité conventionnelle sur les classifications doit donc être analysée à l'aune de la forte complexité des négociations sur ce thème du fait de la technicité des sujets traités, mais également des enjeux de ces négociations tant pour les représentants des salariés que de ceux des employeurs. En effet, les négociations relatives à la classification conduisent à aborder des aspects multiples qui concernent l'adaptation aux évolutions du travail même et, par suite, des métiers. Ces évolutions imposent l'élaboration d'un système de classement à la fois lisible, équitable et

attractif, la promotion des déroulements de carrière et la valorisation de la formation professionnelle. Par ailleurs, lors d'une refonte de la grille de classification, les partenaires sociaux se fixent généralement comme principe que la nouvelle hiérarchie n'entraîne pas de perte de revenus pour les salariés. Il est dès lors rare que cette refonte n'entraîne pas un accroissement de la masse salariale.

Il convient également de souligner que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ plus large prévalent, en matière de classifications, sur la convention d'entreprise conclue avant ou après son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes⁽¹⁾.

Ces négociations de branche nécessitent très souvent des partenaires sociaux un engagement inscrit dans la durée, de l'ordre de plusieurs années. L'article L. 2241-1 du code du travail prévoit d'ailleurs que les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Il est à relever cependant que l'ancienneté moyenne des trois grilles révisées en 2019 est d'environ 14 ans (22 ans en 2018, 18 ans en 2017).

4.1. QUATRE BRANCHES ONT PROCÉDÉ À UNE REFONTE COMPLÈTE OU À UNE MODIFICATION SUBSTANTIELLE DE LEUR GRILLE DE CLASSIFICATION EN 2019

Le tableau suivant présente les branches ayant procédé à une refonte complète de la grille ou à sa modification substantielle en 2019.

Accords conclus en 2019 portant refonte de la grille de classification

Titre de base	IDCC*	Type de classification précédente		Nouvelle classification	
		Date de conclusion	Type	Date de conclusion	Type
Cabinets médicaux	1147	21/02/2001	Parodi	27/06/2019	Critères classants
Personnel des agences générales d'assurance	2335	02/06/2003	Critères classants	25/06/2019	Critères classants
Missions locales et PAIO	2190	02/06/2010	Emplois repères	20/06/2019	Emplois repères

Accord conclu en 2019 portant modification substantielle de la grille de classification

Titre de base	IDCC*	Date de conclusion de la modification	Rénovation substantielle
Esthétique-cosmétique et enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie	3032	11/07/2019	Emplois repères de la filière esthétique en institut de beauté, hors institut et en spa

* Identifiant de convention collective.

1) Article L.2253-1 du code du travail.

La tendance observée depuis plusieurs années en matière de classification de recourir à un système de critères pour classer les emplois (méthode dite « des critères classants ») s'est poursuivie en 2019. Les partenaires sociaux mettent en avant la plus grande adaptabilité de ces critères à l'évolution de l'emploi et comme étant de nature à mieux valoriser les compétences et les déroulements de carrière des salariés. Par ailleurs, pour faciliter la mise en œuvre des accords de révision des grilles, les signataires s'attachent régulièrement à prévoir différents types de garanties qu'il s'agisse de la protection des salariés ou d'outils de communication à destination des entreprises afin de leur permettre de s'approprier au mieux la nouvelle grille de classification (cf. *tableaux ancienne-nouvelle grille notamment*).

À ce titre, un accord a été conclu dans la branche des *cabinets médicaux*. Les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés justifient la refonte de la grille de classification en mettant en avant la nécessité de s'adapter à l'évolution des emplois et en proposant une « *cartographie actualisée des emplois de la branche et applicable dans toutes les structures, quelle que soit leur taille* » pour faciliter un déroulement de carrière au sein de la branche.

Les quatre critères classants (comprenant chacun quatre niveaux) définis dans le nouveau système de classification sont des critères très fréquemment utilisés :

1. la formation et les acquis de l'expérience,
2. la complexité,
3. l'autonomie,
4. la dimension relationnelle.

Le système de classification mis en place s'articule autour de 16 emplois-repères. Ces derniers sont chacun rattachés à l'une des cinq filières métiers (médicale, médico-technique, paramédicale, transversale, management).

Pour chaque poste, il est déterminé un niveau par critère classant, en fonction des caractéristiques du poste, des exigences spécifiques qui lui sont attachées et de l'emploi repère correspondant. En ce sens, l'accord fournit une liste d'exemples de postes pour chaque emploi repère. Par exemple, l'emploi repère « rééducation » est accompagné des postes suivants : masseur(se)-kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste, psychomotricien(ne), orthoptiste, pédicure-podologue, diététicien(ne).

L'addition des niveaux déterminés pour chacun des quatre critères classants aboutit à un résultat allant de 4 à 16 qui permet de positionner le poste.

Ainsi, l'emploi repère « rééducation » est positionné sur les niveaux 8 à 11 de la grille de classification et, par voie de conséquence, de la grille salariale.

S'agissant des organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de la branche du *personnel des agences générales d'assurance*, la révision de grille de classification est justifiée par une volonté « *de renforcer l'attractivité des métiers de la branche et de mettre à la disposition des employeurs et des salariés une classification modernisée et la plus pédagogique possible* ».

Comme dans le système de classification antérieur, des critères classants (allant des niveaux I à IV) sont employés pour évaluer et classer les métiers et les emplois de la profession :

1. la technicité,
2. l'autonomie,
3. le relationnel.

Le système de classification se compose des deux statuts suivants :

- statut d'employé : de la classe I à la classe V,
- statut de cadre : en classe V bis et VI.

Le système de classification repose sur l'existence de métiers qui correspondent à « *un ensemble d'emplois ayant la même finalité* ». Par suite, chaque métier comprend un niveau minimum d'exercice et se trouve ainsi positionné sur plusieurs classes.

Chacun des cinq métiers qui a été retenu comme représentatif de l'ensemble des emplois rencontrés dans la profession (gestionnaire en assurance, conseiller client, chargé de développement commercial, délégué d'agence, métiers logistiques) est défini par l'accord collectif.

Par exemple, le métier de gestionnaire en assurance « *recouvre l'ensemble des emplois dont la mission principale est de recueillir, de traiter et de transmettre les informations liées aux contrats d'assurance et à la gestion des sinistres. Les activités des emplois concernés sont principalement :*

- *l'établissement et la gestion des contrats ;*
- *la gestion des sinistres ;*
- *le secrétariat lié aux activités décrites ci-dessus ;*
- *des contributions diverses liées à l'activité commerciale de l'agence à l'occasion des relations établies dans le cadre de l'activité principale ».*

Concrètement, l'évaluation d'un emploi donne nécessairement au moins deux critères égaux qui permettent de définir la classe de l'emploi. Ainsi, un exemple est donné dans l'accord classification : « *Si, technicité= II, autonomie= II, relationnel= III, l'emploi est classé en II* ».

Il convient également de souligner la refonte de la grille de classification par les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de la branche des *missions locales et des permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO)*, justifiée une nouvelle fois par la volonté d'adapter le système et de « *favoriser le développement des compétences, la promotion sociale des salariés et la reconnaissance des acquis de la formation et de l'expérience professionnelle* ». L'accord se donne aussi pour objectif de « *respecter l'engagement de la branche de veiller au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tel que prévu dans l'accord du 20 juin 2018* ».

La refonte se traduit par une limitation du nombre d'activités, une fusion d'emplois repères et par la création de compétences complémentaires et transversales. Ce

changement de grille de classification conserve le système précédent en s'articulant autour d'emplois repères rénovés.

L'accord prévoit cinq filières de métiers (maintenance et hygiène des espaces, insertion sociale et professionnelle, information communication, gestion, encadrement) comprenant différents emplois repères.

Concrètement, chaque emploi repère est rattaché à une cotation. Chaque cotation (allant de 5 à 16) est rattachée à un indice professionnel. La cotation la plus élevée de la compétence exercée et maîtrisée par le salarié, reconnue nécessairement par l'employeur, détermine l'indice professionnel qui déterminera un salaire minimum de branche.

À cet effet, l'accord précise quelles compétences sont rattachées à chaque emploi repère et également à quelle cotation correspond chaque compétence. Ainsi, les trois compétences socles de l'emploi repère « assistant de direction » (de la filière « gestion ») sont les suivantes : assurer un suivi administratif (cotation 5), assurer le suivi administratif du personnel (cotation 10), assurer la mise en œuvre technique de la communication (cotation 10). À cela s'ajoutent des compétences complémentaires : organiser la vie de la structure (cotation 12) et tenir la comptabilité (cotation 10).

Le système de classification met également en place des compétences transversales qui permettent, le cas échéant, un gain supplémentaire de dix points. Il s'agit des compétences « entretien et maintenance des bâtiments » et « transmettre, accompagner » qui sont applicables à plusieurs emplois repères.

Outre les trois refontes de grilles de classification précédemment mentionnées, la branche de *l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie* a entrepris une modification en rénovant substantiellement les emplois repères de la filière esthétique en institut de beauté, hors institut et en spa.

Il est précisé que « *la classification des emplois administratifs* » est, quant à elle, « *en cours de réécriture* ».

Le changement du système de classification conduit à la définition pour chaque emploi de compétences attendues non présentes dans l'ancien système de classification. Chaque emploi repère est associé à un coefficient compris entre 135 et 300 : les coefficients 135 à 200 correspondent aux employés, les coefficients 230 à 250 aux agents de maîtrise, les coefficients 270 à 300 aux cadres.

La négociation des conditions d'entrée en vigueur des nouvelles grilles de classification

Classiquement, après la révision en profondeur d'une grille de classification, est prévu un délai, variable en fonction de l'ampleur des modifications pour l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Par exemple, la branche *des missions locales et PAIO* prévoit que « *les missions locales et structures relevant du champ d'application de la convention collective nationale (CCN) disposent d'un délai de 12 mois*

à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour mettre en place la classification ».

En outre, l'application d'une nouvelle grille de classification peut poser des difficultés d'interprétation. Ainsi, des procédures formalisées de recours sont traditionnellement mises en place. À cet égard, les partenaires sociaux donnent compétence à la commission permanente d'interprétation et de suivi pour résoudre les difficultés pouvant résulter de l'interprétation ou de l'application de la nouvelle classification.

Enfin, le maintien du salaire fait souvent l'objet d'une clause dans les accords révisant les classifications. Par exemple, les partenaires sociaux des cabinets sociaux précisent que « la mise en œuvre de la nouvelle classification professionnelle par un cabinet médical ne peut avoir pour effet de diminuer le montant du salaire mensuel brut de base acquis par chaque salarié(e) figurant à l'effectif de ce cabinet à la date de cette mise en œuvre » et que « la mise en œuvre de la nouvelle classification professionnelle par un cabinet médical ne peut entraîner la perte du statut cadre ».

4.2. TROIS BRANCHES ONT CONÇU DES GRILLES DE CLASSIFICATION EN 2019

Au-delà des refontes complètes et des modifications substantielles, deux nouvelles grilles de classification ont été conçues en 2019 et une branche propose une grille faisant la synthèse de cinq grilles catégorielles qui ont été abrogées.

Accords conclus en 2019 portant création de grilles de classification

Branche	IDCC*	Date de conclusion	Méthode utilisée
Personnel des cabinets d'experts-comptables (classification spécifique aux salariés des associations de gestion et de comptabilité)	3160	16/05/2019	Postes de référence
Journalistes	1480	03/07/2019	Critères classants et emplois repères
Industries du bois et de l'importation des bois	1476	10/09/2019	Définition de chaque niveau hiérarchique

* Identifiant de convention collective.

Tout d'abord, suite au rattachement de la CCN des associations de gestion et de comptabilité (AGC) à la CCN du personnel des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes, une méthodologie spécifique a été élaborée afin de positionner les salariés des AGC dans la grille de classification des experts-comptables.

Le système mis en place s'articule autour de cinq niveaux, qui correspondent à un degré d'intervention et de responsabilité croissant :

- niveau 5 : exécution,

- niveau 4 : exécution avec délégation permise,
- niveau 3 : conception assistée,
- niveau 2 : conception et animation,
- niveau 1 : direction.

À l'intérieur de chaque niveau, des postes de référence sont établis, constituant ainsi une progression hiérarchique. Chaque poste, au sein de chaque niveau, porte un coefficient auquel est affecté un salaire minimum, selon une valeur de points, pour une durée de 35 heures de travail hebdomadaires. Chaque poste de référence est défini sur la base de deux critères : la complexité des tâches et les responsabilités, d'une part, et la formation et l'expérience professionnelle d'autre part.

Le niveau 2 est, par exemple, constitué de deux postes de référence : cadre principal (coefficient 450) et chef de service (coefficient 500).

Le système de classification mis en place permet une augmentation du coefficient par l'attribution de « *points d'adaptation qui s'obtiennent si le poste contient certaines particularités liées à la mobilité, à l'utilisation professionnelle de langues étrangères dans l'exercice des missions confiées, à l'organisation et au suivi d'une équipe et, enfin, à la pratique de travaux qualifiants qui relèvent de techniques différentes de l'activité principale* ».

L'accord permet également une appropriation de la grille de classification au moyen d'un diagramme de synthèse de méthodologie de classification qui met en exergue les différentes étapes nécessaires à l'attribution du salaire minimum conventionnel.

Ensuite, la branche *des journalistes* a mis en place un système de classification à destination des journalistes employés par les agences de presse.

La classification comprend huit groupes de qualification à partir desquels ont été positionnés les emplois repères, au regard de critères définis pour chacun de ces groupes. Chaque groupe de qualification correspond à un salaire mensuel brut minimum garanti.

Chaque emploi repère a fait l'objet d'une définition.

Les critères retenus par les partenaires sociaux sont d'une part « *niveau de formation et/ou expérience* » et d'autre part « *technicité, initiative, autonomie* ».

Le groupe 4, auquel appartient l'emploi repère « *rédacteur-reporter expert* », est ainsi défini à l'aune des deux critères susmentionnés :

- niveau de formation et expérience : titre ou diplôme équivalent au niveau III, II ou I, avec expérience ;
- technicité, initiative et autonomie : maîtriser un ou plusieurs domaines ou savoir-faire spécialisés et/ou complexes ; adapter la méthodologie de travail aux problématiques rencontrées ; traiter de façon autonome l'ensemble d'un processus dans les délais souhaités et l'autocontrôle de son travail dans le cadre des procédures définies par l'agence de presse.

Enfin, l'accord conclu s'agissant des industries du bois et de l'importation des bois vient procéder à la « synthèse » de cinq accords de classification antérieurs correspondant à différents secteurs d'activité qui ont été abrogés.

Ce nouvel accord a ainsi pour objectif « d'assurer une harmonisation et une coordination des accords de classification applicables au personnel ouvrier, administratif, commercial, technique, agents de maîtrise et cadres ».

Le système retenu s'articule autour de niveaux et d'échelons auxquels est attribué un coefficient.

Le système de classification mis en place indique une définition pour chacun des niveaux hiérarchiques. Ainsi, l'agent de maîtrise de niveau 2, échelon 1, est défini comme « pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualité exigées », alors que l'agent de maîtrise de niveau 2, échelon 2, est défini comme « pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées ».

Dès lors, la définition – et les critères qui en découlent – permet de positionner le salarié dans la grille de classification. Le système de classification met en place une hiérarchie des emplois spécifique à chaque catégorie retenue (ouvriers/personnel administratif, commercial, techniciens/agents de maîtrise/cadres).

4.3. DES AMÉNAGEMENTS POUR ADAPTER LES CLASSIFICATIONS AUX RÉALITÉS DES EMPLOIS ET PRENDRE EN COMPTE LES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS

D'une part, l'analyse des textes conventionnels signés en 2019 conduit à constater que nombre d'entre eux procèdent à des ajustements mineurs tels que :

- modifier, à la marge, des coefficients (*hospitalisation privée*);
- modifier deux définitions de fonctions (*production cinématographique*);
- modifier les caractéristiques d'une fonction (*cabinets dentaires*);
- préciser les conditions pour le passage à un niveau supérieur (*personnel des institutions de retraites complémentaires*);
- préciser les durées maximales dans certaines catégories avant une évolution (*enseignement privé indépendant*);
- créer deux nouveaux emplois repères (*ateliers et chantiers d'insertion*).

Ces ajustements sont caractéristiques de la négociation sur les classifications professionnelles : les grilles déjà anciennes nécessitent des ajustements réguliers et celles qui ont récemment été révisées doivent souvent faire l'objet de précisions ou de compléments pendant les premières années de leur application.

D'autre part, en 2019, via sept textes, six branches prévoient une articulation entre la grille de classification et l'existence ou la mise en place d'un CQP, d'un diplôme d'État ou d'un titre professionnel.

Dans cette approche de mise en cohérence des grilles de classification avec la création de titres de formation professionnelle, la création d'un CQP répond tout d'abord à la demande des entreprises de la branche de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée pour occuper des emplois dont le contenu a évolué. Mais la valorisation de la certification professionnelle, à travers un repositionnement salarial, constitue également pour les salariés une incitation à accroître leurs compétences ou à faire valider les acquis de leur expérience professionnelle. La certification professionnelle et la reconnaissance qui l'accompagne en termes de positionnement salarial traduisent ainsi pour le salarié une valorisation de la qualification, en améliorant son employabilité. La création de nouveaux certificats apparaît comme un moyen d'envisager des perspectives de déroulement de carrière pour les salariés concernés.

Tableau des branches ayant procédé à l'intégration de CQP ou de titres professionnels

Branches	CQP, titre professionnels ou diplôme d'état
Fleuristes, vente et services des animaux familiers	-CQP Vendeur en animalerie -Certification de Muscher Conducteur de chiens attelés -Diplôme d'État Jeunesse, éducation populaire et sports mention Attelages canins
Mareyeurs-expéditeurs	-CQP Acheteur-vendeur Marée
Cabinets et cliniques vétérinaires	-CQP Auxiliaire-conseil en comportement et bien-être animal
Espaces de loisirs, d'attractions et culturels	-CQP Commis de salle
Sport	-CQP Instructeur fitness
Boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperies, commerce de volailles et gibiers	-CQP Technicien boucher

4.4. LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ÉTABLISSEMENT DES CLASSIFICATIONS

En 2019, le lien entre classification et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est rarement établi de manière explicite dans les accords, hormis via le rappel des principes fixés par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. La loi prévoit pourtant qu'à l'occasion de l'examen de la grille de classification, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail soient analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes,

en vue de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés⁽²⁾.

Lorsque cet objectif n'est pas pris en compte lors de la négociation relative aux classifications, il est systématiquement rappelé par la direction générale du travail dans le cadre de l'examen des textes soumis à la procédure d'extension. Les accords sont étendus sous cette réserve.

L'objectif de cette démarche est d'amener les partenaires sociaux à utiliser les outils pertinents pour établir une classification qui prenne en compte l'objectif d'égalité professionnelle: faire appel à des critères favorisant l'égalité en matière d'évaluation des emplois, réviser les emplois repères afin de prendre en compte des emplois « invisibles » ou encore renforcer la transparence dans l'attribution des points par critère.

5. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉPARGNE SALARIALE

L'épargne salariale recouvre un ensemble de dispositifs dont l'objectif est d'associer les salariés aux résultats ou à la performance de leur entreprise et de favoriser l'épargne collective et le développement des investissements des entreprises.

Les sommes distribuées aux salariés au titre de ces dispositifs n'ont pas vocation à se substituer au salaire. En effet, ces dispositifs constituent un moyen de renforcer les engagements réciproques du salarié et de l'entreprise, en ajoutant au salaire une participation aux résultats et à l'accroissement de la valeur de l'entreprise. Ils favorisent par ailleurs également le dialogue social, leur mise en œuvre reposant sur des accords négociés.

Le thème de la participation financière relève, en premier lieu, des négociations d'établissement, d'entreprise ou de groupe afin d'adapter les différents dispositifs (intéressement, participation, plans d'épargne) au plus près des spécificités et des besoins des acteurs. Toutefois, pour que ces mécanismes puissent être étendus à un plus grand nombre de salariés, et particulièrement à ceux employés dans les petites entreprises, les branches professionnelles sont incitées par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi Pacte) à négocier des accords d'épargne salariale qui pourront être facilement repris par les entreprises de la branche.

Les négociations de branche en 2019 ont permis l'adoption de huit accords et avenants en matière d'épargne salariale, dont cinq sur l'intéressement. Bien que le nombre de textes conclus soit inférieur à celui de 2018 (18 accords collectifs et conventions collectives signés), le nombre important de premiers accords d'intéressement de branche illustre la volonté des partenaires sociaux de se saisir de ce

2) Article L.2241-15 du code du travail.

dispositif dont la mise en place a été fortement encouragée par le Gouvernement. Le renouvellement, dans le cadre de la loi Pacte, de l'obligation pour les branches professionnelles de négocier un régime de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale avant le 31 décembre 2020 et l'action des ambassadeurs à l'épargne salariale (Carole Couvert, Thibault Lanxade et François Perret), dont la mission est de promouvoir auprès des entreprises et des partenaires sociaux les dispositifs existants et d'identifier de nouvelles sources pour les simplifier et les améliorer, ont ainsi constitué un moteur indéniable dans l'ouverture des négociations de branche sur l'intéressement, qui pourront désormais intégrer des critères de performance relevant de la responsabilité sociale des entreprises (RSE).

5.1 LE DÉVELOPPEMENT DES ACCORDS DE BRANCHE D'INTÉRESSEMENT DANS LE CADRE DE L'OBLIGATION POSÉE PAR LA LOI PACTE

La loi Pacte a renouvelé l'obligation pour les branches professionnelles de négocier un régime de participation ou d'intéressement avant le 31 décembre 2020 et a étendu cette obligation de négociation au plan d'épargne salariale. Des critères de performance relevant de la RSE pourront également être intégrés à la négociation relative aux accords d'intéressement de branche. Par cette mesure, le Gouvernement entend poursuivre son travail de promotion des dispositifs d'épargne salariale auprès des branches professionnelles afin que les entreprises de chaque branche, en particulier des plus petites, puissent opter pour l'application directe de l'accord de branche ainsi négocié. Cette mesure a d'ores et déjà eu un impact significatif sur la négociation de branche sur l'intéressement avec la conclusion de cinq nouveaux accords.

L'intéressement est un dispositif facultatif qui repose sur un mécanisme d'attribution de prime à l'ensemble des salariés en fonction du niveau d'atteinte d'objectifs, déterminé par des critères liés aux résultats financiers ou de performance de l'entreprise. La formule de calcul doit être claire, faisant appel à des éléments objectivement mesurables et définis dans l'accord collectif et elle doit nécessairement présenter un caractère aléatoire. En effet, les éléments pris en compte dans la formule doivent assurer le caractère variable et incertain de l'intéressement: ni le versement des primes d'intéressement ni leur montant ne doivent être garantis.

En 2019, cinq branches ont mis en place un premier accord permettant à leurs entreprises, et en particulier celles de moins de 50 salariés, de bénéficier d'un dispositif d'intéressement. Il s'agit des branches de *l'animation, du notariat, des exploitations frigorifiques, des entreprises artistiques et culturelles et du thermalisme (hospitalisation privée)*. Ces accords illustrent la diversité des approches possibles, de simples outils d'aide à la négociation d'entreprise jusqu'à des modèles d'accords directement utilisables par les entreprises.

Ainsi, l'accord du 21 février 2019 de la branche des *exploitations frigorifiques* a pour objectif de fournir aux entreprises de la branche un accord type d'intéressement conçu comme un outil d'aide à la négociation. Il propose trois trames types d'accord d'intéressement en fonction des modalités de négociation retenues par l'entreprise (accord conclu avec les organisations syndicales, accord conclu par le comité social et économique et accord ratifié à la majorité des deux tiers du personnel). L'accord de branche offre différentes options qui doivent être retenues au niveau de l'entreprise par le biais d'un accord collectif. Il propose plusieurs critères de performance donnés à titre d'exemples comme la sécurité, la qualité de la prestation, le présentisme, la préservation de l'outil de travail, l'efficacité opérationnelle. Il est institué pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature.

La branche de *l'animation* propose, en revanche, dans son accord du 16 avril 2019 applicable à compter de cette date pour une durée indéterminée, un dispositif d'intéressement « clé en main » pour les entreprises de la branche, avec une formule unique de calcul et de répartition. L'intéressement est égal à 25 % du résultat net comptable lorsque ce dernier est au moins égal à celui de l'exercice précédent et que l'excédent d'exploitation est égal ou supérieur à 5 % du chiffre d'affaires. Il est entièrement réparti proportionnellement au temps de présence. L'accord ouvre également la possibilité de verser un supplément d'intéressement par décision unilatérale de l'employeur. Les entreprises de moins de 50 salariés pourront opter pour la mise en place unilatérale de l'accord d'intéressement par application de cet accord de branche au moyen d'un document unilatéral.

L'accord du 11 juillet 2019 de la branche du *notariat* institue un régime d'intéressement applicable par document unilatéral de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés et par accord d'entreprise dans celles d'au moins 50 salariés. L'originalité de cet accord repose sur la nature des formules de calcul proposées. Chaque office notarial aura le choix entre quatre formules de calcul qui se basent respectivement sur : le résultat net comptable, la hausse du chiffre d'affaires de l'office, le résultat net comptable par tranche par associé et la hausse du nombre d'actes. La prime d'intéressement sera répartie pour moitié proportionnellement aux salaires et, pour moitié, proportionnellement au temps de présence.

L'accord du 12 juin 2019 conclu par la branche des *entreprises artistiques et culturelles* est un accord global portant création d'un accord d'intéressement, d'un accord de participation, d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) et d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I). L'accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du lendemain de sa signature. Il prévoit que les entreprises de moins de 50 salariés pourront opter pour la mise en place unilatérale de l'accord d'intéressement au moyen d'un document unilatéral de l'employeur. Il ouvre également plusieurs options au choix de l'entreprise (tacite reconduction, formule de calcul, modalités de répartition), l'accord retenant pour chacun des cas une option à défaut de choix de l'entreprise. L'accord propose notamment trois formules de calcul de l'intéressement : la première est basée sur le résultat courant avant impôt, une autre sur l'évolution du résultat courant par

rapport au chiffre d'affaires et une dernière est basée sur l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au chiffre d'affaires.

Enfin, l'accord d'épargne salariale du 2 octobre 2019 de la branche du *thermalisme (hospitalisation privée)* met en œuvre un dispositif d'intéressement aux résultats de l'entreprise et de participation, à destination en particulier des entreprises de moins de 50 salariés. Il est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date de son extension. L'accord prévoit là aussi que les entreprises de moins de 50 salariés pourront opter pour la mise en place unilatérale de l'accord d'intéressement au moyen d'un document unilatéral de l'employeur tout en ouvrant plusieurs options au choix de l'entreprise en matière de modalités de calcul et de répartition de l'intéressement. Les formules de calcul proposées se basent sur un pourcentage du résultat net après impôt, l'évolution du résultat net après impôt par rapport au chiffre d'affaires et de la progression du chiffre d'affaires.

5.2 LES TEXTES INSTITUANT UN PEI

Trois autres textes portant sur l'épargne salariale ont été conclus en 2019, qui mettent en place pour la première fois ou actualisent un dispositif de plan d'épargne salariale de branche.

L'avenant n° 3 du 8 novembre 2019 à l'accord relatif à la mise en place d'un PEI dans les *industries électriques et gazières (IEG)* ajoute ainsi un fonds commun de placement d'entreprise afin d'élargir les choix de placement offerts aux épargnants. Ce fonds socialement responsable est présenté comme étant en cohérence avec les valeurs et les politiques de développement durable des entreprises de la branche des *IEG*. Par ailleurs, dans cette même branche, l'avenant n° 4 à l'accord relatif à la mise en place d'un PERCO-I procède à la modification du champ d'application, la mise à jour du libellé d'un fonds commun de placement, la suppression d'un fonds commun de placement et la modification de la dénomination des gestionnaires financiers des fonds commun de placement d'entreprise.

Enfin, l'accord du 2 octobre 2019 institue pour la première fois un PEI et un PERCO-I dans la branche du *thermalisme*, destinés notamment aux entreprises de moins de 50 salariés. Le PEI et le PERCO-I proposent aux entreprises de la branche plusieurs options d'abondement: un taux unique situé entre 0% et 300% par tranche de 5%, un plafond global d'abondement versé pour l'ensemble des salariés ne dépassant pas un pourcentage ou une somme en euros et un plafond individuel en euros. Ces dispositifs sont ouverts au chef d'entreprise et à son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et aux mandataires sociaux dans les entreprises entre 1 et 250 salariés.

6. LA NÉGOCIATION SUR LA DURÉE ET L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

6.1. LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Le temps de travail effectif est « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles* » (article L. 3121-1 du code du travail).

Il s'agit du temps comptabilisé afin de vérifier le respect des durées maximales de travail.

A. La négociation dans le domaine exclusif de la branche : l'institution d'un régime d'équivalence

Depuis la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, seule l'instauration d'un régime d'équivalence demeure du domaine exclusif de la négociation de branche en matière de temps de travail effectif.

Le régime d'équivalence consiste en un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération, visant à réduire le nombre d'heures comptées comme du temps de travail effectif dans les professions marquées par des périodes d'inactivité.

Il n'y a pas eu, en 2019, d'accord de branche instaurant ou modifiant un régime d'équivalence.

B. La négociation sur les autres aspects du temps de travail effectif

Dans les autres thèmes de négociation sur le temps de travail effectif, le principe est celui de la primauté de l'accord d'entreprise, l'accord de branche ne s'appliquant qu'à défaut.

La définition du temps de travail effectif

Les accords collectifs peuvent assimiler ou non certains temps spécifiques, comme les temps de pause, à du temps de travail effectif et prévoir leur rémunération le cas échéant.

L'accord collectif du 4 juillet 2019 sur la formation professionnelle, le développement des compétences et des qualifications dans *la branche de l'industrie pharmaceutique* rappelle, ainsi que le prévoit la législation (L. 6321-2 et L. 6321-6 du code du travail), que les formations obligatoires, ainsi que les formations non obligatoires qui ont lieu pendant le temps de travail, constituent un temps de travail effectif.

L'article L. 6321-6 susmentionné permet toutefois de négocier l'absence d'intégration dans le temps de travail effectif de certaines formations non obligatoires

se déroulant en tout ou partie hors du temps de travail. L'accord doit déterminer une limite horaire à cette absence d'intégration au temps de travail effectif. L'accord dans la branche de *l'industrie pharmaceutique* susmentionné détermine ainsi que ces formations ne constituent pas du temps de travail effectif, dans la limite de 126 heures par an ou 18 jours pour les salariés au forfait en jours.

Les durées maximales de travail

La durée maximale quotidienne de travail est de 10 heures. Un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, peut toutefois porter cette durée jusqu'à 12 heures (article L. 3121-19 du code du travail).

En 2019, un seul accord, signé le 11 avril 2019 et portant révision de l'article VI-6.1 de la convention collective des *entreprises artistiques et culturelles*, utilise cette possibilité pour porter la durée maximale quotidienne à 12 heures dans cette branche.

La durée maximale hebdomadaire est de 48 heures, et ne peut faire l'objet de dérogations par accord collectif, sauf pour en baisser la durée.

La durée maximale hebdomadaire de 44 heures sur une moyenne de 12 semaines peut être portée à 46 heures par accord collectif. Aucun accord de ce type n'a été signé en 2019.

Le temps de pause

Aux termes de l'article L. 3121-16 du code du travail, les salariés doivent bénéficier d'une pause continue de 20 minutes au terme d'une période de 6 heures au maximum. Un accord collectif peut prévoir des pauses plus longues.

Les pauses ne sont pas du temps de travail effectif et n'ont pas à être rémunérées. Il s'agit toutefois d'être vigilant aux conditions de prise de la pause, ainsi que le rappelle l'avenant du 24 octobre 2019 portant révision de la CCN étendue de la *pharmacie d'officine*: si le salarié reste en permanence à la disposition de l'employeur et doit répondre à ses directives, la pause doit alors être considérée comme du temps de travail effectif et rémunérée.

Repos quotidien et amplitude de la journée de travail

En vertu de l'article L. 3131-1 du code du travail, les salariés doivent bénéficier d'un temps de repos d'au moins 11 heures consécutives entre deux journées de travail.

Un accord collectif peut toutefois prévoir d'abaisser cette durée à un minimum de 9 heures consécutives, sous réserve que le salarié bénéficie ultérieurement d'un repos compensateur. Lorsque l'attribution de ce repos compensateur n'est pas possible, des contreparties d'autre nature, y compris financières, peuvent être négociées.

La Cour de cassation a dégagé un principe (Cass, soc, 23 septembre 2009, n° 07-44226, publié au bulletin) selon lequel le repos quotidien de 11 heures se

traduit par l'impossibilité de dépasser une amplitude de la journée de travail, définie comme le temps entre la prise de poste et la fin de poste, de 13 heures (ou jusqu'à 15 heures si le repos quotidien est réduit par accord).

L'accord dans la branche du *cinéma* prévoit un dispositif original en organisant tout à la fois une dérogation au repos quotidien, qui peut être abaissé à 9 heures, mais aussi une baisse de l'amplitude maximale de la journée de travail, qui ne peut excéder 12 heures. Outre la contrepartie légale en repos, l'accord prévoit un certain nombre de protections :

- La dérogation ne peut être utilisée qu'avec un délai de prévenance d'au moins 7 jours ;
- La dérogation ne peut être utilisée qu'un maximum de dix fois par an, dans des circonstances exceptionnelles ;
- Pour certaines de ces circonstances exceptionnelles, la dérogation n'est possible que si le salarié concerné dispose d'un coefficient hiérarchique supérieur au niveau défini par l'accord.

Les salariés au forfait jour doivent également bénéficier d'un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives. L'avenant 43 du 12 juin 2019 relatif aux conventions de forfait en jours sur l'année dans la branche de *l'horlogerie bijouterie* prévoit de porter le repos quotidien à 12 heures au minimum pour les salariés au forfait en jours.

Les jours fériés

Un accord collectif peut librement prévoir le travail des jours fériés, sans supplément de salaire. À défaut d'accord, l'employeur les fixe unilatéralement. Les jours fériés chômés ne doivent toutefois pas engendrer de perte de salaire pour les salariés qui disposent d'au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Le 1^{er} mai est le seul jour férié obligatoirement chômé, sauf dans les entreprises qui ne peuvent interrompre le travail en raison de la nature de leur activité. Ainsi, l'avenant du 24 octobre 2019 portant révision de la convention collective (CCN) étendue de la *pharmacie d'officine* prévoit le travail des salariés le 1^{er} mai lorsqu'ils sont de service de garde.

Aux termes de la législation, le travail le 1^{er} mai doit être compensé par un doublement du salaire attribué au titre de cette journée.

Les congés payés

Six accords de branche signés en 2019 abordent le sujet des congés payés.

La durée du congé

Le code du travail dispose que chaque salarié a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur et que la durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables, mais prévoit la possibilité, par accord

d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche, de majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

Ainsi, l'avenant du 17 mai 2019 à l'accord de branche sur la durée et l'aménagement du temps de travail dans la branche de *l'expédition et de l'exportation de fruits et légumes* prévoit le gain d'un jour de congé supplémentaire tous les 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, pour un maximum de 6 jours supplémentaires au bout de 30 ans d'ancienneté.

Les partenaires sociaux peuvent toutefois utiliser d'autres motifs, non prévus par le code du travail, pour majorer les congés. L'avenant n° 21 du 17 janvier 2019 à la CCN de *l'esthétique-cosmétique* prévoit ainsi l'octroi, dans la limite d'une fois tous les 3 ans, d'une journée de congé payé pour les salariés qui déménagent.

S'agissant des périodes d'acquisition des congés payés, l'article L. 3141-5 du code du travail dispose que les périodes d'interruption du contrat de travail pour cause de maladie professionnelle et d'accident du travail ouvrent droit à congés payés. Tel n'est en revanche pas le cas des périodes de maladie ordinaire. L'accord n° 73 du 13 mars 2019 à la CCN du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* stipule que ces périodes de maladie ordinaire ouvrent également droit à congés payés.

La prise des congés payés

Aux termes de l'article L. 3141-15 du code du travail, un accord d'entreprise, ou à défaut de branche, définit la période de prise des congés et l'ordre des départs en congés. À défaut d'accord, l'employeur les définit unilatéralement.

Certaines règles d'ordre public s'appliquent toutefois. En vertu de l'article L. 3141-17 du code du travail : « *La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.* »

C'est la combinaison de cet article, avec le nécessaire accord du salarié, qui permet à la CCN du personnel des *entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes* actualisée le 12 juin 2019 de prévoir, pour les salariés originaires des départements et pays d'outre-mer, la possibilité de renoncer sur leur demande à leurs congés une année sur deux. Ils peuvent alors les reporter sur l'année suivante, cumulant ainsi deux périodes de congés tous les 2 ans.

Le droit au report des congés payés

L'article L. 3141-22 du code du travail ne prévoit que de manière restrictive le droit au report des jours de congés : « *Si, en application d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche*

peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports.»

Le droit au report des congés payés des salariés malades avant la date de départ en congés est uniquement établi par la jurisprudence de la Cour de cassation, qui consacre en droit national la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 20 janvier 2009, Schultz Hoff, C-350/06 et C-520/06).

Ce principe jurisprudentiel est repris par l'avenant du 24 octobre 2019 portant révision de la CCN de la *pharmacie d'officine*, qui prévoit le report des congés en cas de maladie. Ce report s'exerce dans la limite d'un délai de prescription de 3 ans.

Le fractionnement du congé

Aux termes de l'article L. 3141-20 du code du travail, un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, définit les règles de fractionnement du congé principal de 4 semaines au-delà de la deuxième semaine. Le salarié doit en effet bénéficier dans tous les cas de 2 semaines de congés payés continus.

Ainsi, l'avenant du 24 octobre 2019 portant révision de la CCN de la *pharmacie d'officine* prévoit que le salarié bénéficie nécessairement de 3 semaines continues de congés payés pendant la période de prise du 1^{er} mai au 31 octobre, et d'une quatrième semaine, qui peut être fractionnée, sur la même période. La cinquième semaine est attribuée en dehors de cette période.

Le fractionnement du congé principal peut donner droit à des jours de congés supplémentaires. L'article L. 3141-23 du code du travail dispose en effet que « À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3141-22 (...) deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours. »

Ces dispositions supplétives ne s'imposent qu'en l'absence d'accord. Les partenaires sociaux sont libres d'exclure l'acquisition de jours supplémentaires, ou de l'aménager. L'avenant susmentionné conclu dans la branche de la *pharmacie d'officine* prévoit que ces jours de congés supplémentaires ne sont dus que si le fractionnement résulte d'une demande de l'employeur.

6.2. LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel étant identifié comme une possible source de précarité, les salariés concernés ont bénéficié d'un renforcement de leur protection depuis la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 à la sécurisation de l'emploi.

Cette protection se matérialise d'abord par la définition d'une durée minimale de 24 heures hebdomadaires de travail et la mise en place d'une majoration de 10% de la rémunération des heures complémentaires accomplies dès la première heure.

Elle a ensuite été renforcée par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, en prévoyant la primauté des conventions et accords de branche étendus pour la définition conventionnelle de la durée minimale de travail hebdomadaire, pour la définition des taux de majoration des heures complémentaires et pour la mise en place des dispositifs de compléments d'heures.

Par conséquent, la négociation de branche reste au cœur du travail à temps partiel puisque c'est à son niveau que sont déterminés et aménagés les éléments essentiels comme la durée minimale hebdomadaire de travail, les heures complémentaires et le complément d'heures.

Les modalités du travail à temps partiel sont précisées au niveau du groupe, de l'entreprise et de l'établissement. La négociation à ces niveaux vise l'adaptation du dispositif aux réalités locales.

A. L'importance du domaine exclusif de la branche pour le travail à temps partiel

En 2019, deux accords de branche relatifs au temps partiel ont été conclus (*pompes funèbres, enseignement privé non lucratif*).

Au total, 93 accords ont été conclus sur le temps partiel depuis 2013. Ce sont près de 90% des salariés à temps partiel des 31 branches⁽¹⁾ recourant structurellement au temps partiel (c'est-à-dire employant au moins 30% de leur effectif à temps partiel) et plus de 50% des 3,23 millions de salariés à temps partiel recensés en France – soit plus de 1,6 million de salariés – qui sont aujourd'hui couverts par un accord de branche⁽²⁾.

1) Étude d'impact de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi: <https://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Evaluation-prealable-des-projets-de-normes/Etudes-d-impact-des-lois/Lois-publiees>

2) Données de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) 2011 : 4,2 millions de salariés à temps partiel auxquels ont été retranchés les 970 000 salariés du particulier employeur non soumis aux règles relatives à la durée du travail, à l'exception des dispositions sur le 1^{er} mai et les congés payés.

La possibilité de définir une durée minimale hebdomadaire de travail inférieure à 24 heures

Dans de nombreuses branches, une durée de travail hebdomadaire minimale de 24 heures ne peut être garantie à tous les salariés en toutes circonstances.

Par conséquent, le législateur a prévu deux voies de dérogation :

- d'une part, les partenaires sociaux peuvent conclure un accord de branche définissant leur propre durée minimale, à condition de prévoir la mise en place d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités ;
- d'autre part, il est possible pour tout salarié qui en fait la demande de bénéficier d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à 24 heures.

À trois exceptions près (*restauration rapide, entreprises de propreté et services associés, cafétérias*), les salariés ne bénéficiaient pas, avant l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013³⁾, d'une durée minimale hebdomadaire de travail.

Le principal enseignement de l'instauration du principe d'une durée minimale est que la grande majorité des branches parvenues à la conclusion d'un accord sur le temps partiel s'est emparée de la possibilité de fixer une durée minimale inférieure à 24 heures hebdomadaires.

Cette possibilité de déroger à la durée minimale correspond à la volonté du législateur de répondre de manière satisfaisante à la réalité économique et sociale des secteurs concernés, tout en garantissant aux salariés un volume horaire minimal de travail.

Ainsi, près de la moitié des branches font des 24 heures le principe, et de la dérogation l'exception. Une dizaine de branches ont choisi, quant à elles, de fixer une durée minimale inférieure à 24 heures, applicable à l'ensemble de leurs salariés, sans exception. D'autres, enfin, ont pris le parti de définir des durées minimales différentes en fonction des emplois concernés, voire de la taille ou du type de l'entreprise. C'est le cas, par exemple, de l'accord signé le 11 février 2019 par la branche de *l'enseignement privé non lucratif*, qui fixe une durée minimale de travail de 17 h 30 par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel, à l'exclusion des personnels d'enseignement et de recherche, des surveillants d'examen de l'enseignement supérieur et des formateurs.

En termes de garanties apportées aux salariés afin de leur permettre de cumuler plusieurs activités, nombreuses sont les branches à avoir choisi de regrouper les horaires de travail de leurs salariés à temps partiel sur des journées ou des demi-journées complètes, dont la durée peut varier selon les accords. Certaines branches prévoient un regroupement des horaires sur un nombre limité de jours par semaine.

Ainsi, l'accord conclu par la branche des *pompes funèbres* le 25 juin 2019 définit une durée minimale dérogatoire de 15 heures par semaine à réaliser entre 6 heures et 21 heures. En contrepartie, l'accord garantit un regroupement des horaires de

3) Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

travail sur des demi-journées régulières, sauf demande écrite du salarié. Dans la branche de *l'enseignement privé non lucratif*, les horaires de travail sont regroupés en demi-journées dans la limite de huit par semaine.

D'autres mesures visant à renforcer la prévisibilité des horaires ou à permettre aux salariés à temps partiel de cumuler plusieurs activités sont également insérées dans les accords. Par exemple, dans la branche des *pompes funèbres*, lorsque les horaires de travail sont modifiés à la demande de l'employeur, ce dernier doit respecter un délai de prévenance d'au minimum 7 jours ouvrés.

La possibilité de prévoir un taux de majoration des heures complémentaires adapté

Les heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée du temps partiel

Depuis le 1^{er} janvier 2014, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée du temps partiel prévue dans le contrat de travail donne lieu à une majoration de salaire d'au moins 10%. Une convention ou un accord collectif peut prévoir un taux supérieur à 10%.

Dix-neuf accords de branche fixent des taux supérieurs à 10% dès la première heure complémentaire. En 2019, aucun accord de branche n'a été conclu sur ce point.

Les heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de la durée du temps partiel

Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée prévue par le contrat de travail et dans la limite du tiers de la durée contractuelle (hypothèse d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche étendu) donnent lieu à un paiement majoré de 25%. Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à 10%. Seules cinq branches fixent un taux de majoration inférieur au taux légal supplétif de 25% pour les heures effectuées au-delà du dixième de la durée au contrat. En 2019, aucun accord de branche n'a été conclu sur ce point.

La possibilité de prévoir un dispositif de complément d'heures

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013 précitée, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. La convention ou l'accord de branche étendu :

- détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné;
- peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant;
- détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier en priorité des compléments d'heures.

Par ailleurs, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25%.

La très grande majorité des accords étendus a organisé le recours à ce nouveau dispositif. Trente-sept accords ont fait le choix de limiter à huit (nombre maximal prévu par la loi) le nombre d'avenants permettant d'augmenter temporairement la durée du travail.

Dans la plupart des cas, les branches déterminent un plafond maximal de quatre à six avenants annuels par salarié. Par exemple, dans la branche de *l'enseignement privé non lucratif*, le nombre d'avenants conclus avec un même salarié est limité à quatre par an, et dans la branche des *pompes funèbres*, à cinq par an.

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire font l'objet d'une majoration de rémunération dans 28 accords. À une exception près, le taux de majoration alors retenu varie de 10 à 25%, 14 accords prévoyant de majorer ces heures de 10% ou 12%.

La plupart des accords ne prévoient pas de dispositions plus favorables que ce que prévoit la loi et ne majorent que les heures effectuées au-delà de la durée du travail fixée par l'avenant. C'est le cas des accords signés dans la branche des *pompes funèbres*.

B. La négociation sur les autres aspects du travail à temps partiel

La possibilité d'organiser les modalités de l'interruption d'activité

La loi du 14 juin 2013 est venue encadrer les coupures d'activité. L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, qui ne peut excéder 2 heures. Toutefois, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche étendu, peut prévoir une répartition différente des horaires de travail des salariés à temps partiel :

- en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité ;
- et prévoyant des contreparties spécifiques, tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Dans la grande majorité des cas, les branches ont pris soin de définir l'amplitude journalière maximale, qui peut être inférieure à l'amplitude maximale autorisée.

La possibilité de mettre en place un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

La mise en place du temps partiel aménagé permet de décompter la durée de travail des salariés à temps partiel sur une période supérieure à la semaine.

Un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut organiser la répartition de la durée du travail supérieure à la semaine.

L'avenant du 14 mars 2019 à la CCN de *l'optique-lunetterie de détail* prévoit la possibilité de la mise en place d'un temps partiel aménagé dans l'entreprise ou l'établissement.

C. La négociation sur le temps partiel dans les accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La plupart des accords de branche négociés en 2019 dans le domaine de l'égalité professionnelle abordent la thématique du travail à temps partiel, celui-ci concernant très majoritairement les femmes. Ainsi, les branches rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et à temps partiel, et soulignent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière et pour l'accès à des postes à responsabilités (*cabinets et entreprises d'expertises en automobile; chaînes thématiques et locales; industries électriques et gazières; industries de la transformation des volailles; librairie; notariat; organismes de tourisme social et familial*).

L'accent est également mis, dans certaines branches, sur l'égal accès à la formation professionnelle (*cabinets et entreprises d'expertises en automobile; chaînes thématiques et locales; personnel des agences de voyages et de tourisme*).

Les employeurs sont, en outre, incités à veiller à ce que leur politique salariale n'ait pas pour effet de pénaliser les salariés à temps partiel par rapport aux salariés à temps complet (*chaînes thématiques et locales; industries électriques et gazières; industries de la transformation des volailles; personnel des agences de voyages et de tourisme*).

Certains accords de branche rappellent aux employeurs que les salariés à temps partiel souhaitant occuper un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de ce type dès lors qu'ils possèdent les qualifications et les compétences requises (*industrie et commerces en gros des viandes; industries de la transformation des volailles; notariat*). Dans la branche des *chaînes thématiques et locales*, les employeurs sont par ailleurs invités à redéfinir, lors du passage d'un salarié à temps partiel, les objectifs, les missions et la charge de travail en fonction du temps de travail.

Plusieurs accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négociés en 2019 prévoient, en outre, la collecte d'indicateurs sexués au niveau de la branche sur le temps partiel. C'est le cas, par exemple, de la branche de la *librairie*.

Enfin, dans les branches des *cabinets et entreprises d'expertises en automobile, des chaînes thématiques et locales et des industries de la transformation des volailles*, les salariés à temps partiel ont la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse à hauteur du salaire

correspondant à leur activité exercée à temps plein dans le cadre des dispositions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale.

Focus sur un dispositif original: le temps partiel choisi de fin de carrière

La société Fenwal France a signé le 10 décembre 2019 un accord d'entreprise sur **le temps partiel choisi de fin de carrière**.

L'accord met en place un dispositif de temps partiel choisi de fin de carrière au bénéfice des personnels postés qui souhaitent diminuer leur activité professionnelle, mais ne remplissent pas encore les conditions légales requises, et en particulier d'âge, pour solliciter leur retraite progressive.

Le dispositif concerne les salariés âgés de 57 à 60 ans, pour une durée maximale de 3 ans, jusqu'aux 60 ans du salarié. Il est prévu que la durée du travail sera de 80% ou de 88% d'un travail à temps plein.

L'accord met en place une procédure de demande harmonisée. Le salarié doit adresser sa demande écrite à la direction des ressources humaines, à l'occasion d'une période annuelle de candidature. Le refus doit être motivé et l'acceptation est accompagnée d'un avenant au contrat de travail indiquant le nouvel horaire. Cet avenant est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an, et peut être renouvelé tacitement à son échéance dès lors que les conditions d'accès au dispositif de temps partiel choisi de fin de carrière sont toujours remplies.

Il est prévu pour le salarié qui en fait la demande la possibilité de repasser à temps plein en cas d'événement familial majeur, tel qu'un divorce ou le décès du conjoint.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées.

Enfin, il a été convenu que les indemnités de rupture tiennent compte d'un salaire reconstitué à temps plein, et non du salaire à temps partiel.

6.3. LES AUTRES THÈMES DE LA NÉGOCIATION SUR LA DURÉE DU TRAVAIL ET SES AMÉNAGEMENTS

A. L'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, il est possible d'organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine dans la limite d'une année. Il est également possible, depuis la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, de définir une période de référence

supérieure et au plus égale à 3 ans. Le dispositif d'aménagement du temps de travail permet d'adapter la répartition de la durée du travail sur une période définie en fonction des besoins spécifiques des secteurs d'activité et des entreprises.

Le respect de la durée légale et le constat éventuel de son dépassement ne s'opèrent qu'à l'issue de cette période.

Ce dispositif est mis en place par accord collectif d'entreprise ou à défaut par accord de branche, sauf pour une répartition de la durée du travail sur une période supérieure à l'année, pour laquelle un accord de branche étendu est nécessaire. À ce jour, seule la branche de la *métallurgie* a conclu, le 23 septembre 2016, un accord autorisant la mise en place d'un aménagement pluriannuel du temps de travail.

Une possibilité d'aménagement unilatéral par l'employeur est également prévue par le code du travail à défaut d'accord, dans la limite de 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés ou de 4 semaines pour les autres.

La négociation de branche s'attache à définir un socle minimum pour les entreprises

L'analyse de l'unique accord de branche conclu en 2019 (contre deux accords en 2018) montre que les partenaires sociaux se sont principalement attachés à permettre une mise en place du dispositif au niveau des entreprises qui rencontrent des difficultés à négocier sur ce point.

Ainsi, conclu le 14 avril 2019, l'accord de branche de *l'industrie du cartonnage* a prévu un accord type à destination des entreprises de moins de 50 salariés de la branche. Celles qui choisiront de mettre en place le dispositif sont invitées à le faire en considération de ce modèle.

La négociation d'entreprise s'attache à adapter le dispositif au fonctionnement de l'entreprise

Les entreprises négocient activement en matière d'aménagement du temps de travail, que ce soit par voie d'accord classique ou par accord de performance collective.

L'analyse des accords d'entreprise en la matière montre la mise en place de périodes de référence et de systèmes d'aménagement variables en fonction des besoins.

Ainsi, un accord d'entreprise conclu le 30 décembre 2019 au sein d'un département *anesthésie réanimation* d'une polyclinique médicale a prévu une période annuelle du temps de travail de manière à adapter la durée du travail en fonction de l'activité particulière sujette à des aléas.

De même, un accord d'entreprise conclu le 20 décembre 2019 au sein d'une fabrication de bois dont l'activité est soumise à la demande saisonnière a prévu une période de référence annuelle avec un tunnel de modulation large de 0 à 12 heures pour des besoins impératifs liés à l'activité avec un nombre de jours de travail limité à 5 jours par semaine.

B. Les forfaits annuels

Le code du travail prévoit deux types de forfaits nécessitant la conclusion d'un accord collectif: le forfait annuel en heures et le forfait annuel en jours.

Tous deux s'adressent à des salariés dont les fonctions impliquent des horaires de travail différents de ceux du service auquel ils sont intégrés et qui sont autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps, avec un degré d'autonomie renforcé s'agissant du forfait en jours.

Le temps de travail des salariés sous convention de forfait en heures est décompté en heures et doit respecter les durées maximales de travail et les durées minimales de repos.

En revanche, pour les salariés sous convention de forfait en jours, le temps de travail est décompté en jours et ceux-ci sont uniquement soumis au respect des durées minimales de repos.

L'analyse des accords de branche en la matière (trois accords en 2019, tout comme en 2018) montre que les partenaires sociaux ont négocié pour introduire les clauses rendues obligatoires par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

En effet, pour le forfait en jours, le code impose désormais trois clauses obligatoires portant sur la surveillance de la charge de travail:

- les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié;
- les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise;
- les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

S'agissant du cadre commun aux deux forfaits, la loi a ajouté deux nouvelles clauses obligatoires de l'accord collectif et a précisé des clauses préexistantes.

Au titre des nouvelles clauses obligatoires, l'accord doit fixer:

- la période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs;
- l'impact sur la rémunération, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence.

Ainsi, un accord conclu le 15 mai 2019 par la branche des *personnels des entreprises de transport de déménagement* prévoit l'organisation d'entretiens périodiques dans l'année avec l'employeur au cours desquels le salarié échangera sur sa charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, sa rémunération et son articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle. En outre, un récapitulatif annuel des jours travaillés et des repos pris est établi par l'employeur. Cet entretien doit faire l'objet d'un compte rendu écrit.

L'analyse des accords montre également que les branches veulent encourager la mise en place des conventions de forfait en jours pour les entreprises qui ne pourraient pas négocier sur ce point et prévoient des garanties renforcées.

En effet, conclu le 12 juin 2019, l'accord de la branche de *l'horlogerie-bijouterie* prévoit pour les salariés signataires d'une convention de forfait en jours un dispositif d'alerte en cas de difficultés dans l'organisation du travail et également un document de contrôle des jours travaillés afin de suivre la charge de travail.

C. Les heures supplémentaires

En matière d'heures supplémentaires, la loi confie aux partenaires sociaux (dans l'entreprise ou à défaut dans le cadre de la branche) quatre thèmes principaux de négociation : le taux de majoration salariale, le contingent annuel d'heures supplémentaires, le repos compensateur équivalent et la contrepartie obligatoire en repos. Des dispositions supplétives sont prévues à défaut d'accord.

Six accords de branche ont abordé en 2019 la thématique des heures supplémentaires contre trois en 2018, sans nécessairement aborder l'ensemble de ces thèmes ou sans prévoir de dispositions différentes des dispositions réglementaires supplétives.

Il s'agit des branches de la *manutention ferroviaire travaux connexes*, de *l'optique lunetterie de détail*, de *la pharmacie d'officine*, de *l'enseignement privé non lucratif et des ports et manutention Montoir Saint-Nazaire*, des *métiers de la transformation des grains*.

Le taux de majoration des heures supplémentaires modulé

Le code du travail autorise les branches à définir un taux de majoration salariale des heures supplémentaires inférieur ou supérieur aux taux légaux supplétifs de 25% pour les huit premières heures et 50% pour les suivantes.

Aucun des accords précités ne l'ont fait : ils citent explicitement les taux légaux ou restent silencieux, ce qui entraîne *de facto* l'application de ces taux supplétifs.

Par ailleurs, la négociation est particulièrement active au niveau de l'entreprise. Elle a notamment la possibilité d'abaisser le taux de majoration sans aller en deçà de 10%.

À titre d'exemple, un accord d'entreprise dans le secteur du *conseil en recrutement* conclu le 23 décembre 2019 a fixé un taux de majoration inférieur au taux légal, égal à 10% pour les heures accomplies entre la 36^e et la 39^e heure et 25% pour les heures accomplies à compter de la 40^e heure.

Le repos compensateur équivalent : une alternative à la majoration salariale

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie par un repos de durée équivalente. Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte de la même majoration de temps que celle prévue pour la rémunération

des heures supplémentaires. Le remplacement des majorations par un repos compensateur équivalent est possible pour toutes les heures supplémentaires, qu'elles soient accomplies dans la limite ou au-delà du contingent d'heures supplémentaires. Ce remplacement est décidé par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche. Il peut également être mis en place unilatéralement par l'employeur si l'entreprise est dépourvue de délégué syndical et en l'absence d'opposition des institutions représentatives du personnel.

La branche *des métiers de la transformation des grains* prévoit une priorité donnée à la prise de repos compensateur de remplacement à la place de tout ou partie du paiement des heures. Ils doivent être pris dans un délai de 6 mois ou alimenter le compte épargne-temps de chaque salarié.

Des contingents conventionnels d'heures supplémentaires hétérogènes

À défaut de fixation conventionnelle du contingent d'heures supplémentaires, le code du travail prévoit un contingent supplétif de 220 heures par an et par salarié.

La branche *des métiers de la transformation des grains* prévoit un contingent annuel d'heures supplémentaires de 220 heures pour les salariés itinérants non cadres et de 350 heures pour les chauffeurs livreurs.

La contrepartie obligatoire en repos

Le code du travail prévoit que la convention ou l'accord collectif qui fixe le contingent d'heures supplémentaires doit également fixer l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel (période de prise du repos, règles applicables en cas de demandes multiples de prise de repos). À défaut, ces conditions et caractéristiques sont précisées par le code.

La branche *des métiers de la transformation des grains* prévoit certaines modalités relatives à la contrepartie obligatoire en repos spécifiques aux catégories de salariés dans l'entreprise. Néanmoins, les modalités pratiques ne sont pas précisées.

D. La négociation sur le travail dominical

Le principe du repos dominical des salariés, consacré par la loi et codifié à l'article L. 3132-3 du code du travail, connaît différentes dérogations, qu'elles soient de droit (suivant une logique sectorielle ou un champ géographique) ou temporaires et sollicitées auprès d'une autorisation administrative.

En 2019, six accords ont abordé la thématique du travail dominical – dont quatre présentent un intérêt particulier.

Certains accords proposent aux salariés privés du repos dominical des compensations qui sont plus favorables que les obligations légales et réglementaires.

- Le 24 juin 2019, un accord territorial relatif aux contreparties accordées aux salariés des commerces situés dans les zones reconnues touristiques dans le Tarn et travaillant le dimanche a été signé par, d'une part, l'Union des entreprises de proximité du Tarn, le Mouvement des entreprises de France du Tarn, la Confédération des petites et moyennes entreprises du Tarn, l'Union départementale interprofessionnelle des commerçants du Tarn, et d'autre part, les unions départementales CGT, CFE-CGC, CFDT, CFTC et CGT-FO de ce même département.

Cet accord permet, en l'absence d'accord d'entreprise, à des établissements de vente de biens et services au détail des zones touristiques (L. 3132-25 du code du travail) de déroger au repos dominical. L'accord organise ainsi les modalités de l'emploi de salariés le dimanche dans les zones touristiques du Tarn en prévoyant des contreparties salariales et des garanties sociales qui vont au-delà des garanties légales.

En ce qui concerne les contreparties salariales, la majoration s'établit à 100% du salaire horaire. L'accord prévoit également des engagements en termes d'emploi: l'entreprise s'engage à privilégier le marché du travail local.

Les salariés qui ont un enfant, quel que soit son âge, voient les frais exposés au titre de la garde remboursée intégralement sur présentation de justificatifs de paiement de ces frais.

Au titre de la conciliation vie privée et vie professionnelle, est instauré un droit à l'indisponibilité ponctuelle au bénéfice des salariés «*en cas d'événement important de la vie en famille*». Dans ce même objectif, la durée de la journée de travail effectuée le dimanche, ne pourra comporter au maximum que deux séquences autonomes de travail. La durée de chacune de ces séquences de travail sera au minimum de 3 heures consécutives.

Le volontariat est assuré par les modalités de l'expression du consentement des salariés à travailler le dimanche et celles relatives à leur éventuel changement d'avis. Le consentement des salariés est exprimé par écrit pour toute la durée d'un planning de 6 mois. Les salariés disposent du droit de changer d'avis leur permettant de revenir sur leur décision de travailler le dimanche, sous réserve d'en faire la demande et de respecter un délai de prévenance d'un mois.

Une prise en charge totale des frais relatifs aux moyens de transport autres que ceux utilisés habituellement, est également prévue, sur présentation de justificatifs.

- Le 12 mars 2019 a été conclu un accord relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche dans le département de l'Ain. Le 14 octobre 2019, un avenant à un accord analogue a été signé pour les magasins d'ameublement de l'Ille-et-Vilaine.

Ces accords témoignent d'une volonté d'autorégulation de la profession des commerces d'ameublement qui souhaite limiter les ouvertures dominicales et garantir des contreparties aux salariés. Si ces accords ne sauraient imposer la fermeture des commerces d'ameublement le dimanche, ils sont une condition

initiale de la fermeture hebdomadaire ordonnée par le préfet en application de l'article L. 3132-29 du code du travail lorsque la majorité des membres de la profession y est favorable.

L'accord de l'Ain constate en premier lieu que les établissements de commerce de détail de l'ameublement peuvent déroger de plein droit à la règle du repos dominical sur le fondement des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail. Toutefois, les signataires souhaitent que le repos dominical soit respecté 46 dimanches par an, c'est-à-dire, à l'exception des deux premiers dimanches des soldes d'hiver, du premier dimanche des soldes d'été, du dimanche précédant la rentrée des classes, des deux dimanches de décembre qui précèdent Noël.

Le volontariat est assuré par les modalités de l'expression du consentement des salariés à travailler le dimanche et celles relatives à leur éventuelle rétractation. Le consentement des salariés est exprimé par écrit chaque année pour les dimanches de l'année de leurs choix. Les salariés disposent du droit de changer d'avis leur permettant de revenir sur leur décision de travailler le dimanche, sous réserve d'en faire la demande et de respecter un délai de prévenance de 15 jours.

Une contrepartie pécuniaire consistant en un doublement de la rémunération est également stipulée. Des frais de garde d'enfant sont également pris en charge par l'employeur à hauteur de 55% d'une somme de 10 euros par heure travaillée, et dans la limite de 1830 euros par an et par foyer. En l'absence de prise en charge d'abonnement de transport, une prise en charge des frais de carburant, sous conditions, est prévue.

Les clauses de l'accord applicable en Ille-et-Vilaine sont similaires: l'avenant du 14 octobre 2019 précise les dates des trois dimanches d'ouverture pour l'année 2020.

- Le 20 septembre 2019, a été signé un accord de révision portant transposition du protocole d'accord du 4 octobre 2017 de la branche transports routiers et activités auxiliaires du transport. Cet accord vise à réviser les modes de calcul de différentes compensations dont celles relatives au travail des dimanches. Les compensations précédentes étaient exprimées en montant en euros, elles seront, à compter de l'entrée en vigueur de cet accord, exprimées en pourcentage des taux horaires conventionnels afin d'être revalorisées automatiquement à chaque révision de ces taux.
- L'accord du 24 octobre 2019 portant révision de la CCN étendue de la *pharmacie d'officine* du 3 décembre 1997 rappelle, quant à lui, les obligations légales en matière de repos hebdomadaire, sous réserve des modalités d'emploi de salariés le dimanche en raison du système de garde.

Il peut également être relevé, s'agissant du Pays de Rennes, que les acteurs locaux (les partenaires sociaux, les acteurs du commerce et les élus) mènent des négociations afin de limiter les ouvertures exceptionnelles des commerces les jours fériés et les dimanches. Ces négociations se sont traduites par un avenant visant

à proroger, jusqu'au 31 décembre 2020, le protocole d'accord, *sui generis*, qui avait été conclu pour la période de 2016 à 2019.

E. La négociation sur le travail de nuit

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pose le principe du caractère dérogoire du travail de nuit. L'article L. 3122-1 du code du travail dispose ainsi que le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Le recours au travail de nuit, qu'il soit structurel ou ponctuel, doit dans tous les cas répondre aux critères posés par cet article.

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 a consacré la primauté de la convention d'entreprise sur la convention de branche en matière de temps de travail. Ainsi, pour ce qui concerne le travail de nuit, à l'exception du nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence – thème réservé à la branche, toutes les autres stipulations de la convention d'entreprise prévalent sur celles prévues par la convention de branche. La convention de branche ne s'applique alors qu'à défaut de convention d'entreprise.

Neufs accords conclus au cours de l'année 2019 abordent le travail de nuit (sept en 2018, huit en 2017 et en 2016 et cinq en 2015). Ont ainsi négociés avec succès sur le travail de nuit les branches du *personnel des entreprises de manutention ferroviaire, du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, de la poissonnerie, des transports routiers, de la pharmacie d'officine, des activités du déchet et de l'industrie de la fabrication des ciments.*

Par disposition d'ordre public, tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme travail de nuit. La période commence, au plus tôt, à 21 heures et s'achève, au plus tard, à 7 heures.

À l'intérieur de ces bornes obligatoires, la période de travail de nuit est définie par accord collectif. À défaut d'accord collectif, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

Des justifications de recours au travail de nuit définies par accord collectif

Depuis 2001, la loi s'en est remise aux partenaires sociaux pour qu'ils apportent des justifications au recours au travail de nuit, adoptent des mesures assurant la santé et la sécurité des travailleurs et en prévoient les contreparties.

Dans la branche de la *poissonnerie* le recours au travail de nuit est justifié par le caractère périssable de la matière première et le respect de normes de sécurité alimentaire.

Les contreparties au travail de nuit, un enjeu majeur des négociations

Le travailleur de nuit bénéficie de contreparties au titre des périodes de travail de nuit, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale. Ainsi, dans la branche *poissonnerie*, la durée de ce repos s'échelonne d'un à 6 jours.

Certaines conventions collectives abordent également la question du travail de nuit occasionnel et prévoient des contreparties, et sont, en ce sens, plus favorables que la loi, qui n'en impose pas. Il s'agit généralement d'une compensation salariale: majoration de 50% dès lors qu'au moins 4 heures sont réalisées (*industries métallurgiques mécaniques similaires et connexes du Jura*), majoration de 25% pour chaque heure de nuit travaillée, portée à 40% en cas de délai de prévenance court (*poissonnerie*).

Les thèmes associés

La négociation collective sur le travail de nuit peut également être abordée sous l'angle de la prévention des risques professionnels et résulter de l'assujettissement à l'obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité, par exemple dans la branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*.

7. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

7.1. LES PROCÉDURES DE RECRUTEMENT ET L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL : RÈGLES APPLICABLES À LA PÉRIODE D'ESSAI ET AU TRANSFERT DU CONTRAT

A. La période d'essai

L'employeur ne peut renouveler la période d'essai d'un salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) que si un accord de branche le permet. Cet accord doit avoir été étendu et fixer les conditions et les durées de ce renouvellement, dans le respect des durées maximales légales, c'est-à-dire, en vertu de l'article L. 1221-21 du code du travail, 2 mois pour les ouvriers et les employés, 3 mois pour les agents de maîtrise et 4 mois pour les cadres. Ces périodes initiales ne peuvent être renouvelées qu'une fois, pour une période maximale identique à la durée initiale. Un accord de niveau inférieur ne peut pas prévoir le renouvellement. En outre, la possibilité d'un renouvellement doit figurer dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail (article L. 1221-23 du code du travail). À défaut, la période d'essai ne peut pas être renouvelée, même si l'accord de branche le prévoit.

En pratique, conformément à la jurisprudence, le renouvellement de la période d'essai ne peut résulter que d'un accord exprès des parties. La seule signature du salarié sur la lettre remise en main propre prolongeant la période d'essai ne saurait valoir accord du salarié à son renouvellement (Cour de cassation, chambre sociale, 8 juillet 2015, n° 14-11762). En revanche, l'apposition par le salarié de sa signature et de la mention « lu et approuvé » sur la lettre notifiant le renouvellement de sa période d'essai vaut accord exprès de sa part (Cour de cassation, chambre sociale, 21 janvier 2015, n° 13-23018).

Sept accords de branche signés en 2019 comportent des dispositions relatives à la période d'essai, principalement en cas de CDI.

Certains accords prévoient l'application stricte des dispositions législatives et des durées maximales prévues par la loi. Il est à noter que l'avenant n° 351 du 12 avril 2019 à la convention collective (CC) des *établissements de services pour personnes inadaptées et handicapées* prévoit des mesures dérogatoires au droit du travail, par la reprise des dispositions du code de l'action sociale et des familles (article L. 423-9), qui prévoient une période d'essai de 3 mois pour l'assistant familial, la durée pouvant être moindre en cas d'accord entre l'assistant familial et l'employeur.

Deux accords prévoient des durées plus courtes que les durées légales. L'avenant n° 22 du 17 septembre 2019 relatif à la révision de la convention collective nationale (CNN) des *personnels des agences générales d'assurance* prévoit 1 mois de période d'essai pour les employés de classe 1. L'avenant du 14 mars 2019 relatif à l'actualisation de la CNN de *l'optique-lunetterie de détail* prévoit quant à lui 1 mois de période d'essai pour les ouvriers, 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise et 3 mois pour les cadres.

L'avenant du 3 septembre 2019 portant modifications de diverses dispositions de la CNN des *industries de l'habillement* précise que les périodes d'essai succédant à des contrats à durée déterminée (CDD) ou des périodes de stage dans l'entreprise sont réduites de la durée correspondant au CDD ou au stage.

L'avenant du 14 mars 2019 relatif à l'actualisation de la CNN de *l'optique-lunetterie de détail* prévoit quant à lui un délai de prévenance du salarié quand l'employeur décide de renouveler la période d'essai.

B. L'actualité de la négociation sur les transferts conventionnels

L'article L. 1224-1 du code du travail prévoit notamment qu'en cas de cession, vente, fusion, transformation du fonds ou mise en société de l'entreprise, les contrats de travail des salariés concernés sont transférés au nouvel employeur. La jurisprudence a également appliqué ce principe du transfert automatique des contrats de travail en cas de reprise d'une « entité économique autonome ». Lorsque ces conditions ne sont pas remplies, un accord collectif peut néanmoins prévoir qu'une opération de cession, notamment en cas de perte de marché, entraînera le transfert conventionnel des contrats de travail dans les mêmes conditions que si l'article L. 1224-1 avait pu s'appliquer.

Dans la branche des *activités du déchet* (IDCC 2149), un avenant relatif aux conditions de transfert des contrats de travail en cas de changement de titulaire d'un marché public avait été conclu en 2015 pour une durée initiale de 3 ans⁽⁴⁾. Les partenaires sociaux ont convenu par avenant conclu en 2018 de prolonger d'un an cet avenant venu à expiration⁽⁵⁾. En 2019, un nouvel avenant a été conclu afin de le prolonger pour une nouvelle durée supplémentaire de 10 mois à compter du 1^{er} juillet 2019⁽⁶⁾.

Dans la branche de la *manutention ferroviaire et des travaux connexes* (IDCC 538), des travaux paritaires ont débuté en 2017 et se sont poursuivis jusqu'en 2019 en vue de l'actualisation de la CC. À l'issue de ces travaux, le 12 juin 2019, la *CNN manutention ferroviaire et travaux connexes* a été actualisée. La convention actualisée prévoit en ses articles 15 ter, 15 quater et 15 quinquies, de nouvelles dispositions sur le transfert des personnels en cas de changement de titulaire de marché. Elles garantissent, suite à la cessation d'un contrat commercial ou d'un marché public, la continuité des contrats de travail existant au dernier jour du contrat commercial ou du marché précédent, pour les salariés non cadres et les cadres d'exploitation jusqu'à un certain coefficient lorsqu'ils sont affectés à ladite activité depuis au moins 6 mois. Un comité de conciliation est créé au sein de la branche afin d'établir une recommandation lorsque surviennent des litiges entre employeurs sortants et entrants.

7.2. LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : LES PROCÉDURES APPLICABLES AU LICENCIEMENT, LES INDEMNITÉS ET LA FIN DE CARRIÈRE

A. Les procédures applicables au licenciement

Neuf accords conclus en 2019 traitent de la question du préavis que le salarié doit exécuter lorsque le contrat de travail est rompu de sa propre initiative (démission) ou de l'initiative de l'employeur (licenciement pour motif personnel).

Parmi eux, **trois accords** appliquent les délais légaux de préavis en cas de licenciement du salarié. Il est à noter que l'avenant n° 351 du 12 avril 2019 à la CC des *établissements de services pour personnes inadaptées et handicapées* prévoit des mesures dérogatoires au droit du travail. Il applique les dispositions du code de l'action sociale et des familles (article L. 423-9), qui prévoient que la durée du préavis en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'assistant familial est de 15 jours et que cette durée est portée à 30 jours pour l'assistant familial ayant au moins 6 mois d'ancienneté. Le même article prévoit qu'en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ce sont les dispositions du code du travail en matière de préavis qui s'appliquent.

4) Avenant n° 53 du 15 juin 2015.

5) Avenant n° 58 du 24 mai 2018.

6) Avenant n° 63 du 26 juin 2019.

Six accords prévoient des durées de préavis plus longues, et donc plus favorables, pour certaines catégories de salariés : quatre accords pour les cadres, un accord pour les cadres et les techniciens ayant plus de 2 ans d'ancienneté et un accord pour toutes les catégories de salariés.

Les neuf accords comportent également des dispositions relatives à la durée du préavis des salariés démissionnaires : **deux accords** calquent la durée du préavis du salarié démissionnaire sur celle du salarié licencié, tandis que les **sept autres** prévoient des durées plus courtes, parfois seulement pour certaines catégories de salariés.

Huit de ces accords ouvrent la possibilité de disposer d'un nombre d'heures pour rechercher un emploi pendant le préavis de licenciement tant que le salarié n'a pas retrouvé d'emploi, il s'agit majoritairement d'heures rémunérées. L'avenant du 12 juin 2019 à la CNN du *personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes* conditionne la rémunération de ces heures à l'ancienneté du salarié. L'avenant n° 74 du 13 mars à la CCN du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*, quant à lui, attribue la rémunération de ces heures au salarié non démissionnaire. **Deux accords** prévoient des règles spécifiques pour la démission là où le code du travail ne comporte aucune règle spécifique de formalisme. Ces deux accords précisent que la démission doit être faite par écrit, envoyée en recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre contre récépissé.

Le code du travail prévoit des durées de préavis en cas de licenciement du salarié selon son ancienneté :

1. s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois : durée du préavis déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;
2. s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans : un préavis d'1 mois ;
3. s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans : préavis de 2 mois.

Des durées plus longues peuvent être fixées par accord collectif ou par stipulation contractuelle, ce qui constitue une règle plus favorable pour le salarié.

En revanche, il est à noter que le code du travail laisse les conventions collectives, les dispositions contractuelles ou les usages fixer la durée du préavis du salarié démissionnaire.

B. Les indemnités

Plusieurs branches ont négocié des avenants à leur CC en 2019 afin d'aligner le mode de calcul du montant de l'indemnité de licenciement prévu par la CC avec le mode de calcul prévu par l'article D. 1234-2 du code du travail issu du décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement.

Ce décret abaisse la condition d'ancienneté à 8 mois pour l'ouverture du droit à indemnisation et augmente le montant minimum de l'indemnisation. L'indemnité est ainsi portée à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les dix premières années d'ancienneté et un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté après dix ans d'ancienneté.

Cinq accords alignent leurs dispositions conventionnelles sur les dispositions légales et réglementaires, **deux accords** alignent également leurs dispositions conventionnelles pour l'ensemble de leurs salariés sur les dispositions légales et réglementaires, à l'exception des cadres qui bénéficient de dispositions conventionnelles plus favorables que les dispositions du code du travail. Il s'agit de l'accord tripartite du 5 juillet 2019 à la convention collective régionale des *vins de champagne* et de l'avenant n° 74 du 13 mars 2019 à la CCN du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* portant réécriture des annexes I, II et III.

Trois accords prévoient des dispositions conventionnelles plus favorables que les dispositions légales et réglementaires.

Il s'agit de l'accord du 20 septembre 2019 conclu dans la branche des *industries de fabrication mécanique du verre* qui prévoit de faire bénéficier le salarié licencié de l'indemnité de licenciement d'un montant correspondant à un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans puis 4/10^e de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans. Cet accord prévoit également des majorations pour les cadres par tranche d'ancienneté.

L'accord du 20 septembre 2019 relatif à la révision des conditions particulières de travail des ouvriers et employés (annexe I) de la CCN des *industries de fabrication mécanique du verre* du 8 juin 1972 précise que le montant de l'indemnité de licenciement est calculé par année d'ancienneté, un tiers de mois de salaire pour les années jusqu'à 10 ans puis 3,5/10^e par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

L'accord collectif du 4 juillet 2019 portant révision de la CCN de *l'industrie pharmaceutique* quant à lui définit le montant de l'indemnité de licenciement qui, selon l'ancienneté du salarié, est d'un tiers de mois de salaire par année jusqu'à 10 ans puis un demi-mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans.

C. La fin de carrière

Huit accords conclus en 2019 comportent des stipulations relatives au départ et/ou à la mise à la retraite.

Si ces accords reprennent l'application stricte des dispositions légales sur l'indemnité de mise à la retraite, six d'entre eux fixent des règles plus favorables au salarié. En effet, la réglementation prévoit que le taux de cette indemnité est au moins égal à un demi-mois de salaire par année après 10 ans d'ancienneté, un mois de salaire après 15 ans, 1 mois et demi de salaire après 20 ans et 2 mois de salaire après 30 ans. Cinq de ces accords, plus favorables au salarié, fixent des règles abaissant l'ancienneté pour bénéficier de cette indemnité et en réévaluent les montants de ces tranches.

7.3. LES CONTRATS PARTICULIERS

A. Régulation du CDD et du contrat de travail temporaire (CTT): négociation de branche en matière de durée du contrat, de nombre de renouvellements et de délai de carence

L'année 2019 est la deuxième année pleine de mise en œuvre de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, qui a ouvert à la négociation de branche la détermination de certaines règles propres au CDD et au CTT.

L'ordonnance n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

L'ordonnance permet d'aménager, par accord de branche étendu, certaines règles propres au CDD et au CTT afin de prendre en compte les spécificités de chaque secteur d'activité.

Ainsi, les partenaires sociaux peuvent négocier sur la durée totale du CDD ou CTT, renouvellement inclus, sans que cette durée ne puisse avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise⁽⁷⁾.

La négociation peut aussi porter sur le nombre maximal de renouvellements possibles du contrat⁽⁸⁾.

Sont aussi ouvertes à la négociation les modalités de calcul du délai de carence pour pourvoir le poste du salarié dont le CDD ou le CTT a pris fin⁽⁹⁾.

Enfin, les partenaires sociaux de branche peuvent négocier les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable⁽¹⁰⁾.

7) Articles L. 1242-8 et L. 1251-12 du code du travail.

8) Articles L. 1243-13 et L. 1251-35 du code de travail.

9) Articles L. 1244-3 et L. 1251-36 du code du travail.

10) Articles L. 1244-4 et L. 1251-37 du code du travail.

Les accords de branche sur le champ de l'ordonnance n° 2017-1387 : le délai de carence reste le thème le plus abordé

Quatre accords seulement ont été signés en 2019, dans les branches suivantes: *optique-lunetterie de détail*, *SDLM* (recouvre les entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes), *industrie pharmaceutique* et *Pôle emploi*. Au global, près de 9000 entreprises sont couvertes par un accord négocié en 2019 sur les contrats courts, correspondant à près de 300000 salariés. Douze accords⁽¹¹⁾ avaient été conclus en 2018 en application des dispositions de l'ordonnance de 2017, correspondant à 53000 entreprises et plus de 3 millions de salariés.

À ce stade, les tendances et leurs déterminants restent à confirmer. Toutefois, la baisse pourrait être liée à des facteurs exogènes tels que la nécessité d'avancer sur d'autres sujets importants pour la branche liés à d'autres réformes (par exemple: la réforme de la formation professionnelle) ou à des facteurs endogènes, la branche n'ayant pas d'intérêt à se saisir du sujet car les dispositions légales supplétives répondent déjà à son besoin. Il est aussi nécessaire de rappeler l'objectif poursuivi par le Gouvernement: donner aux partenaires sociaux les moyens d'adapter les dispositions aux spécificités de leur secteur d'activité afin de les adapter à la réalité du terrain. Il ne s'agit pas d'obliger à une négociation.

Comme en 2018, il ressort des accords que le thème le plus abordé reste celui du délai de carence, que ce soit par ses modalités de calcul (pour réduire la durée par rapport aux dispositions supplétives) ou son champ d'application (pour élargir les cas dans lesquels le délai n'est pas applicable).

Au global, les négociations aboutissent à rendre possibles des périodes d'emploi plus longues et à faciliter la succession de contrats sur un même poste. Les accords incluent souvent des dispositions complémentaires relatives à l'information des salariés sur les postes à pourvoir en CDI ou sur la période d'essai.

Les signataires de l'accord de la branche de *l'optique-lunetterie de détail* du 14 mars 2019 relatif au CDD ont fixé des règles relatives au délai de carence. L'accord liste les cas dans lesquels ce délai n'est pas applicable:

- lorsqu'un contrat de professionnalisation fait immédiatement suite à un CDD proposé au même salarié, ce premier contrat n'excédant pas une période de 3 mois;
- en cas de succession d'un contrat de professionnalisation par un CDD avec le même salarié, ce second contrat n'excédant pas la limite de la durée fixée par les dispositions légales;

11) Le *Bilan de la négociation collective 2018* recensait neuf accords auxquels il convient d'ajouter trois accords négociés en 2018 mais identifiés tardivement. Les accords sont les suivants: 1/ accord-cadre du 20 juin 2018 relatif à la négociation collective à partir de 2018 (CNN des *personnels des ports de plaisance* du 8 mars 2012); 2/ avenant du 27 juin 2018 relatif à la révision de la CCN du *commerce en gros de viandes* du 20 février 1969; 3/ accord du 21 décembre 2018 relatif au CDD et au CDI d'opération dans les caisses du *Crédit agricole*.

- entre deux CCD conclus avec un même salarié ou des salariés différents afin de permettre le remplacement de salariés successivement absents, sur un même type de poste.

L'accord reprend les dispositions supplétives en matière de calcul du délai de carence. Il rappelle, en outre, que le code du travail oblige l'employeur à porter à la connaissance des salariés titulaires d'un CDD la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des CDI lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés en CDI.

Les signataires de l'accord de la branche *SDLM* du 2 avril 2019 relatif au CDD ont défini les conditions de recours dans le cas d'accroissement temporaire d'activité ou de remplacement d'un salarié absent. Dans ces deux hypothèses de recours, la durée du CDD ne peut dépasser 18 mois, cette durée maximale incluant, le cas échéant, trois renouvellements du contrat (ce nombre de renouvellements étant supérieur à ce que prévoient les dispositions supplétives).

Pour les autres cas de recours, les dispositions supplétives s'appliquent.

Dans le cas de recours au titre de l'accroissement temporaire de l'activité, le délai de carence n'est pas applicable.

Les signataires de l'accord de la branche de *l'industrie pharmaceutique* du 11 avril 2019 relatif à la révision de la CCN ont repris les dispositions supplétives en matière de durée et de renouvellement et de champ de non-application du délai de carence.

- Seules les règles de calcul du délai de carence sont adaptées: à 5 jours ouvrés si la durée du dernier CDD (renouvellement inclus) est égale ou supérieure à 10 jours ouvrés, à 2 jours ouvrés si la durée de ce dernier CDD est inférieure à 10 jours ouvrés;
- le délai s'applique si le nouveau contrat est conclu avec le même salarié ou avec un autre.

En outre les règles suivantes sont fixées dans l'accord: d'une part, embauche en CDI dans un délai maximum d'1 mois (la durée totale du ou des CDD successifs est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le CDD), d'autre part, période d'essai (reprise des dispositions légales) et enfin, formalisme des contrats (formalisme conforme aux dispositions légales).

Les signataires de l'avenant de révision de la CCN de la branche *Pôle emploi* du 18 septembre 2019 ont fixé des règles relatives au délai de carence. Le délai de carence ne sera appliqué dans aucun cas de succession de CDD sur un même poste. L'avenant prévoit un certain nombre de dispositions visant à encadrer le recours aux contrats courts. À titre d'exemple, le volume de contrats conclus pour accroissement temporaire d'activité ne peut excéder sur l'année civile 4% de l'effectif sous plafond inscrit au budget. Un état complet des effectifs par structure et par type de contrat est présenté chaque trimestre au comité social et économique (CSE). Enfin, une présentation détaillée du recours au CDD est

réalisée au CSE central mettant en évidence le nombre d'agents recrutés en CDD, le taux de reconduction et le taux de passage de ces contrats en CDI.

B. Autres régulations du recours au CDD et au contrat de mission

Au-delà des questions de durée des contrats, de leurs renouvellements et du délai de carence ouvertes à la négociation de branche par l'ordonnance n° 2017-1387, d'autres matières, déjà ouvertes à la négociation de branche, ont été abordées dans les accords qui ont été conclus en 2019.

Les conditions d'embauche, de travail et de rupture du CDD et CDI successifs au CDD

Les signataires de l'accord de la branche des *industries métallurgiques mécaniques similaires et connexes du Jura* du 11 janvier 2019, relatif à la période d'essai, ont prévu que la durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, dans le respect de la loi. L'accord précise que, lorsqu'à l'issue d'un CDD, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

Le recours au CDD saisonnier

Les signataires de l'avenant du 1^{er} février 2019 à la CCN de la branche des *vins et cidres*, relatif à l'emploi saisonnier, ont défini l'emploi saisonnier. L'avenant aborde l'ouverture du droit à la reconduction du contrat, les motifs pouvant justifier l'absence de reconduction du contrat, l'indemnité de non-reconduction du contrat, la rémunération du salarié saisonnier, la priorité d'embauche, la prise en compte de l'ancienneté et la formation du salarié en contrat de travail à caractère saisonnier.

Le recours au CDD d'usage

Les signataires de l'avenant du 21 mai 2019 à la CCN du *sport*, relatif au contrat d'intervention, ont élargi le recours au CDD d'usage pour les événements sportifs, en incluant, en plus de l'événement, les périodes de montages et de démontages, mais en posant une restriction : l'événement n'a pas vocation à se répéter au cours de l'année civile. L'avenant précise que le recours au CDD d'intervention est ouvert aux employeurs constitués sous forme associative ou commerciale ayant pour objet principal l'organisation de la compétition ou de la manifestation sportive concernée. Le CDD d'usage est conclu pour les périodes de préparation et/ou de clôture d'une compétition ou manifestation sportive de dimension internationale, d'une ampleur exceptionnelle. L'avenant maintient le versement d'une prime de précarité et prévoit que la durée du travail effectif pourra être portée à 60 heures par semaine civile, dans la limite de 3 semaines consécutives.

Le contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII)

Les signataires de l'avenant du 7 mai 2019 relatif au contrat de travail intermittent à la CCN des *produits du sol et engrais* ont complété l'accord étendu du 11 juillet

2001 relatif au contrat de travail intermittent⁽¹²⁾. En application de l'article L. 3123-38 du code du travail, l'accord du 7 mai 2019 définit les emplois permanents pouvant être pourvus par des salariés titulaires d'un CDII. Trois emplois sont visés : chauffeurs livreurs, personnel d'exploitation (magasiniers, personnels de silo, manutentionnaires, caristes, etc.) et opérateurs et conducteurs de ligne.

Le contrat de travail temporaire

Les signataires de l'accord du 25 janvier 2019 relatif aux mesures favorisant l'emploi durable dans la *branche du travail temporaire* – en matière, d'une part, de CDD conclus dans les entreprises de travail temporaire (ETT) elles-mêmes, et, d'autre part, de salariés intérimaires mis à disposition des entreprises utilisatrices – se fixent un objectif quantitatif de 40 000 embauches de CDI intérimaires d'ici à 2022 (soit un total de 90 000 embauches depuis la création du CDII). Les ETT ont conclu plus de 50 000 CDII en 4 ans.

L'accord rappelle que les ETT ne peuvent recourir à l'intérim, seulement aux CDD (remplacement et accroissement) et pose un diagnostic sur le recours au CDD dans la branche.

Pour les salariés intérimaires, l'accord propose une offre de partenaire aux branches utilisatrices recourant aux contrats de courte durée pour aider à responsabiliser les utilisateurs et promouvoir le CDII. Les signataires appellent à supprimer le délai de carence en cas de succession de contrats de mission sur le même poste et à ce que les accords des branches utilisatrices ne fassent pas de différence de traitement entre le CDD et le contrat de mission en matière de nombre de renouvellements et d'allongement de la durée maximale.

C. Les contrats de chantier et d'opération

Le CDI de chantier ou d'opération est conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération. La rupture du contrat de travail à la fin du chantier ou de l'opération repose sur une cause réelle et sérieuse et entraîne l'application des dispositions du code du travail relatives au licenciement pour motif personnel.

Le contrat de chantier ou d'opération

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail élargit l'usage du contrat de chantier, désormais intitulé contrat de chantier ou d'opération, aux secteurs qui n'en faisaient pas usage jusqu'alors, sous réserve de la conclusion d'un accord ou une convention de branche étendue. Tous les secteurs d'activité sont donc potentiellement concernés.

¹²⁾ L'accord de 2001 traite du formalisme du contrat intermittent, de la durée annuelle du travail, du calcul de la rémunération et des conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et horaires de travail qui lui sont proposés.

Dans les secteurs où l'usage de CDI de chantier est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession au 1^{er} janvier 2017, il est toujours possible de conclure de tels contrats sans nécessité d'un accord collectif⁽¹³⁾.

La liste des points devant être prévus dans la convention ou l'accord de branche est fixée par la loi⁽¹⁴⁾ et explicitée dans le *Bilan de la négociation collective en 2018* (cf. *Partie 3, chapitre 2, 7.4.3 - Le contrat de chantier et d'opération*).

Les accords relatifs au CDI de chantier ou d'opération: une négociation sur l'ensemble des items prévus par la loi

Trois accords de branche ont été signés en 2019. Il s'agit des branches suivantes: *industrie pharmaceutique, SDLM, fabrication et commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire*. Près de 10 400 entreprises sont couvertes par un accord négocié en 2019, correspondant à environ 222 000 salariés. En 2018, sept accords avaient été conclus sur ce sujet soit 38 000 entreprises et près de 2,5 millions de salariés.

Au même titre que pour les accords sur le champ de l'ordonnance n° 2107-1387, les tendances et leurs déterminants restent à confirmer (cf. *infra - 7.3 - A.2. Les accords de branche sur le champ de l'ordonnance n° 2017-1387: le délai de carence reste le thème le plus abordé*).

Il ressort des accords conclus en 2019 que les partenaires sociaux signataires ont bien négocié sur l'ensemble des items prévus par la loi. Des garanties salariales sont, dans tous les cas, prévues. Certaines branches prévoient le recours au CDI de chantier ou d'opération à titre expérimental, certaines associent étroitement les institutions représentatives du personnel dans la mise en œuvre des contrats et d'autres encadrent le nombre de contrats conclus au regard de l'effectif de l'entreprise.

Les signataires de l'accord du 11 avril 2019 relatif au contrat de chantier, conclu dans le cadre de la CCN *industrie pharmaceutique*, ont traité toutes les dispositions exigées par la loi.

Toutes les activités inhérentes à l'entreprise pharmaceutique peuvent faire l'objet d'un CDI de chantier. Le contrat doit néanmoins contribuer au développement, à l'attractivité ou à la préservation de la compétitivité de l'entreprise ou de l'emploi.

La durée prévisionnelle du chantier ou de l'opération doit être inférieure ou égale à 5 ans.

L'accord fixe à 5% des effectifs de l'entreprise la proportion de salariés sous CDI de chantier pour les entreprises d'au moins 300 salariés et à 10% dans celles comptant moins de 300 salariés. Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le CSE est informé trimestriellement, le cas échéant, sur les CDI de chantier ou d'opération au sein de l'entreprise.

13) Article L. 1223-8 du code du travail.

14) Article L. 1223-9 du code du travail.

À l'embauche, l'entreprise doit informer le salarié de la nature particulière de son contrat de travail.

S'agissant des garanties, le salarié doit percevoir un salaire de base majoré de 5%, qui doit être au moins égal au salaire de base des salariés ayant un emploi équivalent, relevant du même groupe de classification et dont l'ancienneté est comparable. Le salarié doit bénéficier du plan de développement des compétences comme les salariés sous CDI. À l'issue de son contrat, le salarié a droit à une indemnité de licenciement majorée (majoration pouvant atteindre 10%, 8% ou 6% selon la durée effective du contrat). À la fin du chantier ou de l'opération, l'entreprise devra vérifier qu'il n'y a pas de poste disponible dans l'entreprise compatible avec les compétences de l'intéressé et lui proposer un autre poste le cas échéant. Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit à l'issue du chantier ou de l'opération pour lequel le salarié a été embauché, son contrat de travail se poursuit sous la forme d'un CDI. Enfin, l'accord organise une priorité de réembauche d'1 an.

Les signataires de l'accord du 5 juillet 2019, conclu dans la branche *SDLM* organisent le recours au CDI de chantier pour toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif.

L'accord traite toutes les matières exigées par la loi. Les entreprises pourront recourir aux contrats d'opération, avec une limite toutefois pour celles comptant plus de 50 salariés: le nombre de salariés en contrat d'opération ne pourra excéder 10% de l'effectif. L'employeur doit consulter le CSE.

L'accord liste sept situations pour lesquelles la mission à accomplir (entendue comme un ensemble d'actions à mener dans le cadre inhabituel ou exceptionnel) ne peut être assurée ni dans le cadre d'un CDI de droit commun, ni dans celui d'un CDD:

- organisation informatique ou installation d'un nouveau système informatique,
- expertise et communication,
- création/installation d'un magasin (ou *showroom*) ou d'un entrepôt,
- création/développement d'une plateforme numérique de vente et location de matériel en ligne,
- étude de marché ou d'opportunité commerciale,
- accompagnement à la reprise d'entreprise,
- Jeux olympiques et Grand Paris.

Le contrat d'opération sera ouvert uniquement pour des opérations ou missions d'une durée prévisible d'au moins 6 mois. Ce contrat doit être écrit.

L'accord fixe les contreparties en matière de rémunération (majoration de rémunération d'au moins 6% du salaire minimum pour le coefficient et la durée du travail considérés) et d'indemnité de licenciement dues aux salariés concernés.

Dans le cas de rupture du contrat de travail, l'indemnité de licenciement, qui est due à partir de 6 mois de réalisation de la mission ou de l'opération, sera au moins

égale à 8% de la rémunération brute versée au titre de la première année du contrat, auxquels s'ajoutent, le cas échéant, 6% de la rémunération brute versée au titre de la deuxième année du contrat et 4% de la rémunération brute versée au titre de la période excédant les deux premières années du contrat jusqu'à l'expiration du préavis. En cas de rupture anticipée du contrat de travail, faute de réussite de l'opération ou à cause de son achèvement plus rapide que prévu, l'indemnité de licenciement sera portée à 10% du salaire brut.

Le salarié bénéficie des actions d'information et de formation nécessaires à l'exercice des fonctions pour lesquelles il a été engagé. L'employeur doit, au plus tard 1 mois avant la date prévisionnelle de la fin de mission, rechercher s'il dispose de solutions susceptibles d'éviter le licenciement du salarié dont la mission s'achève.

Les signataires de l'accord du 19 novembre 2019 conclu dans la branche de la *fabrication et du commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire*, ont encadré le recours au CDI d'opération. Un bilan sera tiré de la mise en œuvre dans 3 ans. Le recours au dispositif doit répondre à des besoins précis des entreprises, notamment dans le cadre de projets dont la pérennité n'est pas assurée.

Le CDI d'opération est ouvert pour des projets dont la durée prévisionnelle est comprise entre 18 mois et 5 ans. Les activités concernées doivent obligatoirement correspondre à des projets de recherche, qui ne sont pas encore passés au stade de développement; des projets d'investissement et/ou de performance industriels; des phases d'étude et de développement de nouveaux outils informatiques et/ou d'intelligence artificielle.

L'accord précise que le CSE est informé du nombre de CDI d'opération dans l'entreprise et des cas de recours, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

La proportion maximale de salariés en CDI d'opération est fixée à deux salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés, sans pouvoir dépasser 20% des effectifs dans un établissement donné de cette entreprise. Elle est fixée à 5% dans les entreprises d'au moins 50 salariés, sans pouvoir dépasser cette même limite de 20% des effectifs d'un établissement.

Le salarié bénéficie de plusieurs contreparties ou garanties. Ainsi, il doit percevoir un salaire de base majoré de 5%. Cette majoration fait l'objet d'une ligne distincte sur son bulletin de paie. Ce salaire de base ne peut être inférieur à celui des salariés ayant un emploi équivalent, relevant du même groupe de classification et dont l'ancienneté est comparable.

Par ailleurs, il doit bénéficier du plan de développement des compétences de son entreprise dans les mêmes conditions que les autres salariés occupant un CDI.

Les salariés en CDI de chantier licenciés bénéficient de l'indemnité conventionnelle de licenciement majorée d'une prime égale à :

- 10% de la rémunération brute totale versée durant la durée du contrat, si celle-ci n'a pas excédé 18 mois ;
- 8% pour les contrats d'une durée excédant 18 mois et au plus égale à 3 ans ;
- 6% pour les contrats d'une durée excédant 3 ans.

La prime de 10% est également due en cas de rupture anticipée du contrat d'opération, à l'initiative de l'entreprise.

Enfin, l'accord organise une priorité de réembauche pendant 1 an.

8. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

8.1. LES QUESTIONS RELATIVES À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

Consacrée dès 2013 par l'accord national interprofessionnel (ANI) « *Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle* »⁽¹⁵⁾, la QVT a été définie par les partenaires sociaux comme un « *sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement, qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué* ».

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a rendu la négociation sur la QVT obligatoire en entreprise et l'a déclinée en sept sous-thèmes de négociation comme l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés, les mesures permettant de lutter contre toute discrimination, ou encore le droit d'expression directe et collective des salariés.

Les lois n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités sont venues compléter le dispositif en introduisant le droit à la déconnexion ainsi que les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail comme nouveaux sous-thèmes de négociation au sein des dispositions supplétives (article L. 2242-17, 7° et 8° du code du travail).

Ces évolutions illustrent le caractère polysémique de la QVT et la complexité à converger vers une définition unique et partagée. En pratique, la QVT revêt incontestablement des sens différents selon les entreprises. Ce sont alors les salariés

15) Signé le 19 juin 2013 et étendu par un arrêté du 15 avril 2014.

et les employeurs, de plus en plus demandeurs de démarches en la matière, qui sont les mieux à-même d'en définir les contours.

Le dialogue dans l'entreprise doit donc amorcer un travail participatif permettant de définir les grands chantiers en matière d'amélioration des conditions de travail. Les besoins pouvant varier, ces chantiers peuvent avoir pour priorité, par exemple, la prévention des risques psychosociaux, la gestion des changements organisationnels ou encore le droit à la déconnexion et le télétravail. Certaines branches professionnelles et entreprises prévoient, par accord collectif, de consulter les salariés sur la définition de la QVT afin de mettre en œuvre les actions les plus pertinentes (cf. encadrés *infra*).

Au niveau des branches, la négociation sur la QVT a été faible en 2019: seuls deux accords ont été signés, au sein des branches de *la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire et de la branche des industries de la transformation des volailles*.

Focus sur l'accord de la branche de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 13 mars 2019 relatif à la QVT

La méthodologie de mise en œuvre de l'accord est structurée autour de trois principes: **l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise** dont les rôles sont précisément définis, **le droit d'expression des salariés** qui a pour objectif l'amélioration des conditions de travail et la nécessité d'un diagnostic préalable dans les entreprises souhaitant améliorer la QVT.

L'accord prévoit que la démarche de **diagnostic préalable** doit obligatoirement être accompagnée:

- **de l'analyse des données sociales** de l'entreprise, qui porte, par exemple, sur les caractéristiques des salariés, les conditions de travail, le taux d'absentéisme, le taux de rotation, les accidents du travail, les troubles musculo-squelettiques, les troubles psychosociaux;
- **de l'évaluation du bien-être des salariés au travail**, basée sur une enquête par questionnaire devant nécessairement aborder certaines caractéristiques du travail (la quantité de travail, la contrainte de temps, les éventuelles demandes contradictoires, la possibilité pour les salariés de prendre des décisions, d'avoir des marges de manœuvre, le niveau de soutien professionnel, etc.).

Les thèmes abordés par l'accord en matière d'amélioration de la QVT concernent des aspects variés de l'organisation du travail et de la préservation de la santé des salariés:

- la préservation de la santé et la sécurité au travail;
- le contenu du travail;
- la conciliation de la vie professionnelle avec la vie personnelle.

L'accord prévoit, en outre, que chaque entreprise au sein de la branche engage des démarches pour améliorer les conditions de travail :

- des plans d'actions basés sur la concertation et le dialogue ;
- des actions de prévention et de formation à la santé et à la sécurité ;
- une politique de prévention ;
- le développement des organisations et des postes de travail dans le respect des règles de santé et de sécurité du travail ;
- l'association du médecin du travail et des partenaires sociaux pour assurer une meilleure coordination dans ces domaines ;
- la sensibilisation des salariés concernant leur rôle pour participer à la QVT.

Une progression constante de la négociation au niveau des entreprises

Les acteurs du dialogue social en entreprise se sont quant à eux saisis pleinement de la question de la QVT. En effet, 1033 accords ou avenants ont été signés en 2019, contre 944 en 2017 et 891 en 2018, soit une augmentation de près de 10% depuis l'année dernière. Cette progression constante illustre bien l'intérêt des partenaires sociaux pour ce thème de négociation.

Taille des entreprises	Nombre d'entreprises	Effectif concerné par les accords
NC	163	NC
Inférieure à 11	2	11
Entre 11 et 20	4	61
Entre 21 et 50	30	1261
Entre 51 et 300	484	73 331
Entre 301 et 5000	344	332 588
Plus de 5000	20	228 717
Total	1033	635 969

Source: base de données D@CCORD NG.

Comme l'année précédente, les petites et très petites entreprises (TPE-PME) n'ont que très peu signé d'accords dont l'objet était la QVT. Peut-être faute de moyens humains ou organisationnels, ces questions sont souvent abordées marginalement lors des négociations annuelles obligatoires.

Ces accords peuvent pourtant avoir des effets positifs importants en matière de performance économique et sociale pour les entreprises de toutes tailles. Ils peuvent, par exemple, avoir des retombées positives en matière de recrutement dans les secteurs dans lesquels il est difficile d'attirer des salariés hautement qualifiés. Ils peuvent aussi permettre la baisse du taux de renouvellement du personnel des entreprises, favorisant ainsi le maintien et l'élévation des compétences. Enfin, on peut également apprécier les effets positifs des accords conclus à travers la satisfaction des clients lorsque le personnel est au contact du public.

C'est pourquoi il est pertinent pour les entreprises de s'approprier les démarches QVT, notamment sous l'angle de l'organisation du travail et de la participation des salariés. Comme le précise l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), la mise en place d'espaces de discussion qui facilitent l'échange autour du travail réel est une manière efficace d'adapter les démarches en faveur de la QVT aux spécificités des TPE et des PME.

Focus sur l'accord relatif à la motivation et au bien-être au sein du groupe PSA du 29 janvier 2020

L'accord du groupe PSA, signé par quatre organisations syndicales représentant 80% de salariés du groupe (CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO), porte sur le lien entre le bien-être au travail et la performance de l'entreprise par le prisme de la motivation des salariés.

L'accord prévoit d'aborder des aspects variés de l'organisation du travail et de ses conséquences sur la santé des salariés et sur la performance. Ainsi, des mesures sont prévues en matière de système de management des risques professionnels, d'audit sur les risques psychosociaux, de responsabilisation de l'ensemble des salariés formés en matière de prévention des risques et d'accompagnement des transformations. Cette approche globale permet d'éviter l'écueil des approches trop peu soucieuses des questions organisationnelles, pourtant centrales en matière de QVT.

L'expression des salariés du groupe est prévue au moyen de différents dispositifs permettant à la fois d'échanger sur des sujets du quotidien et sur l'organisation du travail. L'accord place le manager au centre du dispositif.

Enfin, des dispositions plus usuelles, mais utiles, sont présentes dans l'accord au sujet, notamment, du télétravail, du droit à la déconnexion, du bon usage des courriels, du don de jours, de la gestion des réunions, de la non-discrimination et de l'égalité professionnelle.

Quelques dispositions intéressantes de l'accord :

Le télétravail : le nombre de jours proposés aux salariés en travail à distance passe de 25 à 30 jours et la répartition des jours télétravaillés sur le mois plutôt que la semaine est désormais favorisée afin de faciliter la conciliation des temps de vie. La procédure permettant de bénéficier du télétravail a par ailleurs été simplifiée et le groupe proposera des formations aux managers pour mieux gérer une équipe à distance.

Les aidants familiaux : le groupe crée un statut « d'aidant familial » visant à reconnaître les contraintes des salariés aidants familiaux et à favoriser leur expression. Trois objectifs seront poursuivis, reconnaître l'impact de leur situation familiale sur leur bien-être au travail, accompagner ces salariés par l'information et le conseil de professionnels, et renforcer la protection des salariés en cas de dépendance lourde de la personne aidée. Les modalités de ce dispositif non-contraignant pour le groupe doivent toutefois être négociées avec les partenaires sociaux.

Les alertes liées au travail : dispositif visant à permettre aux salariés d'alerter par tout moyen leur hiérarchie sur tout problème organisationnel pouvant avoir un effet sur la santé des salariés. L'encadrement peut alors directement traiter le problème ou transmettre l'alerte aux équipes pluridisciplinaires et à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). L'objectif visé consiste à formuler et à traiter deux « alertes liées au travail » par unité de production et par mois.

Certification des lieux de vie : certification interne délivrée pour 3 ans à l'issue d'une campagne d'évaluation de l'ensemble des lieux de vie des sites du groupe à la suite d'un audit réalisé dans les 6 mois suivant la signature de l'accord. Ainsi, les sanitaires, les vestiaires, les locaux de restauration et les espaces de production ou encore les « aires modules » feront l'objet d'un audit « *au-delà même de la conformité aux seules règles d'hygiène et de sécurité* », suivi d'un plan d'action.

« Weather team report » : généralisation d'un dispositif visant à instaurer des échanges réguliers entre les salariés et la hiérarchie par le biais d'un système de notation par les salariés sur différents thèmes se rapportant au travail (espaces de travail, process, épanouissement, etc.) à l'aide de couleurs. Cette méthode a pour but de déboucher sur des plans d'actions concrets.

Évaluation globale annuelle des dispositions de l'accord : mise en œuvre d'une étude de perception (de type TNS Sofres ou Kantar) afin de déterminer l'effectivité et l'efficacité des mesures contenues dans l'accord.

8.2. LA NÉGOCIATION RELATIVE AU TÉLÉTRAVAIL

Rénové par la réforme du droit du travail de septembre 2017, le droit applicable au télétravail vise à faciliter son développement. Par ailleurs, le cadre légal applicable favorise désormais davantage la régulation collective du recours au télétravail.

Le télétravail peut ainsi être mis en place, non plus uniquement par le contrat de travail, mais par un accord collectif – ou à défaut par une charte élaborée par l'employeur – ou bien par un accord entre le salarié et l'employeur, formalisé selon le moyen qu'ils choisissent : il peut s'agir d'un courriel ou d'un avenant au contrat de travail, par exemple, ou de tout autre moyen.

En cas de mise en place par accord ou charte, le texte doit fixer les conditions de passage au télétravail (notamment en cas de pic de pollution faisant l'objet de mesures d'urgence par le préfet), les conditions de retour à une exécution du travail sans télétravail, les modalités d'acceptation des conditions de mise en œuvre du télétravail par le salarié, les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail et enfin la détermination des plages horaires pendant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié.

Désormais, en cas de refus par l'employeur d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail

dans les conditions prévues par l'accord collectif ou la charte, l'employeur doit motiver sa réponse.

Quelques statistiques sur le télétravail en France

Selon une étude du Groupe Malakoff Médéric Humanis⁽¹⁶⁾, enquête menée auprès d'un échantillon représentatif de la population active française salariée du secteur privé de 4 552 salariés :

- 36% déclarent avoir des difficultés à concilier le travail avec leurs autres engagements, une proportion en constante augmentation depuis 2010 (27%);
- parmi ces salariés, 47% déclarent souhaiter bénéficier d'horaires de travail plus souples et 25% d'avoir la possibilité de télétravailler.

Selon une étude de l'Insee publiée en 2019⁽¹⁷⁾, il convient de garder une certaine prudence quant aux effets bénéfiques du télétravail, notamment concernant le travail des cadres :

- les cadres pratiquant le télétravail deux jours ou plus par semaine travaillent en moyenne 43,0 heures par semaine, contre 42,4 heures pour les non-télétravailleurs;
- leurs horaires sont également plus atypiques (travail après 20 heures ou le samedi) et moins prévisibles;
- 79% des cadres en télétravail deux jours ou plus par semaine estiment que leur niveau de formation est suffisant et adapté contre 89% pour les autres salariés, même lorsque la situation de télétravail est couverte par un accord d'entreprise.

Enfin, selon une autre étude du Groupe Malakoff Médéric Humanis⁽¹⁸⁾ la possibilité de télétravailler reste cependant plébiscitée par les salariés du privé lorsqu'elle est pratiquée :

- 77% se déclarent satisfaits du télétravail de manière générale;
- 90% déclarent avoir une plus grande autonomie dans leur travail;
- 85% un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle et une fatigue moins importante.

La négociation au niveau de la branche

La mise en œuvre du télétravail a vocation à être organisée de manière collective et non pas individuelle. Au niveau de la branche, les partenaires sociaux peuvent s'accorder sur les grands principes et les méthodes de mise en œuvre. Le niveau de l'entreprise semble en pratique le plus approprié car l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche dans ce domaine. Cela permet sans doute de définir

16) Étude Ifop réalisée pour le Groupe Malakoff Médéric Humanis, 18 septembre 2019.

17) *L'Économie et la société à l'ère du numérique - Édition 2019*, Insee Références.

18) Étude Ifop réalisée pour le Groupe Malakoff Médéric Humanis, 19 février 2019.

l'organisation du travail la plus appropriée aux enjeux et contraintes propres à l'entreprise.

Focus sur l'accord de la branche de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 13 mars 2019 relatif à la QVT

La branche aborde le thème du télétravail à travers un accord relatif à la QVT dans un article consacré à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Elle souligne que cette conciliation vie professionnelle/vie personnelle suppose avant tout une gestion équilibrée des technologies de l'information et de la communication (TIC) et le droit à la déconnexion.

La branche rappelle le cadre légal applicable au télétravail. Elle reprend la définition légale du télétravail: « *Toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise est effectué par le salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* » et ajoute: « *Il s'agit d'un projet de changement organisationnel qui prend en compte les enjeux de la QVT, d'égalité professionnelle et de performance de l'entreprise* ».

La branche met en avant la nécessité d'un dialogue social au niveau de l'entreprise et préconise la mise en place du télétravail par un accord collectif ou à défaut une charte, qui doit être élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE). Elle précise que le projet de télétravail doit être construit en mode collaboratif, entre la direction, les représentants du personnel, le manager et les salariés.

La branche concilie le projet de télétravail avec les objectifs d'égalité professionnelle et d'inclusion en préconisant aux entreprises de:

- s'assurer que le télétravail est accessible à toutes et tous dans le cadre des contingences des métiers;
- analyser chacune des activités réelles de travail afin de repérer la part de l'activité qui pourrait être réalisée à distance. Cette approche permet de réfléchir collectivement au-delà des représentations des métiers caractérisés par de fortes exigences de présence au travail;
- faire du télétravail un levier pour l'égalité professionnelle s'il permet d'élargir la palette des métiers pour les femmes et les hommes en les rendant plus accessibles et attractifs, ou s'il facilite les parcours de tous les salariés par la mobilité fonctionnelle ou géographique et l'accès à des

- postes à responsabilité, ou encore s'il améliore les conditions de travail au travers, par exemple, de l'autonomie ou de la reconnaissance;
- s'assurer que les travailleurs en situation de handicap aient accès au télétravail comme les autres salariés.
 - Enfin, la branche rappelle que l'entreprise doit analyser attentivement les risques du télétravail en termes de surcharge de travail, d'isolement des salariés en télétravail, d'accès à l'information, de délitement du collectif, de perte du sentiment d'appartenance et de freins dans l'évolution professionnelle. Elle prévoit à ce titre que le nombre de jours de télétravail soit limité, mais laisse le choix aux entreprises de déterminer ce nombre.

Si certaines branches professionnelles se sont saisies de la thématique du télétravail par le prisme de la négociation sur la QVT en 2019, aucune n'en a fait un objet de négociation à part entière.

La négociation au niveau de l'entreprise en forte progression

Les entreprises, quant à elles, négocient de plus en plus d'accords permettant de l'encadrer : 259 accords ayant pour objet le télétravail ont été signés en 2017, 697 en 2018 et 911 en 2019, ce nombre ayant donc plus que triplé en 2 ans. Cette évolution met en évidence l'intérêt des entreprises à organiser collectivement le télétravail, traduisant à la fois l'intérêt des salariés pour une organisation du travail plus souple, permettant de mieux conjuguer les temps de vie, et l'intérêt des employeurs qui peuvent y voir un outil d'attractivité, de flexibilité et de motivation de leurs équipes.

Taille des entreprises	Nombre d'entreprises	Effectif concerné par les accords
NC	187	NC
Inférieure à 11	33	148
Entre 11 et 20	24	398
Entre 21 et 50	60	2131
Entre 51 et 300	307	45159
Entre 301 et 5000	294	290638
Plus de 5000	6	179193
Total	911	517667

Source : base de données D@CCORD NG.

Les entreprises qui ont le plus signé d'accords sur le télétravail en 2019 sont très majoritairement les PME et les entreprises de taille intermédiaire, ce qui peut s'expliquer par le nombre d'ores et déjà important de grandes entreprises ayant signé des accords sur ce thème au cours des années précédentes.

Focus sur l'accord télétravail du Crédit Lyonnais SA conclu le 11 décembre 2019

Cet accord, signé par l'ensemble des organisations syndicales (CFDT, FO et S.N.B) et qui est applicable depuis le 1^{er} janvier 2020, a étendu la possibilité de bénéficier du télétravail à l'ensemble des fonctions support de l'entreprise alors qu'elle était auparavant limitée selon des critères d'âges.

Cet élargissement est devenu une priorité des partenaires sociaux à la suite d'une enquête d'opinion interne nommée « indice d'engagement et de recommandation », menée en 2018 et qui a mis en évidence le souhait des salariés de pouvoir bénéficier de ce mode d'organisation.

L'accord prévoit deux modalités d'exercice du télétravail pouvant être choisies par le salarié en accord avec son manager :

- une formule fixe avec un jour de télétravail par semaine auquel peut être adjoint un autre jour en cas de grossesse ou de temps de trajet supérieur à 3 heures journalières ;
- une formule forfaitaire composée de 10 jours par trimestre pouvant être répartis en accord avec le manager, à condition de respecter un délai de prévenance minimum de 2 jours, sauf cas exceptionnels.

Certaines restrictions ont cependant été mises en œuvre afin de préserver les collectifs de travail :

- le salarié ne peut télétravailler deux jours consécutifs dans la même semaine ;
- l'exercice du télétravail suppose la présence sur site du collaborateur trois jours par semaine ;
- le jour télétravaillé ne peut être accolé au jour non travaillé dans le cadre d'un temps partiel.

Les situations exceptionnelles ou d'urgence comme les grèves des transports, les intempéries, les épisodes de pollution ou les pandémies – où le salarié peut être autorisé à télétravailler « avec l'accord formel et préalable de sa hiérarchie » – et les solutions spécifiques de télétravail qui peuvent être mises en place sur préconisation du médecin du travail sont exclues du dispositif.

Afin d'accompagner le travailleur dans cette nouvelle organisation du travail, plusieurs dispositifs sont prévus par l'accord :

- une définition des plages horaires pendant lesquelles le salarié est disponible afin de respecter les temps de vie ;
- le principe d'une évaluation annuelle de la charge et le rappel du principe de droit à la déconnexion en vigueur dans l'entreprise ;
- un appui informationnel sur les caractéristiques du télétravail, ainsi qu'un appui technique en matière d'outils de travail à distance.

8.3. LA NÉGOCIATION RELATIVE AU DROIT À LA DÉCONNEXION

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a introduit le droit à la déconnexion dans le code du travail (alinéa 7 de l'article L. 2242-17) en tant que thématique de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la QVT.

Il s'agit plus précisément de négocier sur *« les modalités de plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques »*. L'objectif d'une telle négociation a été prévu par le législateur : il s'agit d'assurer le respect des temps de repos et de congé, ainsi que de la vie personnelle et familiale.

À défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une charte définissant les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

Le droit à la déconnexion a donc vocation à faire l'objet d'une négociation au niveau de l'entreprise. C'est également un thème sur lequel l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche. Les accords de branche ont généralement pour objet de fixer un cadre général et les grands principes pour encourager les entreprises de la branche à mettre en œuvre le droit à la déconnexion.

Focus sur l'accord de la branche de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 13 mars 2019 relatif à la QVT

La branche aborde le thème du droit à la déconnexion dans un accord relatif à la QVT, dans un article consacré à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

La branche rappelle que les TIC n'ont pas vocation à être utilisées pendant les périodes de repos du salarié. Elle invite les entreprises à mettre en place un accord ou une charte pour assurer le droit à la déconnexion des salariés en dehors des horaires d'ouverture de l'entreprise ou pendant les périodes de repos. Elle précise que l'utilisation du droit à la déconnexion ne peut en aucun cas être prise en compte dans l'appréciation annuelle des compétences.

Enfin, l'accord incite les entreprises à mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation des salariés sur l'utilisation des TIC afin d'éviter les dysfonctionnements à propos de l'outil lui-même, des procédures liées à son usage ou de l'optimisation des capacités offertes par les ressources techniques.

La négociation au niveau de l'entreprise

Dans les entreprises, le droit à la déconnexion est un thème de négociation dont les partenaires sociaux se sont emparés depuis plusieurs années. Cela peut s'expliquer par l'essor de l'utilisation d'outils numériques par une proportion croissante de salariés, parfois connectés en permanence à leurs outils de travail.

Ainsi, alors même que la négociation d'un accord spécifique concernant le droit à la déconnexion n'était pas encore obligatoire, 932 accords d'entreprise ont été signés en 2017 et 743 en 2018.

On constate cependant un infléchissement du nombre d'accords conclus en 2019 avec seulement 353 accords ou avenants. Toutefois, cette baisse ne reflète pas la dynamique de négociation sur ce thème, car si le nombre d'accords consacrés exclusivement à la déconnexion diminue de manière significative et régulière, ce n'est en revanche pas le cas du nombre de stipulations portant sur ce thème au sein d'accords traitant de thématiques plus larges.

Ainsi, 932 accords contenaient des dispositions en faveur de la déconnexion en 2017, 1141 en 2018 et 1737 en 2019, soit une augmentation de 86% en 2 ans. Cette évolution montre que les entreprises s'emparent effectivement des thèmes liés à la déconnexion en les intégrant dans les accords portant sur des domaines plus larges.

Taille des entreprises	Nombre d'entreprises	Effectif concerné par les accords
NC	53	NC
Inférieure à 11	13	75
Entre 11 et 20	6	90
Entre 21 et 50	20	776
Entre 51 et 300	169	22 731
Entre 301 et 5 000	88	84 113
Plus de 5 000	4	73 997
Total	353	181 782

Source : base de données D@CCORD NG.

En outre, ce sont les PME qui ont signé le plus d'accords concernant la déconnexion en 2019. La faiblesse du nombre d'accords signés dans les TPE peut par ailleurs s'expliquer par la fréquence moins importante d'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) dans ces dernières, mais aussi par leur propension plus faible à signer des accords. Enfin, le nombre peu élevé d'accords dans les grandes entreprises pourrait en revanche s'expliquer par un plus grand nombre d'accords signés en 2017 et en 2018.

Focus sur l'étude de l'Institut du travail de l'Université de Strasbourg (Unistra) « Négocier la déconnexion : Analyse des accords déconnexion dans la région Grand Est », juillet 2019

Cette étude menée en 2018-2019 à la demande de la direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) Grand Est a été réalisée à partir d'une analyse d'accords d'entreprises portant sur le droit à la déconnexion. Elle avait pour objectif de mettre en évidence les pratiques réelles en matière de négociation sur ce thème et d'identifier les dispositifs mis en œuvre par les entreprises. L'analyse porte sur 149 accords de la région Grand Est et ne peut donc prétendre à l'exhaustivité ou à la représentativité mais elle permet d'identifier trois types d'engagement des signataires dans le processus de négociation.

Les « imitateurs » représentent 51% des accords analysés et ne comportent pas ou peu d'initiatives spécifiques à l'entreprise. Les accords correspondent le plus souvent à des modèles d'accords trouvés sur des sites internet et adaptés marginalement. Ce sont principalement des entreprises de moins de 250 salariés. Les mesures sont, dans leur grande majorité, des préconisations articulées autour :

- de la lutte contre la surcharge informationnelle liée à l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle ;
- de la lutte contre le stress lié à l'utilisation des outils numériques professionnels ;
- du droit à la déconnexion hors du temps de travail effectif.

Les « adaptateurs » représentent quant à eux 24% des accords. 44% sont des entreprises de taille intermédiaire et 53% sont des grandes entreprises. Si l'on retrouve la même typologie d'actions qu'au sein du groupe précédent, ces entreprises se démarquent par la réalisation d'une enquête permettant d'objectiver l'utilisation des outils et les caractéristiques de l'organisation, et ainsi d'adapter les mesures à la réalité de l'entreprise. De ce fait, des adaptations aux conditions de travail réel sont souvent constatées, comme :

- l'utilisation des outils numériques ou la tenue des réunions sur des plages horaires spécifiques au fonctionnement de chaque entreprise ;
- l'encadrement de l'utilisation des mails par des règles dont les modalités sont plus ou moins strictes, soit par l'envoi d'un message automatique au destinataire ou par la coupure automatique sur certaines plages horaires ;
- le suivi de la mise en œuvre des mesures par une commission dédiée, le CSE ou la CSSCT le cas échéant, notamment de manière quantitative par le biais d'un suivi informatique de données.

Enfin, les « innovateurs », qui représentent un quart des accords analysés sont à 46% des grandes entreprises et à 43% des entreprises de taille moyenne. Ces accords adaptent de manière significative les mesures mises

- en œuvre aux spécificités de l'entreprise et mettent en évidence des pratiques créatives en matière de déconnexion, comme par exemple :
- le blocage des serveurs sur des plages horaires de déconnexion totale;
 - l'accueil personnalisé des salariés sur les outils à utiliser dans le cadre de leur activité;
 - la fermeture automatique des lumières et des volets à des heures déterminées;
 - des diagnostics réguliers en matière de prévention des risques psychosociaux liés à l'utilisation des outils numériques;
 - la désignation d'un « correspondant droit à la déconnexion »;
 - des sanctions en cas de non-respect des règles liées à la déconnexion.

L'étude conclut que les accords analysés en matière de droit à la déconnexion et les dispositifs qui l'accompagnent n'explorent à ce jour que très peu l'efficacité des mesures mises en œuvre. Il apparaît pourtant essentiel de déterminer quels sont les effets positifs que peuvent avoir ces accords, que ce soit en matière de QVT au sens large, ou plus spécifiquement de préservation de la santé des salariés.

8.4. LES NÉGOCIATIONS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LA VIOLENCE MORALE

La lutte contre les discriminations est un thème discuté par les partenaires sociaux dans le cadre des accords égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, si les branches abordent cette question par le prisme des discriminations entre les femmes et les hommes, elles ne manquent pas de rappeler que toute forme de discrimination sur le fondement des critères mentionnés à l'article L. 1132-1 du-code du travail est prohibée. Le préambule des accords leur permet de présenter les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre toute forme de discrimination. La négociation sur ce thème porte essentiellement sur la sensibilisation des acteurs de l'entreprise, que ce soit par la formation du personnel chargé du recrutement (4 accords parmi les 5 accords examinés) ou par des actions de communication à destination des salariés (3 accords).

Les partenaires sociaux ont également traité de la thématique de la lutte contre le harcèlement, la violence morale et le sexisme dans certains accords, dont le cadre juridique a été renforcé en 2019.

A. La négociation relative à la lutte contre les discriminations

La majorité des branches rappelle leur attachement au respect des dispositions légales relatives à la lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi et aux différents stades de la relation de travail. Ce rappel de la législation est même systématique au sein des accords en matière d'égalité professionnelle entre les

femmes et les hommes, d'emploi des personnes en situation de handicap et d'emploi des jeunes et des séniors.

Nombre d'accords rappellent la liste des critères de discrimination mentionnés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Dès lors, certaines branches soulignent les enjeux de l'accord dès son préambule: susciter une prise de conscience des employeurs (branche du *notariat*) ou promouvoir, au sein des entreprises composant la branche professionnelle, l'égalité de traitement entre les salariés tout au long de leur vie professionnelle (branche des *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes*). Cette dernière branche ajoute que: «*La mixité, la diversité et l'égalité de traitement entre tous les salariés sont des facteurs d'enrichissement collectif et de cohésion sociale pour les salariés en même temps que des sources de progrès économique et social pour les entreprises*».

L'ensemble des accords portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes rappelle que le recrutement doit exclusivement reposer sur des critères objectifs, tels que les compétences, les aptitudes, les qualifications, les diplômes et les expériences professionnelles du candidat ou de la candidate. À ce titre, ces accords précisent que la rédaction des offres d'emploi doit être neutre et non discriminante.

Ainsi, les branches encouragent les entreprises à formaliser le processus de recrutement, notamment en prévoyant:

- la définition des procédures de recrutement;
- le recours à un curriculum vitae normalisé (branche du *tourisme social et familial*);
- la remise aux candidats reçus en entretien d'un document faisant état des droits et obligations respectives de l'employeur et du candidat en matière de recrutement (branche du *tourisme social et familial*);
- la production de réponses systématiques apportées aux candidats (branche des *industries de la transformation des volailles*).

Les branches des *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes et industries de la transformation des volailles* entendent préciser que l'accès à la formation professionnelle doit être ouvert indistinctement à tous les salariés, «*quel que soit le sexe, l'âge, le handicap, la catégorie professionnelle et quel que soit le niveau de formation préprofessionnelle*», et que les moyens de formation apportés à l'ensemble des salariés doivent être identiques. La branche des *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes* considère à cette fin que la formation qualifiante doit être privilégiée, notamment par les certificats de qualification professionnelle.

En outre, la majorité de ces accords encouragent les entreprises à former le personnel en charge du recrutement afin de les sensibiliser aux thèmes de l'égalité entre les femmes et les hommes, et de façon plus globale sur la non-discrimination. Pour la branche de *la librairie*, «*la recherche et la promotion d'une plus grande*

mixité dans les profils et parcours professionnels des salarié(e)s permet de mobiliser davantage de compétences et de potentiels». Elle précise ainsi que les actions de sensibilisation «*s’attachent notamment à identifier les sources de pratiques discriminantes et les enjeux économiques de l’égalité professionnelle*», et fait un renvoi au guide du ministère du Travail sur l’égalité femmes hommes à destination des TPE-PME pour faciliter ces actions.

Certains accords prévoient, en plus de la formation des recruteurs et managers, des actions de communication à l’égard des salariés afin de les sensibiliser à la lutte contre les discriminations (branche des *entreprises de l’industrie et des commerces en gros des viandes, industries de la transformation des volailles*).

Il convient enfin de noter l’engagement de la branche des *entreprises de l’industrie et des commerces en gros des viandes*, qui fournit en annexe de son accord relatif à la diversité et l’égalité professionnelle, une trame d’accord d’entreprise relatif à l’égalité professionnelle, un catalogue des mesures en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu’une charte de la diversité à reproduire dans chaque entreprise.

B. La lutte contre le harcèlement, la violence morale, le sexisme

Un cadre juridique renforcé

À la suite de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail, le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 est venu déterminer la liste des services et des autorités compétentes en matière de harcèlement sexuel, qui doit compléter les informations devant déjà faire l’objet d’un affichage dans l’entreprise.

Par ailleurs, un guide pratique et juridique sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail a été publié le 8 mars 2019. Il clarifie les droits et obligations de chacun sur la question spécifique du harcèlement sexuel en entreprise et propose des solutions concrètes aux multiples questions que se posent les victimes et les témoins de harcèlement sexuel et d’agissements sexistes, ou les employeurs lorsqu’ils sont confrontés à de telles situations.

Sur le plan international, portée par le contexte du mouvement #MeToo et la libération de la parole des victimes de violences sexuelles ou conjugales, la Conférence internationale du travail a adopté le 21 juin 2019 la Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

La violence et le harcèlement au travail y sont définis comme «*un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu’ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d’ordre physique, psychologique, sexuel ou économique*». La violence et le harcèlement fondés sur le genre s’entendent «*de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet*

disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel». Cette définition rejoint notamment celle qu'avaient élaborée les partenaires sociaux en France dans l'ANI sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010, étendu par arrêté du 23 juillet 2010.

Les partenaires sociaux ont également traité cette actualité en abordant le thème de la lutte contre le harcèlement, la violence morale et le sexisme dans certains accords conclus en 2019.

Au niveau de la branche

De nombreuses branches rappellent aux employeurs leur obligation de prévenir le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes. À cet égard, la branche *sociétés financières* rappelle aux entreprises la procédure de l'ANI du 26 mars 2010 qui vise à identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail, à sanctionner les auteurs et à protéger les victimes. Elle propose également aux employeurs de mettre en place une procédure d'alerte lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est repérée ou risque de se produire, ainsi qu'une procédure de médiation qui peut être déclenchée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause.

Au niveau de l'entreprise

Les entreprises se sont peu saisies de la lutte contre les discriminations et la violence morale comme objet de négociation à part entière. Ainsi, les accords ou avenants signés ayant pour objet la violence, les incivilités, le harcèlement ou le sexisme ont été au nombre de 29 en 2017, de 17 en 2018 et de 30 en 2019.

Taille des entreprises	Nombre d'entreprises	Effectif concerné par les accords
Inférieure à 11	0	0
Entre 11 et 20	0	0
Entre 21 et 50	0	0
Entre 51 et 300	11	1636
Entre 301 et 5000	14	16516
Plus de 5000	1	6000
Total	26	24152

Source: base de données D@CCORD NG.

En 2019, aucune entreprise de taille inférieure à 50 salariés n'a signé d'accord de ce type.

Plusieurs facteurs expliquent le faible niveau d'appropriation de ces thématiques de négociation par les acteurs du dialogue social. Une explication possible pourrait être l'abondance du cadre législatif en la matière, qu'il s'agisse du code civil, du code pénal ou du code du travail. Parallèlement, l'absence d'obligation légale de négociation n'incite pas les entreprises à mettre en œuvre ce type de démarche.

Pourtant, des démarches structurées en la matière (cf. *encadré infra focus sur l'accord Air France*) pourraient jouer un rôle décisif dans la mise en œuvre de dispositifs efficaces de prévention des risques en amont de leur survenance les réduisant ainsi à la source, au sens de l'obligation générale de santé et de sécurité de l'employeur (article L. 4121-1 et suivants du code du travail).

C'est dans ce souci que l'Organisation internationale du travail (OIT) a adopté la Convention n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail le 21 juin 2019.

La convention préconise notamment « *d'adopter et de mettre en œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement* » et « *d'identifier les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques* » (articles 9a et 9c de la convention).

La construction de démarches de prévention adaptées à l'entreprise dans le cadre du dialogue social apparaît donc aujourd'hui comme un enjeu majeur dont il est nécessaire de faire la promotion.

Focus sur l'accord Air France « La prévention des incivilités externes et l'accompagnement des personnels au sol » du 9 mars 2019

L'entreprise s'est engagée dans le cadre de la signature de l'accord sur la QVT des personnels au sol 2018-2021 du 1^{er} août 2018 à ouvrir des négociations sur la prévention des incivilités externes afin de « *prévenir ces comportements, améliorer les outils existants et mieux protéger les salariés* ».

L'accord est articulé autour de trois types d'actions : mesurer les risques d'incivilités, les prévenir, et enfin accompagner les salariés confrontés aux risques.

1) Mesurer les incivilités externes pour mieux les évaluer

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre une analyse sociologique en collaboration avec un prestataire externe sur le développement des incivilités, et, plus spécifiquement, de réaliser une analyse sur le terrain permettant d'améliorer les dispositifs de prévention. Ces analyses seront alimentées par des aspects quantitatifs objectivables du nombre d'incivilités, ainsi que des études qualitatives de perception des incivilités par les salariés. Ces études auront pour objectif d'identifier et de mettre en œuvre des plans d'actions afin de réduire les risques à la source.

2) Prévenir les risques d'incivilités

Afin de réduire au maximum les risques d'incivilités, l'entreprise s'engage à mettre en œuvre les quatre types d'actions suivantes :

- prendre en compte les incivilités dans les projets de changements et de réorganisations du travail, notamment par le biais d'un travail participatif avec les salariés alimenté en cas de besoin par le concours d'experts ;
- sensibiliser des clients à l'aide de moyens de communication comme des affiches, et dissuader les incivilités en renforçant le nombre de caméras de surveillance et la présence d'agents de sécurité lorsque la situation l'exige ;
- former les salariés en contact direct avec la clientèle à agir en amont de la survenance de comportements potentiellement agressifs et l'encadrement au soutien des salariés confrontés à ces situations ;
- sensibiliser et informer régulièrement au moyen de campagnes de sensibilisation et de communication (forums dédiés, campagnes, etc.).

3) Accompagner les salariés confrontés aux incivilités

Enfin, dans le cas de salariés confrontés à des incivilités, quatre autres types de dispositifs seront déployés afin d'accompagner les salariés :

- un accompagnement gradué et progressif en fonction de la situation et des conséquences engendrées par la situation (accompagnement par le référent incivilité [cf. *infra*], par la hiérarchie, médical ou psychologique et social, juridique, etc.);
- un accompagnement par le réseau des ressources humaines et une priorité de mobilité en cas d'inaptitude suite à un incident lié à une incivilité externe;
- un accompagnement juridique du salarié victime par la direction juridique et sociale en cas de plainte pénale déposée par le salarié et la constitution en partie civile de l'entreprise aux côtés du salarié victime;
- la mise en place d'un réseau de « référents incivilité » volontaires, formés à l'écoute et à la résolution de conflits, indépendants de toute hiérarchie et autonomes dans leurs actions afin d'aider les salariés victimes et de faire évoluer les dispositifs de prévention.

L'accord et son suivi se concrétisent également par la création d'un observatoire, composé de deux représentants par organisation syndicale signataire et de salariés experts sur le sujet, dont le but sera de « *veiller sur l'application de l'accord, travailler sur des modalités d'évolution des présents dispositifs et proposer des déclinaisons locales de l'observatoire* ».

8.5. LA NÉGOCIATION SUR LA PRÉVENTION DES EFFETS DE L'EXPOSITION À CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS EN 2019

La prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels se décline au niveau des branches, ainsi qu'au niveau des entreprises à travers trois dispositifs: les accords de branche, les référentiels professionnels de branche et les accords de prévention en entreprise. Si les branches se sont encore peu saisies des premiers, les entreprises ont parfois réussi à négocier des accords ambitieux et innovants.

Les dispositifs relatifs à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels

Au niveau de la branche	Accord de branche	<ul style="list-style-type: none"> comprend des thèmes obligatoires fixés par décret; détermine l'exposition à certains facteurs de risque, au-delà des seuils, en faisant référence aux postes, métiers, situations de travail et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées; si étendu, exonère les entreprises de 50 à 300 salariés de leur obligation de négocier un accord de prévention; 33 accords de branche conclus, de qualité inégale.
	Référentiel professionnel de branche	<ul style="list-style-type: none"> en l'absence d'accord de branche étendu, permet de définir les postes, métiers ou situations de travail exposés à certains facteurs de risque; élaboration à l'initiative d'une organisation professionnelle, avec le plus souvent une démarche paritaire; 19 référentiels homologués par le ministère du Travail et de la Santé, couvrant près de 2 millions de salariés travaillant dans des TPE.
Reprise	Accord de prévention	<ul style="list-style-type: none"> obligation de négocier pour les entreprises employant au moins 25% de salariés déclarés exposés au titre du compte professionnel de prévention (C2P) ou ayant un indice de sinistralité supérieur à 0,25; diagnostic des expositions aux dix facteurs de risques et des mesures de prévention; liste de thèmes obligatoires (D. 4162-3 du code du travail); dépôt de l'accord conclu pour 3 ans auprès des Direccte; à défaut d'accord, mise en place d'un plan d'action; le non-respect de cette obligation entraîne une pénalité (1 % de la masse salariale).

Source: ministère du Travail (DGT).

A. Un thème de négociation qui demeure marginal au sein des branches

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 9 novembre 2010, 33 accords de branche relatifs à la prévention de la pénibilité ont été transmis à la direction générale du travail (DGT), dont deux nouveaux accords signés en 2019 dans la branche *du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* et dans la branche *des transports routiers*.

Les accords négociés au sein des branches doivent permettre de fixer des lignes directrices en matière de prévention et d'inciter les employeurs à évaluer et déclarer les expositions de leurs travailleurs aux facteurs de risques professionnels⁽¹⁹⁾.

En outre, l'article D. 4163-3 du code du travail prévoit que les accords de branche mettent à disposition des employeurs des outils pédagogiques et adaptés qui permettent d'identifier les postes, métiers ou situations de travail exposés à certains facteurs de risques au-delà des seuils.

Dans son avenant 77 relatif à la prévention de la pénibilité, signé le 12 juin 2019, la *branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* a négocié un accord complet, portant sur les huit thèmes prévus par le code du travail. Néanmoins, il s'agit d'un accord de méthode visant à outiller les entreprises de la branche, avec des actions à mettre en œuvre en fonction de leur situation. Ce type d'accord ne permet pas de présenter un diagnostic des situations de pénibilité constatées dans ce secteur. Ils identifient cependant les principaux facteurs de risques auxquels peuvent être exposés les salariés de la branche.

B. Les référentiels professionnels de branche, un outil pédagogique de prévention qui reste à développer

Depuis le début du dispositif, 19 référentiels ont été homologués par le ministère du travail et le ministère en charge de la sécurité sociale, dont trois nouveaux en 2019. Près de deux millions de salariés sont désormais couverts par ce dispositif.

Liste des référentiels homologués

Branches professionnelles	Date d'homologation par arrêté	Nombre de salariés couverts	Démarche paritaire / information des OS ¹ / référentiel unilatéral
Pâtisserie	21/11/2019	20 000	Démarche paritaire
Métiers de l'esthétique	05/02/2019	32 000	Démarche paritaire
Travaux publics	05/02/2019	230 000	Unilatéral
Cabinets dentaires	18/07/2018	43 000	Démarche paritaire
Charcutiers-traiteurs	18/07/2018	18 000	Démarche paritaire
Établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	12/04/2018	700 000	Démarche paritaire
Vente à distance	02/05/2017	30 000	Information des OS
Coiffure	02/05/2017	95 000	Démarche paritaire
Équipements sportifs	02/05/2017	45 000	Information des OS
Entreprises de la beauté	02/05/2017	55 000	Démarche paritaire
Aide à domicile	02/05/2017	250 000	Information des OS
Désinfection, désinsectisation et dératisation	02/05/2017	6 000	Information des OS
Équipements thermiques	02/05/2017	30 000	Information des OS
Eau et assainissement	02/05/2017	27 000	Information des OS

19) Définis à l'article L. 4161-1 du code du travail, les facteurs de risques professionnels sont : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux, les températures extrêmes, le bruit, le travail de nuit, le travail répétitif, et le travail en équipes successives alternantes.

Branches professionnelles	Date d'homologation par arrêté	Nombre de salariés couverts	Démarche paritaire / information des OS* / référentiel unilatéral
Paysagistes	02/05/2017	65 000	Information des OS
Machinisme agricole	30/11/2016	80 000	Démarche paritaire
Négoce de bois et matériaux de construction	30/11/2016	80 000	Information des OS lors du référentiel en 2016 puis signature d'un accord en 2018
Commerce de gros et international	30/11/2016	100 000	Informations des OS
Poissonniers-écaillers (structures traditionnelles)	30/11/2016	5 000	Information aux OS

* OS : Organisations syndicales.

Source : ministère du Travail (DGT).

L'exemple du référentiel de la pâtisserie: une démarche paritaire au service de la prévention

Le référentiel de la branche de *la pâtisserie* a été homologué par un arrêté du 21 novembre 2019. Ce référentiel a été déposé par la Confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers confiseurs glaciers traiteurs, organisation professionnelle représentative de la branche.

Les caractéristiques de la branche

Cette branche compte 3800 entreprises pour environ 20000 salariés répartis en trois grandes catégories: les métiers de la production, de la vente et ceux du transport et de la livraison.

Plus de 77% des entreprises de la branche sont des TPE-PME ayant moins de 20 salariés.

Une méthodologie d'élaboration robuste s'inscrivant dans une démarche paritaire

Le diagnostic des expositions aux dix facteurs de risque et l'élaboration d'un référentiel ont été réalisés par le cabinet Didacthem auprès de sept entreprises, avec plus d'une centaine d'observations de salariés en situation de travail.

L'expertise réalisée a permis d'identifier quatre grandes activités caractéristiques des métiers de la branche: le traiteur-cuisinier/pâtisier, le traiteur-serveur/maître d'hôtel, le traiteur-plongeur, le traiteur-logisticien.

Pour chacune de ces activités, les tâches courantes réalisées pouvant potentiellement exposer le salarié à un ou plusieurs facteurs de risques sont synthétisées sous forme de fiche technique. Pour chacune de ces tâches, le référentiel préconise des mesures de prévention permettant de réduire l'exposition. Lors de la commission paritaire du 18 janvier 2018, les partenaires sociaux ont validé ce référentiel.

Une cartographie détaillée des situations type d'exposition

Une cartographie détaillée des situations type d'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques est ainsi établie. L'impact des mesures de protection individuelle collective et organisationnelle est également mesuré.

Après prise en compte de ces mesures de protection, aucune situation d'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, entrant dans le champ du C2P et au-delà des seuils, n'a été relevée.

Toutefois, une exposition significative aux postures pénibles a été constatée sans toutefois franchir les seuils « volontaires » que recense le référentiel, après prise en compte de mesures de prévention, pour les activités de traiteur-plongeur. Ainsi, si cette exposition n'est pas génératrice de droits au titre du compte professionnel de prévention, le référentiel alerte sur la nécessité de mettre en place des mesures de prévention pour les réduire.

Il s'agit donc d'un document pédagogique et exploitable par l'employeur

La synthèse du diagnostic se présente sous la forme d'un tableau de cotation des emplois repères, sur la base de codes couleurs d'ores et déjà exploités par certains référentiels qui ont été soumis à l'examen du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) et homologués, permettant ainsi de faciliter la lecture des résultats observés pour un employeur qui se saisit du référentiel.

C. Au sein des entreprises, une obligation de négocier qui permet dans une certaine mesure la conclusion d'accords de prévention ambitieux

Un nombre de textes relatifs à la pénibilité en légère augmentation

Depuis la loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les entreprises d'au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, ont l'obligation de négocier un accord de prévention si elles remplissent l'un des deux critères suivants :

- 25% de leur effectif est exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (seuil en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018, il était auparavant fixé à 50%);
- Avoir un indice de sinistralité supérieur à 0,25 (en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019, suite à l'adoption de l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017).

Les entreprises de 50 à 300 salariés sont dispensées de cette obligation si elles sont couvertes par un accord de branche étendu.

À défaut d'accord, les entreprises concernées par cette obligation élaborent des plans d'action.

En cas de manquement à cette obligation, les entreprises encourrent 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 risques, au-delà des seuils définis à l'article D. 4163-2 du code du travail.

Depuis le début du dispositif, près de 800 textes relatifs à la pénibilité (accords, avenants, plans d'action) ont été élaborés par les entreprises. En 2019, 115 accords de prévention ont été conclus en entreprise, soit 14 de plus qu'en 2018.

La forte augmentation du nombre d'accords à partir de 2017 s'explique par la modification du seuil relatif à la proportion de salariés déclarés exposés déclenchant l'obligation de négocier un accord. Ce seuil est en effet passé de 50 à 25 %, touchant ainsi plus d'entreprises. L'introduction d'un nouveau critère basé sur un indice de sinistralité n'a pas encore eu beaucoup d'impact sur l'évolution du nombre de textes. Cependant, cette évolution étant entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019, il existe un décalage entre le moment où les entreprises concernées ont été informées de leur obligation de négocier et le moment où un accord de prévention est effectivement conclu.

Évolution du nombre de textes relatifs à la pénibilité de 2014 à 2019

Nombre de textes relatifs à la pénibilité	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Cumul
Accord et avenant	97	81	66	63	101	115	523
Plan d'action	72	54	35	30	20	29	240
Sous total	169	135	101	93	121	144	763
Autres (dont désaccord, dénonciation, adhésion)	7	4	4	4	8	4	31
Total	176	139	105	112	129	148	809

Source: base de données D@ccord NG.

Des accords de prévention parfois ambitieux et porteurs d'actions concrètes

Ces accords de prévention se basent sur un diagnostic des situations de travail repérées au sein de l'entreprise et s'accompagnent d'actions et de mesures qui sont assorties d'indicateurs de résultats. En outre, ils doivent traiter obligatoirement d'au moins quatre thématiques, dont au moins deux parmi les thèmes suivants :

- la réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés ci-dessus ;
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- la réduction des expositions aux facteurs mentionnés ci-dessus.

Ainsi qu'au moins deux thèmes parmi les thématiques ci-dessous :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- le développement des compétences et des qualifications ;
- l'aménagement des fins de carrière ;
- le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés ci-dessus.

Si la grande majorité des accords conclus en 2019 respectent ce cadre légal, certains accords se montrent parfois plus ambitieux et proposent des actions concrètes, avec des indicateurs de suivi et de résultats faciles à mettre en place.

Par exemple, pour les thématiques liées à l'aménagement des fins de carrière et au maintien en activité des salariés exposés, certains accords proposent :

- des entretiens avec les services de santé pour les salariés ayant plus de 55 ans (accord de l'entreprise Martinet);
- un suivi du taux d'absentéisme au sein de l'entreprise (accord de l'entreprise Martinet);
- une priorité donnée aux salariés exposés pour l'accès à des actions de formation et aux bilans de compétences (accord Sophartex);
- un passage à temps partiel favorisé pour les salariés de plus de 55 ans (accord Herta);
- la diffusion aux employés des informations sur les dispositifs en matière de retraite notamment celui prévu par le C2P (accord Scapalsace);
- la mise en place des actions de tutorat pour les salariés volontaires (accord Arcade Assistance) ou des binômes junior/senior, contrat à durée indéterminée (CDI)/intérimaire (accord Hôpital Saint Camille).

D'un point de vue organisationnel, certains accords insistent sur la mobilisation du management pour prévenir l'exposition aux facteurs de risque, en mettant en place des « réunions de dysfonctionnement », afin de faciliter les échanges et les remontées d'information, tout en favorisant le dialogue. Une telle démarche est ainsi poursuivie au sein des établissements Biscotte Pasquier.

Concernant les thèmes liés à la réduction, à l'exposition ou à la polyexposition aux facteurs de risques, ainsi qu'à l'adaptation et l'aménagement des postes de travail, certains accords proposent :

- d'instaurer un temps d'échauffement et de réveil musculaire (accords des établissements France Boissons, accord Maison Johanès Boubée);
- de mettre en place des partenariats avec des écoles d'ostéopathie (accord Arcade Assistance, accord Geodis Calberson Lille Europe);
- de tester des innovations pour l'amélioration des conditions de travail comme des diables électriques ou des exosquelettes (accord des établissements France Boissons);
- de recourir aux services d'un ergonome ou d'inclure des clauses ergonomiques dans leur cahier des charges (accord Biscotte Pasquier, accord Scapalsace);
- de sensibiliser le personnel aux rythmes biologiques, au travers de campagnes d'information : campagne travail dans le froid, campagne nutrition, etc. (accord Scapalsace).

Par ailleurs, certains accords font le lien entre pénibilité et bien-être au travail : ainsi l'accord de la société Gâtine Viandes, qui œuvre dans le secteur de la transformation et conservation de la viande de boucherie, prévoit la mise en place d'une commission pénibilité et bien-être au travail. Cette commission aura pour

mission de mener des projets solidaires, d'analyser et de rechercher des solutions en matière de prévention de l'exposition à des facteurs de risque et de trouver des solutions pour adapter les postes et plans de travail. Cette commission sera composée de l'employeur, des délégués syndicaux, des membres de la CSSCT du CSE, de l'animateur sécurité de l'entreprise et de l'infirmière et se réunira trois fois par an.

En outre, certains accords se basent sur leur référentiel de branche pour mettre en place des mesures de réduction de l'exposition aux facteurs de risque, en s'adaptant au contexte de l'entreprise (l'accord de la société Arcade Assistance, dans le secteur de l'aide à domicile, s'inscrit dans cette démarche).

Focus sur l'accord MerAlliance Armoric, entreprise de transformation des poissons et crustacés

Cette entreprise spécialiste de la transformation des poissons et des crustacés compte 350 salariés répartis au sein de deux établissements, à Quimper et à Landivisiau.

L'accord conclu par cette entreprise porte sur l'intégralité des thèmes mentionnés à l'article D. 4162-3 du code du travail.

Le diagnostic réalisé par l'entreprise a permis d'identifier que près de 53% des salariés sont exposés à des facteurs de risque. Face à ce constat, l'accord négocié est complet et très opérationnel : des actions concrètes sont synthétisées au sein d'un tableau, puis détaillées plus loin et les indicateurs de suivi sont clairs et facilement vérifiables.

Les actions sont ainsi facilement identifiables et devraient être rapidement déclinées au niveau de l'entreprise. Parmi ces actions figurent :

- la mise en place d'une polyvalence active pour diversifier les sollicitations biomécaniques des collaborateurs, afin de réduire les polyexpositions ;
- le développement de la formation prévention des risques liée à l'activité physique afin de limiter les troubles musculo-squelettiques ;
- l'alternance des horaires, le roulement mensuel des équipes pour le travail de nuit ou le travail en équipes successives alternantes ;
- des activités de réveil musculaire, du shiatsu et le développement de la méthode japonaise des 5S⁽²⁰⁾ dans tous les ateliers ;
- la mise en place d'un comité risques psychosociaux ;
- la dispense de travail le samedi pour les salariés de plus de 55 ans ;
- la collaboration avec Cap emploi et les services de santé au travail pour aménager les postes de travail lors du retour en entreprise d'une personne revenant d'une absence longue durée, d'une personne inapte ou en situation de handicap.

20) 5S : les cinq opérations de base indispensables pour rationaliser les tâches : *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* (débarrasser, ranger, nettoyer, standardiser, éduquer et discipliner).

8.6. LA NÉGOCIATION SUR LE MAINTIEN EN EMPLOI DES SENIORS

Les réflexions sur le maintien en emploi des seniors se sont intensifiées à partir des années 2000 avec le changement de paradigme entraîné par la fin du système de préretraite. Les seniors sont alors incités à se maintenir au sein de l'entreprise jusqu'à leur départ effectif à la retraite.

Plusieurs dispositifs ont été mis en place puis abandonnés faute d'avoir prouvé leur réelle efficacité, comme la contribution Delalande (1987-2008) qui prévoyait la taxation des licenciements de salariés de plus de 50 ans en CDI. Le dispositif a eu pour effet contreproductif de provoquer des licenciements avant les 50 ans du salarié et une réticence à l'embauche des seniors.

Plusieurs obligations en matière de négociation se sont également succédées :

- en 2003, l'obligation de négocier sur l'emploi des salariés âgés au niveau des branches et des entreprises;
- en 2008, la création par la loi de financement de la sécurité sociale de sanctions financières en cas d'absence d'accord ou de plan d'action sur le maintien en emploi des seniors;
- en 2014, la mise en place du contrat de génération qui prévoyait une aide financière à l'embauche pour les PME et une obligation de négocier. Son bilan a cependant été jugé insuffisant et le dispositif a été abandonné en 2018.

Les ordonnances de septembre 2017 ont supprimé ces obligations et n'ont retenu que l'obligation générale de négocier sur la pénibilité, les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les branches et pour les entreprises de plus de 300 salariés. Cette négociation peut porter sur l'emploi, les conditions de travail des salariés âgés, ainsi que sur la transmission des savoirs et compétences (article L. 2242-21 du code du travail).

L'analyse d'un échantillon d'une soixantaine d'accords d'entreprise et de branche entre 2017 et 2019 a permis de montrer que les mesures prises concernent essentiellement **l'aménagement du temps de travail** à travers :

- des réductions du temps de travail pour les salariés, seniors ou non, atteints de maladies chroniques ou en reprise du travail. Ces dispositions peuvent être compensées par un maintien du salaire initial ou sa diminution progressive si la réduction du temps de travail est pérenne. Une mesure de maintien des cotisations retraite employeur et salarié à taux plein est parfois prévue. Parmi les accords consultés, citons Sud-Est Assainissement, la clinique Pasteur ou la convention collective de l'aide à domicile;
- des aménagements plus souples du temps de travail : travail sur 4 jours à plein temps au lieu de 5, comme mis en place par accord dans une entreprise d'agroalimentaire;
- l'octroi de jours de congé supplémentaires à partir d'un seuil d'âge. Par exemple, l'accord d'entreprise du Plaza Athénée prévoit, pour le personnel

d'entretien, l'octroi d'une journée de réduction du temps de travail toutes les 2 semaines pour un contrat de travail à temps plein, ou proratisé pour un temps partiel, à partir de 61 ans. Certaines entreprises prévoient l'octroi de jours de repos supplémentaires en fonction de la pénibilité liée aux postes occupés par le salarié durant sa carrière.

D'autres modalités issues d'accords d'entreprise portent sur des **changements d'organisation du travail** en faveur des seniors :

- Afin de diminuer la pénibilité du travail, certains accords d'entreprise prévoient de donner la priorité aux seniors pour le passage à des horaires de jour ou pour la sortie du travail alternant (Fiducial, clinique Pasteur, Lesieur).
- L'accord d'entreprise du Plaza Athénée prévoit la diminution de la charge de travail pour le personnel d'entretien de plus de 50 ans (passage de 14 à 13 chambres dans la journée).
- Certaines entreprises mettent en place des priorités aux seniors pour les aménagements de poste :
 - à travers des systèmes de points quantifiant la pénibilité tout au long de la carrière, les expositions, le handicap ou les maladies (accord d'entreprise, Socorail);
 - ou de manière systématique au-dessus d'un âge donné (accord d'entreprise, clinique Pasteur).

D'autres mesures d'information ont aussi été mises en place :

- entretiens obligatoires à 45, 50 ou 55 ans entre l'employeur (manager, direction des ressources humaines, direction) et le salarié au sujet de la pénibilité ou du maintien en emploi⁽²¹⁾;
- visite médicale annuelle renforcée avec le médecin du travail à partir de 55 ans⁽²²⁾;
- séances d'informations collectives en faisant appel à un prestataire ou à la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat)⁽²³⁾.

Enfin, le maintien en emploi des seniors passant par la prévention de l'usure professionnelle et la diversification des parcours et trajectoires professionnels, les négociations sur la GPEC tiennent un rôle important dans ce domaine. À titre d'exemple, l'accord collectif du 4 juillet 2019 sur la formation professionnelle, le développement des compétences et des qualifications de la branche des *industries pharmaceutiques* fixe **une obligation de négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels** pour les entreprises où sont constituées des sections syndicales, dans les entreprises et les groupes d'au moins 300 salariés ou dans les entreprises et groupe d'entreprises à dimension communautaire.

21) Arcade Assistance Services.

22) Protocole d'accord relatif à l'emploi des seniors et à la gestion des secondes parties de carrière de la société Sogiphar.

23) Association pour la promotion des personnes sourdes, aveugles et sourdes aveugles (APSA), plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité du 1^{er} janvier.

Ces négociations devront notamment porter sur :

- la mise en place d'un dispositif de GPEC et les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées (notamment *via* l'abondement du compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience [VAE] et les bilans de compétences);
- les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise (en particulier les catégories de salariés et d'emplois prioritaires).

9. LA NÉGOCIATION SUR L'APPRENTISSAGE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2019

180 accords de branche ont été conclus en 2019 dans le domaine de la formation professionnelle et de l'apprentissage, 175 accords de branche avaient été conclus en ce domaine en 2017.

L'année 2019 a été marquée par la mise en place de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui se traduit par la publication de plusieurs mesures réglementaires précisant l'application de la loi.

Dans ce contexte, les accords de branche, conclus en 2019, se sont alignés sur les nouvelles dispositions issues de cette loi. De nombreux dispositifs de formation professionnelle existants ont connu des changements considérables : pour certains, leurs modalités ont été modifiées ou complétées, comme le plan de développement des compétences ou le compte personnel de formation (CPF); d'autres ont été abrogés, comme la période de professionnalisation; certains, au contraire, ont vu le jour comme la promotion ou la reconversion par alternance. La volonté des partenaires sociaux, voire la nécessité à laquelle ils font face, de mettre à jour les instruments du maintien et du développement des compétences professionnelles a donné lieu à la conclusion ou à l'actualisation de nombreux accords collectifs.

Par ailleurs, suite à la transformation du paysage des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), les branches ont été appelées à négocier dans le but de constituer des opérateurs des compétences (OPCO); d'autres ont conclu des accords de désignation des OPCO postérieurement à la création de ces derniers. Ceci a considérablement contribué à l'augmentation du volume des accords dans l'année.

Les thèmes traités en 2019 abordent l'ensemble des aspects de la formation professionnelle.

9.1. L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage relève de la formation initiale. 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 objet 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).

Dans le contexte de la loi du 5 septembre 2018 précitée, les branches ont vu leur rôle dans le champ de l'apprentissage se renforcer. Les accords ont porté sur les sujets suivants :

- la définition des coûts des contrats : ce sont désormais les branches qui définissent, titre par titre, le coût du contrat qui sera pris en charge par l'OPCO en fonction des recommandations de France compétences ;
- les objectifs quantitatifs et qualitatifs des branches visant le développement de la politique d'alternance ;
- les modalités de mise en place du contrat d'apprentissage et les niveaux de rémunération des apprentis ;
- l'objet du contrat d'apprentissage, les publics visés, les modalités de déroulement du contrat et les conditions de sa mise en œuvre, sa nature (CDI ou CDD), la durée et les modalités d'organisation de la formation des apprentis ;
- le choix, le rôle et les missions du maître d'apprentissage, ainsi que le nombre d'apprentis pouvant être simultanément suivis par ce dernier, la formation du maître d'apprentissage et les conditions de prise en charge des frais de sa formation, les éléments de reconnaissance de l'exercice de la fonction tutorale (certains accords prévoient à cet égard une charge de travail adaptée ainsi qu'une indemnité pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage) ;
- les modalités de la mise en place des dispositifs de préparation à l'alternance, financés par l'État dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences ;
- les modalités de la réalisation d'une partie du contrat à l'étranger avec une durée possible allant de 4 semaines à 1 an (une période de mobilité supérieure à 4 semaines nécessitant la mise en place de la convention tripartite entre le centre de formation, le titulaire du contrat et l'entreprise d'accueil) ;
- le financement de l'apprentissage : l'incitation faite aux entreprises de verser leur taxe d'apprentissage à l'organisme collecteur de la branche, les modalités d'utilisation de la taxe d'apprentissage et d'affectation d'une partie des fonds de la formation professionnelle continue aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- la classification des emplois tenus par les titulaires des contrats d'apprentissage.

Le déploiement de la politique d'apprentissage s'opère également à travers la création d'un réseau des centres de formation d'apprentis (CFA) – partenaires des professions – dans ce cadre, les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) lancent des appels à candidature et procèdent à la présélection des CFA qui sont

ensuite reçus par les branches. Les CFA retenus bénéficient des subventions servant à financer l'achat des équipements nécessaires à la préparation aux diplômes et aux titres professionnels.

De ce fait, en 2019, certaines branches ont conclu des accords qui portent sur ces partenariats, à savoir :

- les listes des CFA retenus ;
- l'organisation du partenariat *via* la signature de la convention reprenant les objectifs généraux, les engagements réciproques et les modalités de la relation le suivi de la convention par la CPNE.

A. 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 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Il alterne périodes de formation et exercice d'une activité en entreprise. Il est en principe d'une durée comprise entre 6 et 12 mois, mais cette durée peut toutefois être prolongée jusqu'à 24 mois, voire 36 mois pour certains publics.

Les accords relatifs aux contrats de professionnalisation conclus en 2019 portent sur les points suivants :

- la finalité du contrat de professionnalisation relative à l'insertion ou la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- la nécessité d'employer au moins 5% de son effectif en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage et de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise, le non-respect de cette règle donne lieu à l'assujettissement à la taxe d'apprentissage ;
- l'objet des contrats de professionnalisation, les principes de mise en œuvre et les modalités d'articulation entre les enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées ;
- les publics éligibles : les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans et les publics prioritaires ;
- la nature des qualifications visées et les formations prioritaires ;
- la classification des emplois tenus par les titulaires des contrats de professionnalisation ;
- les modalités et les conditions de mise en œuvre des contrats : CDD ou CDI, durée du contrat, conditions de renouvellement des contrats de professionnalisation à durée déterminée ;
- les modalités d'exécution, du renouvellement et de la rupture du contrat et les engagements réciproques de l'employeur et du salarié ;
- la durée du contrat qui est généralement fixée entre 6 et 12 mois, mais également les caractéristiques des publics et des certifications pour lesquels la durée du

- contrat peut être allongée jusqu'à 24 mois (prérogative des branches en vertu de l'article L. 6325-12 du code du travail) ou jusqu'à 36 mois, ainsi que l'attribution de la prime de fidélité au titulaire, lorsqu'il signe un CDI à l'issue du contrat de professionnalisation ;
- la proportion de la durée des enseignements généraux dans la durée totale de l'action de professionnalisation ;
 - le tutorat : la désignation du tuteur, sa formation, ses missions et la prise en charge par l'OPCO des dépenses liées au tutorat ;
 - l'utilisation des fonds conventionnels pour la prise en charge du différentiel du coût pédagogique non pris en charge par l'OPCO ;
 - la rémunération des titulaires du contrat, variable en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de qualification précédemment acquis ;
 - les modalités de prise en charge par les OPCO des coûts des formations selon leur nature ;
 - la définition des certifications pour lesquels la durée des enseignements généraux peut être portée au-delà de 25% de la durée totale de l'action de professionnalisation.

B. La reconversion ou promotion par alternance (Pro A)

La loi du 5 septembre 2018 a également créé un nouveau dispositif qui s'adresse à tout salarié, qu'il soit titulaire d'un contrat à durée indéterminée, déterminée ou d'un contrat unique d'insertion, qu'il exerce son contrat à temps plein ou qu'il soit en activité partielle. La seule condition pour pouvoir en bénéficier est de ne pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence. Il s'agit d'un dispositif de promotion ou de reconversion par alternance, accessible par des actions de formation ou de VAE. Les actions de formation dans le cadre de la Pro A associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi du 5 septembre 2018 précitée est venue préciser les modalités de la mise en œuvre de la Pro A. En effet, désormais, un accord étendu de branche définit la liste des certifications éligibles. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Ainsi, les accords conclus en 2019 qui ont traité du dispositif de la Pro A ont abordé les sujets suivants :

- l'objet de la promotion ou de la reconversion par alternance ;
- les publics éligibles, les salariés n'ayant pas atteint un niveau de la qualification correspondant au grade de la licence ;
- la durée de la formation qui doit être comprise entre 15% et 25% de la durée totale du dispositif, sans pour autant être inférieure à 150 heures ;

- les modalités de financement par l'OPCO, selon la décision du conseil d'administration, de tout ou une partie de frais pédagogiques, de transport, d'hébergement, de rémunération, de charges et d'autres frais annexes afférents au dispositif;
- la liste des certifications éligibles dont les métiers sont définis par la branche comme affectés par des critères de forte mutation de l'activité (technologies, réglementaire, etc.) et de risque d'obsolescence des compétences.

9.2. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

A. Les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle

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 d'orientation et de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétence 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 (OPMQ) et de définir des priorités de formation.

Les accords relatifs aux CPNEFP portent sur leur constitution, leur composition, les modes de désignation des représentants titulaires ou suppléants, la durée des mandats, les modalités de leur organisation et de leur fonctionnement, leurs attributions.

S'agissant des modalités d'organisation et de fonctionnement des CPNEFP, les accords traitent des sujets suivants: la durée des mandats, la présidence et la vice-présidence de la commission, le règlement intérieur, le secrétariat, la périodicité et l'organisation des réunions, les modalités d'établissement de l'ordre du jour des travaux, les modalités de délibération et de prise de décision, les modalités d'approbation des procès-verbaux, les autorisations d'absence accordées aux salariés pour participer aux réunions de la commission et les conditions d'indemnisation des membres de ladite commission pour leur frais de déplacement, d'hébergement et de restauration. Parmi les attributions de la CPNEFP, figurent notamment:

- la définition et de la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle, dont un des leviers les plus importants serait la promotion des métiers accessibles dans la branche;
- la réflexion et la mise en place de la politique de branche en matière d'abandonnement et du cofinancement du CPF;
- l'information et l'accompagnement des entreprises dans la mise en place de leur politique d'abandonnement du CPF;

- l'élaboration des projets interbranches, dont la création des certifications professionnelles interbranches;
- la recherche de solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi;
- la recherche de solutions en cas de licenciement économique pour faciliter le reclassement ou la reconversion professionnelle;
- l'étude de l'évolution de l'emploi tant sur le plan quantitatif que qualitatif sur la base des données collectées auprès de la branche;
- le regroupement de l'ensemble des données permettant d'établir un bilan d'actions de formation réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences;
- la détermination des orientations de la formation professionnelle de la branche en liaison avec l'évolution de l'emploi et la définition des objectifs et priorités en matière de formation professionnelle en termes de publics et de formations;
- l'orientation, le pilotage et le suivi des travaux des OPMQ;
- l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications ou de la situation comparée des hommes et des femmes en matière de formation professionnelle au regard des travaux des OPMQ;
- l'établissement de priorités de formation dans le cadre notamment des contrats de professionnalisation au regard des publics visés et la détermination des conditions de prise en charge des frais de formation;
- la définition de la politique de certification avec la possibilité de participer à des commissions paritaires consultatives, rattachées à des différents ministères afin d'émettre un avis sur les projets de création ou de modification des référentiels de titres ou diplômes professionnels;
- la définition des coûts pédagogiques des contrats d'apprentissage;
- la création, l'élaboration, la mise en place, le renouvellement ou la suppression de certificats de qualification professionnelle (CQP) et leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

B. Les certificats de qualification professionnelle

Les CQP sont des certifications 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, les CQP sont élaborés par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle et 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.

Les accords conclus en 2019 portent sur les points suivants :

- la définition d'une certification comme étant une reconnaissance d'une qualification professionnelle, créée et délivrée au sein d'une branche professionnelle, l'objet, les finalités des CQP, leur développement et leur valorisation dans un objectif de qualification professionnelle des salariés, de renforcement de l'employabilité et d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie, notamment, des contrats de professionnalisation ;
- les conditions d'obtention d'un CQP, soit à l'issue d'un parcours de formation, soit à travers la VAE ;
- les modalités de création d'un CQP par la CPNE sur la base d'un rapport d'opportunité, et la transmission d'un CQP créé à la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
- les modalités de la mise en place d'un CQP, conditionnée par l'élaboration d'un dossier pédagogique ;
- les modalités de révision, de renouvellement et de suppression des CQP par la CPNE ;
- les modalités d'un éventuel enregistrement d'un CQP au répertoire national des certifications professionnelles les référentiels d'activités, de compétences et de certification et l'enregistrement des CQP dans le RNCP et leur articulation avec d'autres certifications ;
- les publics éligibles qui sont les jeunes dans le cadre de la formation initiale, les salariés ou les demandeurs d'emploi ;
- les modalités de la mise en œuvre d'un CQP par des organisme de formation à travers l'agrément auprès du secrétariat de la CPNE suite à l'établissement des cahiers des charges pédagogiques ;
- l'organisation, le contenu, la durée de la formation et la modularisation des parcours de formation en blocs de compétences, les modalités d'évaluation des compétences, les conditions d'obtention et de délivrance des certificats et la composition, le rôle, les modalités de fonctionnement et le financement des jurys d'examens ou de VAE appelés à statuer sur la délivrance des CQP, les modalités de la validation partielle du certificat qui se traduit par la validation des blocs des compétences ;
- les conditions de prise en charge des frais de formation ou de VAE par l'opérateur des compétences ;
- le classement par niveau des CQP selon le cadre national des CNCP ;
- le positionnement des CQP dans les grilles des classifications professionnelles et, le cas échéant, le versement d'une prime lors de l'obtention du CQP.

C. Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications

L'anticipation des évolutions des métiers, des emplois et des compétences constitue une priorité pour les branches professionnelles dans l'accompagnement de leurs entreprises et de leurs salariés. L'élaboration des politiques de GPEC au niveau des entreprises doit pouvoir être anticipée et alimentée par des données

prospectives sur les besoins et les évolutions en emploi, en compétence et en formation.

Les ressources des OPCO peuvent être ainsi mobilisées pour le financement des dépenses des OPMQ destinés à mettre en œuvre les travaux prospectifs des branches en matière d'emploi et de compétences. 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 définit les conditions de mise en place d'un OPMQ et ses missions au sein des OPCO, ou *via* une structure distincte de l'OPCO.

Cet observatoire permet à chaque branche professionnelle d'adapter sa politique de formation sur la base d'études quantitatives et qualitatives sur les métiers et sur l'offre de formation. Les observatoires identifient les compétences « clés » de la branche et regroupent les savoirs associés aux métiers « en tension » et aux métiers « cœur de métiers et métiers stratégiques ». Certains observatoires sont communs à plusieurs branches sous l'égide d'un seul OPCO, on les appelle alors interbranches. D'autres sont spécifiques à une branche considérée.

Les accords conclus en 2019 ont porté sur :

- l'objet et les finalités des observatoires, leur organisation, leur modalité de gestion et de fonctionnement, les missions et leur financement ;
- les missions des observatoires, dont l'établissement des fiches métiers, la définition des passerelles de mobilité intersectorielle et interindustrielle, l'élaboration du compte rendu annuel qu'ils transmettent à la CPNEFP ;
- l'institution de comités paritaires de pilotage des travaux sous l'égide de la CPNEFP et les modalités de suivi de ces travaux ;
- la programmation d'études permettant notamment de mieux appréhender les réalités de l'emploi dans le cadre de négociations menées par ailleurs sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou sur la GPEC ;
- la publication, la communication et la diffusion des études et analyses faites par les observatoires ;
- la prise en compte des spécificités des différentes branches dans le cadre d'OPMQ interbranches.

D. L'entretien professionnel, le passeport formation, le bilan de compétences, la VAE, le conseil en évolution professionnelle

Les ANI relatifs à la formation professionnelle prévoient plusieurs moyens permettant l'évolution professionnelle des salariés : l'entretien professionnel, le conseil en évolution professionnelle (CEP), le passeport orientation-formation et la VAE. De la même manière, 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.

Les dispositions conventionnelles relatives à l'**entretien professionnel** l'ont défini comme une interaction consacrée à l'examen des perspectives d'évolution professionnelle, distincte de l'entretien annuel d'évaluation ou de l'entretien d'activité. L'entretien professionnel doit permettre le suivi du parcours professionnel au bout de 6 ans et de vérifier si, à l'issue de cette période, le salarié a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. Les accords ont stipulé au sujet de ses finalités, des bénéficiaires et des conditions pour en bénéficier, de son contenu, de l'information des salariés sur le conseil en évolution professionnelle et des modalités d'accès à leurs comptes professionnels de formation (CPF). Les accords ont également porté sur des modalités d'organisation de l'entretien professionnel, définies par le chef d'entreprise; de sa mise en œuvre, de son déroulement et de la périodicité des entretiens; des modalités d'appréciation des parcours professionnels, de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié tous les 6 ans; des supports de branche, élaborés par la CPNEFP et mis à la disposition des entreprises pour mener à bien ces entretiens (guide de l'entretien professionnel); de la formation de l'encadrement à la conduite des entretiens, à la formalisation des conclusions des entretiens, à l'information des salariés sur l'existence des entretiens professionnels; sur leurs conditions de préparation et de déroulement; sur la délivrance aux salariés du guide de l'entretien qui l'informe sur les possibilités de formation.

Le CEP est abordé par les accords du point de vue de son objet, de ses finalités (favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels) et de son contenu, des publics visés, ainsi que des modalités de sa mise en œuvre par des organismes habilités prestataires du conseil.

Le bilan de compétences est abordé du point de vue de son objet et de ses finalités; des modalités de sa mise en place, que ce soit à l'initiative de l'employeur ou de l'employé; de l'information des salariés sur ce dispositif; des publics visés; de sa durée; des différentes conditions d'accès au bilan (plan de formation, congé de bilan de compétences, CPF); de son financement et de l'usage du document de synthèse élaboré à l'occasion du bilan.

La VAE est envisagée du point de vue de son objet (acquérir une qualification par la voie de l'expérience professionnelle); des salariés visés; des conditions d'accès liées à l'ancienneté du salarié; de sa mise en œuvre par le biais du plan de formation de l'entreprise, du CPF ou par la voie du congé de validation des acquis de l'expérience, de sa durée, de l'information des salariés sur ce dispositif, notamment dans le cadre des entretiens professionnels, ainsi que de son financement. La VAE peut également être considérée du point de vue de la participation au jury d'un salarié. À cet égard, les dispositions conventionnelles définissent les modalités de cette démarche, ainsi que les conditions de prise en charge financière.

E. L'accès à la formation et à l'emploi

Les branches poursuivent des objectifs de formation et de développement des compétences, qui visent à sécuriser les parcours professionnels des actifs, ainsi qu'à maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés face aux évolutions économiques, technologiques ou digitales. Les actions de formation tendent donc à être priorisées sur les publics les plus exposés à ces transformations (salariés les moins qualifiés, âgés, en situation de handicap, exposés à des facteurs de pénibilité, etc.).

La loi du 5 septembre 2018 a redéfini l'action de formation comme « *un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel* », indiquant qu'elle « *peut être réalisée en tout ou partie à distance* », ou encore « *en situation de travail* ».

Deux dispositifs sont plus particulièrement valorisés dans les accords : l'accès à l'emploi à travers la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) et l'action de formation en situation de travail (AFEST).

La POE comprend deux modalités de mise en œuvre rappelées dans les accords :

- la POE « individuelle » pour un demandeur d'emploi qui bénéficie d'une formation pour acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi suite à une offre déposée auprès de Pôle emploi ;
- la POE « collective » pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche sur des métiers en tension. Les branches souhaitent développer ce dispositif (notamment via leur OPCO) pour faire face aux difficultés de recrutement sur certains métiers.

L'AFEST a été reconnue par la loi du 5 septembre 2018 comme une modalité de formation. Les accords précisent le rôle des OPCO dans le déploiement et la promotion de ce dispositif auprès des entreprises. Les OCPO devront, en outre, être en capacité d'accompagner les entreprises dans leurs démarches pédagogiques, de formation des tuteurs ou d'analyse des activités de travail.

F. Le financement de la formation professionnelle continue

La loi du 5 septembre 2018 a pour objectif d'assurer la continuité du principe de la contribution à la formation professionnelle. Ainsi, en application des articles L. 6331-2 et L. 6331-3 du code du travail, tels qu'ils résultent de cette loi, les contributions légales des employeurs au financement de la formation professionnelle continue sont de 0,55% de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés et de 1% de la masse salariale pour les entreprises de 11 salariés et plus. Ces fonds sont collectés par les OPCO et reversés à France compétences, qui les affecte en application des articles R. 6123-24 et R. 6123-25 du code du travail. Mise à part cette contribution, les entreprises sont également assujetties au versement d'une contribution du 1% du revenu d'activité retenu pour le calcul des

cotisations sociales des titulaires d'un contrat à durée déterminée, appelée contribution CPF-CDD.

Les accords conclus en 2019 portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- les contributions légales des entreprises au financement de la formation professionnelle continue selon leur taille et l'affectation des fonds reçus par les OPCO pour assurer la mission du financement de l'alternance et des actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés;
- l'instauration de contributions conventionnelles qui viennent s'ajouter aux contributions légales pour le développement de la formation professionnelle continue et la possibilité pour les entreprises d'effectuer des versements volontaires à l'OPCO;
- la définition du montant de la contribution conventionnelle supplémentaire qui sera fonction de la taille de l'entreprise;
- les priorités d'affectation de cette contribution conventionnelle, que ce soit l'abondement du CPF, financement des contrats d'alternance, la participation au financement des projets de reconversion, les dépenses liées au tutorat, le financement des tests d'évaluation et de positionnement, etc.;
- le mode de gestion des contributions conventionnelles dans une section comptable distincte, par des sections paritaires afférentes et en accord avec les axes définis par la CPNEFP;
- l'instauration des contributions volontaires, versées par les entreprises;
- la détermination d'investissements financiers minimaux des entreprises pour la formation professionnelle continue de leurs salariés;
- la désignation de l'OPCO pour la collecte et la gestion des fonds mutualisés de la formation professionnelle continue, le développement de la formation, le financement des actions de formation et la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle de la branche;
- la constitution des OPCO, compétent dans leurs champs économiques respectifs;
- la gouvernance paritaire de l'OPCO, les attributions du conseil d'administration et, le cas échéant, la constitution de sections paritaires professionnelles destinées à orienter les décisions du conseil d'administration;
- les missions de l'OPCO, notamment en termes d'information des entreprises et des salariés sur les dispositifs de la formation professionnelle continue, d'accompagnement des entreprises pour l'établissement de diagnostics GPEC et pour la détermination de leurs besoins de formation;
- les priorités de financement et la prise en charge par les OPCA des frais de formation au titre de l'alternance et des actions utiles au développement des entreprises de moins de 50 salariés;
- la définition par la CPNEFP des orientations de financement prioritaires en matière d'investissement des CFA, à savoir des équipements nécessaires à la préparation aux diplômes et aux titres professionnels, financés au travers d'une partie des fonds collectés par les OPCO.

G. La constitution des OPCO

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a transformé les OPCA en OPCO au 1^{er} janvier 2019. Ces organismes ont vu leurs missions évoluer en réaffirmant leur rôle vis-à-vis des branches professionnelles, des salariés dont l'emploi est menacé et envers les très petites, petites et moyennes entreprises. Ainsi, ils ont désormais pour mission d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches et d'apporter l'appui technique nécessaire aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour leur mission de certification. Ils perdent leur activité de collecte qui sera transférée, à terme, aux unions pour le recouvrement des cotisations de la sécurité sociale et des allocations familiales (Urssaf).

La loi a donc instauré une nouvelle procédure d'agrément qui, au 1^{er} avril 2019, a eu pour effet de parvenir à un réseau de 11 OPCO, fondé sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention, doté d'un service territorial de proximité auprès de leurs entreprises adhérentes. Les branches se sont réunies afin de négocier les nouveaux accords constitutifs d'OPCO qui ont dû être déposés au plus tard au 31 décembre 2018 afin de permettre leur agrément au 1^{er} avril 2019.

Dans ce cadre, de nombreux accords de branche ont été conclus qui ont abordé les points suivants :

- la constitution des OPCO, compétents chacun dans son champ économique respectif ;
- l'objet des OPCO, qui est, entre autres, de participer au développement des compétences par la formation professionnelle, de collecter et gérer les contributions légales, conventionnelles et volontaires, de concevoir et de déployer toute activité propre à développer l'emploi et les qualifications ;
- les missions des OPCO, qui sont, entre autres, de développer la politique de l'alternance, de développer du service de proximité auprès des entreprises, notamment auprès des TPE-PME, d'apporter un appui technique aux branches en matière de GPEC et d'attractivité des métiers à travers de démarches partenariales interbranches, de déterminer les modalités de certification et de définir des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ;
- la constitution paritaire des OPCO, dont leurs instances de gouvernance permettant de représenter la diversité des branches professionnelles, dont le conseil d'administration, l'assemblée générale, les sections professionnelles paritaires (SPP), le bureau, les commissions et les comités paritaires, etc. ; leur composition et leur fonctionnement ; ainsi que la création d'une SPP qui peut être unibranche ou multibranches et qui assure la déclinaison et le suivi de la politique de la formation professionnelle de la branche, sa composition et son fonctionnement.

Nombreuses ont été les branches qui ont défini leur position de rattachement postérieurement à la création des OPCO et, de ce fait, ont conclu des accords de désignation d'un OPCO en rejoignant le champ d'intervention de ce dernier.

H. Le plan de développement des compétences

En application de l'article L. 6321-1 du code du travail, le plan de développement des compétences, ayant remplacé le plan de formation dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018, regroupe en son sein toutes les formations à l'initiative de l'employeur. Elles peuvent être de deux types : les formations obligatoires, qui conditionnent l'exercice d'un métier ou d'une activité en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires ; les actions non obligatoires, qui participent au développement des compétences professionnelles des salariés.

Les accords intervenus en 2019 dans ce domaine portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- l'objet et les finalités du plan de développement des compétences de l'entreprise et son articulation avec la GPEC ;
- les modalités d'élaboration du plan de développement des compétences et la consultation des représentants du personnel sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise, sur l'exécution du plan de formation et sur le projet de plan de formation à venir ;
- les objectifs, les priorités, les publics et le contenu du plan de formation ;
- les modalités de suivi de formation non obligatoire hors temps de travail dans la limite de 30 heures par an et par salarié ;
- l'obligation des entreprises d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard de l'évolution des organisations, des emplois et des technologies ;
- 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 particulières d'accès au plan de développement des compétences pour les travailleurs saisonniers ;
- les priorités et les modalités de financement du plan de développement des compétences par les entreprises ou par les fonds mutualisés des OPCO ;
- l'incitation des entreprises à la construction d'un programme pluriannuel de formation en lien avec la GPEC et l'articulation du plan de développement des compétences avec les autres dispositifs d'accès à la formation ;
- les modalités de mise en œuvre de clauses de dédit-formation.

I. Le compte personnel de formation

En application des dispositions de la loi du 5 mars 2014, le droit individuel à la formation (DIF) a été remplacé par le CPF à compter du 1^{er} janvier 2015.

Un CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans (15 ans pour le jeune qui a conclu un contrat d'apprentissage) en emploi ou à la recherche d'un emploi. Le compte est fermé au décès de la personne. Le CPF est comptabilisé en euros à compter du 1^{er} janvier 2020. L'alimentation du compte se fait à la hauteur de 500 euros pour un salarié ayant effectué une durée de travail supérieur ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, et ce, dans la limite d'un plafond de 5000 euros. Pour les salariés qui n'ont pas effectué une durée supérieure ou égale à la moitié de la durée légale, le compte personnel de formation est alimenté à due proportion du temps de travail effectué.

Le calcul des droits s'effectue par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) au moyen des données issues de la déclaration nominative sociale des employeurs.

Chaque titulaire d'un compte prend connaissance du montant crédité sur ce compte en accédant à un service dématérialisé qui donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités. Les droits de formation inscrits sur le compte demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

L'abondement correctif d'un montant de 3000 euros par salarié est dû par l'employeur d'une entreprise d'au moins 50 salariés qui n'a pas fait bénéficier ses salariés durant les 6 ans précédant d'un entretien professionnel et d'au moins d'une formation non obligatoire. Cet abondement est inscrit au CPF du salarié.

Les accords intervenus sur le CPF en 2019 ont porté sur les points suivants :

- l'objet, les finalités et les principes de fonctionnement du CPF ;
- les bénéficiaires et les conditions d'ouverture et de fermeture du compte ;
- les modalités d'alimentation du compte en euros ;
- les modalités d'abondement du CPF au travers des fonds conventionnels ou volontaires ;
- les modalités de la gestion de l'abondement correctif ;
- les certifications éligibles au CPF ;
- les modalités de mobilisation et de mise en œuvre du CPF selon que la formation se déroule pendant, ou hors temps de travail ;
- les modalités de mise en œuvre des parcours en coconstruction à travers l'utilisation du CPF ;
- le financement du CPF par la CDC ;
- l'articulation du CPF avec les autres dispositifs d'accès à la formation et de financement ;
- les modalités d'abondement du CPF au regard des formations et des publics prioritaires ;

- la portabilité des heures de formation acquises au titre du CPF en cas de changement de la situation professionnelle de la personne ou de perte d'emploi;
- les modalités de reconversion des heures DIF en droits de formation afin d'éviter leur perte.

La loi «Avenir professionnel» a remplacé le réseau des Fongecif par celui des commissions paritaires interprofessionnelles régionales, structures paritaires agréées dans chaque région et dénommées communément « associations Transition Pro ». Ces dernières agissent dans le champ de la reconversion professionnelle au bénéfice des salariés titulaires d'un contrat conclu avec une entreprise de travail temporaire, intermittents du spectacle ou démissionnaires.

Les accords de branche conclus en 2019 ont abordé les thèmes suivants, afférents au projet au CPF de transitions professionnelle (TP):

- les conditions et les modalités d'accès au CPF de transition professionnelle;
- le financement du projet de transition en mobilisant les droits inscrits au titre du CPF;
- les formations éligibles au CPF TP;
- la rémunération et le statut du bénéficiaire du CPF TP.

J. Les mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation

En application de l'article L. 6332-1-3, les partenaires sociaux peuvent conclure un accord permettant la prise en charge par l'OPCO des coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques, et ce pour une durée maximale de 2 ans.

Dans ce contexte, certaines branches ont conclu des accords qui ont traité des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation et ont abordé les points suivants:

- la réalisation du diagnostic préalable à la négociation, portant sur la situation économique et permettant de mettre en exergue les éléments conjoncturels qui affectent tel ou tel secteur économique et les évolutions des métiers en lien avec ces derniers;
- les mesures prévues *stricto sensu*, à savoir l'activité partielle et les actions de formation professionnelle qui se substituent à l'activité économique;
- les modalités de financement des actions de formation avec les taux de prise en charge des frais pédagogiques, de la rémunération des salariés et des frais annexes.

10. LA NÉGOCIATION SUR LA COMPÉTITIVITÉ: LES ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE (APC)

10.1. UN DISPOSITIF INNOVANT

Prenant la suite, notamment, des accords de maintien de l'emploi, des accords de préservation ou de développement de l'emploi et des accords de mobilité interne, les APC peuvent être conclus afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi. Ils sont prévus à l'article L. 2254-2 du code du travail.

Ces accords peuvent comporter des dispositions visant à :

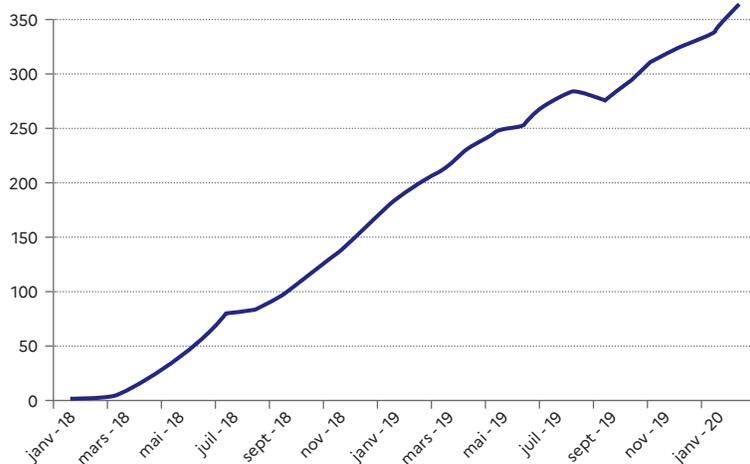
- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- aménager la rémunération, dans le respect des salaires minima hiérarchiques définis par convention de branche ;
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

La particularité de l'APC réside dans son articulation avec le contrat de travail du salarié. En effet, une fois qu'il a été régulièrement adopté, l'APC se substitue de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail. Le salarié peut toutefois s'opposer à l'application de l'accord. Dans ce cas, il pourra être licencié pour un motif *sui generis* fondé sur le refus de l'accord. Il bénéficiera alors d'un abondement exceptionnel de son compte personnel de formation.

10.2. UN DISPOSITIF ADAPTÉ À TOUTES LES ENTREPRISES

Fin décembre 2019, on dénombre 297 APC conclus dans des secteurs très variés : industrie (alimentaire, automobile, chimique), distribution (commerce de gros ou de détail), ingénierie, transports, services (expertise comptable, bureaux d'études, petite enfance, service à la personne, environnement, télésurveillance, mutuelles/ assurances, hôtellerie/restauration, etc.).

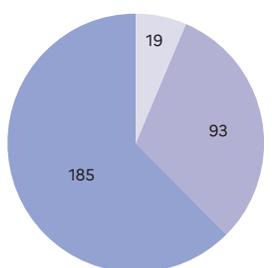
Nombre d'APC conclus depuis 2018



Source : ministère du Travail - DGT.

La taille des entreprises dans lesquelles ces accords ont été conclus est très variée

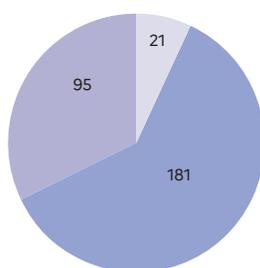
Taille des entreprises signataires



■ 250 et + ■ PME ■ Moins de 11

→ Une majorité d'APC signée dans les PME.

Signataires

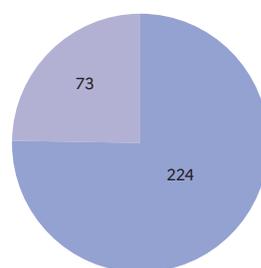


■ Une ou plusieurs OS* ■ CSE ■ Référendum (TPE)

→ Une majorité d'APC signée par une ou plusieurs OS.

→ À noter : 64% des accords sont signés à l'unanimité en cas de pluralité d'OS.

Durée des accords



■ Durée indéterminée ■ Durée déterminée

→ Une majorité d'APC est à durée indéterminée
→ Lorsqu'ils sont à durée déterminée, cette durée varie de quelques mois à 5 ans.

* OS : organisation syndicale.

Source : ministère du Travail - DGT.

En termes de signataires des accords :

- 181 accords sont signés par un ou plusieurs délégués syndicaux ; en cas de pluralité d'organisations syndicales signataires (103 accords), 66% des accords sont signés à l'unanimité ;
- 95 accords sont signés par un ou plusieurs délégués du personnel ou représentants du CSE ;
- 21 accords ont fait l'objet d'une adoption par référendum.

Presque trois quart des accords (75%) sont à durée indéterminée. Lorsqu'ils sont à durée déterminée, cette durée varie de quelques mois à 5 ans.

Comme le prévoit l'article L. 2254-2, les accords portent sur la mobilité interne, géographique ou fonctionnelle, le temps de travail et/ou la rémunération, selon la répartition suivante :

- 110 accords portent exclusivement sur le temps de travail ;
- 51 accords portent exclusivement sur la rémunération ;
- 48 accords portent exclusivement sur la mobilité géographique et/ou professionnelle.

Par ailleurs, 70% des accords ont un thème unique, mais :

- 81 accords traitent deux thèmes à la fois ;
- 7 accords abordent les trois thèmes à la fois.

Il ressort de l'analyse des accords de performance collective signés jusqu'alors que les partenaires sociaux mobilisent le dispositif pour répondre à des besoins spécifiques à la structure concernée. Afin d'atteindre ces objectifs, ils négocient sur l'ensemble des trois thèmes concernés par les accords de performance collective (temps de travail, rémunération, mobilités géographique et fonctionnelle).

Les principaux objectifs dont se prévalent les partenaires sociaux sont les suivants :

- harmoniser le statut collectif à la suite d'une opération de fusion ou de transfert ;
- sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ;
- assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

10.3. QUELQUES ILLUSTRATIONS DU DISPOSITIF

Harmonisation du statut collectif des salariés

- Une entreprise du secteur du tri de déchets a signé un APC en avril 2019 à la suite d'une opération de transfert de salariés, afin de gommer les disparités et d'harmoniser leur statut collectif. Pour ce faire, la rémunération d'une partie des salariés a été réaménagée et la durée du travail a été portée à 35 heures afin d'assurer une équité parmi les salariés.
- Un APC a été signé dans le secteur de l'assurance en avril 2019 afin d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés, dans le contexte de l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2019 de la réforme sur le prélèvement à la source, et pour harmoniser

la condition salariale des salariés. Afin de remplir ce double objectif, l'accord prévoit une modification de la structure de la rémunération de l'ensemble des salariés.

Mise en place de mesures ponctuelles ou pérennes visant à gagner en compétitivité ou à faire face à des difficultés économiques

- Afin de faire face à des difficultés économiques importantes, un APC a été signé dans une entreprise du secteur des agences de presse en août 2019. Il a notamment pour objet de réaménager et de diminuer certains éléments de la rémunération des salariés. En contrepartie, l'employeur s'engage à ne pas introduire de plan social économique pendant une période de deux années, durée d'application de l'accord.
- Afin de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise et les emplois, un APC signé en mai 2019 dans le secteur du commerce alimentaire a prévu la mise en œuvre d'une mobilité géographique interne et de mobilité professionnelle. La mobilité géographique peut avoir lieu dans un rayon de 50 kilomètres maximum. En contrepartie, les salariés bénéficient de mesures d'accompagnement à la mobilité: financement du permis de conduire, prise en charge des frais de déplacement, indemnité de mobilité.
- Dans l'objectif d'améliorer la compétitivité dans l'entreprise, un APC a été signé dans une entreprise du secteur des bureaux d'études en avril 2019. Il vise à mettre en œuvre un dispositif permettant aux salariés de renoncer volontairement et temporairement à une partie de leur rémunération. En contrepartie, une prime exceptionnelle de retour sera versée à la fin des exercices si les objectifs de rentabilité ont été réalisés. Par ailleurs, les salariés qui refusent la mise en œuvre de l'accord ne seront pas licenciés.

Mise en place de mesures visant à réorganiser le travail dans l'entreprise pour son bon fonctionnement

- Une entreprise du secteur du commerce d'électroménager a signé en décembre 2019 un APC et un accord de droit commun afin d'accompagner l'évolution de l'organisation du travail dans l'entreprise. Pour cela, les deux accords combinés mettent en œuvre une mobilité fonctionnelle des salariés et leur permet de bénéficier de garanties, dont une prime, un maintien de l'emploi, et un plan de formation.

11. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les branches professionnelles doivent engager tous les 3 ans des négociations avec les partenaires sociaux sur les mesures favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Pour les entreprises, cette obligation est annuelle dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire. À l'issue de la négociation, les branches ou les entreprises ont la possibilité de conclure un accord collectif. Cet accord peut être agréé par l'État et permettre à l'employeur de s'acquitter de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), selon les modalités prévues à l'article L. 5212-8 du code du travail.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, notamment en limitant la durée des accords agréés pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap afin d'en faire un véritable levier pour amorcer une politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap. Le nouveau cadre des accords agréés est prévu par le décret n° 2019-521 du 27 mai 2019 et il concerne les accords de branche, de groupe et d'entreprise.

Sur les 12 accords de branche recensés, cinq s'inscrivent dans la réforme de l'obligation de l'OETH à travers la négociation relative aux emplois exigeants des conditions d'aptitude particulières (ECAP) ou les accords agréés. Les sept autres sont issus de la négociation obligatoire des branches ayant débouché sur un accord de droit commun.

11.1. LES ACCORDS DE DROIT COMMUN

Les sept accords de branche présentés ci-dessous traitent le sujet de l'emploi de travailleurs handicapés soit comme un sujet à part entière, soit en l'intégrant à d'autres enjeux au sein des entreprises (la responsabilité sociétale des entreprises [RSE], la diversité ou l'égalité professionnelle).

- **L'accord du 6 mai 2019 relatif à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap de la branche des maisons à succursales de vente au détail d'habillement** a comme objectif l'amélioration de l'emploi et de l'intégration des personnes en situation de handicap dans la branche grâce à la mise en œuvre d'actions et *via* des dispositions cadres destinées aux entreprises. Cet accord prend en compte les nouvelles obligations prévues dans la réforme de l'OETH.

Au niveau de la branche, l'accord prévoit un diagnostic quantitatif et qualitatif lié au handicap. Les partenaires sociaux s'engagent à différentes actions de sensibilisation, notamment à travers la rédaction d'un guide. Par ailleurs, les connaissances de base sur le handicap devront intégrer le contenu pédagogique des formations.

Au niveau de l'entreprise, les actions reprennent les obligations à respecter dans le cadre de l'obligation d'emploi ainsi que les mesures à mettre en place en matière d'intégration et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. L'accord précise les modalités d'application de l'obligation de désigner un référent handicap dans les entreprises de plus de 250 salariés.

- **L'avenant du 26 février 2019 à la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par des agences de mannequins** souhaite mettre en conformité la convention collective avec l'ordonnance du 27 septembre 2017 en termes de négociation obligatoire en entreprise sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés.
- **L'avenant du 21 mars 2019 à l'accord du 17 juin 2007 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap de la branche personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM** permet à la branche de signer une nouvelle convention de partenariat entre l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées et la fédération des entreprises sociales pour l'habitat (ESH) pour la période de 2018 et à 2021. Depuis la signature de l'accord en 2007, le taux d'emploi de la branche est passé de 4,58 % à 5,56 %. Près de 85 % des entreprises atteignent le taux d'emploi légal.

Les principaux objectifs de cette nouvelle convention de partenariat sont :

- poursuivre le développement d'actions innovantes en termes de formation, d'accès à la qualification et de développement des compétences des personnes handicapées, afin de prévenir les départs des collaborateurs ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (retraites, usures professionnelles, vieillissement, etc.);
 - offrir aux demandeurs d'emploi handicapés, ainsi qu'aux salariés en situation de handicap de la branche un accès à l'emploi par le biais de l'alternance;
 - renforcer l'outillage des ESH favorisant le maintien en emploi des collaborateurs en restriction d'aptitudes;
 - prolonger l'accompagnement des ESH par le recours aux entreprises adaptées, aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et promouvoir l'accueil des stagiaires;
 - renouveler les outils de communication de la mission Action Handicap de la fédération.
- **L'accord du 15 mai 2019 relatif aux salariés en situation de handicap de la branche fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire** renforce les actions prévues dans l'accord de branche du 12 novembre 2009. Il réaffirme l'importance de la QVT des salariés qui constitue, d'une part, un pilier de la RSE des entreprises et de la branche et, d'autre part, une condition d'atteinte des 17 objectifs de développement durable conçus dans le cadre des travaux des Nations unies en 2015.

À cet effet, l'accord de branche souhaite :

- instaurer un cadre d'actions visant à aider les entreprises dans la mise en œuvre de leur politique à l'égard du handicap et à favoriser l'insertion et le développement professionnel des salariés en situation de handicap ;
 - sensibiliser l'ensemble des entreprises de la branche à la situation rencontrée par les salariés du fait de leur handicap en mettant à disposition un guide afin d'encourager tous les acteurs à jouer un rôle majeur dans l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap ;
 - favoriser, dans une perspective d'égalité de traitement, le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'accompagnement et la promotion de l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de la branche, et affirmer leur volonté de promouvoir le principe de non-discrimination.
- **L'avenant du 13 juin 2019 relatif à l'actualisation de la convention collective de la branche *optique-lunetterie de détail*** procède à la révision des dispositions de l'accord en fonction des évolutions législatives et réglementaires. Il rappelle l'obligation pour les entreprises d'atteindre 6% de travailleurs handicapés au sein de leur effectif total de salariés.
 - **L'accord du 19 juillet 2019 relatif à l'insertion des personnes en situation de handicap dans le travail temporaire** s'inscrit dans la politique du secteur en faveur de l'égalité des chances et de la lutte contre toute forme de discrimination.

Les objectifs de l'accord sont les suivants :

1. Mettre en emploi les personnes en situation de handicap, notamment en incitant les entreprises de travail temporaire à utiliser, pour les salariés intérimaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le cas de recours prévu à titre expérimental par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018. L'objectif est d'augmenter le taux d'emploi des salariés intérimaires en situation de handicap, qui est pour l'instant faible (1,3% dans la branche en 2017 selon le diagnostic de l'observatoire de l'intérim et du recrutement).
2. Sécuriser les parcours professionnels et maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap. Des actions de sensibilisation seront mises en place pour sensibiliser le collectif de travail lors de réintégration d'un collaborateur après un arrêt long.
3. Encourager les personnes à déclarer à leur employeur leur situation de handicap, tout en rappelant qu'il s'agit pour la personne d'une démarche personnelle qui relève de son seul choix, dans un objectif d'accompagnement et de sécurisation de son parcours professionnel.
4. Nouer ou développer les échanges avec les acteurs institutionnels et associatifs du handicap au niveau national et dans les territoires et participer aux actions de communication et de promotion de ces acteurs. Les entreprises devront notamment se rapprocher des référents travailleurs handicapés de Pôle emploi et Cap emploi afin d'identifier des candidats pour effectuer des missions.

Le déploiement des actions de l'accord sera accompagné d'un plan de communication afin de relayer la démarche de la branche, notamment auprès des candidats.

Un guide pratique sur l'emploi des personnes en situation de handicap sera élaboré pour appuyer les agences d'emploi.

- **L'accord du 26 septembre 2019 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle de la branche *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes*** intègre le sujet du handicap dans la politique de diversité et d'égalité professionnelle de la branche. L'accord prévoit des dispositions spécifiques aux salariés en situation de handicap. Afin d'atteindre l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, l'entreprise pourra:
 - réaliser des études ergonomiques relatives à des postes présentant un potentiel d'embauche des personnes en situation de handicap;
 - mettre en place des procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps;
 - transmettre des offres d'emploi à des structures spécialisées.

Par ailleurs, l'accord prévoit que l'entreprise effectue des actions d'information et de sensibilisation auprès des salariés sur les droits ouverts par la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Pour assurer une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés, l'accord incite les entreprises à avoir une attention particulière sur l'aménagement des postes de travail des travailleurs handicapés et de mettre en place des actions de formation-reconversion en faveur des salariés atteints d'un handicap au cours de leur vie professionnelle ne leur permettant plus de tenir leur poste.

11.2. LA NÉGOCIATION RELATIVE AUX EMPLOIS EXIGEANT DES CONDITIONS D'APTITUDE PARTICULIÈRES

La réforme de l'OETH révisé les dispositifs exonérateurs à la contribution des entreprises. Certains ECAP, dont la liste est prévue à l'article D. 5212-25 du code du travail, permettent à l'entreprise de réduire sa contribution en fonction du nombre de salariés sur ces emplois. Dans le cadre de la réforme de l'OETH engagée à partir de 2018, le Gouvernement a décidé que la révision de cette liste se ferait sur propositions des branches professionnelles. Ces dernières ont eu jusqu'au 31 août 2019 pour négocier entre partenaires sociaux et le cas échéant, aboutir sur un accord collectif. C'est le cas de deux branches professionnelles: la branche du *bâtiment* et la branche des *travaux publics*.

- **L'accord du 9 juillet 2019 relatif aux emplois exigeant des ECAP dans le *bâtiment*** souhaite maintenir la liste actuelle des ECAP, notamment les emplois qui concernent le secteur de la branche. Ces métiers présentent des risques professionnels ne permettant pas d'assurer pleinement l'emploi direct de travailleurs handicapés. La spécificité des activités réalisées par les entreprises du bâtiment exige une adaptation permanente des salariés à leur poste et à leur environnement de travail. La mise en accessibilité et les aménagements de poste représenteraient une charge disproportionnée pour l'employeur. Par ailleurs, l'intervention sur chantier requiert une grande vigilance vis-à-vis de

l'environnement de travail afin de ne pas exposer les autres intervenants sur le chantier à l'occasion de l'exécution de ses propres tâches.

- **L'accord du 21 mai 2019 relatif au maintien de la liste des ECAP de la branche travaux publics** propose de maintenir les emplois qui concernent le secteur dans la liste prévue dans le code du travail.

Le positionnement des partenaires sociaux s'appuie sur des travaux de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics qui soulèvent que la nature de l'activité « chantier » induit une organisation du travail spécifique au regard des caractéristiques suivantes :

- l'évolutivité du milieu de travail ;
- l'aléa situationnel par la survenue d'événements imprévisibles liés à la nature du terrain, les salariés sont amenés à modifier très fréquemment la tâche prévue pour s'adapter à la situation du moment ;
- la gestion de la coactivité : la multiplication des intervenants issus d'entreprises différentes empêche de modéliser la totalité des interactions liées à la coactivité. Cette nécessaire adaptation renforce la fréquence et l'intensité des aléas situationnels évoqués ci-dessus ;
- la multiplicité des gestes professionnels : les métiers des travaux publics exigent peu de répétitivité. En revanche, chaque salarié est confronté à la réalisation de tâches extrêmement variées au cours d'une même journée de travail, indépendamment du caractère aléatoire évoqué ci-dessus.

La branche des *travaux publics* souhaite inscrire dans cet accord des engagements en faveur d'une politique inclusive des personnes en situation de handicap. Les partenaires sociaux s'engagent à apporter des outils concrets aux salariés et entrepreneurs pour promouvoir des actions favorisant l'accès à la vie professionnelle des personnes en situation de handicap. Ils vont réviser le guide de bonnes pratiques sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

11.3. LES ACCORDS AGRÉÉS

Le décret n° 2019-521 du 27 mai 2019 révisé le cadre des accords agréés. Trois branches ont signé un nouvel accord en prenant en compte les nouvelles règles en matière de dépenses éligibles au budget de l'accord, ainsi qu'en intégrant la nouvelle durée des accords agréés. Ces derniers sont dorénavant limités à trois années, renouvelable une fois.

- **L'accord de branche les entreprises du médicament (LEEM) du 21 novembre 2019 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap** couvre les années 2020 à 2022. L'agrément de l'accord permet à la branche de s'acquitter de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés conformément à l'article L. 5212-8 du code du travail.

La mise en œuvre du précédent accord, couvrant les années 2015 à 2019, a permis à la branche d'atteindre un taux d'emploi direct des travailleurs handicapés de 3,19% en 2019.

Dans le cadre de son nouvel accord, le LEEM s'engage à :

- atteindre, fin 2022, la proportion de 4% de travailleurs handicapés dans l'effectif, avec l'embauche de 440 personnes handicapées et à porter un effort particulier sur les CDI et CDD de plus de 6 mois ;
 - favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés, en aménageant le poste de travail, en adaptant les formations, en accompagnant la personne dans son projet professionnel ainsi que dans son éventuelle mobilité ;
 - développer les actions de formation destinées aux travailleurs handicapés ;
 - augmenter le volume d'affaires confié aux entreprises adaptées, ESAT et travailleurs indépendants handicapés.
- **L'accord du 2 octobre 2019 en faveur des travailleurs handicapés de la branche *caisse d'épargne*** constitue le cinquième accord de la branche et couvre les années 2020 à 2022. L'agrément de l'accord permet à la branche de s'acquitter de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés conformément à l'article L. 5212-8 du code du travail. La mise en œuvre des précédents accords a permis à la branche de passer d'un taux d'emploi direct des travailleurs handicapés de 2,50% en 2008 à 4,89% en 2018.

Dans le cadre de son nouvel accord, la branche *caisse d'épargne* s'engage à :

- atteindre, fin 2022, la proportion de 6% de travailleurs handicapés ;
 - permettre le maintien dans l'emploi par une logique d'anticipation et d'approche pluridisciplinaire ;
 - maintenir l'employabilité par la formation, le parcours professionnel et la prise en compte des besoins de compensation des collaborateurs en situation de handicap ;
 - favoriser l'accès à l'emploi et recruter des personnes en situation de handicap ;
 - soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap travaillant dans les entreprises adaptées, ESAT et les travailleurs indépendants handicapés par la politique d'achat ;
 - poursuivre le travail de changement de regard pour une meilleure inclusion et QVT des salariés en situation de handicap.
- **L'accord du 3 octobre 2019 en faveur des travailleurs handicapés de la branche *banque populaire*** couvre les années 2020 à 2022. L'agrément de l'accord permet à la branche de s'acquitter de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés conformément à l'article L. 5212-8 du code du travail. La mise en œuvre des précédents accords a permis à la branche de passer d'un taux d'emploi direct de travailleurs handicapés de 2,02% en 2008 à 4,03% en 2018.

Dans le cadre de son nouvel accord, la branche *banque populaire* s'engage à :

- atteindre, fin 2022, la proportion de 4,9% de travailleurs handicapés ;
- permettre le maintien dans l'emploi par une logique d'anticipation et d'approche pluridisciplinaire ;
- maintenir l'employabilité par la formation, le parcours professionnel et la prise en compte des besoins de compensation des collaborateurs en situation de handicap ;
- favoriser l'accès à l'emploi et recruter des personnes en situation de handicap ;
- soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap travaillant au sein des entreprises adaptées, ESAT et les travailleurs indépendants handicapés, par la politique d'achat ;
- poursuivre le travail de changement de regard pour une meilleure inclusion et QVT des salariés en situation de handicap.

12. 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 pas ou alors de façon partielle. La protection sociale complémentaire comporte principalement :

- la retraite complémentaire légalement obligatoire, qui peut relever d'une négociation interprofessionnelle comme c'est le cas pour les régimes de l'Association des régimes de retraite complémentaire (Arrco) et l'Association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc), unifiés depuis le 1^{er} janvier 2019 ;
- la prise en charge à titre obligatoire ou facultatif des garanties liées aux 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 retraite de base et complémentaire. Ces régimes sont le plus souvent mis en place au niveau de l'entreprise.

Les conventions et accords collectifs en matière de protection sociale complémentaire nécessitent un examen technique spécifique. C'est pourquoi ces conventions et accords font l'objet d'un examen préalable à celui de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation

professionnelle (sous-commission des conventions et accords, dite SCCA) au sein de la commission des accords de retraite et de prévoyance (Comarep)⁽¹⁾.

12.1. ACTUALITÉS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Après une légère baisse en 2018, l’année 2019 témoigne d’un regain d’activité de la négociation collective en matière de protection sociale complémentaire, attesté par un nombre plus important d’accords examinés par la Comarep (137 accords examinés en 2019, contre 116 accords en 2018). La protection sociale complémentaire reste ainsi un sujet majeur de négociation collective.

En 2019, le cadre juridique de la négociation collective en matière de protection sociale complémentaire est marqué par l’entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019 des deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) du 17 septembre 2017, l’un instaurant le régime unique Agirc-Arrco de retraite complémentaire, l’autre relatif à la prévoyance des cadres. L’entrée en vigueur des deux ANI emporte des conséquences sur l’impérativité des stipulations en matière de prévoyance des cadres et sur la définition des catégories objectives, fréquemment mobilisée dans les conventions et accords de branche. Par ailleurs, le Conseil d’État a eu l’occasion d’apporter un éclairage sur les modalités de mutualisation du financement de dispositifs et de garanties au niveau de la branche, sujet complexe propre à la négociation collective en matière de protection sociale complémentaire.

A. Conséquences de l’entrée en vigueur des ANI du 17 novembre 2017 sur la définition des catégories objectives

L’entrée en vigueur de l’ANI instaurant le régime unique Agirc-Arrco de retraite complémentaire et de l’ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 remet en question la définition des **catégories objectives** telle qu’en vigueur jusqu’au 1^{er} janvier 2019. Les catégories objectives sont une exception au caractère collectif de la couverture complémentaire d’entreprise, qui doit, en principe, couvrir l’ensemble des salariés d’une entreprise. C’est sous réserve du respect de ce principe dans la mise en place des garanties au sein de l’entreprise que les contributions patronales au financement de ce régime ouvrent droit, sous certaines conditions et limites, au bénéfice d’exonérations de cotisations et contributions sociales⁽²⁾. Le caractère collectif du régime n’est pas remis en cause lorsque le régime ne couvre qu’une partie des salariés, sous réserve qu’ils appartiennent à une ou plusieurs catégories dites « objectives » de salariés. Les critères permettant d’établir des catégories objectives de salariés sont limités à cinq par le code de la sécurité sociale⁽³⁾. Or, les deux premiers critères sont définis par référence à deux textes conventionnels : la convention collective nationale (CCN) de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, qui définit le personnel

1) Commission prévue à l’article L. 911-3 et D. 911-0 du code de la sécurité sociale. Pour plus d’information, voir le *Rapport d’activité 2018* de la Comarep, disponible sur le portail de la Sécurité sociale (édition annuelle).

2) Article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

3) Article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

cadre, et l'ANI de retraite complémentaire du 8 décembre 1961, qui détermine des seuils de rémunération pour le calcul de la cotisation au régime de retraite complémentaire des cadres. Cependant, les renvois du code de la sécurité sociale sont désormais inopérants, ces deux textes conventionnels étant annulés et remplacés par l'ANI instaurant le régime unique Agirc-Arrco de retraite complémentaire du 17 novembre 2017. Dès lors, les conventions et accords qui définissaient les catégories de salariés bénéficiaires des garanties de protection sociale complémentaire par référence à ces deux accords conformément au code de la sécurité sociale pouvaient se trouver en difficulté.

Pour pallier cette difficulté, la directrice de la Sécurité sociale a adressé, le 25 février 2019, une lettre à l'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (ACOSS) qui permet que les contrats collectifs, utilisant les critères 1 et 2 tels que définis par le code de la sécurité sociale pour déterminer des catégories objectives de salariés, continuent de satisfaire aux règles fixées pour apprécier le caractère collectif des régimes. Cette tolérance concerne tous les régimes complémentaires et supplémentaires de retraite, de santé et de prévoyance. Pendant cette période, les exemptions de cotisations et contributions sociales afférentes sont donc maintenues. Les critères objectifs utilisés jusqu'à présent sont ainsi maintenus, notamment concernant la situation des employés, techniciens et agents de maîtrise assimilés par certains régimes de branche à des cadres en application de l'article 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, mais non repris dans l'ANI prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Un décret modifiant l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale sera prochainement publié pour tenir compte de la fusion des régimes Agirc et Arrco et modifier, en conséquence, la définition des catégories objectives.

B. Jurisprudences du Conseil d'État concernant le financement mutualisé de dispositifs et de garanties de protection sociale complémentaire au niveau de la branche

En 2019, le Conseil d'État s'est prononcé à l'occasion de recours en annulation d'arrêtés d'extension sur les modalités de mise en œuvre d'un financement mutualisé des garanties complémentaires au niveau de la branche.

Pour rappel, le code de la sécurité sociale⁽⁴⁾ offre la possibilité aux branches de recommander un ou plusieurs organismes assureurs pour assurer la gestion des régimes collectifs de prévoyance, de santé et de retraite supplémentaire. La possibilité de recourir à la recommandation est soumise à deux conditions cumulatives :

- les branches doivent mettre en place un régime présentant un « degré élevé de solidarité », qui réunit les caractéristiques suivantes :
 - l'ensemble des entreprises de la branche doit pouvoir adhérer à ou aux organisme(s) recommandé(s), avec les mêmes garanties et à un tarif unique ;

4) Article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

- le régime doit comprendre des prestations présentant un degré élevé de solidarité (dispositifs collectifs ou individuels d'action sociale, prise en charge à titre gratuit de la cotisation de certains salariés ou anciens salariés, actions de prévention⁽⁵⁾);
- l'accord collectif doit prévoir d'affecter au moins 2% de la prime ou de la cotisation au financement des prestations présentant un degré élevé de solidarité;
- une mise en concurrence préalable des organismes assureurs dans des conditions d'impartialité, de transparence et d'égalité de traitement entre les candidats⁽⁶⁾ précisées par voie réglementaire.

Les entreprises appartenant à une branche ayant recommandé un ou plusieurs organismes assureurs demeurent libres de retenir l'organisme de leur choix. Lorsque la branche instaure un régime présentant un degré élevé de solidarité, l'ensemble des entreprises de la branche doit permettre à leurs salariés de bénéficier des prestations non directement contributives prévues par l'accord de branche, quel que soit l'organisme assureur auquel leur entreprise a choisi de recourir.

La **recommandation** est un outil mis à la disposition des branches pour assurer une mutualisation du financement des garanties de protection sociale complémentaire au niveau de la branche, tout en garantissant le respect du droit européen de la concurrence. Ces conventions et accords font l'objet d'un contrôle attentif lors de leur examen en Comarep, dans la mesure où le risque de contentieux est important.

Mutualisation des régimes prévoyance et santé dans le cadre de la recommandation d'organismes assureurs

Le Conseil d'État a rendu plusieurs décisions, les 16 et 31 décembre 2019, concernant des recours en annulation d'arrêtés d'extension, à la suite de deux arrêts du 9 octobre 2019 de la Cour de cassation (n° 18-13.314 et n° 18-13.217), saisie sur question préjudicielle du Conseil d'État. Les accords étendus portaient recommandation d'organismes assureurs et mise en place de fonds de solidarité au titre du degré élevé de solidarité⁽⁷⁾.

5) Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

6) Cf. articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

7) Conformément au IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Dans deux arrêts, le Conseil d'État valide la possibilité de mettre en place un fonds de solidarité par accord collectif de branche, avant même la publication de l'ensemble des mesures d'application⁽⁸⁾. Le Conseil d'État a ainsi estimé, au nom de la liberté contractuelle des partenaires sociaux, que l'absence de publication du décret d'application des dispositions du IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ne remettait pas en cause la validité des accords conclus par anticipation (arrêts n° 396001 du 16 décembre 2019 et n° 397137 du 31 décembre 2019⁽⁹⁾).

Clause de réexamen de la recommandation, condition de validité d'un accord

À noter que dans ces mêmes arrêts, le Conseil d'État reconnaît que la clause de réexamen d'un accord portant recommandation d'organismes assureurs est une condition de validité de l'accord. Le Conseil d'État annule donc l'arrêté d'extension d'un accord qui ne mentionne pas le délai du réexamen de la clause de recommandation, l'accord ainsi signé étant entaché d'illégalité (arrêt n° 397137 du 31 décembre 2019).

Mutualisation du financement patronal du versement santé au sein du fonds de solidarité de la branche et désignation d'un opérateur de gestion unique pour la réalisation de prestations techniques liées au régime collectif de prévoyance

Dans un arrêt regroupant cinq affaires (n° 419087 du 16 décembre 2019), le Conseil d'État a validé la possibilité de mutualiser le financement du « versement santé » (cf. *encadré supra*), au niveau de la branche, dès lors que le financement afférent est assuré par les seuls employeurs⁽¹⁰⁾. En l'espèce, la branche du *travail temporaire* impose aux employeurs l'octroi du versement santé au bénéfice de leurs salariés intérimaires n'ayant pas 3 mois d'ancienneté. Le versement santé, exclusivement financé par les employeurs, fait l'objet d'un financement mutualisé dans la branche du *travail temporaire*. L'accord prévoit ainsi de réserver au financement du versement santé une part des cotisations patronales au fonds instauré dans la branche au titre du degré élevé de solidarité. Le Conseil d'État a ainsi reconnu aux partenaires sociaux la possibilité d'utiliser le fonds mutualisé dédié au degré élevé de solidarité pour la mutualisation du financement du versement santé par les employeurs.

8) Notamment l'article R. 912-3 du code de la sécurité sociale.

9) À noter que, pour des raisons de procédure, le Conseil d'État s'est prononcé dans un sens différent concernant trois décisions rendues les mêmes jours (n° 397134, n° 397152 et n° 397315). En effet, n'ayant pas fait l'objet de pourvoi devant la Cour de cassation, ces jugements sont devenus définitifs et, conformément au principe de séparation des ordres juridictionnels administratif et judiciaire, s'imposaient au Conseil d'État.

10) Article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale. L'article D. 911-8 du même code précise les modalités de calcul de ce versement santé.

Le versement santé

Certains salariés en contrat court ou à temps partiel peuvent obtenir, de la part de leur employeur, un financement dit « versement santé », afin de participer à la prise en charge de la couverture complémentaire santé qu'ils auront souscrite à titre individuel. Par principe, le montant de référence du versement santé est égal à la contribution versée par l'employeur au titre du régime collectif et obligatoire mis en place par l'entreprise. Dans l'hypothèse où aucun autre salarié ne serait couvert à titre collectif et obligatoire, le montant de référence du versement santé est fixé en 2020 à 16,34 euros ou à 5,45 euros pour les personnes relevant du régime local d'Alsace-Moselle⁽¹¹⁾. Ce montant est revalorisé annuellement par arrêté du ministre en charge de la sécurité sociale.

12.2. CARACTÉRISTIQUES DES ACCORDS EXAMINÉS PAR LA COMAREP

A. Les accords en matière de retraite complémentaire et dispositifs conventionnels de départ en retraite

En 2019, **trois accords** de retraite complémentaire ont été examinés par la Comarep :

- l'avenant n° 2 du 4 décembre 2018 à l'ANI du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire modifie les règles de compétences des institutions de retraite complémentaire ;
- l'ANI du 10 mai 2019 sur la retraite complémentaire Agirc-Arrco, qui a pour objet la définition des orientations stratégiques de pilotage du régime ;
- l'avenant n° 3 du 13 juin 2019 à l'ANI du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire intègre les stipulations de l'accord du 10 mai 2019 à l'ANI précité et procède à la mise en conformité des stipulations de l'ANI compte tenu des modifications apportées au code de la sécurité sociale⁽¹²⁾ en matière de prise en compte des deux derniers avis d'imposition pour pouvoir bénéficier du taux de contribution sociale généralisée (CSG)⁽¹³⁾ à 3,8%.

La Comarep a également examiné **six accords** relatifs aux dispositifs de retraite progressive dans les branches concernées, à l'octroi d'un capital fin de carrière long ou au versement d'une indemnité conventionnelle de départ en retraite.

11) Arrêté du 26 février 2020 fixant pour 2020 le montant du versement mentionné à l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale.

12) Article L. 136-8 du code de la sécurité sociale.

13) Contribution sociale généralisée (CSG), prévue aux articles L. 136-1 et suivants du code de la sécurité sociale et aux articles 1600-0 C et suivants du code général des impôts.

B. Les accords en matière de prévoyance

Position de la Comarep sur l'impérativité de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres

L'entrée en vigueur des ANI du 17 novembre 2017 emporte des conséquences particulières en matière de prévoyance des cadres. La signature de deux ANI distincts, l'un instaurant le régime unique Agirc-Arrco, l'autre relatif à la prévoyance des cadres, prive l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres du caractère impératif propre aux accords interprofessionnels de retraite complémentaire⁽¹⁴⁾. Jusqu'à présent, les stipulations relatives à la prévoyance étaient contenues dans la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, instaurant le régime Agirc, et bénéficiaient donc du même régime. L'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ne bénéficie plus désormais de ce régime.

De plus, le principe de suppléativité des ANI⁽¹⁵⁾ implique que les ANI priment sur les conventions collectives et accords de branche à la condition de prévoir une clause expresse interdisant d'y déroger. En l'espèce, ce principe s'applique à l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, car il ne comporte pas de clause interdisant expressément aux accords de branche d'y déroger.

Dès lors, depuis le 1^{er} janvier 2019, les accords de branche relatifs à la prévoyance collective peuvent désormais comprendre des stipulations moins favorables que celles de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, notamment s'agissant de l'obligation de financement de garanties prévoyances pour les cadres à hauteur de 1,5% de la rémunération des cadres (dans la limite de la tranche 1). La Comarep ne propose donc plus d'observation lorsque des accords prévoient des garanties prévoyance au bénéfice des salariés cadres non conformes à l'ANI.

Toutefois, en absence de convention collective ou accord de branche dérogeant à l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, les entreprises sont tenues d'appliquer l'ANI conformément à la hiérarchie des normes conventionnelles⁽¹⁶⁾.

Éléments statistiques sur les accords en matière de prévoyance

Au total, en 2019, 80 accords analysés par la Comarep ont porté sur la prévoyance :

- **deux accords ont mis en place un régime collectif de prévoyance :**
 - accord du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance dans la branche de la *maroquinerie* ;
 - accord du 28 mars 2019 mettant en place un régime de prévoyance complémentaire dans la branche des *commerces de détail non alimentaires*.

14) Conformément à l'article L. 921-4 du code de la sécurité sociale, tel qu'appliqué par la jurisprudence (cf. Cour de cassation, n° 09-4376 du 30 novembre 2011).

15) En application de l'article L. 2252-1 du code du travail.

16) En application de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Le régime de la branche des industries de la maroquinerie a été créé au bénéfice des salariés non cadres.

S'agissant des cotisations, les deux accords prévoient une prise en charge minimale de l'employeur à hauteur de 50% de la cotisation globale.

• **78 accords⁽¹⁷⁾ ont eu pour objet la modification de régimes préexistants, dont notamment :**

- 11 accords ont procédé à la refonte globale du régime de prévoyance ;
- 27 accords ont modifié les garanties mises en place (dont 19 améliorations, 4 diminutions et 4 autres types d'ajustement ou de précision des garanties et de leurs conditions d'octroi) ;
- 29 accords ont modifié le niveau des cotisations (dont 14 à la hausse, 6 à la baisse et 9 autres types de modifications ou précisions liées aux cotisations) ;
- 13 accords ont concerné la mise en œuvre du degré élevé de solidarité : modification des prestations de solidarité ; modification du fonctionnement du fonds de solidarité ; désignation d'un gestionnaire du fonds, organisme assureur ou association de branche, dont une mise en place d'un fonds sans recommandation avec désignation d'un organisme gestionnaire précédée d'une procédure de mise en concurrence.

C. Les accords en matière de santé

L'accompagnement des partenaires sociaux dans la mise en conformité des conventions et accords collectifs au «100 % santé»

Afin d'aider les partenaires sociaux à mettre en conformité les régimes collectifs⁽¹⁸⁾, une **boîte à outils «100 % santé»** a été mise en ligne sur le portail de la Sécurité sociale le 13 février 2019⁽¹⁹⁾. Elle se compose d'un court texte de présentation de la réforme et de son impact sur les accords collectifs et les contrats collectifs santé, d'un récapitulatif des points d'attention sur le panier «100 % santé» et le panier hors «100 % santé», de renvois aux documents utiles (dossier de presse de la réforme, rapports d'activité de la Comarep, site de la direction générale du travail [DGT], références légales) et d'une présentation de la procédure adaptée d'extension pour les accords de mise en conformité au «100 % santé». Cette procédure, ayant pour objet de prioriser l'examen des accords de mise en conformité à la réforme, consiste en l'apposition d'un logo⁽²⁰⁾ sur la première page des accords de mise en conformité des régimes frais de santé afin d'identifier rapidement ce type d'accord. Grâce à cette procédure, le délai entre la signature des accords de mise en conformité et leur examen en Comarep est de 4 mois en moyenne en 2019, contre 8 mois en moyenne pour les autres types d'accord. La

17) La somme des accords est supérieure au nombre total des accords examinés, certains accords portant sur plusieurs thèmes.

18) Pour plus d'information, se référer au paragraphe sur la réforme du «100 % santé» (Partie 2, chapitre 1 – Le contexte normatif en 2019, 3. Renforcer la protection sociale complémentaire).

19) Dossier disponible à l'adresse suivante : <https://www.securite-sociale.fr/home/dossiers/galerie-dossiers/tous-les-dossiers/100-santé-des-soins-pour-tous-1.html>

20) À télécharger sur le portail de la Sécurité sociale (cf. lien indiqué ci-dessus).

Comarep a examiné seize accords de mise en conformité en 2019 (cf. encadré *infra*). Au 30 mars 2020, 31 accords de mise en conformité supplémentaires ont été transmis pour examen de la Comarep.

Liste des accords de mise en conformité examinés par la Comarep en 2019:

- avenant n° 4 du 5 juillet 2019 en matière de remboursements complémentaires de frais de santé de la branche des *entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes*;
- avenant n° 3 du 13 mai 2019 relatif au régime frais de santé de la branche *de la coiffure et des professions connexes* ;
- avenant n° 15 du 24 avril 2019 relatif au régime frais de santé obligatoire du personnel non cadre dans la branche des *entreprises de propreté et services associés*;
- avenant n° 04-19 du 27 juin 2019 relatif à la complémentaire santé collective et obligatoire dans la branche des *acteurs du lien social et familial*;
- avenant n° 2 du 25 septembre 2019 relatif à la complémentaire santé dans la branche des *bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils*;
- avenant du 3 juillet 2019 relatif au régime frais de santé de la branche de la *poissonnerie*;
- avenant n° 2 du 2 octobre 2019 relatif au régime collectif de protection sociale complémentaire « frais de santé » de la branche de la *distribution directe*;
- avenant n° 92 bis du 20 juin 2019 relatif au régime de frais de soins de santé de la branche de la *pâtisserie*;
- avenant n° 1 du 2 octobre 2019 relatif aux frais de santé dans la branche du *négoce de l'ameublement*;
- accord du 17 septembre 2019 relatif au régime professionnel de frais de santé de la branche de la *manutention ferroviaire et des travaux connexes* ;
- avenant n° 52 du 26 septembre 2019 relatif aux régimes prévoyance et frais de santé de la branche des *organismes et services pour jeunes travailleurs*;
- avenant n° 3 du 19 septembre 2019 relatif au régime professionnel de santé de la branche des *entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes*;
- avenant du 17 juin 2019 relatif au régime de frais de santé de la branche des *prestataires de services* du secteur tertiaire;

- avenant n° 40 du 9 juillet 2019 relatif au régime de complémentaire santé de la branche de *l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile*;
- avenant n° 78 du 12 juillet 2019 modifiant le tableau de garanties relatif aux frais de santé pour une mise en conformité avec la réglementation «100% santé» dans la branche de *l'immobilier*;
- avenant n° 178 du 1^{er} octobre 2019 relatif au régime santé complémentaire de la branche de *l'animation*.

Éléments statistiques sur les accords en matière de santé

Au total, **66 accords modifiant les régimes de remboursements complémentaires des frais de santé** des salariés ont été examinés par la Comarep en 2019. Cette année, aucun accord examiné ne prévoit l'instauration d'un régime de frais de santé. L'ensemble des accords a donc porté sur des modifications de régimes préexistants :

- 3 accords ont procédé à la refonte globale du régime de remboursements de frais de santé;
- 44 accords ont modifié les garanties mises en place (amélioration, ajustement ou mise en conformité avec le panier de soins minimal dont doivent bénéficier les salariés⁽²¹⁾). 16 accords ont eu pour l'objet la mise en conformité du régime à la réforme du «100% santé» (cf. *supra*). 8 accords ont également procédé au remplacement de la mention du contrat d'accès aux soins (CAS) par l'option tarifaire maîtrisée (OPTAM)⁽²²⁾;
- 13 accords ont procédé à la modification à la hausse ou à la baisse des cotisations au titre du régime frais de santé mis en place dans la branche. Sur ces 13 accords, 3 prévoient une participation de l'employeur au financement de la couverture collective à hauteur de 50%, un accord prévoit une participation de l'employeur à 58% et un dernier à 60%;
- 1 accord procède au renouvellement de la clause de recommandation d'organismes assureurs;
- 9 accords ont concerné la mise en œuvre du degré élevé de solidarité;
- 8 accords ont modifié la définition des ayants droit bénéficiaires du régime collectif, dont 4 pour tenir compte de la mise en œuvre de la protection universelle maladie (PUMa)⁽²³⁾.

21) Conformément aux articles R. 871-1 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

22) Conformément à l'avenant du 25 août 2016 à la convention médicale régissant les relations entre les médecins libéraux conventionnés et l'assurance maladie. Depuis le 1^{er} janvier 2018, l'OPTAM est ouverte aux médecins autorisés à pratiquer des dépassements d'honoraires et a remplacé le CAS.

23) Article 52 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019.

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 2019.

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-5 du code du travail, les accords interprofessionnels et de branche, hors agricoles, doivent être déposés auprès de la direction générale du travail (DGT). Ils font alors l'objet d'un enregistrement dans la BDCC. Y sont notamment consignées les informations concernant la signature du texte (date de signature, organisations signataires, etc.), sa forme juridique (accord, avenant, etc.), 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.

Sauf mention contraire, les accords signés en 2019 et portés à la connaissance de la DGT avant le 30 mars 2020 sont pris en compte pour établir le *Bilan de la négociation collective en 2019*.

Les accords d'établissement, d'entreprise, d'unité économique et sociale et de groupe ainsi que les conventions et accords collectifs concernant les professions agricoles ou maritimes doivent être, quant à eux, déposés auprès de l'unité départementale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu de conclusion de l'accord. Sauf mention contraire, les accords signés en 2019, et portés à la connaissance des unités territoriales avant le 31 décembre 2019 sont pris en compte pour établir les développements sur la négociation d'entreprise en 2019.

LISTE DES SIGLES UTILISÉS

- IDCC** identifiant des conventions collectives (*voir encadré*)
- N°** numéro de brochure des éditions des *Journaux officiels*
de brochure
- BOCC** numéro de *Bulletin officiel des conventions collectives* des éditions des *Journaux officiels*
www.journal-officiel.gouv.fr / rubrique BO convention collective
- E** étendu

Type de texte

- AI** accord interprofessionnel ou interbranches
- AP** accord professionnel
- CC** convention collective
- AC** accord
- AV** avenant
- AIF** avenant de niveau infranational (régional, départemental, etc.)
à un texte de base national

Niveau géographique

- N** national
- R** régional
- D** départemental
- A** arrondissement

IDENTIFIANT DES CONVENTIONS COLLECTIVES (IDCC)

L'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 paie simplifié, généralisé au 1^{er} janvier 2018, 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 insuffisant puisque toutes les conventions ne sont pas publiées à ce jour ou que certaines brochures couvrent plusieurs IDCC.

La déclaration sociale nominative (DSN) impose 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 regroupement 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, c'est aussi le cas des informations disponibles sur le site de Legifrance (www.legifrance.gouv.fr). Par ailleurs, un moteur de recherche, disponible sur le site internet du ministère du Travail (www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr), permet de trouver l'IDCC d'une convention collective, à partir des mots de son titre.

L'attribution d'un IDCC pour chaque convention collective ne modifie en rien le droit applicable : la convention appliquée par l'employeur est celle qui correspond à l'activité principale exercée par l'entreprise. L'employeur informe le salarié des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. 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'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee). Cette indication peut s'avérer néanmoins approximative car il n'y a pas de correspondance univoque entre l'APE et la convention collective.

ANNEXES

Les listes des textes évoqués Partie 3, Chapitre 2 - L'activité selon les thèmes de négociation, sont disponibles sur le site du ministère du Travail à la rubrique : Documentation et publications officielles, Rapports, *Bilan de la négociation collective* (<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapports-bilans-de-la-negociation-collective>).

PARTIE 4

LES DOSSIERS

Les dossiers

Dossier 1 - La diffusion du droit conventionnel : l'accessibilité des accords de branche aux entreprises étrangères détachant des salariés en France	435
Dossier 2 - Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2017	439
Dossier 3 - Étude statistique sur les grèves en 2018 : des grèves portées par le secteur des transports	463
Dossier 4 - La négociation collective, une perspective internationale	481
Dossier 5 - La négociation collective au Portugal en 2019	491
Dossier 6 - L'unification des trois conventions collectives nationales catégorielles de l' <i>industrie cimentière</i> en une seule convention collective	497

Dossier 1

La diffusion du droit conventionnel : l'accessibilité des accords de branche aux entreprises étrangères détachant des salariés en France

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

La diffusion du droit conventionnel : l'accessibilité des accords de branche aux entreprises étrangères détachant des salariés en France

Le droit communautaire, article 5 de la directive 2014/67/UE⁽¹⁾, fait obligation aux États membres de garantir une information claire, complète et transparente aux entreprises prestataires de services et aux salariés détachés en France concernant les conditions de travail et d'emploi par le biais d'un site internet national officiel unique. Cette information porte non seulement sur les dispositions légales et réglementaires en vigueur applicables en cas de détachement, mais aussi sur les stipulations conventionnelles étendues relatives aux matières du « noyau dur » listées à l'article L. 1262-4 du code du travail, parmi lesquelles la durée du travail, les repos, les congés et la rémunération. Toutes les informations données doivent être régulièrement mises à jour par les États membres. La directive 2018/957/UE⁽²⁾ prévoit que la faculté d'accès à une information fiable doit être prise en compte dans le prononcé de sanctions en cas de manquement aux règles du détachement.

Dans ce cadre, une refonte des pages « détachement » du site internet du ministère du Travail a été engagée afin d'actualiser les informations fournies tout en améliorant leur lisibilité.

Une nouvelle version de la rubrique « détachement des salariés » est disponible sur le site internet du ministère. Au premier trimestre 2020, ces informations ont été traduites en huit langues (anglais, allemand, espagnol, portugais, italien, polonais, roumain, bulgare) et sont accessibles à partir du lien suivant :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/>

1) Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

2) Directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.



La nouvelle version du site répertorie et explicite l'ensemble des règles du code du travail en vigueur applicables en cas de détachement. Des liens vers **les sites internet utiles** (téléservice SIPSI, Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale, carte d'identification professionnelle du BTP, etc.) ont été insérés. La navigation sur le site apparaît facilitée pour l'utilisateur grâce à des parcours différenciés pour l'employeur et le salarié.

En 2020, une nouvelle rubrique complètera les informations sur le site internet.

D'ici le 30 juillet 2020, date d'entrée en vigueur de la directive 2018/957/UE, une nouvelle rubrique viendra compléter les informations disponibles sur le site internet, consacrée aux conventions collectives applicables aux travailleurs détachés. Cette rubrique doit permettre aux employeurs étrangers et aux salariés détachés de connaître **les droits conventionnels applicables** dans le cadre du détachement.

La rubrique a vocation à expliciter comment déterminer la convention applicable et expliquer de manière pédagogique le contenu de ces conventions. Dans cette perspective, un important travail d'explicitation des stipulations conventionnelles applicables a été initié depuis le printemps 2019, en lien avec les partenaires sociaux dans un premier temps des branches les plus concernées par les situations de détachement (bâtiment, travaux publics, agriculture, métallurgie, travail temporaire notamment).

Dans un souci de lisibilité du droit applicable, ces informations seront fournies sous la forme d'une **fiche synthétique type** établie pour chaque convention collective de branche étendue qui viendront enrichir le site du ministère du Travail au cours des prochains mois.

Ce travail permettra d'améliorer la diffusion et l'accessibilité des accords de branche aux entreprises étrangères détachant des salariés en France. Ce point est particulièrement important, des difficultés d'accès aux informations sur les conditions de travail et d'emploi pouvant être à l'origine d'une mauvaise ou d'une non-application des règles applicables en matière de détachement par les prestataires de service.

Dossier 2

Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2017

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

Dossier 2

Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2017

En juillet 2020, un ensemble de données statistiques sur les conventions collectives (CC) de branche a été mis en ligne sur le site du ministère du Travail⁽¹⁾. On y trouve notamment des fiches détaillées sur 257 CC de branche couvrant 5 000 salariés ou plus en 2017, comportant un ensemble d'indicateurs sur l'emploi et les salaires, désagrégés selon différents critères (âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle [CSP], taille d'entreprise).

Ces fiches statistiques ont été réalisées à l'aide d'une exploitation du fichier exhaustif de la déclaration sociale nominative en 2017 mis à disposition après retraitement statistique par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), et sont accompagnées d'une publication « Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2017 », 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 CC de branche, dites « catégorielles », ne s'appliquent qu'à certaines CSP.

Dans l'ensemble de ces CC de branche, le salaire net moyen d'un équivalent temps plein (EQTP) est de 2 310 euros par mois en 2017. Les écarts salariaux des branches sont à rapprocher des profils des salariés. Au sein de chaque CSP, et en particulier pour les cadres, les écarts de salaire moyen par branche restent néanmoins marqués. En moyenne dans l'ensemble des CC de branche, le salaire mensuel net moyen d'une femme est inférieur de près de 19% à celui d'un homme.

Au 31 décembre 2017, les 495 CC de branche en vigueur (hors branches agricoles) couvrent 15,8 millions de salariés selon les déclarations annuelles de données sociales. Elles sont regroupées à des fins d'analyse en 436 CC agrégées, afin de tenir compte notamment de l'existence concomitante de conventions collectives d'échelon national et territorial pour la même activité (cf. *Définitions*).

1) <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques>

En 2017, 80 CC de branches agrégées, soit 18 % d'entre elles, couvrent moins de 1 000 salariés et ne totalisent que 0,2 % de l'effectif salarié de l'ensemble des branches. À l'inverse, 68 CC agrégées concernent chacune plus de 50 000 salariés et totalisent 76 % de l'emploi salarié.

61 % des CC agrégées s'appliquent à toutes les CSP. Les 39 % qui ne s'appliquent qu'à une, deux ou trois CSP représentent 24 % de l'emploi salarié.

La suite de ce dossier présente les principales caractéristiques de 66 CC de branches agrégées comptant chacune plus de 50 000 salariés⁽²⁾. Ces CC couvrent plus de 10,9 millions de salariés, soit 69 % de l'ensemble des salariés couverts par une CC de branche.

Des profils sociodémographiques très divers selon les branches professionnelles

Certaines branches agrégées couvrant 50 000 salariés ou plus se caractérisent par une nette sur-représentation de cadres ou d'employés ou d'ouvriers. Hormis les conventions catégorielles, il s'agit, d'une part, des bureaux d'études techniques, des banques et des télécommunications (où 64 %, 58 % et 56 % des salariés respectivement sont des cadres). D'autres branches se caractérisent par une prépondérance des employés : il s'agit de celles des gardiens, concierges et employés d'immeubles, des services à la personne, de la coiffure, de la prévention et sécurité, de l'aide accompagnement soins et services à domicile, du commerce de détail-habillement-textiles, du commerce de détail-fruits légumes-épicerie et de la restauration rapide. Dans ces branches plus de 80 % des salariés sont des employés. Enfin, dans les entreprises de propreté et services associés, les transports publics urbains de voyageurs, les activités du déchet et les transports routiers, plus des deux tiers des salariés sont ouvriers.

La part des femmes parmi les salariés couverts – 44 % dans l'ensemble – varie très fortement selon les branches. Elle est inférieure à 12 % dans l'ensemble des CC concernant les ouvriers du bâtiment et des travaux publics. À l'opposé, huit branches emploient plus de 80 % des femmes : l'aide accompagnement soins et services à domicile, les services à la personne, l'esthétique cosmétique parfumerie et enseignement, les cabinets médicaux, les pharmacies d'officine, les acteurs du lien social et familial, la coiffure, l'hospitalisation privée.

Le taux de contrat à durée déterminée (CDD) s'échelonne selon les branches de 1 à 19 % et le taux de temps partiel de 2 à 82 %. Les CC de branche où le temps partiel est très fréquent sont celles où la proportion de femmes et de jeunes est la plus élevée : services à la personne, aide accompagnement soins et services à domicile, entreprises de propreté et services associés, enseignement privé non lucratif ou restauration rapide, par exemple. Le temps partiel est peu présent dans de nombreuses branches industrielles et dans la plupart de celles du bâtiment et des travaux publics. Dans ces dernières, la proportion de salariés en CDD est également peu élevée. Elle est en revanche de 16 % ou plus dans la CC des organismes de formation, de celles des boulangeries-pâtisseries artisanales, du

2) Deux conventions couvrant au moins 50 000 salariés ont été exclues de l'analyse, car ne respectant pas le secret statistique (les conventions concernées couvrant les salariés d'une unique entreprise).

sport, du commerce d'articles de sports-équipements-loisirs et des prestataires de services du secteur tertiaire.

La CC des gardiens et concierges d'immeubles couvre des salariés nettement plus âgés que les autres conventions : 65% des salariés ont 50 ans ou plus, contre 27% en moyenne pour l'ensemble. Dans 20 autres CC de branche, plus de 30% des salariés sont âgés de 50 ans ou plus. À l'inverse, la part des salariés de moins de 30 ans atteint 62% dans la restauration rapide. La proportion de jeunes parmi les salariés est également élevée dans les branches qui recourent largement à l'apprentissage : les boulangeries-pâtisseries artisanales (19% d'apprentis, 48% de jeunes de moins de 30 ans) ; la coiffure (18% d'apprentis, 49% de jeunes) ; le bâtiment ouvriers jusqu'à dix salariés (9% d'apprentis, 34% de jeunes). Pour autant, la part de jeunes est également importante dans certaines branches recourant très peu à l'apprentissage : la restauration rapide (1% d'apprentis, 62% de jeunes), le commerce d'articles de sport et d'équipements de loisirs (2% d'apprentis, 47% de jeunes), les hôtels-cafés-restaurants (5% d'apprentis, 36% de jeunes) et les succursales de vente au détail d'habillement (1% d'apprentis, 46% de jeunes).

Toutes branches confondues, 20% des 15,8 millions de salariés couverts par une CC de branche travaillent dans une très petite entreprise (TPE) d'un à neuf salariés. Des disparités existent cependant entre les branches. Dans 7 CC, la proportion de salariés travaillant dans une TPE est supérieure ou égale à 60%. Elle atteint même 92% chez les gardiens, concierges et employés d'immeubles, 85% dans la coiffure, et 81% dans le bâtiment ouvriers jusqu'à dix salariés.

À l'inverse, la quasi-totalité des salariés couverts par les CC de la ferroviaire, des banques, des sociétés d'assurances, de l'hospitalisation privée, de l'hospitalisation à but non lucratif, des transports aériens-personnels au sol, de la mutualité et établissements pour personnes inadaptées travaillent dans une entreprise de dix salariés ou plus.

Des écarts de salaire entre branches liés aux profils variés des salariés

Le salaire mensuel net moyen d'un EQTP hors apprentis est de 2 310 euros en 2017 dans l'ensemble des CC de branche. Dans celles couvrant plus de 50 000 salariés, il s'échelonne de 1 320 euros pour les services à la personne à 4 400 euros pour les cadres de la métallurgie. Les écarts de salaires entre branches sont dus en grande partie à leur composition en termes de CSP. Une forte présence de cadres tire vers le haut le salaire moyen de la branche : celles où il est supérieur à 3 000 euros ont au moins 24 % de leurs effectifs composés de cadres.

Le salaire moyen des cadres s'établit à 2 320 euros dans la restauration rapide, et dépasse 5 100 euros dans les transports aériens-personnels au sol, les industries chimiques et pharmaceutiques. Au sein des autres CSP, les écarts salariaux sont moins marqués. Pour les professions intermédiaires, le salaire mensuel net moyen par EQTP est le plus élevé dans l'industrie pharmaceutique (3 190 euros) et le plus faible dans les acteurs du lien social et familial (1 700 euros, soit un rapport de 1,87). Pour les employés, il varie de 1 270 euros dans les services à la personne, à

un peu plus de 2 360 euros dans l'industrie pharmaceutique, soit presque le double. Huit branches offrent un salaire mensuel net moyen pour les ouvriers de plus de 2 000 euros alors qu'il s'établit en deçà de 1 260 euros dans les acteurs du lien social et familial. Au sein de chaque CSP, les différences d'écart salarial s'expliquent aussi par l'hétérogénéité des postes occupés et par les différences de structure par âge.

En 2017, un peu plus de 6% des salariés couverts par une CC de branche perçoivent une rémunération voisine du salaire minimum de croissance (Smic), soit entre 1 et 1,05 Smic. La proportion de salaires au voisinage du Smic varie fortement entre les branches, en lien avec le profil des salariés couverts. Elle est ainsi inférieure à 1% dans cinq branches non catégorielles: le ferroviaire, les banques, l'industrie pharmaceutique, les sociétés d'assurance et le notariat, alors qu'elle approche 50% dans les services à la personne, et dépasse 20% dans la coiffure, les acteurs du lien social et familial, le commerce de détail-fruits légumes-épicerie et l'esthétique cosmétique parfumerie. À salaire moyen équivalent des ouvriers et des employés, les proportions de ces salariés rémunérés au voisinage du Smic varient parfois sensiblement selon les branches. De façon générale, les écarts entre salaires moyens et concentration des salaires au voisinage du Smic peuvent être liés en partie aux niveaux des minima conventionnels et aux grilles indiciaires fixés dans chacune des branches, mais aussi à d'autres facteurs comme le niveau de qualification des salariés ou le turnover.

En 2017, près de 12% des salariés couverts par une CC de branche perçoivent une rémunération mensuelle en EQTP supérieure à trois Smic. Les cadres représentent 73% de ces salariés aux rémunérations les plus élevées. Les branches qui emploient le plus de cadres (les branches catégorielles cadres, les bureaux d'études, les sociétés d'assurance, les banques, les télécommunications, l'industrie pharmaceutique, etc.) sont donc aussi logiquement celles où la proportion de salaires supérieurs à trois Smic est aussi la plus élevée.

Un écart salarial femmes-hommes de près de 19% en faveur des hommes

En 2017, toutes branches confondues, le salaire net moyen des femmes est inférieur de 19% à celui des hommes. Cet écart varie, selon la CSP, entre 19% (cadres) et 7% (employés). Dans la quasi-totalité des branches couvrant 50 000 salariés ou plus, le salaire des hommes est supérieur à celui des femmes. Il l'est d'au moins 30% dans l'immobilier, la mutualité, les cabinets médicaux, l'esthétique cosmétique parfumerie et enseignement, les cabinets d'experts comptables et les banques. Dans ces branches, le taux de féminisation est supérieur à 55%.

À l'inverse, les femmes sont très minoritaires dans les branches où l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est en faveur des femmes: le bâtiment-ouvriers plus de dix salariés (+0,1%), la prévention et sécurité (+7%) et les activités de déchet (+9%) comportent 16% ou moins de femmes. Dans la branche prévention et sécurité, 93% des salariés présents fin 2017 sont des employés; les femmes concernées y gagnent en moyenne 4% de plus que les hommes. L'écart salarial

en faveur des femmes est plus marqué au niveau global de la branche (+7%). Cela s'explique par un effet de structure: les femmes sont plus fréquemment cadres que les hommes. Il en est de même dans la branche des activités de déchets, où l'écart salarial en faveur des femmes s'observe au niveau général, mais pas au sein de chaque CSP.

Hormis les quatre branches où l'écart salarial est en faveur des femmes, l'écart salarial entre les femmes et les hommes cadres varie entre 2 et 36% en faveur des hommes selon les branches. Le salaire des femmes cadres est inférieur de plus de 30% à celui des hommes cadres dans les banques et les transports aériens personnels au sol. À l'opposé, il s'établit à 6% dans la pharmacie d'officine et le ferroviaire. L'écart salarial femmes-hommes afférent aux professions intermédiaires est de 10% en faveur des femmes dans les commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Pour les autres branches, il varie entre 0,1% en faveur des femmes (commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique) et 41% (sport) en faveur des hommes. Chez les employés, l'écart est favorable aux femmes dans la branche de la prévention et la sécurité (+4%), branche dans laquelle elles sont très minoritaires, et favorable aux hommes dans les autres branches où il est compris entre 0,1% (restauration rapide) et 20% (boulangeries-pâtisseries artisanales).

Pour les ouvriers, l'écart salarial femmes-hommes est en faveur des femmes dans le bâtiment-ouvriers de plus de 10 salariés (+1,1%), dans la restauration rapide (+1,6%) et dans les télécommunications (+11%). Le salaire des femmes ouvrières est, en revanche, inférieur de plus de 19% dans les industries chimiques.

À CSP donnée, l'écart salarial femmes-hommes s'accroît avec l'âge tout particulièrement pour les cadres. Pour les salariés âgés de moins de 30 ans, l'écart est globalement identique pour toutes les CSP. Au-delà de cet âge, dans l'ensemble des CC de branche, il s'accroît très fortement au sein des cadres et d'une façon moins marquée pour les autres catégories. Quelle que soit la tranche d'âge, les branches dans lesquelles l'écart est marqué pour les cadres sont aussi celles où il est élevé pour les employés.

Définitions

Les conventions collectives (CC) de branche analysées ici sont celles relevant du champ du ministère chargé du travail et hors branches agricoles, soit 15,8 millions de salariés au total. Les salariés non couverts par une CC de branche sont, pour certains, sans couverture conventionnelle ou statutaire. Regroupés avec ceux couverts par un ensemble d'accords (intérimaires des entreprises de travail temporaire ou voyageur, représentant et placier [VRP]), ils représentent plus de 0,8 million de salariés. Tous les autres salariés non couverts par une CC de branche relèvent des branches agricoles, ou sont sous statut (fonction publique, industries électriques ou gazières, RATP, caisses d'épargne, etc.), ou encore sont régis par une convention d'entreprise exclusive, non rattachée à une convention de branche (Club Méditerranée, Croix Rouge, etc.). Les données sur l'emploi concernent les salariés présents au 31 décembre 2017, quel que soit le type de contrat. Les durées de travail inférieures à 1 mois (en nombre de jours ou en nombre d'heures) ne sont pas prises en compte. Chaque CC est repérée par son identifiant (identifiant de la convention collective [IDCC]). Pour décrire les branches, certaines CC ont été agrégées dans le même code IDCC, notamment dans le cas d'existence concomitante de convention 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 (CRIS). À son niveau le plus agrégé, elle comprend 25 postes.

En 2017, les salariés au forfait jours sont tous considérés à temps complet alors qu'ils étaient auparavant répartis entre temps complet et temps partiel, ce qui tend à diminuer la proportion de temps partiels. Les salaires moyens par EQTP ne sont pas parfaitement comparables à ceux des années antérieures, du fait d'une modification du calcul des EQTP.

À paraître :

D. Tallec-Santoni, « Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2017 », Dares résultats, juillet 2020.

Fiches statistiques sur les conventions collectives de branche de 5 000 salariés ou plus en 2017

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2017
00016	O	Transports routiers	703100
00018	G	Industries textiles	58000
00029	P	Hospitalisation à but non lucratif	322200
00043	J	Commission courtage importation exportation	42700
00044	C	Industries chimiques	216800
00045	D	Caoutchouc	51000
00054	A	Métallurgie région parisienne	225800
00083	F	Menuiseries charpentes portes planes	13600
00086	H	Publicité	73800
00087	E	Industries de carrières et de matériaux ouvriers	33900
00112	I	Industrie laitière	48500
00135	E	Industries de carrières et de matériaux ETAM	14000
00158	F	Travail mécanique du bois scieries négoce	37000
00176	C	Industrie pharmaceutique	125900
00184	H	Imprimeries de labeur	45000
00200	I	Exploitations frigorifiques	6000
00211	E	Industries de carrières et de matériaux cadres	8500
00247	G	Industries de l'habillement	28300
00275	O	Transports aériens personnel au sol	83700
00292	D	Plasturgie	117600
00303	G	Couture région parisienne	7500
00405	P	Établissements médico-sociaux UNISSS	6200
00413	P	Établissements pour personnes inadaptées	443800
00454	O	Remontées mécaniques	12700
00468	G	Succursales du commerce de détail en chaussure	17900
00478	Q	Sociétés financières	42300
00489	F	Industries du cartonnage	16200
00493	I	Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux	47700
00500	G	Commerces de gros de l'habillement, de la chaussure et du jouet	17900
00538	U	Manutention ferroviaire	6900
00567	V	Bijouterie joaillerie orfèvrerie	17000
00573	J	Commerces de gros	340600
00637	U	Industries et commerce de la récupération	31900
00650	A	Métallurgie cadres	460400
00653	Q	Sociétés d'assurances producteurs salariés	5700
00669	E	Industries de fabrication mécanique du verre	22600
00675	G	Succursales de vente au détail d'habillement	113400
00714	A	Métallurgie Moselle	25200
00731	L	Commerce de quincaillerie interrégionale cadres	7500
00733	G	Détaillants en chaussure	9700
00759	V	Pompes funèbres	20000
00783	P	Centres d'hébergement et de réadaptation sociale	16000
00822	A	Métallurgie Savoie	8500

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2017
00827	A	Métallurgie Ardennes	10100
00828	A	Métallurgie Manche	8000
00836	A	Métallurgie Haute-Savoie	23700
00843	I	Boulangeries-pâtisseries artisanales	139000
00860	A	Métallurgie Finistère	9500
00863	A	Métallurgie Morbihan Ille-et-Vilaine	20900
00878	A	Métallurgie Rhône	40500
00887	A	Métallurgie Eure	10100
00897	P	Services de santé au travail interentreprises	17900
00898	A	Métallurgie Allier	6200
00899	A	Métallurgie Marne	8000
00911	A	Métallurgie Seine-et-Marne	13800
00914	A	Métallurgie Ain	15000
00915	Q	Expertises et évaluations	9600
00920	A	Métallurgie Vienne	8000
00930	A	Métallurgie Sarthe	14500
00934	A	Métallurgie Indre	5200
00937	A	Métallurgie Creuse, Haute-Vienne	8000
00943	A	Métallurgie Calvados	11300
00948	A	Métallurgie Orne	6900
00953	I	Charcuterie de détail	16200
00959	P	Laboratoires de biologie médicale	43200
00979	A	Métallurgie Seine-Maritime, Havre	7900
00984	A	Métallurgie Eure-et-Loir	7700
00992	I	Boucherie	42000
00993	P	Laboratoires de prothèses dentaires	14000
00998	V	Exploitation d'équipements thermiques OETAM	30700
01000	T	Cabinets d'avocats	35800
01031	P	Associations familles rurales	8300
01043	R	Gardiens concierges employés d'immeubles	80700
01059	A	Métallurgie Midi-Pyrénées	52400
01077	I	Négoce et industrie des produits du sol et engrais	19100
01090	M	Services de l'automobile	431300
01147	P	Cabinets médicaux	91200
01170	E	Industrie des tuiles et briques	5100
01225	L	Commerces La Réunion	6100
01256	V	Exploitation d'équipements thermiques cadres	6100
01261	P	Acteurs du lien social et familial	63600
01266	N	Restauration de collectivités	80300
01267	I	Pâtisserie	16400
01285	H	Entreprises artistiques et culturelles	23200
01286	I	Détaillants de confiserie chocolaterie biscuiterie	10400
01307	H	Exploitations cinématographiques	9200
01315	A	Métallurgie Haute-Marne, Meuse	10800
01351	U	Prévention et sécurité	165900

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2017
01365	A	Métallurgie Meurthe-et-Moselle	8 900
01369	A	Métallurgie Loire-Atlantique	31 400
01383	L	Commerce de quincaillerie interrégionale employés	20 600
01387	A	Métallurgie Flandres Douaisis	20 000
01388	D	Industrie du pétrole	33 900
01396	I	Industries des produits alimentaires élaborés	46 000
01404	M	Commerce réparation tracteurs matériel agricole BTP	79 400
01405	I	Expédition exportation de fruits et légumes	9 200
01408	D	Négoce combustibles solides liquides gazeux	15 300
01411	F	Fabrication de l'ameublement	38 100
01412	V	Installation aéroluque frigorifique et thermique	22 600
01413	V	Travail temporaire permanents	40 200
01423	O	Navigation de plaisance	15 200
01424	O	Transports publics urbains de voyageurs	51 400
01431	L	Optique-lunetterie de détail	35 800
01472	A	Métallurgie Pas-de-Calais	15 600
01480	H	Journalistes	34 200
01483	G	Commerce de détail habillement textiles	60 600
01486	S	Bureaux d'études techniques	95 200
01487	V	Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie	19 000
01492	F	Production des papiers cartons OETAM	17 700
01495	F	Transformation des papiers cartons OETAM	20 000
01499	E	Miroiterie transformation négoce du verre	9 500
01501	N	Restauration rapide	191 700
01504	I	Poissonnerie	9 300
01505	I	Commerce de détail fruits légumes épicerie	91 300
01512	R	Promotion immobilière	27 400
01513	I	Production eaux, boissons sans alcool, bière	17 200
01516	V	Organismes de formation	75 900
01517	L	Commerces de détail non alimentaire	114 100
01518	P	Animation (ex socio-culturelle)	143 300
01525	A	Métallurgie Nord Dunkerque	6 000
01527	R	Immobilier	150 400
01534	I	Industrie et commerce en gros des viandes	44 200
01536	I	Distributeurs conseils hors domicile de boissons	13 200
01539	H	Commerces de détail papeterie bureau informatique	54 200
01555	C	Fabrication commerce produits pharmaceutiques	34 200
01557	G	Commerce articles de sports équipements loisirs	63 300
01558	E	Industries céramiques	8 100
01560	A	Métallurgie Alpes-Maritimes	6 400
01564	A	Métallurgie Saône-et-Loire	14 700
01572	A	Métallurgie Charente	6 000
01576	A	Métallurgie Cher	6 400
01577	A	Métallurgie Hérault Aude P-O	7 900
01580	G	Industrie de la chaussure	7 200

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2017
01586	I	Industrie de la salaison charcuterie en gros	35 900
01589	I	Mareyeurs expéditeurs	7 100
01592	A	Métallurgie Nord Valenciennois Cambrésis	15 800
01596	B	Bâtiment-ouvriers jusqu'à 10 salariés	317 200
01597	B	Bâtiment-ouvriers plus de 10 salariés	452 600
01604	A	Métallurgie Seine-Maritime Rouen Dieppe	16 600
01605	U	Désinfection dératissage désinsectisation 3D	5 700
01606	L	Bricolage (vente au détail en libre-service)	76 800
01607	F	Industries des jeux jouets et connexes	5 100
01611	H	Communication écrite directe	8 200
01619	P	Cabinets dentaires	44 600
01621	C	Répartition pharmaceutique	14 200
01624	I	Commerces de gros confiserie-chocolaterie	8 300
01627	A	Métallurgie Puy-de-Dôme Clermont-Ferrand	11 000
01628	A	Métallurgie Deux-Sèvres	10 700
01631	N	Hôtellerie de plein air	11 300
01635	A	Métallurgie Gironde Landes	16 700
01672	Q	Sociétés d'assurances	136 900
01679	Q	Sociétés d'assurances inspection	6 400
01686	L	Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	60 900
01702	B	Travaux publics ouvriers	161 200
01710	N	Agences de voyages	31 800
01732	A	Métallurgie Yonne	7 300
01747	I	Boulangerie et pâtisserie industrielle	45 700
01760	I	Jardineries et graineteries	18 100
01790	H	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	39 600
01794	Q	Institutions de retraite complémentaire	31 600
01801	Q	Assistance	9 800
01809	A	Métallurgie Jura	5 300
01813	A	Métallurgie Nord Maubeuge	6 800
01821	E	Verre vitrail cristal professions	9 100
01867	A	Métallurgie Drome Ardèche	14 300
01875	P	Cabinets et cliniques vétérinaires	16 400
01880	F	Ameublement - négoce de l'ameublement	60 400
01885	A	Métallurgie Côte-d'Or	9 000
01902	A	Métallurgie Maine-et-Loire	16 600
01909	N	Organismes de tourisme à but non lucratif	13 700
01912	A	Métallurgie Haut-Rhin	24 700
01921	T	Huissiers de justice	10 400
01930	I	Métiers de la transformation des grains (ex meunerie)	18 800
01938	I	Industries transformation volaille	26 900
01947	F	Négoce de bois d'œuvre et produits dérivés	9 100
01951	Q	Cabinets d'expertises en automobiles	5 200
01966	A	Métallurgie Loiret	11 000
01978	I	Fleuristes et animaux familiaux	20 900

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2017
01979	N	Hôtels, cafés et restaurants	612 300
01982	P	Négoce et services médico-techniques	33 800
01996	C	Pharmacie d'officine	118 500
02002	G	Blanchisserie interrégionale	34 800
02003	A	Métallurgie Vosges	5 900
02021	V	Golf	5 500
02046	P	Centres de lutte contre le cancer	21 400
02060	N	Cafétérias	15 500
02098	S	Prestataires de services secteur tertiaire	139 300
02120	Q	Banques	213 500
02121	H	Édition	17 400
02128	Q	Mutualité	51 700
02147	V	Entreprises des services d'eau et d'assainissement	36 000
02148	H	Télécommunications	89 400
02149	U	Activités du déchet	52 500
02150	R	Sociétés anonymes et fondations d'H.L.M.	39 800
02156	L	Grands magasins et magasins populaires	36 400
02190	P	Missions locales et PAIO	13 900
02198	L	Vente par à distance	35 900
02205	T	Notariat	52 800
02216	K	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	693 300
02221	A	Métallurgie Isère Hautes-Alpes	26 400
02247	Q	Entreprises de courtage d'assurances réassurances	43 600
02257	N	Casinos	14 500
02264	P	Hospitalisation privée	271 400
02266	A	Métallurgie Mayenne	7 900
02272	U	Assainissement et maintenance industrielle	12 200
02332	R	Entreprises d'architecture	35 400
02335	Q	Agences générales d'assurances	25 000
02336	P	Foyers et services pour jeunes travailleurs	5 700
02344	A	Sidérurgie	15 300
02372	H	Entreprises de distribution directe	22 500
02420	B	Bâtiment cadres	89 700
02489	A	Métallurgie Vendée	14 800
02511	V	Sport	88 800
02528	G	Industries de la maroquinerie	23 100
02542	A	Métallurgie Aisne	8 000
02543	R	Cabinets de géomètres-experts	10 900
02579	A	Métallurgie Loir-et-Cher	7 700
02583	O	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes	13 500
02596	V	Coiffure	97 600
02609	B	Bâtiment ETAM	166 300
02614	B	Travaux publics ETAM	84 200
02615	A	Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et Seignanx	10 700
02642	H	Production audiovisuelle	10 100

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2017
02683	H	Portage de presse	9 000
02691	V	Enseignement privé indépendant (hors contrat)	32 300
02700	A	Métallurgie Oise	13 200
02717	H	Entreprises techniques au service création événement	13 100
02728	I	Sucreries sucreries-distilleries raffineries	8 100
02755	A	Métallurgie Belfort Montbéliard	17 400
02798	P	Régime social des indépendants, employés et cadres	5 300
02931	Q	Activités de marchés financiers	8 600
02941	P	Aide accompagnement soins et services à domicile	203 700
02972	O	Navigaton personnel sédentaire	9 900
02980	A	Métallurgie Somme	7 200
02992	A	Métallurgie Indre-et-Loire	7 600
03013	H	Librairie	8 200
03017	U	Ports et manutention CCN unifiée	16 700
03032	V	Esthétique cosmétique parfumerie et enseignement	50 500
03043	U	Entreprises de propreté et services associés	378 900
03053	A	Métallurgie Haute-Saône	7 200
03090	H	Entreprises privées du spectacle vivant	11 600
03105	P	Régies de quartier	6 300
03109	I	Cinq branches - Industries alimentaires diverses	64 700
03127	V	Services à la personne (entreprises)	108 600
03168	H	Professions de la photographie	6 300
03205	I	Coopératives de consommation	5 600
03209	A	Métallurgie Doubs	10 900
03210	Q	Banque populaire	30 700
03212	B	Travaux publics cadres	53 900
03216	E	Négoce des matériaux de construction	71 100
03217	O	Ferroviaire dispositions générales	160 100
03218	V	Enseignement privé non lucratif (EPNL)	95 400

Tableau 1 : Les conventions collectives de branche* au 31 décembre 2017

	Nombre d'IDCC «regroupés»**	%	Nombre de salariés au 31/12/2017 (en milliers)	%
Nombre de salariés au 31/12/2017	-	-	-	-
1 à 999 salariés	80	18,3	27	0,2
1000 à 4999 salariés	94	21,5	250	1,6
5 000 salariés ou plus	262	60,1	15 542	98,2
<i>Dont 50 000 salariés ou plus</i>	68	15,6	12 082	76,4
Répartition selon le caractère catégoriel ou non		-		
Conventions non catégorielles	264	60,6	12 038	76,1
Conventions catégorielles s'appliquant à deux ou trois catégories socioprofessionnelles	136	31,2	2 102	13,3
Conventions catégorielles s'appliquant à une seule catégorie socioprofessionnelle	36	8,3	1 679	10,6
Total	436	100,0	15 819	100,0

* Ensemble des conventions collectives hors branches agricoles, statuts, conventions d'entreprise, accords et hors salariés ne disposant d'aucune couverture conventionnelle ou statutaire. Il s'agit des conventions collectives dont le regroupement CRIS est inférieur ou égal à « V » (cf. encadré 2).

** Regroupement des conventions qui ne s'appliquent qu'en complément d'autres conventions au champ plus large (cf. encadré 2).

Champ : conventions collectives de branches en 2017.

Source : Insee, DADS 2017 (fichier exhaustif); calculs Dares.

Caractéristiques d'emploi par CRIS

	Convention collective ou regroupement CRIS*	En % des salariés présents au 31/12/2017				
		Effectif salarié au 31/12/2017	Cadres***	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Ensemble des conventions collectives de branche		15 819 100	19	19	32	29
A	Métallurgie et sidérurgie	1 590 900	29	26	7	38
00054	Métallurgie région parisienne	225 800	0	53	15	32
00650	Métallurgie cadres	460 400	100	0	0	0
01059	Métallurgie Midi-Pyrénées	52 400	0	41	9	49
B	Bâtiment et travaux publics	1 346 600	11	12	8	70
01596	Bâtiment-ouvriers jusqu'à 10 salariés**	317 200	0	0	0	100
01597	Bâtiment-ouvriers plus de 10 salariés**	452 600	0	0	0	99
01702	Travaux publics ouvriers	161 200	0	0	0	100
02420	Bâtiment cadres	89 700	100	0	0	0
02609	Bâtiment ETAM	166 300	0	53	47	0
02614	Travaux publics ETAM	84 200	0	74	26	0
03212	Travaux publics cadres	53 900	100	0	0	0
C	Chimie et pharmacie	509 900	32	37	9	22
00044	Industries chimiques	216 800	30	30	8	31
00176	Industrie pharmaceutique	125 900	41	36	6	17
01996	Pharmacie d'officine	118 500	25	56	12	7
D	Plastiques, caoutchouc et combustibles	218 400	22	21	10	48
00045	Caoutchouc	51 000	21	24	6	49
00292	Plasturgie	117 600	16	17	9	58
E	Verre et matériaux de construction	190 800	15	17	20	48
03216	Négoce des matériaux de construction	71 100	12	19	36	32
F	Bois et dérivés	238 300	13	14	25	48
01880	Ameublement - négoce de l'ameublement	60 400	13	11	58	18
G	Habillement, cuir, textile	455 800	14	12	51	24
00018	Industries textiles	58 000	17	16	15	52
00675	Succursales de vente au détail d'habillement	113 400	13	14	70	3
01483	Commerce de détail habillement textiles	60 600	8	7	82	4
01557	Commerce articles de sport équipements loisirs	63 300	17	8	68	8

Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel	Salaire mensuel net moyen d'un EQTP (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un EQTP (en %)
44	22	9	21	2 310	-18,8
22	15	5	6	2 870	-12,5
27	18	7	6	2 510	-9,2
22	10	2	6	4 400	-14,5
21	21	6	5	2 250	-8,2
12	24	8	7	2 080	-0,7
5	34	14	7	1 650	-3,7
4	25	9	4	1 820	0,1
2	20	5	2	1 910	1,1
18	11	1	14	3 500	-14,0
42	18	5	17	2 120	-22,2
24	19	4	5	2 280	-17,2
19	15	1	5	4 150	-24,4
57	17	7	16	3 200	-23,0
40	15	5	8	3 350	-13,2
58	12	6	10	4 020	-18,0
88	26	9	38	1 990	-15,4
29	13	5	7	2 810	-18,8
23	14	3	7	2 700	-12,5
32	14	6	6	2 320	-18,2
23	13	4	5	2 350	-9,8
25	15	4	5	2 090	-8,6
31	17	6	9	2 170	-10,5
45	24	8	17	2 060	-10,7
66	32	12	24	1 950	-22,0
48	13	6	9	2 230	-23,0
81	46	11	38	1 790	-21,2
78	35	15	33	1 630	-17,7
42	47	17	26	1 870	-15,0

En % des salariés présents au 31/12/2017						
	Convention collective ou regroupement CRIS*	Effectif salarié au 31/12/2017	Cadres***	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
H	Culture et communication	520 600	38	19	26	17
00086	Publicité	73 800	49	27	17	7
01539	Commerces de détail papeterie bureau informatique	54 200	16	24	53	7
02148	Télécommunications	89 400	56	24	18	2
I	Agroalimentaire	851 200	10	11	33	47
00843	Boulangeries-pâtisseries artisanales	139 000	0	0	48	52
01505	Commerce de détail fruits légumes épicerie	91 300	6	5	83	6
03109	Cinq branches - Industries alimentaires diverses	64 700	19	19	12	50
J	Commerce de gros et import-export	383 500	24	21	32	24
00573	Commerces de gros	340 600	22	21	32	25
K	Commerce principalement alimentaire	694 300	8	9	71	12
02216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	693 300	8	9	71	12
L	Commerce de détail principalement non alimentaire	395 900	14	15	58	12
01517	Commerces de détail non alimentaire	114 100	11	11	69	9
01606	Bricolage (vente au détail en libre-service)	76 800	12	13	66	9
01686	Commerce audiovisuel électronique équipem ménager	60 900	13	14	55	18
M	Services de l'automobile et des matériels roulants	516 300	11	18	23	48
01090	Services de l'automobile	431 300	11	18	24	48
01404	Commerce rép tracteurs matériel agricole BTP	79 400	12	16	20	52
N	Hôtellerie, restauration et tourisme	985 500	8	8	70	14
01266	Restauration de collectivités	80 300	6	19	51	23
01501	Restauration rapide	191 700	4	6	81	9
01979	Hôtels, cafés et restaurants	612 300	7	6	69	17
O	Transports (hors statuts)	1 071 400	11	13	19	57
00016	Transports routiers	703 100	7	7	18	68
00275	Transports aériens personnel au sol	83 700	24	28	33	16
01424	Transports publics urbains de voyageurs	51 400	2	12	10	75
03217	Ferroviaire dispositions générales	160 100	21	28	19	32

Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel	Salaire mensuel net moyen d'un EQTP (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un EQTP (en %)
45	22	10	21	2 650	-15,5
52	28	6	10	2 990	-16,9
46	25	7	18	2 030	-23,1
35	21	4	9	3 360	-12,5
44	28	12	16	2 000	-19,6
50	48	19	22	1 490	-17,2
54	37	13	33	1 510	-9,6
44	17	8	7	2 450	-16,3
35	18	6	10	2 500	-17,4
34	18	6	9	2 400	-16,7
58	31	10	33	1 780	-19,3
58	31	10	33	1 780	-19,3
50	30	10	23	1 950	-13,7
60	36	14	31	1 730	-14,1
42	25	9	28	1 850	-11,9
35	29	10	16	2 110	-9,1
22	27	7	10	2 020	-13,3
23	27	7	11	1 980	-13,2
18	24	6	7	2 210	-12,0
48	38	13	34	1 680	-9,5
53	13	6	25	1 760	-17,1
48	62	7	63	1 430	-2,1
44	36	15	28	1 680	-11,0
23	15	7	13	2 200	-3,4
20	16	7	14	1 920	-1,4
41	11	6	14	3 250	-27,5
20	8	3	8	2 220	-6,0
23	18	3	10	2 650	-6,0

En % des salariés présents au 31/12/2017						
	Convention collective ou regroupement CRIS*	Effectif salarié au 31/12/2017	Cadres***	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
P	Secteur sanitaire et social	1985 100	9	32	48	11
00029	Hospitalisation à but non lucratif	322 200	10	33	51	6
00413	Établissements pour personnes inadaptées	443 800	6	40	25	28
01147	Cabinets médicaux	91 200	3	20	68	9
01261	Acteurs du lien social et familial	63 600	4	45	47	4
01518	Animation (ex socio-culturelle)	143 300	18	47	30	5
02264	Hospitalisation privée	271 400	7	33	57	3
02941	Aide accompagnement soins et services à domicile	203 700	2	5	93	0
Q	Banques, établissements financiers et assurances	736 800	42	31	27	0
01672	Sociétés d'assurances	136 900	47	24	30	0
02120	Banques	213 500	58	34	8	0
02128	Mutualité	51 700	24	27	48	1
R	Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	336 600	24	25	47	3
01043	Gardiens concierges employés d'immeubles	60 700	0	1	99	0
01527	Immobilier	150 400	29	29	39	3
S	Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	1 093 700	58	19	20	3
01486	Bureaux d'études techniques	952 100	64	19	14	2
02098	Prestataires de services secteur tertiaire	139 300	16	17	61	6
T	Professions juridiques et comptables	265 600	27	19	51	3
00787	Cabinets d'experts comptables	147 500	29	12	58	1
02205	Notariat	52 800	28	45	25	2
U	Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	675 700	4	5	27	64
01351	Prévention et sécurité	165 900	3	3	93	1
02149	Activités du déchet	52 500	11	10	8	71
03043	Entreprises de propreté et services associés	378 900	2	3	5	91

	Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel	Salaire mensuel net moyen d'un EQTP (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un EQTP (en %)
	77	18	10	38	1830	-11,8
	80	19	12	35	1920	-18,4
	64	17	8	29	1660	7,2
	92	13	5	50	1880	-30,6
	87	30	13	42	1540	-17,9
	66	23	15	51	1810	-10,1
	84	22	13	24	1840	-18,4
	96	14	11	79	1390	-18,8
	60	17	5	13	3 370	-35,2
	63	15	5	14	3 320	-26,4
	56	17	4	11	4 010	-35,6
	75	15	10	19	2 340	-29,7
	58	17	6	23	2 490	-25,5
	64	2	3	56	1 620	-16,1
	62	21	6	17	2 620	-30,0
	37	29	7	12	2 970	-24,0
	34	29	6	11	3 120	-20,0
	60	31	17	21	1 900	-24,3
	73	25	5	18	2 590	-29,2
	67	30	4	15	2 610	-32,0
	83	21	7	16	2 630	-20,3
	42	13	11	45	1 660	-14,7
	13	17	11	19	1 550	7,4
	16	12	6	6	2 070	9,3
	63	11	13	68	1 460	-12,8

En % des salariés présents au 31/12/2017						
	Convention collective ou regroupement CRIS*	Effectif salarié au 31/12/2017	Cadres***	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
V	Branches non agricoles diverses	756 300	13	28	51	7
01516	Organismes de formation	75 900	21	53	22	3
02511	Sport	88 800	8	65	24	4
02596	Coiffure	97 600	3	0	95	1
03032	Esthétique cosmétique parfumerie et enseignement	50 500	8	7	82	3
03127	Services à la personne (entreprises)	108 600	2	2	96	0
03218	Enseignement privé non lucratif (EPNL)	95 400	18	40	40	2

* Conventions collectives regroupées pour l'information statistique (CRIS).

** IDCC agrégés.

*** Y compris chefs d'entreprise salariés.

Note: figurent ici les 22 regroupements CRIS et les 66 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2017 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel	Salaire mensuel net moyen d'un EQTP (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un EQTP (en %)
64	27	13	39	2070	-33,6
62	13	19	39	2090	-14,5
37	34	18	45	2380	-34,8
86	49	15	25	1390	-9,0
92	54	16	26	1570	-31,2
92	25	6	82	1320	-19,1
73	10	11	63	2010	-22,2

Dossier 3

Étude statistique sur les grèves en 2018: des grèves portées par le secteur des transports

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

Dossier 3

Étude statistique sur les grèves en 2018: des grèves portées par le secteur des transports

En 2018, 1,5% des entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail, proportion en diminution de 0,4 point par rapport à 2017. Ces entreprises emploient 23% des salariés du champ. Contrairement à la part d'entreprises ayant connu une grève, le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour 1000 salariés augmente en 2018, et s'établit à 107.

Les rémunérations restent le premier motif d'arrêt collectif de travail et sont plus souvent évoquées qu'en 2017. Elles sont citées par 57% des entreprises qui ont connu une grève en 2018, soit 17 points de plus qu'en 2017.

L'intensification de la conflictualité en 2018, alors qu'une proportion moindre d'entreprises déclare des arrêts collectifs de travail, repose essentiellement sur le secteur des transports qui est traversé par d'importants mouvements sociaux. La part d'entreprises ayant connu une grève reste la plus forte dans l'industrie, et demeure la plus faible dans la construction.

Baisse de la proportion des entreprises ayant connu un conflit

1,5% des entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail au cours de l'année 2018⁽¹⁾ (grèves ou débrayages⁽²⁾), quels que soient leur durée et le nombre de participants. Cette proportion est en baisse par rapport à 2017 (-0,4 point). La probabilité d'avoir connu une grève croît avec la taille de l'entreprise (cf. *tableau 1*): elle s'élève à 0,4% dans les entreprises de 10 à 49 salariés alors qu'elle atteint 30% dans celles qui emploient 500 salariés ou plus.

1) Ces résultats sont issus de l'enquête de la Dares « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) » sur le dialogue social en entreprise, réalisée en 2019 et portant sur les événements de 2018 (cf. encadré 1).

2) Il est demandé aux entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole si « au moins une grève et/ou un débrayage se sont produits au cours de l'année considérée ».

Tableau 1 : Entreprises ayant déclaré au moins une grève par secteur et par taille

		En % d'entreprises		
Secteur d'activité		2016 (ancien champ)	2017 (nouveau champ)	2018
Industrie		4,1	3,8	3,1
Dont :	fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	2,0	2,5	1,6
	fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	5,7	5,3	4,1
	fabrication de matériels de transport	11,5	15,7	15,5
	fabrication d'autres produits industriels	3,9	3,2	2,1
	industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	6,8	6,7	9,2
Construction		0,8	0,6	0,2
Commerce*		0,8	0,9	0,8
Dont :	commerce ; réparation automobiles et motocycles	0,5	0,4	0,6
	transports et entreposage	2,9	3,0	2,1
	hébergement et restauration	NR	NR	NR
Services		1,8	2,4	1,8
Dont :	information et communication	1,3	1,1	1,4
	activités financières et assurances	3,6	3,9	2,0
	activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	1,3	0,8	0,8
	enseignement, santé humaine et action sociale	2,2	4,2	3,4
	autres activités de services	2,0	2,7	0,9
Taille				
10 à 49 salariés		0,4	0,6	0,4
50 à 199 salariés		4,3	4,4	3,1
200 à 499 salariés		13,9	13,7	11,7
500 salariés ou plus		34,4	32,2	30,0
Ensemble		1,7	1,9	1,5

NR : non représentatif ; résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates déclarant une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.

* Le commerce comprend les entreprises du « commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », des « transports et entreposage » et de « l'hébergement et restauration ».

Lecture : dans l'industrie, 3,1% des entreprises ont connu au moins une grève en 2018 dans l'entreprise ou l'un de ses établissements.

Champ à partir de 2017 : entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France (hors Mayotte).

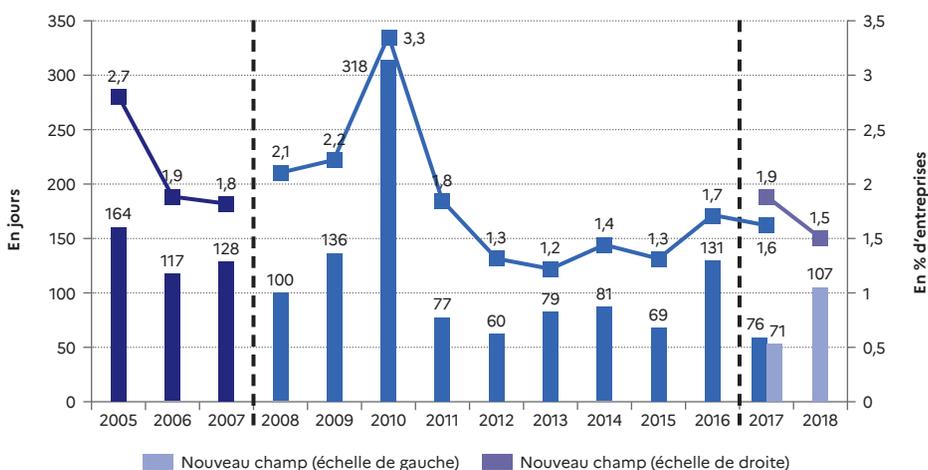
Champ jusqu'à 2016 : idem, hors Drom, associations loi 1901 de l'action sociale et syndicats de copropriété.

Source : enquête Acemo « Dialogue social en entreprise », Dares.

Forte augmentation de la conflictualité dans les entreprises ayant connu un conflit

L'intensité des grèves, estimée à partir de leur durée et du nombre de salariés qui y ont participé, est en forte augmentation en 2018. Elle est de 107 JINT pour 1000 salariés⁽³⁾, soit une hausse de 50% par rapport à 2017 (71 JINT pour 1000 salariés) (cf. graphique 1). Il en est de même dans les entreprises ayant connu au moins un arrêt collectif de travail ; le nombre de JINT pour 1000 salariés s'élève à 457 jours en 2018 alors qu'il était de 296 en 2017 (cf. tableau 2).

Graphique 1: Entreprises ayant déclaré au moins une grève et nombre de jours de grèves pour 1000 salariés de 2005 à 2017*



* Ce graphe présente deux ruptures de série: à partir des données 2008, la pondération de l'enquête a été revue, et en 2017, le champ de l'enquête a été élargi (cf. encadré 2).

Lecture: en 2017, 1,9% des entreprises ont connu au moins une grève dans l'entreprise ou l'un de ses établissements et le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés équivaut à 71 jours pour 1000 salariés.

Champ à partir de 2017: entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France (hors Mayotte).

Champ jusqu'à 2016: idem, hors Drom, associations loi 1901 de l'action sociale et syndicats de copropriété.

Source: enquête Acemo « Dialogue social en entreprise », Dares.

3) Le nombre de JINT pour fait de grève dans l'ensemble des établissements d'une entreprise est égal au nombre de jours de grève multiplié par le nombre de salariés concernés pour chaque arrêt. L'enquête Acemo sur le « Dialogue social en entreprise » ne permet pas de dissocier l'effet de durée et l'effet d'audience des grèves pour expliquer les fluctuations de l'indicateur.

Tableau 2 : Conflictualité selon le secteur d'activité

	Industrie		Construction		Commerce*		Dont : transport et entreposage		Services		Ensemble	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
JINT / 1000 salariés	134	145	12	4	96	219	304	760	33	25	71	107
Entreprises ayant déclaré au moins une grève (en %)	3,8	3,1	0,6	0,2	0,9	0,8	3,0	2,1	2,4	1,8	1,9	1,5
JINT/1 000 salariés, dans les entreprises ayant connu au moins une grève	397	442	150	91	369	826	590	1509	163	129	296	457
Salariés travaillant dans une entreprise ayant connu au moins une grève (en %)	33,9	32,8	8,0	4,4	26,1	26,5	51,6	50,4	20,1	19,4	24,0	23,4

* Le commerce comprend les entreprises du « commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », des « transports et entreposage » et de « l'hébergement et restauration ».

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 145 jours pour 1000 salariés en 2018. Rapporté aux effectifs des entreprises dans lesquelles un conflit a eu lieu, ce chiffre atteint 442 jours pour 1000 salariés. 32,8% des salariés de ce secteur appartiennent à une entreprise dans laquelle un conflit a eu lieu.

Champ : entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France (hors Mayotte).

Source : enquête Acemo « Dialogue social en entreprise », Dares.

Pour la troisième année consécutive, la conflictualité collective repose en majorité sur des revendications à propos de sujets extérieurs à l'entreprise

Plusieurs mouvements sectoriels et interprofessionnels ont ponctué l'année 2018. Le 30 janvier et le 15 mars, les syndicats CGT-FO, CGT, CFDT, CFE-CGC, UNSA et Sud appellent à la grève dans les secteurs des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) et de l'aide et des soins à domicile, et des rassemblements ont lieu dans plusieurs villes. Ils demandent des effectifs, des moyens financiers supplémentaires et une amélioration des conditions de travail. Le 22 mars la fonction publique, notamment l'Éducation nationale et la santé publique, est appelée à la grève par la CGT, la CGT-FO, la CFTC, Solidaires, la FA-FP et la CFE-CGC pour protester contre l'annonce de la suppression de 120000 postes, le rétablissement du jour de carence et le gel de la valeur du point d'indice des salaires. Ce mouvement de grève et de manifestations a été rejoint par des agents de la SNCF (appelés par Sud et l'UNSA) et de la RATP (appelés par la CGT, l'UNSA et Sud) contestant la réforme ferroviaire et en particulier l'abandon du statut de cheminot à l'embauche. Pour leur part, les syndicats de la RATP, au-delà de leur soutien aux revendications concernant la SNCF, dénoncent également un manque d'effectifs et mettent en avant leurs craintes de voir leur entreprise à son tour être privatisée. La CGT et Solidaires appellent à une journée de mobilisation interprofessionnelle le 19 avril pour la « convergence des luttes », qui a été portée en particulier par des cheminots, des fonctionnaires, des étudiants et agents de l'enseignement supérieur, des personnels travaillant en Ehpad. Le 22 mai, tous les

syndicats de la fonction publique appellent à la grève, reprenant les revendications du 22 mars auxquelles s'ajoutent des demandes plus sectorielles (par exemple, davantage de moyens humains et financiers pour les hôpitaux et services sociaux, la protection du statut des salariés des industries gazières et électriques). Une nouvelle mobilisation interprofessionnelle a lieu le 9 octobre, à l'appel de la CGT, CGT-FO, Solidaires, l'UNL, l'UNEF et plusieurs organisations de retraités, pour protester contre la politique sociale du Gouvernement et, plus spécifiquement, demander une meilleure revalorisation des pensions de retraites après la hausse du taux de la contribution sociale généralisée (CSG) appliquée dès janvier 2018. Enfin, la fin de l'année 2018 a été marquée par le début du mouvement dit des « gilets jaunes » qui a surtout pris la forme de rassemblements et de blocages, et a peu souvent été à l'origine de grèves. C'est dans ce contexte que la CGT a lancé une journée de mobilisation interprofessionnelle le 14 décembre afin d'obtenir une augmentation du pouvoir d'achat, des pensions de retraites et des prestations sociales.

En 2018 comme en 2017, les revendications portant sur des motifs extérieurs à l'entreprise – interprofessionnels ou sectoriels - sont majoritaires dans les entreprises déclarant avoir connu au moins une grève au cours de l'année. La part de ces entreprises dans lesquelles des revendications concernaient des motifs relevant de leur secteur et/ou des mots d'ordre interprofessionnels est cependant en légère diminution de 2017 à 2018, passant de 71 % à 65 % (cf. tableau 3). Inversement, les entreprises qui signalent au moins un motif de grève qui leur soit propre sont un peu plus nombreuses en proportion (49 % en 2018, contre 44 % en 2017). Par ailleurs, la part d'entreprises déclarant avoir connu des conflits à la fois pour des revendications internes et externes à l'entreprise est restée stable entre 2017 et 2018.

La majorité des entreprises ayant connu une grève évoquent des revendications salariales

Tableau 3: Types de grève selon le secteur d'activité

		Industrie		Construction		Commerce*		Dont : transport et entreposage		Services		Ensemble	
		2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Entreprises ayant connu au moins une grève pour motif(s)	interne(s) exclusivement	26	38	NR	NR	42	57	26	48	28	25	29	35
	à la fois interne(s) et sectoriel(s) ou interprofessionnel(s)	22	17	NR	NR	18	13	24	19	9	13	15	14
	sectoriel(s) ou interprofessionnel(s) exclusivement	51	45	NR	NR	41	30	50	33	63	62	56	51

NR: non représentatif; résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates déclarant une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.

* Le commerce comprend les entreprises du « commerce; réparation d'automobiles et de motocycles », des « transports et entreposage » et de « l'hébergement et restauration ».

Lecture: 38% des entreprises de l'industrie ayant connu grève ou débrayage en 2018 signalent des arrêts de travail dus exclusivement à des motifs internes.

Champ: entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France (hors Mayotte).

Source: enquête Acemo « Dialogue social en entreprise », Dares.

57% des entreprises ayant connu au moins une grève en 2018 déclarent avoir connu des arrêts collectifs de travail portant sur les rémunérations (cf. tableau 4). Alors que les autres motifs de grève ne connaissent que de petites évolutions de 2017 à 2018, le thème des salaires est en forte augmentation, de +17 points. Le deuxième thème le plus souvent cité par les entreprises ayant connu une grève est celui des conditions de travail (28% de ces entreprises). Viennent ensuite l'emploi et le temps de travail, déclarés respectivement par 15% et 13% de ces entreprises. La part des grèves liées aux conditions de travail, à l'emploi et au temps de travail est en légère hausse (respectivement +2, +1 et +3 points).

Tableau 4 : Motifs des grèves selon le secteur d'activité (en %)

	Industrie		Construction		Commerce*		Dont: transport et entreposage		Services		Ensemble	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Principaux motifs internes ou externes des entreprises ayant connu une grève												
Les rémunérations	45	66	NR	NR	30	66	38	70	39	48	40	57
L'emploi	14	19	NR	NR	19	19	21	21	12	11	14	15
Les conditions de travail	8	14	NR	NR	32	27	24	32	35	38	26	28
Le temps de travail	10	11	NR	NR	10	18	13	NR	10	11	10	13
Ordonnances du 22 septembre 2017	13		NR	NR	7		NR		6		8	

Principaux motifs internes ou externes des entreprises ayant connu une grève	Répartition (en % de l'ensemble des entreprises)	
	2017	2018
Les rémunérations	0,8	0,8
L'emploi	0,3	0,2
Les conditions de travail	0,5	0,4
Le temps de travail	0,2	0,2
Ordonnances du 22 septembre 2017	0,2	

NR : non représentatif ; résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates déclarant une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.

* Le commerce comprend les entreprises du « commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », des « transports et entreposage » et de « l'hébergement et restauration ».

Lecture : 66% des entreprises de l'industrie indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs des grèves (ou de la grève) qu'elles ont connues en 2018. Le total des motifs est supérieur à 100% car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.

Champ : entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France (hors Mayotte).

Source : enquête Acemo « Dialogue social en entreprise », Dares.

Dans l'industrie des grèves moins fréquentes mais plus intenses et centrées sur les salaires

La fréquence et l'intensité de la conflictualité collective en entreprise et les revendications qui leur sont associées varient selon le secteur d'activité (cf. graphique 2).

En 2018, 3,1% des entreprises ont connu au moins une grève dans le secteur de l'industrie (cf. tableau 1). Cette proportion a baissé de 0,7 point par rapport à 2017, mais reste bien plus élevée que dans les autres secteurs. En revanche, le nombre de JINT pour 1000 salariés augmente, passant de 134 jours en 2017 à 145 en 2018. De la même façon, le nombre de journées non travaillées pour 1000 salariés dans les entreprises industrielles ayant connu au moins une grève est en hausse, passant de 397 jours en 2017 à 442 jours en 2018.

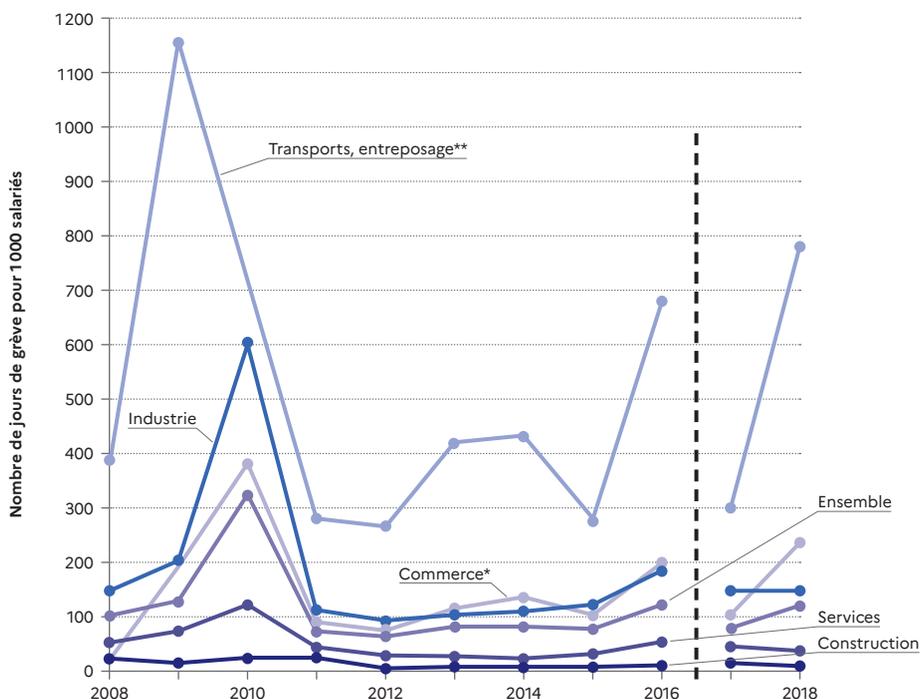
En 2018, les motifs de grève dans l'industrie ont été moins centrés sur des revendications extérieures à l'entreprise que les deux années précédentes ; 45 % déclarent avoir connu des arrêts collectifs de travail pour des motifs exclusivement externes contre 51 % l'année précédente. Et 38 % signalent des motifs uniquement internes, contre 26 % en 2017 (cf. tableau 3).

En 2018, les salaires occupent une place majeure dans les revendications des salariés de l'industrie. En effet, deux tiers des entreprises industrielles ayant connu au moins une grève déclarent que ces arrêts collectifs de travail étaient liés à des revendications salariales (cf. tableau 4). Cette proportion est en forte augmentation par rapport à 2017 (+21 points). Les thèmes de l'emploi et des conditions de travail sont également davantage cités comme motifs de grève en 2018, respectivement par 19 % (+5 points) et 14 % (+6 points) de ces entreprises. On peut souligner que le sujet des conditions de travail est deux fois moins présent dans les grèves du secteur de l'industrie que dans l'ensemble du champ (14 % contre 28 %).

La part d'entreprises de « fabrication de matériels de transport » concernées par des arrêts collectifs de travail est de 15,5 % en 2018, une proportion constante par rapport à 2017 (cf. tableau 1). De même que les années précédentes, cette catégorie reste, dans l'industrie, celle dont les entreprises connaissent le plus de grèves. L'intensité des grèves dans ces entreprises s'est fortement accrue par rapport à 2017. Le nombre de journées non travaillées pour fait de grève s'y élève à 170 pour 1000 salariés contre 105 l'année précédente.

9,2 % des entreprises des « industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution » ont connu au moins une grève en 2018 (cf. tableau 1), soit 2,5 points de plus que l'année précédente. Cependant, si les arrêts collectifs de travail ont été plus fréquents dans ces entreprises, la conflictualité y a été moins intense puisque le nombre de JINT diminue de 507 à 335 jours.

Graphique 2 : Évolution du nombre de jours de grève pour 1000 salariés selon le secteur d'activité



* Le commerce comprend les entreprises du « commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », des « transports et entreposage » et de « l'hébergement et restauration ».

** Les « transports et entreposage » sont également compris dans le nombre de jours grève pour 1000 salariés du commerce.

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 145 jours pour 1000 salariés en 2018. En 2017, le nombre de jours de grève est similaire en ancien champ et en nouveau champ, sauf dans le secteur de la construction (cf. tableau B, encadré 2).

Champ à partir de 2017 : entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France (hors Mayotte).

Champ jusqu'à 2016 : idem, hors Drom, associations loi 1901 de l'action sociale et syndicats de copropriété.

Source : enquête Acemo « Dialogue social en entreprise », Dares.

Une conflictualité plus faible dans les services

1,8% des entreprises du secteur des services ont connu au moins une grève en 2018 (cf. tableau 1), soit une diminution de 0,6 point de 2017 à 2018. L'intensité des conflits dans le secteur des services a aussi été plus faible. Dans ce secteur, le nombre de JINT pour 1000 salariés atteint 25 jours en 2018 contre 33 l'année précédente (cf. tableau 2). Le nombre de JINT pour 1000 salariés au sein des entreprises des services ayant connu au moins une grève est de 129 jours (-34 jours par rapport à 2017).

En 2018 comme en 2017, les arrêts collectifs de travail dans les services s'inscrivent beaucoup plus souvent dans un cadre sectoriel ou interprofessionnel que dans des conflits propres à l'entreprise. 62% des entreprises de ce secteur ont connu des grèves exclusivement pour des motifs sectoriels ou interprofessionnels en 2018, alors que 25% des entreprises des services ont fait grève pour des raisons uniquement internes (cf. tableau 3).

Le premier motif d'arrêt collectif de travail dans les services concerne les rémunérations, soit 48% des entreprises ayant connu au moins une grève. Cette proportion est inférieure de neuf points à celle de l'ensemble du champ. De même qu'en 2017, les services se distinguent par la fréquence des grèves à propos des conditions de travail; celles-ci sont signalées dans 38% des entreprises ayant connu au moins un arrêt collectif en 2018, contre 28% pour l'ensemble des entreprises enquêtées.

Les entreprises du secteur « enseignement, santé humaine et action sociale » présentent une conflictualité contrastée; ce sont celles qui au sein des services, en proportion, déclarent le plus souvent avoir connu au moins une grève en 2018 (3,4%, cf. tableau 1), mais leur nombre de JINT pour 1000 salariés y est particulièrement faible (15 jours).

Le secteur « activités financières et assurances » voit sa proportion d'entreprises ayant connu au moins une grève diminuer de moitié, passant de 3,9% en 2017 à 2,0% en 2018 (cf. tableau 1). Le nombre de jours de grève pour 1000 salariés y est comparable à celui de l'ensemble des services, soit 28 jours en 2018.

Des conflits bien plus intenses dans le commerce

Dans le commerce regroupant « commerce, réparation d'automobiles et de motos », « transports et entreposage » et « hébergement et restauration », la proportion d'entreprises ayant connu au moins une grève est de 0,8%, soit une proportion quasi identique à l'année précédente (-0,1 point) (cf. tableau 1). À rebours de la stabilité de la part d'entreprises où des grèves sont déclarées, l'intensité de la conflictualité dans ce secteur a bondi en 2018. Le nombre de JINT de ce secteur a en effet plus que doublé entre 2017 et 2018, passant de 96 à 219 jours (cf. tableau 2). Parmi les entreprises du commerce ayant connu au moins une grève, le nombre de JINT est de 826 jours contre 369 l'année précédente.

Le commerce est le secteur dans lequel les entreprises ayant connu au moins un arrêt collectif de travail en 2018 déclarent le plus souvent que ces arrêts portaient sur des revendications exclusivement internes, soit 57% contre 35% dans l'ensemble du champ. C'est également le secteur dans lequel la conflictualité pour des motifs uniquement externes à l'entreprise est la plus faible (30% contre 51% dans l'ensemble du champ), alors qu'en 2017 les proportions d'arrêts collectifs de travail portant sur des revendications internes et externes étaient équivalentes dans le commerce.

Deux tiers des entreprises du commerce qui signalent une grève en 2018 déclarent des revendications liées aux rémunérations, soit plus du double par rapport à

l'année précédente (cf. tableau 4). Le deuxième motif d'arrêt collectif de travail le plus cité dans ce secteur est les conditions de travail (27%). Le thème du temps de travail a été plus souvent déclaré comme motif de grève en 2018 qu'en 2017, la fréquence passant de 10% à 18%.

La part d'entreprises des « transports et entreposage » déclarant une grève en baisse alors que le nombre de JINT explose

Les entreprises de « transports et d'entreposage » sont celles qui connaissent le plus fréquemment des arrêts collectifs de travail au sein du secteur du commerce : 2,1% d'entre elles ont déclaré au moins une grève en 2018 (cf. tableau 1). Cette proportion a baissé de 0,9 point par rapport à 2017. En revanche, l'intensité des arrêts collectifs de travail a été multipliée par 2,5 dans ce secteur ; le nombre de jours de grève pour 1000 salariés s'établit à 760 jours contre 304 l'année précédente (cf. tableau 2).

Le premier motif de grève dans ce secteur reste les rémunérations, citées en 2018 par 70% des entreprises ayant connu un arrêt collectif de travail, soit 13 points de plus que pour l'ensemble du champ (cf. tableau 4). Les entreprises de « transports et entreposage » sont également celles qui déclarent le plus souvent l'emploi comme motif de grève (21%, contre 15% pour l'ensemble du champ).

Depuis plusieurs années, les principales mobilisations collectives dans les entreprises des transports s'inscrivent aussi dans un contexte de réformes et d'évolutions structurelles importantes du secteur.

Les nombres de JINT du secteur « transports et entreposage » en 2018 proviennent en grande majorité des grèves intervenues dans le transport ferroviaire. La SNCF a connu un mouvement social de grande ampleur contre la loi « pour un nouveau pacte ferroviaire », qui a été définitivement adoptée le 14 juin 2018. Les principales mesures de cette loi sont l'abandon du statut de cheminot pour les nouvelles embauches, la transformation du statut de la SNCF en société anonyme à capitaux publics à laquelle sont rattachées plusieurs filiales (auparavant la SNCF était organisée autour de trois établissements public à caractère industriel et commercial), et l'ouverture du transport ferroviaire de voyageurs à la concurrence dans le cadre des directives européennes sur ce thème. À l'appel de la CGT, l'UNSA, Sud et la CFDT, la contestation contre cette réforme a principalement pris la forme de périodes de grève de deux jours séparées par des intervalles de trois jours travaillés du début du mois d'avril jusqu'à la fin de juin 2018.

Air France a également connu en 2018 un long conflit social. Ce dernier naît de négociations annuelles obligatoires qui n'aboutissent pas, en début d'année. S'en suivent plusieurs journées de grève de février à juin avec une forte mobilisation le 22 mars. Le président-directeur général d'Air France démissionne en mai, après avoir vu sa proposition d'accord salarial rejetée par une majorité des salariés via une consultation électronique. Un nouveau président-directeur général est nommé en septembre et un accord entre direction et plusieurs syndicats est signé le 19 octobre, mettant fin au conflit.

En 2018, les entreprises de transports publics urbains ont notamment évoqué des revendications locales dont une grande partie faisait référence aux conditions de travail (réorganisation du travail, sécurité des galets au contact du public, temps de parcours et de battement, etc.) et aux rémunérations.

Une conflictualité toujours plus faible dans le secteur de la construction

Enfin, le secteur de la construction reste caractérisé par des grèves rares et peu intenses. 0,2% des entreprises de secteur déclarent qu'en 2018 au moins un arrêt collectif de travail a eu lieu en leur sein (cf. *tableau 1*), soit une proportion trois fois plus faible que l'année précédente. Le nombre de journées non travaillées pour 1000 salariés s'est élevé à quatre en 2018, également trois fois inférieur à 2017. Ce secteur est essentiellement constitué de petites entreprises caractérisées par des instances représentatives du personnel rares et peu syndiquées.

Encadré 1 : L'enquête Acemo sur le dialogue social en entreprise

Le champ de l'enquête

L'enquête annuelle sur le dialogue social en entreprise est réalisée depuis 2006 par la Dares, dans le cadre du dispositif d'enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo). Le questionnaire est envoyé au printemps de l'année "n" et porte sur l'année civile "n-1". Les statistiques présentées ici sont issues de l'enquête réalisée en 2019 qui porte sur l'année 2018, compte tenu des délais requis par la collecte et l'exploitation d'une telle enquête.

Cette enquête porte sur un échantillon d'environ 16 000 entreprises, représentatif des 236 000 entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France (hors Mayotte) qui emploient environ 15 millions de salariés⁴. 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, Engie, SNCF, RATP, Orange et La Poste.

Extension du champ en 2017

L'enquête Acemo sur le dialogue social en entreprise portait, jusqu'en 2017, sur l'ensemble des employeurs de France métropolitaine à l'exception de six catégories d'entre eux : les employeurs agricoles, les administrations publiques, les syndicats de copropriété, les associations loi 1901 de l'action sociale, les ménages en tant qu'employeurs et les activités extraterritoriales.

4) Les résultats présentés ici proviennent de 9936 réponses exploitables lors de la rédaction de l'article. Ils sont susceptibles d'évoluer légèrement dans le bilan que la Dares publiera ultérieurement, sans que les enseignements n'en soient modifiés.

À compter de 2018 (portant sur l'exercice 2017), le champ de l'enquête est d'une part étendu sur le plan territorial aux départements et régions d'outre-mer (hors Mayotte); d'autre part, sur le plan sectoriel, aux syndicats de copropriétés et aux associations loi 1901 de l'action sociale.

Une enquête centrée sur le niveau entreprise, unité légale

L'enquête permet un suivi statistique annuel des relations professionnelles au niveau de l'entreprise définie comme unité légale et identifiée par un seul numéro Siren. Cette définition du périmètre de l'entreprise comme celui de l'unité légale diffère de la notion d'entreprise établie par la loi de modernisation de l'économie (LME) du 4 août 2008 selon laquelle l'entreprise est « *la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes* ». Selon cette dernière définition, une entreprise peut être composée de plusieurs unités légales alors que, dans l'enquête Acemo, une entreprise équivaut à une seule unité légale. Cette approche est retenue dans la mesure où les sources statistiques usuelles ne permettent pas d'identifier précisément les contours des entreprises au sens de la LME de 2008⁵⁾.

L'enquête Acemo DSE recense des informations sur les instances représentatives du personnel présentes dans les entreprises, l'existence de négociations collectives et la signature d'accords.

Elle mesure en outre, chaque année, la part des entreprises qui ont connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail par taille, secteur d'activité (NAF17) et branche professionnelle (Cris niveau 1). Et elle permet enfin de calculer un volume total du nombre de JINT pour fait de grève. Cet indicateur correspond à l'ensemble du temps de travail non effectué par des salariés impliqués dans des grèves et est exprimé en jours. Par exemple, si dans une entreprise, 60 salariés ont débrayé une demi-journée au cours d'une année donnée, le nombre de JINT à déclarer est de 30 (calcul: $60 \times 0,5 = 30$ JINT).

L'analyse des résultats de l'enquête sur les arrêts collectifs de travail est enrichie par des données externes: remontées des services déconcentrés du ministère du Travail et articles de presse.

Depuis 2008, les enquêtes sont calées sur les effectifs salariés issus des estimations d'emploi de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) – restreints au champ Acemo – et sur la structure par taille d'entreprise et activité selon les déclarations annuelles de données sociales de l'Insee au 31 décembre.

5) Une première mise en œuvre de cette définition figure dans « Les entreprises en France », Insee références, octobre 2015.

Encadré 2: Les grèves dans les entreprises par branche professionnelle

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.

Elaborée par la Dares pour permettre le traitement de données statistiques, la grille d'analyse des conventions regroupées pour l'information statistique (CRIS) 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 est 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.

En complément du tableau 1, qui représente le pourcentage d'entreprises ayant connu une grève en fonction de leur activité, le tableau suivant présente la même information, par branche professionnelle définie selon la CRIS.

Les grèves dans les entreprises par branche professionnelle

En complément du tableau 1 qui présente le pourcentage d'entreprises ayant connu une grève en fonction de leur activité, ce tableau présente la même information, par branche professionnelle définie selon la CRIS (cf. encadré 3).

Branches professionnelles (rattachement principal des entreprises, CRIS niveau 1)	Proportion d'entreprises ayant connu une grève en 2017		Proportion d'entreprises ayant connu une grève en 2018	
	Ensemble	Entreprises de 200 salariés ou plus	Ensemble	Entreprises de 200 salariés ou plus
Ensemble	1,9	20,0	1,5	18,0
Métallurgie et sidérurgie	4,3	30,1	3,1	26,6
Bâtiment et travaux publics	0,6	15,5	NR	NR
Chimie et pharmacie	3,2	23,1	2,0	23,2
Plastiques, caoutchouc et combustibles	4,2	34,2	3,6	23,8
Verre et matériaux de construction	NR	NR	NR	NR
Bois et dérivés	1,8	37,3	2,2	NR
Habillement, cuir, textile	0,8	13,8	NR	NR
Culture et communication	1,9	23,8	1,0	21,3
Agroalimentaire	1,5	18,4	1,1	20,8
Commerce de gros et import-export	NR	NR	NR	NR

Branches professionnelles (rattachement principal des entreprises, CRIS niveau 1)	Proportion d'entreprises ayant connu une grève en 2017		Proportion d'entreprises ayant connu une grève en 2018	
	Ensemble	Entreprises de 200 salariés ou plus	Ensemble	Entreprises de 200 salariés ou plus
Ensemble	1,9	20,0	1,5	18,0
Commerce principalement alimentaire	NR	NR	0,9	9,7
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	NR	NR	NR	NR
Transport (hors statuts)	2,9	22,7	1,6	19,7
Secteur sanitaire et social	5,3	27,2	3,8	26,1
Banques, établissements financiers et assurances	3,3	21,8	2,6	20,2
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	NR	NR	1,6	NR
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	0,8	10,0	0,8	6,9
Professions juridiques et comptables	NR	NR	NR	NR
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	3,6	12,7	1,5	11,5
Branches non agricoles diverses	NR	NR	NR	NR
Branches agricoles*	1,0	16,2	NR	NR
Secteurs sous statuts	20,1	64,0	10,3	69,7
Hors conventions de branches ou statuts	4,9	24,4	2,1	NR

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.

* 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 : 3,1% 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 2018.

Champ : entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France (hors Mayotte).

Source : enquête Acemo « Dialogue social en entreprise », Dares.

Dossier 4

La négociation collective, une perspective internationale

Dossier rédigé par Cyril Cosme, directeur du bureau de l'Organisation internationale du travail (OIT) pour la France.

La négociation collective, une perspective internationale

1. VUE D'ENSEMBLE⁽¹⁾

Dans la plupart des pays industrialisés, au-delà de leur diversité, les facteurs qui avaient concouru sur le long terme à édifier des systèmes de négociation collective robustes et organisés autour d'une articulation cohérente entre différents niveaux (national, interprofessionnel, branche, entreprise) sont en question.

Sur les deux dernières décennies, les organisations représentatives des travailleurs comme des employeurs ont enregistré des adhésions en baisse, plus ou moins marquées selon les pays. Ces organisations connaissent dans le même temps une diversification croissante de leurs affiliés, reflet des évolutions du tissu économique et social, qu'il s'agisse du côté des entreprises des clivages entre grandes et petites unités, entre donneurs d'ordre et sous-traitants, ou qu'il s'agisse du côté des syndicats de l'émergence de nouvelles formes d'emploi, en dehors du « contrat standard » (travail temporaire, travail atypique) ou de l'essor de secteurs traditionnellement peu syndiqués.

Les transformations économiques, en particulier les transferts d'emplois entre secteurs d'activités, ont affecté l'ensemble des systèmes de relations professionnelles du monde industrialisé, entrés dans une économie dans laquelle les services représentent l'essentiel de l'emploi et de la création de valeur ajoutée, alors que ces systèmes s'étaient en grande partie constitués sur la base de la prééminence de l'industrie dans les dynamiques de dialogue social et de négociation collective, tant au niveau de la branche (la métallurgie a partout et historiquement joué un rôle moteur) que de l'entreprise (modèle de l'entreprise industrielle fordiste).

Dans le monde en développement – Afrique subsaharienne et Asie du Sud – la réalité de l'emploi et des relations professionnelles reste marquée par la prévalence de l'économie et du travail informels. Les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs ne couvrent, en réalité, qu'une part marginale du monde du travail (souvent pas plus de 20%). L'enjeu principal est d'organiser la représentation et la participation des acteurs de cette économie informelle, dans le cadre des politiques de transition axées sur le renforcement des capacités de ces acteurs⁽²⁾. Le défi reste à relever.

1) Pour un panorama actualisé de l'état du dialogue social dans le monde, voir le rapport du Bureau international du travail (BIT) préparatoire à la 107^e session de la Conférence internationale du travail 2018, *Dialogue social et tripartisme. Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme, au titre du suivi de la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, 2008.

2) Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, OIT, 2015.

2. LA RECONNAISSANCE D'UN DROIT INTERNATIONAL DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Cette reconnaissance découle du caractère inséparable d'un certain nombre de droits sociaux du concept plus général des droits de l'homme au plan international. Le respect de la dignité humaine, principe si prégnant en droit du travail, s'applique non seulement à la protection de l'intégrité physique et morale des femmes et des hommes sur leur lieu de travail, mais aussi à leur participation et implication dans la définition de leurs conditions de travail. Cette double dimension de la dignité humaine au travail a inspiré la Déclaration de Philadelphie, rappelant en 1944 que « *le travail n'est pas une marchandise* ».

En 1998, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail a inscrit les droits de l'homme au travail dans cet ensemble normatif plus large. Parmi ces droits de l'homme au travail figurent le droit d'association, le droit syndical et le droit à la négociation collective. Sur les 189 conventions de l'OIT, huit sont considérées comme des conventions fondamentales (travail des enfants, travail forcé, non-discrimination, liberté syndicale et négociation collective – ces deux dernières s'avérant particulièrement pertinentes pour notre sujet, la convention n° 87 et la convention n° 98).

Ce qu'il faut retenir de ces conventions, c'est la promotion du tripartisme et du dialogue social pour organiser les relations professionnelles, définir et évaluer les politiques de l'emploi et la protection sociale. Le dialogue social comprend d'ailleurs pour l'OIT aussi bien les formes de négociation collective paritaire ou bipartite, que les pratiques de concertation entre partenaires sociaux et pouvoirs publics.

Ces conventions fondamentales sont davantage ratifiées que les conventions plus techniques. Ainsi, la convention n° 87 sur la liberté d'association a été ratifiée par 154 pays, avec des exceptions notables : Chine, Inde, États-Unis, Iran, Vietnam, etc. La convention n° 98, portant sur la négociation collective, a été ratifiée par 164 pays, avec les mêmes exceptions, auxquelles s'ajoute le Mexique. Seules les conventions relatives au travail des enfants et au travail forcé s'approchent du seuil de ratification universelle.

La ratification reste indispensable pour assurer une portée juridique et contraignante des conventions dans l'ordre juridique national. Pour autant, ces conventions trouvent aujourd'hui d'autres vecteurs pour gagner en influence, voire en effectivité.

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998, déjà citée, a permis d'esquisser un ordre public social mondial autour des conventions fondamentales, y compris les libertés syndicales et la négociation collective. Ces principes et droits fondamentaux se sont fait une place dans la plupart des référentiels de responsabilité sociale des entreprises au plan mondial,

qu'il s'agisse du Pacte mondial des Nations unies de 2000 ou des Principes directeurs de l'Organisation des Nations unies (ONU) pour les sociétés transnationales, également appelés « Principes de Ruggie ».

À l'heure où les entreprises multinationales sont *de facto* ou *de jure* soumises à de nouvelles obligations de diligence raisonnable, il importe de souligner que la plupart des codes de conduite de ces entreprises y font référence, de même que les référentiels d'audits sociaux conçus pour évaluer la conformité des fournisseurs ou des filiales à ces principes. Les dispositions relatives aux principes et droits fondamentaux du travail se sont également largement diffusées dans les accords de commerce bilatéraux conclus par l'Union européenne (UE) et les États-Unis.

Par ailleurs, de nouvelles formes de dialogue social international se développent à partir de comités d'entreprise européens ou mondiaux ou à partir d'accords-cadres européens ou internationaux négociés entre entreprises et fédérations syndicales internationales. Environ 300 accords de ce type existent aujourd'hui et organisent des formes de dialogue social à l'échelle des groupes internationaux. Ils contribuent à diffuser dans leurs filiales et parfois auprès de leurs sous-traitants et fournisseurs une culture de dialogue social et de reconnaissance du fait syndical³⁾.

3. LA DIVERSITÉ DES SYSTÈMES DE RELATIONS PROFESSIONNELLES DANS LE MONDE

Les systèmes de relations professionnelles sont le résultat complexe de l'histoire et des préférences collectives et politiques exprimées dans chaque pays et chaque région du monde.

Parmi les facteurs de différenciation entre ces systèmes, il y a d'abord la force des corps intermédiaires et des acteurs sociaux, qu'ils soient syndicaux ou patronaux. Elle peut se mesurer à travers de multiples critères (représentativité, adhésion, services rendus, reconnaissance sociale ou institutionnelle), mais elle va partout de pair avec l'importance de la dimension conventionnelle du droit social : dynamisme de la négociation collective, en particulier au niveau de la branche, d'où découle traditionnellement l'essentiel des normes déterminant les conditions de travail.

Dans les pays nordiques et en Allemagne se vérifie la force de cette infrastructure conventionnelle et de la culture du compromis. Le modèle de cogestion dans la gouvernance des entreprises s'y est développé sur la base de cette culture sociale, mais aussi en fonction de facteurs historiques au lendemain de la Seconde Guerre

3) Voir notamment l'étude réalisée pour le BIT, en 2017, auprès d'entreprises françaises ayant conclu un tel accord international, disponible sur : https://www.ilo.org/paris/actualites/WCMS_614880/lang-fr/index.htm

mondiale. Reste qu’aujourd’hui, cette culture collaborative et du compromis et ses implications institutionnelles sont plutôt associées à la résilience dont ces économies font preuve dans la mondialisation.

Un autre facteur de différenciation résulte de la force du contrat et de l’influence de la common law. Dans les pays de common law, le droit du travail s’est démarqué du droit commun des contrats à partir des spécificités de fait identifiées dans la relation de travail par le juge: sujétions, pouvoir de contrôle, dépendance. La loi occupe une faible place, le juge est central, il juge « en équité » plus qu’il n’applique des règles de portée générale établies par la loi. Les systèmes de common law donnent, de fait, une place majeure aux parties contractantes, les accords collectifs sont peu reconnus, leurs dispositions n’étant le plus souvent opposables que s’ils sont incorporés aux contrats individuels. Le niveau de l’entreprise est structurant dans les relations sociales. L’association des partenaires sociaux aux processus de décision à l’échelle gouvernementale et le dialogue tripartite sont faibles, en tous cas peu institutionnalisés.

Enfin, la structure de l’économie et l’impact de l’industrialisation jouent un rôle clef pour expliquer au plan mondial la diversité des systèmes de relations professionnelles. Le développement d’un salariat industriel, avec les structures économiques associées – grandes entreprises, concentration ouvrière – a favorisé l’émergence du mouvement ouvrier, le développement du syndicalisme et des formes de conciliation et de négociation collective.

C’est l’histoire des pays industrialisés, dont on retrouve aujourd’hui un certain nombre d’éléments dans les pays émergents ou les pays « ateliers du monde ». Mais ce mouvement n’a rien de mécanique. Certains pays assoient leur développement sur les services, par exemple. C’est le cas de l’Inde, avec des formes de relations professionnelles assez éloignées du schéma industriel.

Pour aller plus finement dans la comparaison des systèmes de relations professionnelles, en s’en tenant aux pays industrialisés et émergents, on ne peut s’appuyer à l’échelle mondiale que sur un nombre de données relativement limitées. Retenons celles relatives à la couverture conventionnelle d’une part (les salariés par pays couverts par une convention collective) et au taux d’adhésion syndicale. L’OIT dispose de données suffisamment fiables pour 75 pays⁴⁾.

La couverture conventionnelle

Parmi les pays où le taux de couverture conventionnelle des salariés est le plus élevé (au-dessus de 50%), on trouve la France, la Belgique, la Suède, l’Autriche et l’Italie. Autour de 50%, on voit des pays aussi différents que l’Allemagne, le Brésil, ou la Suisse. Autour de 30%, il y a le Royaume-Uni et l’Afrique du Sud. Enfin, autour de 10%, on trouve les États-Unis, la Turquie, la Corée du Sud et le Mexique.

4) *Trends in Collective Bargaining Coverage: Stability, Erosion or Decline?*, OIT, Issue Brief n°1, 2015. Disponible sur: https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_409422/lang-en/index.htm

En réalité, cette hiérarchie ne nous dit pas grand-chose. Des pays classés dans les mêmes catégories peuvent connaître des situations très différentes à plusieurs égards. Du point de vue de la place du conventionnel ou de la loi dans la production de normes sociales, par exemple, la France se situe dans le haut du classement du taux de couverture conventionnel. Pour autant, la part du conventionnel dans les normes de travail est globalement inférieure à ce qu'elle est en Allemagne, voire aux États-Unis où, sur certains sujets comme l'assurance santé ou la prévoyance, l'essentiel des droits lorsqu'ils existent découlent de la négociation collective d'entreprise.

Le taux de syndicalisation

La hiérarchie concernant le taux de syndicalisation, avec quelques exceptions près (France), suit la même géographie. Les taux les plus élevés (60 à 70%) concernent le nord de l'Europe (Suède, Belgique). On trouve autour de 30% des pays aussi différents que l'Afrique du Sud, le Royaume-Uni, la Russie. Autour de 20% on trouve le Brésil, l'Allemagne, le Japon. À 10% et moins, on trouve la France, les États-Unis, la Turquie.

Là encore, cette hiérarchie ne nous dit pas grand-chose dans la mesure où chaque catégorie regroupe des pays sensiblement différents. En revanche, le croisement des deux types de données permet d'identifier des traits caractéristiques des systèmes de relations professionnelles, à partir des liens entretenus entre l'État et la loi d'une part, les partenaires sociaux et la négociation collective d'autre part. On peut notamment faire les observations suivantes :

- À quelques exceptions près, le taux de couverture conventionnelle est supérieur au taux de syndicalisation.
- Dans la grande majorité des pays dans lesquels le taux de couverture dépasse le taux d'adhésion syndicale, on explique cette situation essentiellement par des mécanismes d'application des conventions collectives recourant à la puissance publique pour étendre le champ d'application des accords au-delà des employeurs et travailleurs affiliés aux organisations signataires (extension) ou sur l'extension unilatérale des accords par l'employeur au niveau de l'entreprise. Cette situation a pu constituer un problème pour les syndicats (comportement de « passagers clandestins ») qui tentent d'introduire dans les accords des clauses d'affiliation automatique (*union shop*, de plus en plus rare) ou plus fréquemment maintenant le prélèvement de cotisations sur l'ensemble des salariés couverts (pratique nord-américaine).
- Dans une quinzaine de pays (essentiellement européens), le taux de couverture dépasse très nettement le taux d'adhésion syndicale. En plus des raisons précédentes liées à l'intervention de mécanismes réglementaires d'application universelle des accords, la spécificité pour ce groupe de pays réside dans la part des négociations sectorielles dans le système de relations professionnelles : à ce niveau sectoriel ou intersectoriel, l'accord collectif couvre les petites entreprises non syndiquées comme les grandes entreprises syndiquées, y compris dans des secteurs de services caractérisés par une prédominance

des petites entreprises et pourvoyeurs de très nombreux emplois (hôtellerie, restauration, propreté, etc.).

Les écarts sont particulièrement marqués en Belgique (95/55), en Italie (80/35), en Uruguay (95/30) et aux Pays-Bas (85/20). La France est le pays connaissant l'écart le plus important (95/7).

- Lorsqu'on examine la question du niveau où s'opère la négociation, on constate que là où domine la négociation d'entreprise, les taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle sont en général assez proches, mais qu'en revanche, le taux de couverture est faible (25 à 30%). Dans les pays où domine la négociation sectorielle, le taux de couverture est beaucoup plus élevé, mais les écarts avec le taux d'adhésion syndicale peuvent l'être aussi (comme en France). Dans les pays ayant expérimenté un déplacement du niveau dominant vers l'entreprise, la baisse du taux de couverture a pu se révéler brutale (par exemple au Royaume-Uni dans les années 1980 et dans certains pays d'Europe du Sud ces dernières années), beaucoup plus net en tous cas que la baisse du taux de syndicalisation.

4. LES PAYS DE L'UE

Dans les pays de l'UE, la négociation collective a connu un certain renouveau ces dernières années. Largement structurés au niveau national en fonction de conditions et de circonstances propres à chaque pays, les systèmes de relations professionnelles n'en ont pas moins connu des évolutions communes. Citons-en deux principales: la décentralisation de la négociation collective au niveau de l'entreprise et la montée en charge d'un agenda de négociations axé sur la défense de l'emploi au moyen d'une plus grande flexibilité (organisation du temps de travail et mode de fixation du salaire, par exemple) ou d'une meilleure adaptation aux mutations de l'économie et du travail (formation professionnelle).

D'un point de vue conjoncturel, ces systèmes de relations professionnelles ont été fortement marqués par la récession de 2008 et la crise des dettes souveraines des pays du sud de l'UE à partir de 2011. Dans un premier temps, la récession a plutôt favorisé le recours à la négociation collective pour faciliter les processus d'adaptation et de flexibilité interne à l'entreprise, sur le modèle allemand du *kurzarbeit* (chômage partiel, réductions temporaires du temps de travail, formation).

À partir de 2011-2012, cependant, la négociation collective fut marquée par les conséquences du renforcement des politiques d'austérité. Dans les pays placés sous memorandum, les taux de couverture conventionnelle ont chuté, la négociation collective au niveau de la branche pratiquement interrompue en Grèce

ou au Portugal⁵⁾. Le mécanisme d'extension des conventions collectives de branche, jusqu'ici systématique, a été révisé afin de rendre possible une plus grande flexibilité salariale dans l'entreprise (Portugal), dans un contexte de réformes structurelles du marché du travail (l'assouplissement des règles de ruptures du contrat de travail notamment). Dans les pays d'Europe centrale et orientale, l'introduction d'un système de négociation collective et de consultation tripartite, liée à l'adhésion à l'UE (2004) et à la reprise de l'acquis communautaire, était trop récente pour résister aux effets de la crise.

Rétrospectivement, cette période semble avoir accéléré un certain nombre de tendances de moyen terme déjà relevées. S'agissant de la décentralisation vers l'entreprise, des pays disposant de traditions conventionnelles aussi fortes que l'Allemagne, la Suède ou le Danemark ont connu un net infléchissement de leur modèle dès la fin des années 1990. L'Italie et l'Espagne, pays caractérisés par un système de négociation relativement centralisé, ont également renforcé les marges de manœuvre de la négociation d'entreprise dans les années 2010, la première dans le cadre d'accords conclus entre partenaires sociaux, la seconde au moyen de réformes réglementaires poussées par le gouvernement (2012). Cette évolution de l'architecture de la négociation collective entre ses différents niveaux est concomitante de la prégnance nouvelle des thèmes de négociation liée à l'emploi et la flexibilité.

Ces dernières années, la négociation collective connaît un renouveau dans un contexte économique plus favorable depuis 2015. Ce regain mesurable en termes d'accords conclus ne remet pas en cause les tendances de long terme déjà identifiées. Il intervient cependant dans un contexte politique européen caractérisé par la recherche d'un nouvel équilibre entre la poursuite de l'adaptation des économies européennes à la mondialisation et aux mutations technologiques (résilience, flexibilité) d'une part, la nécessité d'assurer la cohésion sociale, de contenir les inégalités et de promouvoir un marché du travail inclusif d'autre part. Après les deux mandats de la Commission Barroso, celui du président Juncker a marqué le retour de l'Europe sociale dans l'agenda de l'UE. Le dialogue social et la négociation collective furent de nouveau avancés comme les instruments idoines pour forger ces nouveaux équilibres⁶⁾.

Cette contribution de la négociation collective à la convergence et la réduction des inégalités au niveau national peut ainsi être illustrée de multiples façons⁷⁾. En Belgique, la formation des salaires résulte traditionnellement d'un processus de négociation centralisée au niveau national et de la branche, à partir d'indicateurs mesurant la croissance des salaires dans les principaux pays environnants (Pays-Bas, Luxembourg, Allemagne). L'objectif est d'éviter tout risque de divergence

5) *The Governance of Policy Reforms in Southern Europe and Ireland, Social Dialogue Actors and Institutions in Times of Crisis*, Youcef Ghellab, Kostas Papadakis, OIT, 2012.

6) Sommet social de Göteborg et adoption du Socle européen des droits sociaux, 17 juillet 2017.

7) *Convergence in the EU: What Role for Industrial Relations?* Daniel Vaughan-Whitehead, OIT, 2018. Dans le cadre d'un partenariat avec la Commission européenne, le BIT présente chaque année un état du dialogue social dans l'UE dans le cadre d'une conférence tripartite accueillie en 2018, à Paris, par la ministre du Travail française Muriel Pénicaud.

préjudiciable à l'économie belge, fortement dépendante des échanges avec ses voisins. C'est dans ce cadre que fut négociée la modération salariale dans les années 2010. Ce processus négocié a contribué à optimiser les gains en termes d'emplois tout en permettant de contenir les disparités entre salaires. Aux Pays-Bas, le même objectif politique (modération des salaires) s'est imposé à l'agenda des négociations collectives, mais a davantage été atteint par le recours accru au travail à temps partiel et la multiplication des contrats courts, aux effets plus contrastés sur les inégalités.

En Suède, la négociation collective a privilégié tout au long des années 2010 la préservation de l'emploi et la lutte contre le chômage, le pays a connu entre 2014 et 2017 la plus forte croissance du taux d'emploi de l'UE. Alors même que la Suède continue de présenter les taux d'affiliation syndicale et de couverture conventionnelle parmi les plus élevés de l'UE, elle est aussi le seul pays à avoir connu une progression des salaires dans le produit intérieur brut (PIB) entre 1993 et 2015. Les thèmes de la formation, de la reconversion et des transitions professionnelles occupent aujourd'hui une place croissante dans la négociation collective.

Dans un pays aussi fortement marqué par la crise des années 2010-2012 que le Portugal, les fils du dialogue social se sont reconstitués à partir de 2016 sur un diagnostic partagé quant à l'intérêt du dialogue social pour résoudre un certain nombre de difficultés structurelles de l'économie du pays : pénurie de travailleurs qualifiés et de formations, lacunes en matière de santé au travail. La négociation collective fait alors partie d'une stratégie de « montée en gamme » de l'économie.

À l'heure où l'UE s'attache à réduire les risques de divergences entre ses membres, à résoudre les tensions sociales nées d'inégalités en progression et engage une réflexion sur le pilotage macroéconomique de la zone euro, ces exemples montrent la place centrale de la négociation collective à la réalisation d'un des objectifs fixés par les traités européens, celui d'une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social.

Dossier 5

La négociation collective au Portugal en 2019

Synthèse réalisée par la direction générale du travail (DGT).

La négociation collective au Portugal en 2019

Le système de négociation collective au Portugal, a contenu quelques soubresauts ces dernières décennies: d'un important déclin, notamment dû aux difficultés générées par la crise économique dans les années 2010, le Portugal a vu son système évoluer jusqu'à aboutir à une réforme majeure en 2019. Issue d'un accord tripartite entre l'État et les partenaires sociaux, celle-ci est venue apporter des amendements majeurs visant à son renforcement, s'inscrivant dans une réforme plus générale du droit du travail et ayant pour objectif l'amélioration de la qualité des emplois.

1. LES DYNAMIQUES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU PORTUGAL

D'après la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), la crise économique et sociale entre 2011 et 2013 et l'introduction de mesures d'austérité ont induit un déclin important de la négociation collective et du taux de couverture des accords collectifs au Portugal.

En effet, si l'extension des conventions était quasi automatique par le passé et assurait de ce fait la protection d'une large part des salariés, le plan de sauvetage convenu avec les autorités européennes nécessitait l'instauration de nouveaux critères d'extension des accords plus restrictifs: les accords ne pouvaient être étendus au-delà des partis signataires que sur demande d'au moins un syndicat et d'une organisation patronale, à condition également que l'entreprise signataire de l'accord emploie au total plus de la moitié des salariés de l'industrie visée. En conséquence, le nombre d'accords étendus s'est réduit⁽¹⁾: en 2010, 116 accords sectoriels ont été étendus; tandis que ce nombre était de 17 en 2011 et de seulement 12 en 2012. En 2010, le ministère du Travail portugais recensait un total de 141 accords sectoriels, couvrant 1309300 employés, tandis qu'en 2012, seuls 36 accords sont recensés, ne couvrant plus que 291100 employés.

Depuis 2014, la Direction générale pour l'emploi et les relations industrielles (*Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho* [DGERT]), a constaté une augmentation du nombre d'accords collectifs nouveaux ou renouvelés. Celle-ci se traduit par une augmentation importante du taux de couverture: de

1) Base de données de l'Institut syndical Européen (ETUI).

246643 salariés couverts par une convention collective en 2014, ce chiffre est porté à 994039 en 2018.

D'autre part, la DGERT souligne également une nouvelle dynamique de la négociation salariale: en 2018, les salaires fixés par accord ont augmenté de 3,3% et atteignent désormais leurs niveaux d'avant-crise (salaire nominal). Les augmentations de salaire les plus conséquentes pour la période courant de janvier à septembre 2019 ont été réalisées dans les secteurs de l'administration et des activités de service: 5,3% (21300 travailleurs couverts); la construction: +4,7% (102000 travailleurs couverts); ainsi que les services liés à la santé humaine et au soutien social: +4% (84600 travailleurs couverts).

Fort de cette conjoncture, le Portugal a pu conclure un accord tripartite ambitieux, signé en juin 2018, après 18 mois de négociation avec les partenaires sociaux, ayant pour objectif de réduire la segmentation du marché du travail, la précarité et de renforcer le dynamisme de la négociation collective. L'accord prévoit notamment:

- d'étendre la période d'essai pour les primo-accédants au marché du travail et pour les chômeurs de longue durée de 90 à 180 jours;
- d'augmenter les cotisations sociales pour les entreprises faisant un recours excessif aux contrats à durée déterminée (CDD);
- de limiter les cas de recours au travail temporaire et aux CDD;
- de réduire le travail non déclaré dans le secteur de l'agriculture (dérogation au CDD).

La résolution n° 72/2018 du Conseil des ministres, qui fait suite à cet accord, approuve le programme d'action pour combattre la précarité et promouvoir la négociation collective. Ces ambitions se sont traduites concrètement avec la promulgation de la loi 93/2019 du 4 septembre 2019.

2. LE RENFORCEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE : LES AMENDEMENTS AU CODE DU TRAVAIL INTRODUICTS PAR LA LOI N° 93/2019

La loi n° 93/2019 du 4 septembre introduit de nouvelles modifications au code du travail portugais. Ces changements sont entrés en vigueur le 1^{er} octobre 2019.

Ce nouveau dispositif vise à améliorer la qualité des emplois, ainsi qu'à renforcer la négociation collective. En ce qui concerne la négociation collective en particulier, la nouvelle loi a pour objectif de :

- **Renforcer le principe de faveur, tout en préservant un champ de négociation large pour la négociation entre travailleurs et employeurs.**

Le paiement des heures supplémentaires est désormais inclus dans la liste des questions couvertes par le principe de faveur. Au Portugal, ce standard est déjà appliqué pour d'autres sujets, tels que le temps de travail ou les congés parentaux.

Avec ce changement, les accords collectifs ne peuvent prévoir des dispositions contraires en matière de temps de travail : les heures supplémentaires doivent être majorées à 25% pour la première heure, à 37,5% par heure ou fraction subséquente un jour ouvrable, et une augmentation égale ou supérieure à 50% si l'heure ou la fraction considérée intervient un jour de repos. C'est l'Autorité pour les conditions de travail (*Autoridade para as Condições de Trabalho [ACT]*), un organe tripartite incluant des représentants des partenaires sociaux et répondant directement au ministère du Travail, de la Solidarité et de la Sécurité sociale, qui vérifie la conformité des accords.

- **Anticiper l'expiration des accords collectifs et introduire des mesures visant à prévenir l'émergence des « vides juridiques » le cas échéant.**

En cas de caducité d'une convention collective, et en l'absence de nouvelle convention ou décision arbitrale, les effets convenus par les parties en matière de santé et de sécurité au travail sont désormais obligatoirement transférés au contrat individuel de travail.

Cette règle s'appliquait déjà aux effets convenus par les parties en termes de rémunération du salarié, de classification, de durée du travail et de régimes de protection sociale.

- **Justifier la rupture unilatérale d'accords collectifs par des facteurs objectifs et communiqués à l'administration du travail.**

La dénonciation d'une convention collective devra désormais être motivée pour des raisons objectives économiques ou structurelles, et accompagnée d'une proposition de négociation globale. La partie dénonçant l'accord doit communiquer

l'ensemble de ces informations à la Direction générale de l'emploi et des relations de travail.

À noter que, en cas de dénonciation, la « durée de vie » de la convention collective peut désormais être suspendue pour une période n'excédant pas 4 mois. Cette décision doit être prise par le tribunal arbitral du Conseil économique et social (CES). Cette instance estime la probabilité que les parties signataires parviennent à un accord pour la révision partielle ou totale de la convention collective. Si le tribunal arbitral se prononce favorablement, les négociations sur la convention collective dénoncée se feront dans le cadre d'une procédure spécifique de médiation : le tribunal arbitral peut fixer l'objet de la médiation et préside ce processus, dont il prend, dès lors, la responsabilité.

- **Limiter l'individualisation excessive des relations de travail, notamment en matière de temps de travail.**

Lorsqu'une ou plusieurs conventions collectives ou décisions d'arbitrage sont applicables dans une entreprise donnée, le droit du travail portugais prévoit désormais que le travailleur non affilié à une organisation syndicale pourra choisir lequel de ces deux instruments lui est applicable. Ce choix doit être fait dans les 3 mois suivant l'entrée en vigueur de l'instrument choisi, ou au début de l'exécution du contrat de travail.

À noter cependant que l'instrument de réglementation collective choisi (conventions collectives ou décisions d'arbitrage) s'appliquera pour une période maximale de 15 mois. Le travailleur ne pourra exercer son droit de choisir qu'une seule fois auprès du même employeur, ou un autre auquel les mêmes conventions collectives ou décisions d'arbitrage s'appliquent.

Dossier 6

L'unification des trois conventions collectives nationales catégorielles de l'industrie cimentière en une seule convention collective

*Dossier réalisé par la Commission paritaire permanente
de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche
de l'industrie cimentière.*

L'unification des trois conventions collectives nationales catégorielles de l'industrie cimentière en une seule convention collective

1. CONTEXTE ET ENJEUX

Certains partenaires sociaux de l'*industrie cimentière* ont compris dès 2014, notamment avec la publication de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, qu'un important chantier législatif de restructuration des branches allait être mis en œuvre. Celui-ci a été confirmé avec la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels qui a conduit à la suppression d'environ 200 branches professionnelles selon différents critères inscrits dans cette loi et codifiés à l'article L.2261-32 code du travail, qui sont les suivants :

- lorsque la branche compte moins de 5000 salariés ;
- lorsque la branche a une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre d'accords ou d'avenants signés et du nombre de thèmes de négociations couverts ;
- lorsque le champ d'application géographique de la branche est uniquement régional ou local ;
- lorsque moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;
- l'absence de mise en place ou de réunion de la CPPNI au cours de l'année précédente ;
- l'absence de capacité à assurer effectivement la plénitude de ses compétences en matière de formation professionnelle et d'apprentissage (critère ajouté par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel).

En principe, ces branches ont alors vocation à disparaître en étant fusionnées avec une branche d'accueil plus importante en termes d'effectifs et plus dynamique sur le plan du dialogue social.

L'industrie cimentière étant directement visée par le premier critère, chacune des trois conventions collectives nationales (CCN) catégorielles couvrant moins de 5000 salariés, le regroupement de ces trois CCN devenait donc impératif pour préserver l'indépendance et l'identité conventionnelle de la branche.

Si ce travail de regroupement et de réécriture a été initié afin de répondre aux impératifs légaux, la branche de *l'industrie cimentière* a, par la suite, décidé d'entamer ce processus afin d'améliorer et d'harmoniser le système conventionnel de branche, de le rendre plus fonctionnel et pratique à utiliser. En effet, pour que le dialogue social de branche soit efficient et pertinent au regard des évolutions du secteur et des attentes des entreprises comme des salariés, il était nécessaire que ceux-ci puissent disposer d'une convention collective de branche offrant une meilleure lisibilité et d'un socle social rénové dans sa forme à droit constant. Les objectifs recherchés sont à la fois d'écartier les difficultés d'application, de favoriser l'attractivité de la branche, ainsi que d'assurer la conformité de la convention à la législation et règlementation en vigueur.

2. MÉTHODOLOGIE, ÉTAPES, CALENDRIER

2.1. UNE REFONTE DU PAYSAGE CONVENTIONNEL DE L'INDUSTRIE CIMENTIÈRE MENÉE EN 3 ANS (2017-2019)

Dès la fin de l'année 2016, ce regroupement conventionnel a été envisagé. Ce sujet étant prépondérant tant pour l'ensemble des organisations syndicales, que pour le Syndicat français de l'industrie cimentière (SFIC), organisation patronale, il a donné lieu à plusieurs échanges paritaires. Un courrier du SFIC du 24 février 2017 a été adressé aux organisations syndicales représentatives confirmant, suite aux positions prises par les partenaires sociaux lors de la CPPNI du 1^{er} février 2017, la volonté commune de préserver la branche professionnelle de *l'industrie cimentière* en passant prioritairement par le regroupement des trois conventions collectives catégorielles.

Une étape préalable à ce regroupement a été la négociation et la conclusion de l'accord du 7 juin 2017 sur les missions et l'organisation de la CPPNI de *l'industrie cimentière*, conformément à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels créant cette instance paritaire de branche. Cet accord étendu le 11 janvier 2018, organise notamment la composition des délégations des organisations syndicales représentatives sur l'ensemble du champ couvert par les trois CCN catégorielles.

Par la suite, du fait de l'avancée législative (et notamment de l'avancée de la date butoir de restructuration des petites branches d'un an par les ordonnances du 22 septembre 2017) et de par cette volonté partagée des partenaires sociaux d'écartier une fusion administrée afin de garder la main sur un processus interne de restructuration conventionnelle, les discussions paritaires sur ce regroupement se sont accentuées. L'objectif a été atteint avec l'unification des trois CCN catégorielles de l'industrie cimentière autour d'une nouvelle CCN réécrite à droit constant et signée unanimement le 2 octobre 2019.

Afin de procéder à ce regroupement des trois CCN un accord de méthode de regroupement du 12 avril 2018 (signé par le SFIC, la FNCB-CFDT, la FNSCBA-CGT, la CFE-CGC SICMA et FGFO Construction) et un accord de champ du 5 juin 2018 (signé par le SFIC, la FNSCBA-CGT, FGFO Construction) ont été conclus.

Ainsi, lors de la conclusion de ces accords et jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle CCN de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments signée le 2 octobre 2019, l'industrie cimentière est caractérisée par la coexistence :

- **des trois CCN catégorielles :**

- Convention collective nationale de travail des ingénieurs et cadres de l'industrie de la fabrication des ciments du 5 juillet 1963 (identifiant de convention collective [IDCC] 363);
- Convention collective nationale du personnel ouvrier de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976 (IDCC 832);
- Convention collective nationale du personnel employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976 (IDCC 833);

- **de 37 accords, avenants et annexes en vigueur, conclus au titre d'une ou de plusieurs des conventions précitées.**

La nouvelle CCN de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 a pour l'instant un IDCC provisoire (3233) et n'entrera en vigueur qu'au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Paysage conventionnel avant le regroupement

Intitulé CCN	IDCC	Nombres de salariés au 31 décembre 2016 (source de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques [Dares])
Convention collective nationale du personnel ouvrier de l'industrie de la fabrication des ciments	832	1664
Convention collective nationale du personnel employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise de l'industrie de la fabrication des ciments	833	2909
Convention collective nationale de travail des ingénieurs et cadres de l'industrie de la fabrication des ciments	363	3878

Paysage conventionnel après le regroupement

Intitulé CCN	IDCC provisoire	Nombres de salariés au 31 décembre 2016 (source Dares)
Convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments	3233	8451

2.2. 2018 : LES DEUX ACCORDS FONDATEURS DU REGROUPEMENT

A. Accord de méthode du 12 avril 2018

Suite aux premières discussions concernant ce regroupement conventionnel en 2017, la première étape a été de négocier et conclure un accord de méthode. Il a été conclu le 12 avril 2018.

Par cet accord, les organisations syndicales et patronales représentatives dans une ou plusieurs des trois conventions collectives précitées, ont décidé de procéder en deux temps : regrouper ces conventions, pour ensuite s'intéresser à leurs accords ad hoc. Dans ce cadre, les partenaires ont posé le principe du maintien des différences catégorielles en tant que telles dans des titres spécifiques intégrés à cette convention collective nationale unifiée. La convention bénéficie ainsi d'un premier titre portant sur les dispositions communes et de deux autres titres suivants relatifs à ces dispositions spécifiques en fonction des catégories de salariés.

Cet accord avait également pour objectif d'établir un calendrier et une méthode de travail avec l'objectif d'un regroupement conventionnel via une réécriture à droit constant des textes précités. Ce travail visait donc à actualiser les dispositions éventuellement illégales, obsolètes ou redondantes au regard des évolutions légales et réglementaires, sans apporter de modifications sur le fond, sauf celles rendues nécessaires pour assurer le respect de la hiérarchie des normes et la cohérence rédactionnelle des textes.

L'accord du 12 avril 2018 a prévu la création d'un groupe technique paritaire (GTP) de travail, constitué des mêmes membres que pour la CPPNI, mais en comité restreint. Celui-ci s'est réuni, dans la mesure du possible, une fois par mois à partir de cet accord. Les comptes rendus des séances de ce groupe de travail étaient transmis aux membres de la CPPNI afin qu'elle puisse prendre connaissance de l'avancée de ses travaux et les valider, lors de ses réunions de suivi environ une fois par trimestre. En effet, afin de garantir une bonne information de toutes les parties, le SFIC s'est engagé à transmettre aux organisations syndicales, en amont de chaque réunion paritaire (GTP et CPPNI), les documents nécessaires aux travaux.

Par cet accord, des engagements réciproques des partenaires sociaux ont été pris pour garantir une loyauté dans les échanges :

- assurer, autant que possible, la permanence de leurs acteurs respectifs pendant toute la durée des travaux ;
- ne pas revenir autant que faire se peut, sur les dispositions retranscrites dans un compte rendu ;
- respecter, tout au long de la négociation, les principes rédactionnels présidant à ces travaux de réécriture ;
- observer la discrétion sur les échanges, travaux, décisions en cours et à venir, dans le périmètre du champ des négociations ;
- être respectueux des positions des autres parties.

Cet accord de méthode a été notifié aux organisations syndicales le 16 avril 2018 et les formalités de dépôt auprès de la direction générale du travail (DGT), ainsi que la demande d'extension ont été réalisées le 7 mai 2018. L'avis préalable à son extension a été publié le 13 septembre 2019 (*Journal officiel* [JO]).

B. Accord de champ du 5 juin 2018

La sous-commission de la restructuration des branches professionnelles (SCRPB) a commencé à travailler sur le projet de restructuration des branches professionnelles en instituant un groupe de travail et en répartissant en trois grands lots les 128 branches qui devaient être étudiées en priorité au regard des critères prévus à l'article L.2261-32 du code du travail (*cf. supra*). Dès la réunion de la SCRPB du 21 février 2018, les trois CCN catégorielles de l'industrie cimentière étaient incluses dans le lot 2, la procédure de fusion automatique étant appelée à démarrer dès le mois de mai 2018. C'est dans ce cadre que l'accord de méthode du 12 avril 2018 et surtout l'accord de fusion du 5 juin 2018 ont été signés, ce dernier constituant la condition *sine qua non* afin de sortir de la fusion automatique.

Le groupe de travail de la SCRPB du 15 avril 2018 indiquait que les branches professionnelles incluses dans le lot 2 feraient l'objet d'une présentation au groupe de travail en mai et juin, puis en juillet à la SCRPB. Lors de la réunion du groupe de travail du 15 mai 2018, l'accord de méthode conclu au sein de l'industrie cimentière a été évoqué et l'examen de la situation de l'industrie cimentière a été renvoyé par le groupe de travail à la SCRPB du 3 juillet 2018. Entre-temps, l'accord de fusion du 5 juin 2018 a été conclu et déposé à la DGT. La SCRPB du 3 juillet 2018 a donc pris

acte de cet accord de fusion et mis fin au processus de fusion administrée, laissant les partenaires sociaux de *l'industrie cimentière* négocier leur nouvelle convention collective nationale unifiée.

Cet accord de champ constituait la condition *sine qua non* afin d'échapper à la fusion administrée. Il a pour objet de convenir de la fusion du champ d'application des conventions collectives catégorielles précitées (avenants, annexes et accords rattachés inclus).

Cet accord précise que durant la période de transition déterminée par l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective et en tout état de cause pendant le délai légal indiqué à l'article L.2261-33, les dispositions des trois conventions collectives (annexes, avenants et accords rattachés inclus), demeurent opposables à l'ensemble des entreprises et salariés compris dans le champ d'application.

Cet accord rappelle également que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les différences de traitement qui régissent effectivement des situations équivalentes entre salariés situés dans le champ d'application (que cet accord a décrit) et dues au maintien de stipulations conventionnelles différentes en fonction des champs d'application d'origine des conventions collectives regroupées, ne peuvent être utilement invoquées pendant la période de transition et en tout état de cause jusqu'à la date d'effet de la convention collective révisée. Ainsi, tous les salariés, quelle que soit leur date d'embauche (antérieure ou postérieure à l'entrée en vigueur de l'accord), bénéficient des dispositions conventionnelles d'origine dont ils relèvent.

Enfin, conformément à ce qui est stipulé dans l'accord de méthode du 12 avril 2018, les parties signataires se sont fixées comme objectif de parvenir pendant cette période de transition à l'unification de toutes les dispositions conventionnelles résultant de la fusion des champs d'application des conventions collectives, ceci dès lors que ces dispositions régissent effectivement des situations équivalentes. Cet objectif ne s'oppose pas à ce que des dispositions spécifiques à une catégorie socioprofessionnelle puissent être maintenues en vigueur dans des annexes catégorielles de la nouvelle CCN, lorsque ces dispositions ne résultent pas ou ne visent pas explicitement des situations équivalentes et ne constituent pas un facteur de discrimination selon les dispositions légales et jurisprudentielles.

Le champ d'application de la nouvelle convention collective unifiée a donc été défini dans l'accord de fusion comme suit :

« Article 1 – Champ d'application

En application de l'article L.2222-1 du code du travail, la présente convention collective nationale s'applique à l'ensemble du territoire national, y compris la Corse, les départements, régions et collectivités d'outre-mer.

Elle règle les rapports entre les salariés et les employeurs dans les entreprises appartenant aux activités industrielles ci-après énumérées, par référence à la nomenclature française d'activités et de produits du 1^{er} janvier 2008, à savoir :

- NAF 2351Z – Fabrication de ciments : entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciment correspondant au code APE 2351Z (ce qui vise notamment : les ciments dits "clinker" et les ciments hydrauliques, y compris les ciments Portland, les ciments alumineux, les ciments de laitier, les ciments prompts et les ciments surphosphatés), à l'exception toutefois des entreprises rattachées aux industries des métaux, et dont le personnel bénéficie du régime applicable au personnel de ces dernières industries.

La présente convention collective s'applique aux salariés des entreprises et établissements autonomes exerçant l'activité principale ci-dessus, y compris aux salariés occupés aux activités complémentaires exercées par lesdites entreprises et établissements autonomes, telles que :

- Fabrication de chaux : à l'exclusion toutefois des entreprises et établissements autonomes exerçant les activités industrielles suivantes et rattachés à la convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux (fabrication de chaux hydrauliques; fabrication de chaux aériennes, calciques et magnésiennes).

- Extraction de pierre à ciment, de marne, de pierre à chaux : avec limitation à celles de ces activités qui concernent les carrières exploitées directement et personnellement par les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciments et leur appartenant, pour l'alimentation de celles de leurs usines comprises sous la NAF 2351Z, étant précisé que les autres carrières d'extraction relèvent du champ d'application des conventions collectives des industries des carrières et matériaux et de la convention collective des industries de la fabrication de la chaux.

- Fabrication de plâtre : cuisson du plâtre, four à plâtre, les fabriques de plâtre exploitées par les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciments et leur appartenant, étant précisé que les autres fabriques de plâtre relèvent du champ d'application des conventions collectives nationales des industries des carrières et matériaux.

L'ensemble de ses dispositions s'applique également aux sièges sociaux, stations de broyage, d'ensachage, dépôts de vente, agences, laboratoires et centres de recherches des entreprises et établissements autonomes exerçant l'activité principale ci-dessus, soumis à la présente convention collective.

Elle pourra faire l'objet d'adaptations aux conditions particulières à chaque entreprise ou établissement, étant entendu que ces adaptations ne pourront avoir pour effet de rendre moins avantageuses les dispositions d'ordre public prévues par la loi et par la présente convention collective.

Il est précisé que la formule "la présente convention collective" employée dans le présent texte couvre également les avenants, annexes et accords rattachés à ladite convention.»

Cet accord de fusion du 5 juin 2018 a été notifié aux organisations syndicales le 8 juin 2018 et les formalités de dépôt auprès de la DGT, ainsi que la demande d'extension ont été réalisées le 28 juin 2018. L'avis préalable à son extension a été publié le 13 septembre 2019 dans le JO.

2.3. LE RYTHME ET L'ABOUTISSEMENT DES TRAVAUX PARITAIRES

Les partenaires sociaux de *l'industrie cimentière* (SFIC; CGT; CFDT; FO; CFE-CGC) ont démontré leur efficacité dans le cadre de cette réécriture. Suite à la signature par certaines organisations de l'accord de champ du 5 juin 2018, la réécriture de la convention collective a donné lieu, sur les années 2018 et 2019 à dix journées de réunions paritaires restreintes du GTP et a été porté à l'ordre du jour de 13 réunions de la CPPNI. Comme indiqué plus haut, ce travail s'est réparti en deux phases: la première portant sur la réécriture à droit constant et l'unification des trois conventions collectives catégorielles (de juillet à décembre 2018) et la seconde portant sur l'incorporation des accords thématiques (de janvier à juin 2019).

Du fait de l'importance que représentait le chantier de restructuration des CCN de *l'industrie cimentière*, les partenaires sociaux avaient prévu, afin de montrer leur ambition, que le premier semestre 2019 constituerait le terme des négociations relatives à la fusion des trois CCN catégorielles via une réécriture à droit constant. Ce calendrier ambitieux a pu être respecté grâce à la participation active et efficace de toutes les parties prenantes aux réunions paritaires précitées.

À l'issue de l'ensemble des travaux de réécriture qui ont été validés par la CPPNI, une réunion plénière de la CPPNI a été convoquée le 2 octobre 2019 et saisie de l'intégralité du projet de convention collective unifiée ainsi proposé à la signature.

Cet intense travail, bien qu'ayant mobilisé une grande partie de l'agenda social 2019, n'a cependant pas empêché les partenaires sociaux de remplir les autres missions dévolues aux branches (négociations sur les salaires minima, sur l'emploi en faveur des personnes en situation de handicap, renforcement du rôle de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle [CPNEFP] par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel).

3. BILAN ET PERSPECTIVES

3.1. 2019: CONCLUSION UNANIME DE LA CCN UNIFIÉE DE L'INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CIMENTS

Suite à la CPPNI du 03 juillet 2019, une note de présentation de la nouvelle convention collective unifiée a été diffusée afin de permettre aux organisations syndicales de remonter l'information aux salariés de la branche et en vue d'une ouverture à la signature le 2 octobre 2019.

Ce travail de regroupement des différentes CCN catégorielles, outre les enjeux liés au chantier de restructuration des petites branches, a donc été également l'occasion de disposer d'un dispositif unifié, clair, harmonieux et accessible.

Concrètement, le regroupement des dispositions conventionnelles est passé par un important travail de réécriture à droit constant, aucune disposition de fond n'a été modifiée sauf si la loi l'exigeait. Les modifications sont donc principalement : des modifications dues à l'évolution législative d'une part, ainsi que des modifications de forme d'autre part, avec un ordonnancement des clauses plus lisible et un changement de l'organisation et de la numérotation des articles avec trois titres :

- titre 1: Dispositions communes à tous les salariés,
- titre 2: Dispositions spécifiques aux ouvriers, employés techniciens dessinateurs et agents de maîtrise (ETDAM),
- titre 3: Dispositions spécifiques aux ingénieurs et cadres.

L'ensemble des accords thématiques de branche en vigueur a été intégré dans le corps même de la CCN unifiée, dans le respect des attentes gouvernementales.

À ce titre, le travail d'harmonisation s'est effectué indépendamment des positions prises par les organisations syndicales respectives quant à leur signature lors de la négociation initiale de ces différents accords thématiques (salaires minima, travail de nuit, formation, égalité professionnelle, etc.). Les partenaires sociaux ont en effet considéré qu'au-delà de ces divergences, l'intérêt collectif pour la branche, et donc pour les salariés qui la composent, de préserver son identité conventionnelle, était prépondérant.

La prise en compte de la nouvelle hiérarchie des normes dans la CCN

Il faut relever une disposition du titre 2 - Dispositions spécifiques aux ouvriers et ETDAM, qui symbolise à elle seule les nouvelles dispositions législatives que les partenaires sociaux ont dû s'approprier. Les articles relatifs aux salaires minima hiérarchiques, ainsi que la grille salariale correspondante, revêtent désormais une présentation respectueuse de la nouvelle hiérarchie des normes établie par les ordonnances du 22 septembre 2017 venant en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social. Il existe en effet une nouvelle articulation des niveaux de négociations selon trois blocs de thématiques: article L.2253-1 et suivants du code du travail.

Ainsi, les partenaires sociaux ont convenu d'instituer une grille de salaires minima annuels garantis (SMAG), en plus d'une grille de salaires minima mensuels et horaires, en vue d'inscrire une rémunération annuelle garantie pour chaque coefficient hiérarchique au niveau de la branche de *l'industrie cimentière*. Ce montant annuel comprend, dans l'assiette de calcul, différents éléments accessoires de rémunération: la prime d'ancienneté, la prime de 13^e mois, la prime de vacances, l'allocation de fin d'année de 30%.

Cet enjeu prépondérant de l'identité conventionnelle et de l'intérêt collectif des entreprises et des salariés s'est traduit dans l'efficacité dont ont fait preuve les partenaires sociaux dans leur travail, mais également par la signature unanime de cette nouvelle convention collective nationale de la branche de *l'industrie de fabrication des ciments* dès sa présentation en CPPNI le 2 octobre 2019. Sont donc signataires l'ensemble des organisations représentatives: le SFIC – côté patronal – et la FNCCB-CFDT, la FNCCBA-CGT, la CFE-CGC SICMA, et FGFO Construction – côté syndical.

Cette convention collective a été notifiée le 21 octobre 2019 aux organisations syndicales, les formalités de dépôt auprès de la DGT et la demande d'extension ayant été réalisées le 29 octobre 2019.

Cette nouvelle convention collective entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et se substituera alors aux anciennes CCN catégorielles (cette nouvelle convention bénéficie actuellement d'un IDCC provisoire: 3233).

L'objectif final de cette nouvelle convention est d'être un accord étendu qui s'appliquera à l'ensemble des entreprises sur le territoire national et par conséquent à leurs salariés; la procédure d'extension a été lancée avec la parution au *Journal officiel* du 1^{er} janvier 2020 de l'avis préalable à l'extension de ladite convention collective.

3.2. PERSPECTIVES

Avec cette signature unanime, l'un des objectifs de la branche de l'*industrie cimentière* est de maintenir une dynamique du dialogue social autour de cette convention collective unifiée et renouvelée dans sa forme à droit constant. Dans ce cadre, il faut souligner la fin de la négociation d'un avenant rectificatif, engagée juste après la signature de la convention et ayant pour finalité la mise à niveau réglementaire des quelques points identifiés par les partenaires sociaux toujours sur le principe de réécriture à droit constant. Cet avenant rectificatif est ouvert à la signature pour les organisations syndicales jusqu'au 13 mars 2020.

Ce dynamisme du dialogue social de branche se vérifie également au regard d'un agenda social 2020 ambitieux, fixé par les partenaires sociaux lors d'une CPPNI de décembre 2019 (huit thèmes de négociations).

Un autre des objectifs poursuivis par les partenaires sociaux *via* cette convention unifiée pour l'*industrie cimentière* est de rester acteurs de leur couverture conventionnelle, en cohérence avec les spécificités du secteur de l'*industrie cimentière*. Dans la perspective d'un éventuel second chantier de restructuration des branches professionnelles annoncé par le Gouvernement (bien que les partenaires sociaux soient en attente d'une traduction législative), une nouvelle réflexion paritaire sur une branche d'accueil a été lancée. En effet, si les partenaires sociaux ont pleinement contribué à l'objectif de réduction du nombre de branches professionnelles par le regroupement des trois CCN catégorielles, ces derniers restent conscients que ce regroupement n'est qu'une étape vers des rapprochements de plus grande ampleur et trouvera sans doute dans les prochaines années un prolongement naturel en direction d'autres branches appelées à définir un socle commun de droits en faveur de salariés évoluant dans des secteurs connexes.

ONT NOTAMMENT CONTRIBUÉ À CE BILAN :

Amanda AMATE (DGT); Moustapha AOUAR (DGT); David ANGLARET (DGEFP); Caroline BARDOT (DGT); Gaëlle ARNAL-BURTSCHY (DGT); Sophie BARON (DGT); Sylvaine BOSSAVY (DGT); Coraline BERTHE (DGT); Emma BEN ABDALLAH (DGT); Nejma BENMALEK (DGT); Julien BESANÇON (DGEFP); Cyrille BOITEL (DGT); Laurane BOURON (DGT); Sophia BOUZID-DUPENLOUP (DGT); Clémentine BRAILLON (DGT); Bruno CAMPAGNE (DGT); Anne-Gaëlle CASANDJIAN (DGT); Paul CASSAVIA (DGT); Lucile CASTEX-CHAUVE (DGT); Sevan CHANTEPY (DGT); Sophie CHARBAUT (DGEFP); Margaux CLUSE (DSS); Marianne COTIS (DGEFP); Michaël COTTIN (DGT); Stéphanie COURS (DGT); Catherine DANIEL (DARES); Giuliano DE FRANCHIS (DSS); Ève DELHAYE (DGT); Patrice DISCHAMPS (DGT); Natacha DJANI-TROUSSARD (DGEFP); Charles DOUBLET (DGT); Marie DUPORGE (DGEFP); David ERRARD (DGT); Karl EVEN (DARES); Florence FAYASSON (DGT); Olivier GALLIGARI (DGT); Marion GAUDEMET (DGT); Vincent GAULMIN (DGT); Catherine GENIN (DGEFP); Silvère GHESQUIERE (DGT); Marion GILLARD (DGT); Isabelle GRANDGERARD-RANCE (DGEFP); Marjolaine GRAVIER (DGT); Johanna GUACIDE (DGT); Clara GURY (DGT); Amel HAFID (DGT); Majda HAOUTAR (DGEFP); Cécile HIGOUNENC (DARES); Rémi HOARAU (DGT); Julien HORN (DGT); Samiha KARODIA (DGT); Manel KHELIFI (DGT); Malik KOUBI (DARES); Arnaud LASSERE (DGEFP); Audrey LAUZE (DGT); Maeva LECLERC (DGT); Florence LEFRANÇOIS (DGT); Gaëtan LOR (DGT); Jean-Michel LOUYER (DGT); Selma MAHFOUZ (DARES); Pierre MANACH (DGEFP); Nina MANTEAUX-ACHIKIAN (DGT); Fabrice MASI (DGEFP); Fabrice MASSON (DGT); Marie MARCEL (DSS); Sophie MARGOLLÉ (DGEFP); Jean-Luc MATT (DSS); Caroline MECHIN (DGT); Lucie MEDIAVILLA (DGT); Cynthia METRAL (DGT); Anne-Laure MOULIN (DGT); Clémentine NEGRO (DGT); Maroussia PEREHINEC (DGT); Florence PICOT (DGT); Patrick POMMIER (DARES); Émilie PONTIER (DGT); Sylvie POTIER (DGT); Ariane QUELIN (DGT); Ando RAKOTONARIVO (DGT); Pauline RAVAUX (DGT); Benjamin REDT (DGT); Stéphane REMI (DGEFP); Nathalie REY (DGT); Alain RIVOAL (DGT); Laurence RIVOAL (DGT); Isabel ROUBEROL (DGEFP); Sabrina ROUSSELLE (DGT); Céline ROUX (DGT); Alina SAVCHUK (DGEFP); Caroline SALMON (DGT); Émilie SAUSSINE (DGT); Claire SEILLER (DGT); Jean-Ollivier SERRA (Agriculture); Anne SIPP (DGT); Philippe SOLD (DGT); Rémi TABAUD-DEBOTH (DGT); Dominique TALLEC-SANTONI (DARES); Glenn TANGUY-LATUILLIERE (DGT); Solenne TAOCALI (DGT); Mané TAROYAN (DGT); Ophélie TEYSSANDIER (DGT); Frédéric TEZE (DGT); Sylvie THEROUANNE (DGT); Benjamin THOMAS (DGT); Fabrine THUILLIER (DGT); Catherine TINDILLIERE (DGT); Olivier TOFFOLETTI (DGT); Gatien TORTEREAU (DGT); Daniela VAURES (DGT); Nathalie VAYSSE (DGEFP); Guillaume VILLEMOT (DGEFP).

Équipe de coordination: Coralie DEFFES (DGT); Yvan LE MANACH (DGT); Alain ROCHEBLOINE (DGT); Julie TURCAN (DGT).

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 du Travail et présenté devant la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle, rend compte de ces évolutions.

La négociation collective en 2019 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.

Ministère du Travail
Direction générale du travail
Bureau de la négociation collective
39/43, quai André Citroën
75902 Paris cedex 15