



Édition 2019

La négociation collective en 2018



BILAN & RAPPORTS

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2018 Édition 2019

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 2019

Avant-propos	11
<hr/>	
Partie I - Aperçu de la négociation collective en 2018	15
<hr/>	
Les niveaux et thèmes de la négociation	17
<hr/>	
La négociation vue par les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs	23
<hr/>	
Les organisations de salariés	25
Confédération française démocratique du travail (CFDT)	27
Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC)	37
Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)	49
Confédération générale du travail (CGT)	55
Force ouvrière (FO)	71
<hr/>	
Les organisations d'employeurs	81
Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)	83
Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles (CNMCCA)	91
Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)	101
Mouvement des entreprises de France (MEDEF)	105
Union des entreprises de proximité (U2P)	111
<hr/>	
Partie 2 - Le contexte de la négociation collective	115
<hr/>	
Chapitre I – Le contexte normatif	117
<hr/>	
I. Rénover l'apprentissage et la formation professionnelle	117
1.1. La mobilisation des branches sur le financement de l'apprentissage <i>via</i> les opérateurs de compétences	118
1.2. La mobilisation des partenaires sociaux pour la rénovation de la formation professionnelle continue	120
1.3. L'extension des compétences de la Commission nationale de la négociation collective	124

Sommaire

2. Renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	125
2.1. Le calcul de l'index de l'égalité professionnelle	125
2.2. L'obligation de publication de l'index de l'égalité professionnelle	126
2.3. La définition de mesures de correction si le résultat de l'index est insuffisant	127
2.4. Les sanctions pécuniaires prévues en cas de non-respect des obligations applicables en matière d'égalité professionnelle	127
3. Soutenir le pouvoir d'achat : la prime exceptionnelle	128

Chapitre 2 – **Action de l'État** **131**

1. L'accompagnement de la mise en œuvre des ordonnances	131
1.1. Les observatoires du dialogue social	131
1.2. Les actions de l'ANACT	132
1.3. Les formations communes	133
1.4. Les actions de communication	134
2. La restructuration des branches professionnelles	134
2.1. Le contexte du chantier de la restructuration des branches professionnelles	134
2.2. Le chantier engagé en 2016 dans le cadre réformé par la loi du 8 août 2016 et l'ordonnance n° 2017-1 385 du 22 septembre 2017	136
2.3. Le bilan des travaux de restructuration	139
3. La vie des accords conclus : du dépôt à l'examen par la sous-commission des conventions et accords	140
3.1. La procédure : du dépôt à l'extension de l'accord	140
3.2. Les caractéristiques marquantes en 2018	144
3.3. Les observations marquantes de la SCCA en 2018	147
4. Le rôle et l'activité des commissions mixtes paritaires en 2018	157
4.1 Le rôle d'intermédiation des commissions mixtes paritaires	157
4.2 L'activité des commissions mixtes paritaires	161
4.3 Les négociations spécifiques : les accords de méthode concernant les rapprochements de branches	162
4.4 La négociation dans le cadre des commissions mixtes paritaires	162

Chapitre 3 – **Le dialogue social en Europe et au niveau international** **169**

1. La présidence du Conseil de l'Union européenne	171
1.1. Les actions dans le domaine social de la présidence bulgare : premier semestre 2018	171
1.2. Les actions dans le domaine social de la présidence autrichienne : second semestre 2018	172
2. Les initiatives et consultation de la Commission européenne	175
2.1. Les initiatives dans le domaine social de la Commission européenne	175
2.2. La consultation de la Commission européenne dans le domaine «travail»	179
3. Le dialogue social interprofessionnel	181
3.1. Le sommet social tripartite du 21 mars 2018	181
3.2. Le sommet social tripartite du 16 octobre 2018	181
4. Le dialogue social sectoriel	183
5. Le dialogue social au niveau international	186

Partie 3 - La négociation collective en 2018**189**

Chapitre 1 – Les données générales en 2018	191
1. Données générales de la négociation interprofessionnelle et de branche	191
1.1 L'activité conventionnelle interprofessionnelle en 2018	191
1.2 L'activité conventionnelle de branche	193
1.3. La signature des accords interprofessionnels et de branche par organisation syndicale de salariés	204
2. La négociation d'entreprise en 2018	206
2.1. Contexte juridique et méthodologie	206
2.2. Nombre et types de textes	210
2.3. La négociation d'entreprise par thème	214
2.4. Les syndicats signataires d'accords	220
2.5. L'activité conventionnelle par secteur d'activité	221
Chapitre 2 – L'activité selon les thèmes de la négociation	225
1. La négociation sur le dialogue social	225
1.1. La négociation sur la mise en place du comité social et économique dans les entreprises	225
1.2. La négociation sur l'articulation des normes conventionnelles et les conditions de négociation des accords dans les branches	230
2. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	237
2.1. Une hausse significative du nombre d'accords en 2018	237
2.2. Les bonnes pratiques de la négociation de branche	240
3. La négociation sur les salaires	251
3.1. La négociation salariale de branche : activité conventionnelle et pourcentages d'augmentation	252
3.2. La mobilisation reste forte mais des marges de progrès subsistent	269
4. La négociation sur la participation financière	283
4.1. Les accords collectifs et conventions collectives signés en 2018	283
4.2. Les textes relatifs à l'intéressement	285
4.3. Les textes instituant un régime de participation ou un plan d'épargne interentreprises	286
5. La négociation sur les classifications professionnelles	291
5.1. Deux branches ont procédé à une refonte complète de leur grille de classification en 2018	292
5.2. Onze branches ont apporté des modifications substantielles à leur grille de classification	295
5.3. Des ajustements pour adapter les classifications aux réalités des emplois	296
5.4. Des aménagements consécutifs à l'existence ou à la création de certificats de qualification professionnelle	297
5.5. La prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'établissement des classifications	298
6. La négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail	303
6.1. L'aménagement du temps de travail, les forfaits et les heures supplémentaires	304
6.2. Le temps partiel	308
6.3. Les autres thèmes de la négociation sur le temps de travail	314

Sommaire

7. La négociation sur le contrat de travail	331
7.1. Recrutement	331
7.2. Exécution du contrat	333
7.3. Rupture du contrat	343
7.4. Contrats particuliers	345
8. La négociation sur les conditions de travail	361
8.1. Les questions relatives à la qualité de vie au travail font de plus en plus l'objet de négociations entre employeurs et salariés	361
8.2. La négociation relative au télétravail, encouragée par la réforme de 2017	365
8.3. La négociation relative au droit à la déconnexion : l'opportunité de réguler l'utilisation des outils numériques	368
8.4. La négociation sur la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels en 2018	371
8.5. La négociation relative au suivi de l'état de santé des salariés : un thème de négociation aboutissant rarement	377
8.6. Une mobilisation des organismes complémentaires pour agir en faveur de la prévention des risques professionnels	379
9. La négociation sur la formation professionnelle en 2018	383
10. La négociation sur l'emploi et la compétitivité	399
10.1. Assurance-chômage	99
10.2. Contrat de sécurisation professionnelle	400
10.3. GPEC et emploi des seniors	401
10.4. Rupture conventionnelle collective	402
10.5. Accord de performance collective	404
10.6. Emploi des personnes handicapées	405
11. La négociation sur la protection sociale complémentaire	413
11.1. Actualité de la négociation collective	413
11.2. Caractéristiques des accords examinés en 2018	414
Notice explicative : les données issues de la base de données des conventions collectives (BDCC)	425

Partie 4 - Les dossiers **427**

Dossier 1 – La diffusion du droit conventionnel	431
Dossier 2 – Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2016	445
Dossier 3 – Étude statistique sur les grèves en 2017 : des grèves moins intenses	463
Dossier 4 – Les fondements constitutionnels du développement de la négociation collective	479
Dossier 5 – La négociation collective en Espagne en 2018	493
Dossier 6 – Présentation du fonds pour le financement du dialogue social	499
Dossier 7 – La fusion de quatre branches dans le secteur du verre	509

Partie 5 - Les annexes citées dans le présent rapport sont disponibles sur le site du ministère du Travail.

*« 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

L'année 2018 constitue une première étape dans la mise en œuvre des dispositions introduites par les ordonnances du 22 septembre 2017 qui ont réformé en profondeur notre droit des relations de travail en plaçant au cœur des nouveaux modes de régulation des relations collectives, le droit conventionnel construit par tous les partenaires sociaux.

Après plusieurs réformes successives des relations professionnelles, nous entrons dans une phase de stabilisation du droit et d'appropriation des nouvelles modalités de la négociation collective par tous ses acteurs.

Si cette « prise en main » des nouveaux outils du dialogue social est nécessairement progressive et a vocation à s'étaler dans le temps, l'évolution des négociations d'entreprise et de branche en 2018 atteste, en tout état de cause, qu'une dynamique positive a d'ores et déjà été enclenchée.

S'agissant de la négociation collective d'entreprise, elle devient, en 2018, accessible à l'ensemble des entreprises et de leurs salariés, y compris les plus petites. Celles-ci commencent à se saisir des nouvelles modalités de conclusion des accords collectifs, notamment s'agissant des plus petites d'entre elles qui peuvent désormais consulter directement leurs salariés.

Les innovations du dialogue social au niveau de l'entreprise portent également en 2018 sur son organisation institutionnelle. La fusion des instances représentatives du personnel, prévue par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise, est en cours au sein des entreprises. Les négociations liées à la mise en place du Comité social et économique (CSE) et à l'organisation des élections professionnelles se sont intensifiées en 2018, signe qu'une dynamique autour de la mise en place des CSE est à l'œuvre et que les entreprises se mettent en ordre de marche pour être au rendez-vous du 1^{er} janvier 2020.

Plus avant, les partenaires sociaux s'emparent également progressivement des libertés offertes par les ordonnances en matière de

choix, d'organisation et de priorisation des thèmes de négociation collective. Pour ce faire, des accords de méthode d'entreprise, mais également de branche, ont été conclus en 2018, dont certains prévoient d'adapter, en fonction des priorités définies par les partenaires sociaux, la périodicité des négociations.

En 2018, le ministère du Travail a accompagné avec engagement et professionnalisme la mise en place des dispositifs introduits par les ordonnances pour encourager le dialogue social en entreprise. Outre l'accompagnement des entreprises qui mettent en place leur CSE, les services déconcentrés du ministère ont contribué à favoriser le dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés mettant en place et animant les travaux des 97 observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation créés en 2018.

Enfin, pour les entreprises, l'année 2018 a également été celle de la simplification des procédures, avec le lancement, le 28 mars 2018, de la plateforme *téléaccords* qui permet le dépôt dématérialisé des accords d'entreprises. Ce dispositif vient compléter les travaux engagés fin 2017 et qui se sont intensifiés en 2018 pour permettre à tous d'accéder librement et gratuitement à la norme conventionnelle grâce à la publication des accords d'entreprises sur le site de Légifrance.

S'agissant des négociations de branche, le bilan de l'année 2018 est également positif. Si les ordonnances du 22 septembre 2017 ont renforcé la place de la négociation collective d'entreprise, elles ont également réaffirmé le rôle de régulation de la branche dans la construction de l'ordre social professionnel en prévoyant notamment sa primauté dans treize domaines. Conscientes des attentes fortes du législateur qui leur a confié des missions nouvelles dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 sur la formation professionnelle, les branches ont continué, en 2018, à s'organiser à travers notamment la mise en place des Commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Outre son rôle essentiel de prescripteur de la norme conventionnelle, notamment dans les domaines sur lesquels elle prime mais également en l'absence d'accord d'entreprise, la branche se positionne également désormais, de plus en plus, au service des entreprises, notamment les plus petites d'entre elles, en prévoyant des clauses spécifiques pour celles-ci au sein des accords conclus.

Dans ce contexte, la restructuration des branches professionnelles se poursuit activement, sous la double impulsion des services de l'État et des acteurs sociaux, dans l'objectif de recomposer un paysage conventionnel cohérent et lisible autour de branches robustes, aux moyens renforcés, à même d'assumer leurs missions.

En 2018, le chantier de rapprochement des branches est entré dans une phase de restructuration des branches actives qui a concerné principalement celles de moins de 5 000 salariés. Par ailleurs, l'impulsion donnée par les travaux de la sous-commission de la restructuration des branches – instance de concertation entre les partenaires sociaux représentatifs au niveau national interprofessionnel et l'administration – a entraîné dans son sillage des mouvements de rapprochement à l'initiative des partenaires sociaux soucieux d'anticiper les transformations à venir.

Enfin, en 2018, parallèlement à la mise en place progressive des dispositions introduites par les ordonnances, le législateur a donné de nouvelles missions aux partenaires sociaux. Les dispositifs créés par la loi du 5 septembre 2018, ayant trait à la rénovation de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue ainsi qu'au renforcement des exigences en matière d'égalité professionnelle, s'appuient sur la négociation collective. Ces nouvelles responsabilités confiées aux partenaires sociaux confirment la priorité donnée au dialogue social et à la construction de la norme par les acteurs de la négociation collective, qui sont les plus à même de saisir au plus près les besoins et les réalités de la branche et de l'entreprise.

L'année 2018 a ainsi été une année riche que le présent bilan a pour finalité de vous présenter « sous toutes les coutures » en laissant la parole, comme il est désormais d'usage, aux acteurs eux-mêmes de ce qui constitue un pilier de notre démocratie sociale : la négociation collective.

Yves Struillou
Directeur général du Travail

PARTIE I
APERÇU DE
LA NÉGOCIATION
COLLECTIVE
EN FRANCE
EN 2018

Les niveaux et thèmes de la négociation

I. LE NOMBRE D'ACCORDS CONNAÎT UNE ÉVOLUTION CONTRASTÉE EN 2018

L'année 2018 enregistre un niveau élevé d'accords signés. Au vu des seules données provisoires, le nombre d'accords connaît une nouvelle progression de 10% (1 288 contre 1 166 en 2017). Il s'inscrit à un niveau supérieur à celui des cinq dernières années.

Quatre conventions collectives⁽¹⁾ ont été signées (sept conventions collectives avaient été signées en 2017 et deux en 2016). Elles sont le résultat de la fusion de champs existants. Douze avenants de mise à jour de la convention collective ont été conclus en 2018.

Le nombre d'accords conclus au niveau interprofessionnel a, quant à lui, légèrement régressé par rapport à l'année passée. Neuf textes ont été ainsi conclus aux échelons national et infranational dont deux accords interprofessionnels au niveau national (trois en 2017, un en 2016) et deux au niveau infranational, les autres textes relevant d'avenants à des accords interprofessionnels antérieurs.

En outre, 26 accords professionnels ont été conclus, soit huit de plus qu'en 2017. Ces nouveaux accords sont exclusivement nationaux. 36 avenants ont également été signés à des accords professionnels antérieurs (49 en 2017).

Ainsi, sur l'ensemble des accords et avenants conclus aux niveaux interprofessionnel et de branche (1 297 en 2018, 1 184 en 2017), la hausse en 2018 est de 9,5%.

1) Convention collective des *industries de la fabrication de la chaux, des armateurs service passage d'eau personnel navigant, de la navigation intérieure, et de la presse d'information spécialisée* cf. *infra*.

Textes interprofessionnels et de branches signés en 2018 (données provisoires) et 2017 (données définitives) et rappel des données provisoires telles que publiées dans le BNC 2017)

	2018 (données provisoires)			2017 (données définitives)	2017 (données provisoires)
	Textes de base	Accords et Avenants	Total	Total	Total
Accords Interprofessionnels	2	4	6	13	12
Accords Professionnels	26	36	62	68	67
Conventions Collectives	4	882	886	740	698
Textes Nationaux	32	922	954	821	777
Accords Interprofessionnels	1	0	1	0	0
Accords Professionnels	0	2	2	4	3
Conventions Collectives	0	238	238	238	214
Textes Régionaux	1	240	241	242	217
Accords Interprofessionnels	2	0	2	5	4
Accords Professionnels	0	0	0	5	5
Conventions Collectives	0	100	100	111	107
Textes Départementaux/Locaux	2	100	102	121	116
Total	35	1 262	1 297	1 184	1 110
<i>dont : niveau interprofessionnel</i>	<i>5</i>	<i>4</i>	<i>9</i>	<i>18</i>	<i>16</i>
<i>niveau branche</i>	<i>30</i>	<i>1 258</i>	<i>1 288</i>	<i>1 166</i>	<i>1 094</i>

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

Dans les entreprises, sur la base des données provisoires au 1^{er} janvier 2019, le nombre de textes relevant de l'entreprise en 2018 se situe autour de 75 600. La répartition des modalités de conclusion est stable par rapport à 2017 : 51,7% de textes sont signés par les représentants d'organisations syndicales (52,6% en 2017), près de 13% par d'autres représentants des salariés et près de 21% sont des textes approuvés ou ratifiés par les salariés. Les décisions unilatérales de l'employeur et les plans d'action représentent, quant à eux, 15%.

Parmi les 46 700 accords entre employeurs et représentants du personnel signés et enregistrés en 2018²⁾, 30% sont relatifs à l'épargne salariale, 26% aux salaires et 23% à la durée du temps de travail. Parmi les 15 400 accords approuvés par référendum ou ratifiés aux 2/3 des salariés, 90% sont relatifs à l'épargne salariale et 9% au thème relatif à la durée du temps de travail.

2) Le recours à la téléprocédure à partir de mars 2018 a considérablement réduit le délai entre dépôt et enregistrement, et limite par conséquent la pertinence de la comparaison avec les données provisoires de 2017 (pour rappel 61 000 textes en 2017).

2. LA FRÉQUENCE DES THÈMES LES PLUS ABORDÉS RESTE CEPENDANT GLOBALEMENT INCHANGÉE

Au niveau des branches, la hiérarchie des thèmes les plus abordés dans les accords en 2018 est légèrement différente de celle observée les années précédentes.

Le thème des **salaires** reste l'un des plus abordés par les partenaires sociaux, son niveau est stable en 2018 (+1 %). Ainsi, le dynamisme de l'activité conventionnelle de branche observé en 2017 se maintient en 2018. 467 avenants salariaux ont été signés dans l'année contre 463 en 2017. Pour les branches couvrant plus de 5 000 salariés, 230 avenants ont été signés soit 8% de moins qu'en 2017. On constate également une légère baisse s'agissant du nombre de branches de plus de 5 000 salariés ayant conclu au moins un avenant salarial dans l'année ou ayant émis une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti (79% des branches soit 236 branches en 2018 contre 81 % des branches soit 241 branches en 2017).

Sur les **conditions de conclusion**, en revanche, le nombre d'accords est en très forte hausse avec plus de six cents mentions. Plus de la moitié de cette augmentation s'explique l'article 2 de l'ordonnance n° 2017-1 385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective qui impose de prévoir des stipulations spécifiques ou de justifier l'absence de telles mentions pour les très petites entreprises (TPE) (article L. 2261-23-1 du code du travail). Cette disposition a conduit les branches à signer des accords postérieurs à l'accord initial afin d'ajouter cette clause dite « TPE ». L'augmentation s'explique également par la signature de accords relatifs à la mise en place d'une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) – depuis 2017, 163 branches ont mis en place une CPPNI dont 74 en 2017 – et par les effets des accords de méthode portant sur le processus de restructuration des branches -vingt textes ont été élaborés dans ce cadre contre cinq en 2017.

S'agissant de l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, en 2018, le nombre d'accords de branche conclus est en hausse de 21 % (225 textes à comparer aux 169 conclus en 2017) et se situe à un niveau supérieur à celui de 2012, point le plus haut depuis 2007. Le nombre total d'accords conclus cette année est donc en hausse même si est observée une baisse du nombre d'accords spécifiques, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle et salariale (12 accords en 2018 à comparer aux 19 accords conclus en 2017). Pour les accords abordant ce thème à titre non exclusif, la hausse est notamment liée au fait que l'égalité professionnelle étant un sujet prioritaire depuis plusieurs années, les partenaires sociaux rappellent plus fréquemment, dans les accords salaires, la nécessité de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que, le cas échéant, les mesures permettant de l'atteindre.

Le nombre de textes conclus dans le domaine de la **formation professionnelle** et de l'**apprentissage** connaît une hausse de 32% au niveau de la branche (203 textes contre 153 en 2017) La progression du nombre d'accords s'explique notamment par la promulgation de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel créant des opérateurs de compétences (OPCO) qui se substituent aux organismes paritaires agréés (OPCA). Plus de la moitié des textes portant sur ce thème ont été conclus au cours du dernier trimestre 2018 et portent sur la désignation et la constitution des opérateurs de compétence.

Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords de branche signés en 2018 (données provisoires) et 2017 (données définitives et rappel des données provisoires telles que publiées dans le BNC 2017)

Rang 2018	Thèmes	2018 (données provisoires)	2017 (données définitives)	2017 (données provisoires)
1	Condition de conclusion des accords	656	353	319
2	Salaires	467	492	463
3	Condition d'application des accords	445	207	188
4	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	225	186	169
5	Formations professionnelle/apprentissage	203	163	153
6	Système et relèvement de primes	167	185	163
7	Retraite complémentaire et prévoyance	122	141	128
8	Contrat de travail	68	94	86
9	Droit syndical	59	70	66
10	Temps de travail	40	71	67

* Données provisoires

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

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.

Au niveau de l'entreprise, la thématique de l'**épargne salariale** est le premier thème de conclusion d'accords avec près de 28 000 textes dont la moitié est signée par un représentant du personnel (parmi ceux-ci, la moitié est signée par au moins un délégué syndical) et une autre moitié par une approbation ou ratification par les salariés.

Le thème des **salaires et primes**, avec 12 000 textes, arrive en deuxième position si l'on comptabilise uniquement les accords signés par un représentant du personnel. Les accords relatifs à la durée du temps de travail, avec 12 000 accords, se situent à un niveau identique si l'on tient compte, cette fois, de l'ensemble des modalités de conclusion des accords d'entreprise.

En outre, 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) ont amené les acteurs sociaux à négocier massivement sur le droit syndical et les IRP. Ce thème recouvre en 2018 près de 6 000 accords dont 78 % sont des accords relatifs au CSE.

Enfin, une analyse spécifique sur l'activité conventionnelle dans les entreprises de moins de 50 salariés permet de montrer qu'elles déposent plus du tiers de l'ensemble des textes déposés (37 %).

En outre, en 2018, 13 200 textes ont été déposés par des entreprises de moins de 21 salariés. La moitié de ces textes a été approuvée par référendum (53 %), conformément au comportement constaté en matière d'épargne salariale. Hormis ce thème, celui sur le temps de travail et sur les salaires sont les sujets les plus fréquemment abordés.

Principaux thèmes de négociation dans les accords et avenants d'entreprise signés en 2018*

Total	61 965
Participation, intéressement, épargne salariale ^(a)	28 004
Salaires et primes	12 200
Temps de travail	12 183
Droit syndical, IRP, expression des salariés	5 655
Égalité professionnelle	5 069

*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.

(a) 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 vue par les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs

Cette partie constitue un espace rédactionnel ouvert aux organisations professionnelles représentées au sein de la Commission nationale de la négociation collective⁽¹⁾.

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 se sont associées 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.

1) <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2018/12/26/MTRT1831059D/jo/texte>
Le décret n° 2018-1 262 du 26 décembre 2018 relatif à la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle a élargi les attributions de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) et modifié sa composition. Ce faisant, la CNNC est devenue, depuis le 1^{er} janvier 2019, la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP).
Toutefois, les organisations contributrices à la présente édition du bilan de la négociation collective sont celles qui étaient représentées au sein de la CNNC au cours de l'année 2018.

Les organisations de salariés

CFDT
CFE-CGC
CFTC
CGT
FO



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)

I. 2018, UNE ANNÉE EN DEMI-TEINTE POUR LE DIALOGUE SOCIAL NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

Si le premier trimestre 2018 a permis la signature par les partenaires sociaux, dont la CFDT, de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la formation professionnelle et la convention d'assurance chômage, l'action des organisations syndicales et patronales a, par ailleurs, été consacrée à diverses concertations avec le Gouvernement notamment celle sur la formation professionnelle et l'apprentissage. À la demande du Gouvernement une nouvelle négociation sur l'assurance chômage s'est ouverte à l'automne.

I.1. La loi «avenir professionnel»

Débutée fin 2017, les deux négociations formation professionnelle et assurance chômage et la concertation sur l'apprentissage se sont déroulées bien en amont du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, en avril 2018. Pour autant, la CFDT regrette fortement que le projet de loi ne reprenne pas l'accord sur la formation professionnelle et lui soit même divergent sur un certain nombre de points alors même qu'un consensus avait émergé. Plus globalement, ce projet de loi pour la CFDT ne sera pas le volet «sécurisation» pour les salariés, après celui de la «flexibilité» introduit par les ordonnances de septembre 2017.

En effet, la réforme du système d'assurance chômage comportait deux écueils : la baisse des droits des demandeurs d'emploi par l'absence de financement complémentaire et la sortie d'un système assurantiel basé sur la cotisation. En outre, la déstabilisation du système de la formation professionnelle induite par cette réforme sera longue et peu compatible avec la volonté affichée du Gouvernement d'accélérer le nombre de formations dispensées pour la montée en compétences des actifs. D'autant plus que la monétarisation du compte personnel de formation (CPF) et la désintermédiation risquent de renforcer les inégalités d'accès à la formation. Fondamentalement, la nouvelle gouvernance de la formation professionnelle portée par le projet de loi, qui écarte les représentants des salariés et des entreprises du pilotage des questions relatives aux compétences, est pour la CFDT un non-sens. Le volet apprentissage a répondu, quant à lui, aux attentes de la CFDT, notamment par

une valorisation des pédagogies de l'alternance et par une plus grande implication des partenaires sociaux dans la construction de l'offre. Toutefois, la CFDT restera vigilante quant à la création des passerelles nécessaires entre les différentes voies de formations initiales sous statut scolaire ou d'apprenti.

1.2. La réforme de la santé au travail

Annoncée par le président de la République lors de la rencontre des partenaires sociaux en juillet 2018, les travaux concernant cette réforme ne s'ouvriront que courant 2019. Ils devraient concerner le système de santé au travail dans son approche institutionnelle mais aussi la qualité de vie au travail. Une première étape s'effectuera au sein du groupe permanent du conseil d'orientation des conditions de travail (GPO du COCT). En effet, les ministres du Travail et de la Santé lui ont demandé de distinguer les sujets qui devront relever de la négociation entre partenaires sociaux et ceux qui feront l'objet d'une concertation avec l'État. Pour autant, la CFDT a rappelé ses objectifs concernant la future réforme, lors de la parution du rapport de madame Charlotte Lecocq, monsieur Bruno Dupuis et monsieur Henri Forest en août 2018, qui sont :

- donner la priorité à la prévention primaire, en lui affectant les moyens nécessaires, pour préserver la santé des travailleurs ;
- faire de l'accompagnement des plus fragiles un principe essentiel des politiques de santé au travail ;
- s'appuyer sur la qualité de vie au travail (QVT) pour en faire un socle des démarches de prévention ;
- garantir à la recherche scientifique les moyens et l'autonomie indispensables.

Depuis plusieurs années, la CFDT souhaite une réforme ambitieuse de la santé au travail qui mette en avant la prévention au bénéfice de la santé des salariés. C'est pourquoi, la CFDT va prendre toute sa place dans ces travaux.

1.3. La nouvelle négociation sur l'assurance chômage

En septembre 2018, le Gouvernement a adressé une lettre de cadrage aux organisations syndicales et patronales les invitant à rouvrir une négociation sur l'assurance chômage. Depuis la création du régime d'assurance chômage en 1958, la loi délèguait aux partenaires sociaux la définition par la négociation des règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi, des conditions d'accès, et les taux de cotisations salariés et employeurs. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a instauré de nouvelles dispositions⁽¹⁾ quant à l'organisation de la négociation, traduisant la volonté de l'État d'encadrer de manière beaucoup plus stricte la définition des règles de l'assurance chômage, voire de reprendre en main le régime.

De plus, le Gouvernement a fixé un délai de quatre mois à partir de septembre pour répondre à ses objectifs.

La CFDT s'est clairement exprimée pour affirmer qu'elle ne s'inscrirait pas dans une négociation dont la seule logique serait guidée par la recherche d'économies

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 (ce document fera l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux en amont de son envoi) ;

– suppression de la cotisation salariée assurance chômage, remplacée par un financement *via* la contribution sociale généralisée (CSG) alloué annuellement. Le financement du régime devient donc hybride, composé des contributions employeurs et d'une ressource fiscale.

budgetaires. En effet, elle considérerait que de nombreux efforts avaient déjà été réalisés dans le cadre des dernières conventions et qu'une remise à plat ne saurait être un prétexte à une réduction drastique des droits des demandeurs d'emploi.

Dans ce cadre, la CFDT s'est engagée dans la négociation pour être force de propositions et défendre les droits des demandeurs d'emploi. Pour elle, cette négociation s'inscrivait dans la continuité de son engagement pour sécuriser les parcours professionnels des travailleurs en emploi et en recherche d'emploi. Pour cela, quatre éléments clés faisaient partie des incontournables de la négociation :

- la pérennisation des conditions d'indemnisation de bon niveau pour les demandeurs d'emploi ;
- la lutte contre les contrats courts ;
- l'accompagnement des demandeurs d'emploi ;
- la création de l'assurance chômage de demain.

Malheureusement, début 2019 les partenaires sociaux ont acté l'échec de la négociation. En effet, la proposition patronale dite « alternative au bonus-malus » concernant les contrats courts était inacceptable pour la CFDT. Cette « alternative » n'aurait en aucun cas conduit à des changements de comportement et des pratiques des employeurs qui recherchent d'abord de l'hyper flexibilité. D'autant plus que cette proposition s'accompagnait d'une demande de baisse de droits des demandeurs d'emploi de plus d'un milliard d'euros par an.

Pour la CFDT, le patronat et le Gouvernement ont porté la responsabilité de l'échec de cette négociation : le premier en refusant de négocier dans les branches des mesures contraignantes permettant de lutter véritablement contre le recours abusif aux contrats courts, et le second en imposant des économies intenable.

Le Gouvernement a annoncé qu'il définirait par décret de nouvelles règles d'indemnisations et de cotisations durant le premier semestre 2019, comme la loi lui en donne la possibilité. Malgré cet échec, la CFDT continuera à défendre les droits des demandeurs d'emploi et la qualité des emplois.

2. LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES BRANCHES PROFESSIONNELLES ET LES ENTREPRISES

2.1. Les branches professionnelles

Sous l'impulsion de la CFDT, les dernières lois sur le dialogue social ont permis notamment :

- de réaffirmer la place de la branche professionnelle concernant la régulation de la concurrence entre les entreprises relevant de son champ ;
- mais aussi de renforcer son rôle en matière de négociation concernant par exemple la qualité de l'emploi (recours aux contrats à durée déterminée et à l'intérim).

En 2018, avec la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, les branches disposent dorénavant de tous les leviers du pilotage de la formation. Autre changement introduit par la réforme la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO). Pour la CFDT,

les branches professionnelles doivent se saisir de ces opportunités afin de garantir des parcours professionnels aux salariés.

2.1.1 La restructuration des branches professionnelles

La sous-commission de la restructuration des branches professionnelles de la CNNC : depuis sa création, en octobre 2015, ses travaux auront permis la fusion ou la suppression de près de 200 branches au motif qu'elles n'avaient pas obtenu d'arrêté de représentativité en 2013 ou conclu d'accord depuis plus de neuf ans ou encore couvraient moins de 5 000 salariés. Il est à noter que les travaux de la sous-commission se poursuivront jusqu'à l'été 2019 pour finaliser la fusion des branches de moins de 5 000 salariés. En effet, l'accélération du calendrier des fusions administratives (introduit par les ordonnances de septembre 2017), et porté par la CFDT, a obligé les partenaires sociaux des branches concernées à s'approprier le sujet afin d'ouvrir des négociations sur leur devenir. Pour permettre à ces négociations d'aboutir, le calendrier a été repoussé par le ministère du Travail.

Pour la CFDT, le prochain travail de la sous-commission devra être celui de la restructuration des branches ultra-marines. En effet, la CFDT en étant pour une profonde restructuration des branches professionnelles, souhaite que tous les salariés tant en métropole qu'en outre-mer soient couverts par une convention collective.

Mais ce chantier de fusion de branches n'est pas qu'administratif : en effet, l'année 2018 aura vu l'aboutissement de différentes fusions issues de la volonté des partenaires sociaux comme celles des conventions territoriales des ouvriers du bâtiment ou encore celle des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme, mais aussi de l'élargissement de la convention collective de la télédiffusion aux salariés des chaînes de télévision qui n'étaient couverts, jusqu'à lors, que par des accords d'entreprise.

Un nouveau critère légal pour la restructuration des branches⁽²⁾ : la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a légitimé les compétences de la branche en matière de formation professionnelle et d'apprentissage. Pour autant, si la branche n'assure pas ses missions, la ministre du Travail pourra engager une procédure de fusion de champs conventionnels.

Afin de concrétiser ce critère, la ministre du Travail a diligenté, en février 2019, une mission auprès de monsieur Pierre Romain (conseiller d'État).

2.1.2 Le choix et la mise en place des OPCO

Le choix et la mise en place des OPCO a été l'autre chantier en 2018 pour les branches professionnelles. En effet, elles avaient jusqu'au 31 décembre 2018 pour effectuer leur choix. Si celui-ci n'a pas toujours été paritaire, la création des onze OPCO reprend en grande partie les préconisations du rapport «*Les Opérateurs de compétences : transformer la formation professionnelle pour répondre aux enjeux de compétences*» de messieurs Marx et Bargorski, paru à la fin de l'été 2018.

Pour la CFDT, ce rapport aura permis la structuration des OPCO selon une proximité des branches en termes de métiers et de compétences professionnelles et une approche par filière économique lorsqu'elle faisait sens. Pour elle, ce sont ces principes,

2) L. 2261-32 du code du travail.

plus qu'un nombre prédéterminé d'opérateurs, qui devaient guider les négociations dans les branches professionnelles. De plus, la CFDT considère que l'approche territoriale des opérateurs de compétences, la définition paritaire de leur gouvernance et les moyens de mutualisation dévolus à l'apprentissage et à la formation des salariés des petites entreprises seraient essentiels à la réussite de cette réforme.

Mais à l'heure de l'écriture de cette contribution, il est trop tôt pour dresser un bilan qualitatif de la mise en place des OPCO.

2.1.3 L'activité conventionnelle des branches professionnelles

Si en 2018, les branches ne se sont pas encore emparées 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 complémentaire santé dans les branches de l'enseignement privé***, signé par la CFDT, couvre près de 90 000 salariés. Il prévoit qu'au titre du degré élevé de solidarité l'exonération totale de la contribution salariale au titre de la couverture du socle obligatoire. Sont concernés par cette disposition les salariés et apprentis à temps partiel (moins de 12 heures par mois) ainsi que ceux dont la cotisation représente au moins 10% de leurs rémunérations brutes. Pour la CFDT, cette avancée est également un signal fort de l'utilité de la branche pour les travailleurs des très petites entreprises (TPE). En effet, cette branche est composée à plus de 70% par des établissements de moins de 10 salariés;
- ***l'accord sur les temps et frais de déplacement dans la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile***, signé par la CFDT, couvre plus de 225 000 salariés. Il prévoit la limite de l'activité de la matinée et de l'après-midi-soirée grâce à la pause repas méridienne (c'est-à-dire de la première intervention de la matinée – pause repas ou de la pause repas – dernière intervention après-midi-soirée), que l'activité du salarié soit consécutive ou non. De plus, l'accord permet à l'employeur de prendre en charge à 100% les frais de transport ou de location de vélo pour effectuer le trajet du salarié entre deux interventions. Pour la CFDT, cet accord permet à la branche d'améliorer l'attractivité des métiers de son champ.

2.2. Une année 2018 marquée par une lente mise en place du comité social et économique dans les entreprises

Au 31 décembre 2018, 14 122 établissements⁽³⁾ avaient mis en place leur comité social et économique (CSE) alors que ce sont 14 549 autres établissements qui n'ont pu le mettre en place en raison d'une carence totale de candidature de salariés. Enfin, plus de 75% des mandats d'élus du personnel ont été prorogés afin que l'élection de cette nouvelle instance se déroule en 2019.

Si ces premiers éléments quantitatifs mettent en exergue une lente mise en place du CSE, les remontées des équipes CFDT font ressortir que beaucoup d'entreprises ne font pas le pari du dialogue social. Au contraire, ces dernières saisissent l'opportunité

3) Source : direction générale du Travail (DGT).

La contribution de la

CFDT

de cette réforme pour réduire les moyens syndicaux. Cela a comme première incidence le recul de la qualité du dialogue social, mais aussi la fragilisation des entreprises qui ont dans la période à opérer de grandes transformations dans le cadre des transitions numériques et écologiques. Ces changements en profondeur modifient considérablement le travail des salariés, et les mettre en œuvre sans impliquer les salariés ainsi que leurs représentants peut générer de graves difficultés et désillusions.

Autres éléments d'inquiétudes pour la CFDT**Le peu d'innovation des accords de mise en place du CSE**

En effet, aucun agenda social (articulation entre consultations et négociations) n'est formalisé et les modalités de fonctionnement du CSE (équilibre de l'ordre du jour des instances, délais, recours à l'expertise...) sont très majoritairement en défaveur d'un dialogue social de qualité.

En outre, très peu d'accords prévoient la présence de suppléants lors des réunions du CSE ou leur octroient des heures de délégation. Or, pour la CFDT, l'apprentissage du débat avec leur employeur et la montée en compétences de ces élus, qui pourront être amenés à devenir ou mener des missions de titulaires, justifient amplement l'obtention de temps et une présence en séance. De plus, la très grande majorité de ces accords relèvent de la décision unilatérale de l'employeur, tant dans les entreprises de taille intermédiaire que de petite taille.

Pour la CFDT, il est encore temps de rééquilibrer les accords de mise en place de CSE en faisant un état des lieux du fonctionnement du dialogue social et des instances représentatives du personnel (IRP) avant les ordonnances (afin de garantir une représentation des salariés en cohérence avec les besoins de l'entreprise et non ceux de l'employeur). Si ce rééquilibrage n'a pas lieu, le risque est de voir se développer des conflits en dehors des lieux consacrés au dialogue social et sous des formes moins pacifiques.

La centralisation induite par le CSE conduit à un plus grand formalisme du dialogue social et à une perte de proximité avec les salariés

Dans les grandes entreprises, il y a une forte tendance à la création d'un CSE unique et au regroupement des établissements. Lorsqu'il y a un CSE central, le nombre d'établissements baisse sensiblement. Il y a donc un risque que la structure centrale soit essentiellement formelle avec seulement deux réunions par an.

Dans les entreprises de plus de 1 000 salariés il y a une perte de proximité entre les salariés et leurs représentants. Ce qui pourrait avoir pour conséquence l'émergence de mouvements spontanés, incontrôlés et alimentant la distance entre le lieu où la décision est prise et le lieu où elle s'applique.

Pour la CFDT, le CSE a surtout été conçu pour des entreprises basées sur un même site avec des activités, quasiment mono domaine. Dans des secteurs d'activité tels que celui des transports, les sites sont nombreux et très éloignés. Sans adaptation aux facteurs de contingence de l'activité et aux réalités quotidiennes des salariés, par le biais d'un accord de dialogue social équilibré, l'effectivité du CSE est vouée à l'échec. Dans beaucoup d'entreprises, la manière dont est mise en œuvre la réforme fait perdre le bénéfice du dialogue de proximité par l'instauration de périmètres trop larges. C'est pourquoi, il est primordial pour la CFDT que dans les accords de mise en place du CSE, notamment dans les grandes entreprises, une partie soit consacrée à la création de représentants de proximité.

La commission santé, sécurité et conditions de travail

Là encore, la CFDT constate que peu d'accords prévoient des heures de délégations. Au mieux, certains accords prévoient une prise en charge des réunions préparatoires. Le nombre de réunions est souvent calqué sur la périodicité des réunions de CSE (quatre par an). Toutefois il faut aussi noter que parfois des commissions santé sécurité conditions de travail (CSSCT) sont parfois mises en place là où ce n'est pas obligatoire.

Les représentants de proximité

Ces derniers existent dans une petite minorité de cas. Peu de moyens leur sont alloués au titre de leurs missions qui peuvent être très larges : rôle d'intermédiaire entre les salariés, la direction et le CSE; et/ou porter les réclamations individuelles et collectives; et/ou avec des prérogatives de santé, sécurité et conditions de travail.

Pour les secteurs d'activité qui sont caractérisés par des entreprises nationales et régionales avec beaucoup d'établissements, la question des représentants de proximité est un point central pour la CFDT. Or, force est de constater que la majorité des entreprises concernées refusent la mise en place de représentants de proximité, même lorsque qu'elle passe en CSE unique ou qu'elle opère un regroupement des établissements.

Aucun investissement des employeurs pour sécuriser les parcours des représentants du personnel

La CFDT dénombre trop peu d'accords de mise en place du CSE qui intègrent un volet quant à la nécessaire évolution professionnelle des représentants désignés par les syndicats et des représentants élus du personnel. La gestion des parcours des élus et mandatés est le plus souvent absente. Cet état de fait est plus qu'inquiétant, d'une part, compte tenu du nombre considérable de militants qui vont perdre leur mandat avec la mise en place du CSE et d'autre part, pour donner de l'appétence aux nouveaux élus et mandatés. De plus, certains salariés qui perdent leur mandat voient trop souvent leur parcours professionnel s'interrompre par un licenciement dès leur retour sur leur poste (quand un poste leur est proposé), sans reconnaissance des compétences acquises pendant leur mandat. La CFDT ne peut que dénoncer de tels agissements des employeurs.

Un dialogue social affaibli qui amplifie le rejet de la démocratie représentative

Même s'il est trop tôt pour le dire (une minorité d'entreprises ayant conclu ses négociations), la CFDT anticipe un recentrage militant sur l'entreprise et une baisse des moyens de fonctionnement des branches professionnelles et, plus globalement, une baisse du dialogue social (certaines négociations laisseront des traces sensibles) contrairement à l'objectif poursuivi officiellement par la réforme.

La CFDT a pu mesurer dans une grande enquête sur le travail une forte aspiration des salariés pour plus de démocratie. La mise en œuvre de la dernière réforme du dialogue social, contraire à ses objectifs affichés, risque d'avoir des conséquences négatives pour les entreprises.

Les bilans mensuels quant à la mise en place des CSE remontés au ministère du Travail par la CFDT illustrent, entreprise par entreprise, ce net recul du dialogue social dans notre pays. La négociation collective est un principe essentiel de la démocratie sociale qui permet à l'ordre public social et à l'ordre privé interne à l'entreprise de se compléter utilement pour peu que le dialogue social soit efficace. Mais il s'avère que les ordonnances dites «travail» censées favoriser la décentralisation de la négociation

n'ont, pour le moment, pas eu d'effets majeurs en matière d'amélioration du dialogue social. Pire, la simplification et la rationalisation économique qui prédominent côté employeur lors de la mise en place des CSE déséquilibrent totalement le rapport de force au bénéfice des directions et ne permettront pas un dialogue social effectif dans la très grande majorité des entreprises.

Ces éléments confirment, pour la CFDT, que la mise en place d'un cadre standard pour la représentation des salariés est une occasion manquée pour favoriser un dialogue social de qualité.

2.3 Les salaires

En 2018, la négociation de branche sur les rémunérations est stable, en termes de nombre d'accords, comparée à 2017. Elle est devenue le sujet numéro un par diminution des accords sur les autres sujets de négociation, et ce malgré l'actualité qui a accaparé des acteurs des branches à savoir la restructuration et la réforme de la formation professionnelle, ce qui démontre l'importance de la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires, même dans un contexte de bouleversement des périmètres et des règles du dialogue social. L'égalité entre les femmes et les hommes a donné lieu à 224 accords de branches (*données provisoires au 22 mars 2019*), soit une augmentation de 32% par rapport à 2017, preuve de la prise de conscience croissante des acteurs de la nécessaire priorité à donner à ce sujet (le nombre d'accords avait déjà progressé de 25% en 2017 comparé à 2016). Sur ce point, il sera intéressant de voir si la création de l'index égalité salariale accompagne ou non ce dynamisme.

Sans confondre quantité et qualité, la CFDT voit dans cette évolution une preuve de l'utilité du dialogue social, dans une période « d'hystérisation » des débats. Il organise une confrontation des logiques capable de déboucher, en matière de rémunération du travail, sur des gains pour les salariés plus cohérents avec la performance de leur entreprise, avec les défis auxquels elle doit faire face et avec les attentes des salariés en matière de justice et de pouvoir d'achat.

La prime exceptionnelle, dite « prime Macron », a interféré avec de nombreuses négociations et la CFDT a parfois dû hausser le ton pour que l'on distingue bien les deux. Certaines entreprises à forte valeur ajoutée ont très tôt annoncé leur intention de verser des primes au montant significatif. La prime a aussi été versée dans les entreprises où la présence syndicale permet un dialogue social réel, même si le rapport de force a parfois emprunté des voies plus rudes (débrayage, grèves, etc.). La prime pouvant être versée jusqu'au 31 mars 2019, il conviendra dans quelques mois de faire le bilan de cette mesure, notamment dans les très petites entreprises et les petites et moyennes entreprises (TPE/PME) où, selon nos premières observations, la prime a eu moins de succès, ou a permis à certaines directions d'éviter la voie du dialogue par une prise de décision unilatérale. La défense du pouvoir d'achat, en particulier des travailleurs aux revenus les plus faibles, ne peut pas trouver de solution durable et satisfaisante avec le versement ponctuel d'une prime exceptionnelle. La prime et les heures supplémentaires sont défiscalisées et exonérées de cotisations sociales. À l'heure où l'on s'interroge sur le financement de la protection sociale, la CFDT a dénoncé ce choix.

Avec l'élargissement de la prime d'activité, de nombreux salariés sont en situation d'arbitrer entre ce complément de revenu, assuré dès lors que leur salaire ne dépasse

pas le plafond fixé, et des heures supplémentaires aléatoires et susceptibles de leur faire perdre le bénéfice de la prime d'activité.

Ces mesures contournent la question essentielle du partage de la valeur dans l'entreprise, des inégalités salariales, de la précarité des salariés en contrats précaires ou à temps partiels. Une étude récente de l'organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) met pourtant en exergue le fait que ce sont les revenus de ces salariés qui se sont le plus dégradés ces dernières années. La déformation du partage de la valeur ajoutée au détriment du travail se confirme, un phénomène accentué par les exonérations et les aides aux entreprises dont les effets sur l'emploi et le pouvoir d'achat des salariés restent très incertains.

La crise sociale et écologique met en cause notre modèle de développement. La CFDT a réaffirmé l'enjeu d'une société juste, dans lequel l'emploi se développe, et le travail et la richesse sont équitablement répartis. La question du dialogue économique, de la négociation sur le partage de la valeur ajoutée au sein des entreprises est une revendication forte.

Dans l'entreprise, les nouvelles règles du dialogue social, et notamment en matière de NAO, doivent permettre d'améliorer la qualité de la négociation pour répondre à cette attente des salariés qui en France considèrent que les inégalités de revenus sont les « moins acceptables » selon le baromètre d'opinion de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) réalisé en 2018.

CONCLUSION

Le nombre global d'accords et d'avenants signés en 2018 est en augmentation par rapport à 2017 (1 283 au lieu de 1 094 [*données provisoires au 22 mars 2019*]). Cela est dû à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociations et d'interprétation (CPPNI) issue de la loi Travail. Au regard de la qualité et du nombre d'accords de branche, cela confirme que celle-ci est le lieu pertinent de la négociation collective.

Pour la CFDT, l'année 2019 devra permettre aux branches de poursuivre leur mutation, tant sociale qu'économique, pour répondre aux enjeux liés à l'apprentissage, à la formation professionnelle et à la qualité de l'emploi, ainsi qu'aux évolutions tant technologiques qu'écologiques auxquelles notre société est confrontée. Mais pour permettre cette mutation, elles devront continuer de se restructurer afin notamment de garantir des parcours professionnels de qualité aux salariés qu'elles couvrent.



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

L'année 2018 fut, encore une fois, une année particulièrement dense pour les partenaires sociaux! En effet, cette année encore, les partenaires sociaux ont été fortement sollicités, que ce soit au niveau des branches professionnelles, au niveau interbranches, mais également au niveau national interprofessionnel. En outre, au niveau de l'entreprise, les négociateurs ont également été mobilisés afin de négocier les accords collectifs sur la mise en place et le fonctionnement du comité social et économique (CSE). Dans le cadre de ce bilan de la négociation collective, la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) souhaite revenir sur les thèmes qui ont marqué l'année 2018.

I. L'ARTICULATION ENTRE LES ACCORDS DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE SOURCE D'INSÉCURITÉ JURIDIQUE

La loi du 29 mars 2018 ratifiant les ordonnances «Macron» est venue apporter des précisions sur l'articulation entre l'accord d'entreprise et l'accord de branche, sans toutefois régler les difficultés juridiques en résultant. Or, il nous apparaît absolument nécessaire de clarifier l'article L. 2253-1 du code du travail (1.1.) compte tenu des difficultés qu'il engendre sur la négociation des salaires minima hiérarchiques (1.2.1.) ainsi que sur la négociation sur la prévoyance (1.2.2.).

1.1. La nécessité de clarifier l'article L. 2253-I du code du travail

L'article L. 2253-I du code du travail, qui règle les rapports entre les accords d'entreprise et les accords de branche, a créé la notion de «garanties au moins équivalentes». Pour la CFE-CGC, le choix de consacrer une nouvelle règle d'articulation des accords en lieu et place du principe de faveur, est déjà en soi source d'une certaine insécurité juridique. La précision apportée par la loi de ratification selon laquelle les garanties s'apprécient par matière, et celle de la direction générale du travail (DGT) expliquant que ces matières sont les treize sujets listés par l'article L. 2253-I, ne suffisent pas à cerner l'application de cette notion, bien au contraire. Cette notion de garanties au moins équivalentes pose de telles difficultés d'appréciation que la CFE-CGC invite les négociateurs au niveau de l'entreprise à ne pas traiter les sujets des blocs 1 et 2, sauf à être totalement convaincus qu'ils négocient des garanties plus favorables que celles prévues dans l'accord de branche. En outre, le champ réellement ouvert à la primauté de l'accord d'entreprise, ou inversement à la primauté de l'accord de branche, génère des conflits d'interprétation et donc de délimitation pour au moins deux sujets de négociation fondamentaux au niveau de la branche.

1.2. Des conséquences sur la négociation de branche

1.2.1 La négociation sur les salaires

La négociation sur les salaires a toujours été un sujet central de la négociation collective de branche. Ce sujet de négociation, complexe et laissant souvent peu de marge de manœuvre aux délégations syndicales, s'est heurté, en 2018, à l'absence de définition légale de la notion de «salaire minimum hiérarchique» (SMH). Les partenaires sociaux de certaines branches (*transports routiers* et *industries chimiques* notamment) ont cherché à intégrer des primes dans la négociation des SMH. Pour la CFE-CGC, il revient en effet aux partenaires sociaux de la branche de définir les éléments de salaire devant intégrer le socle du «salaire minimum hiérarchique». La détermination du salaire minimum conventionnel a toujours relevé de la liberté de négociation des partenaires sociaux qui décidaient librement d'inclure ou d'exclure certains éléments de salaire. Il convient donc de leur laisser la même latitude quant à la négociation d'un SMH. La question des rémunérations doit être vue dans sa globalité : il y a le salaire minimum auquel s'ajoutent les primes et autres éléments. Lorsque les partenaires sociaux signent un accord de branche sur les salaires, cela correspond à une volonté de mettre en place une politique salariale au niveau de la branche afin de rendre attractive la convention collective.

1.2.2 La négociation en matière de prévoyance et santé complémentaire

Dans un contexte législatif et réglementaire complexe, les partenaires sociaux de certaines branches ont mis en place des accords qui comportent des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité. Cette tendance s'explique par une interprétation de l'article L. 2253-I alinéa 5 du code du travail qui prévoit la primauté des accords de branche uniquement lorsqu'ils contiennent des «garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-I du code de la sécurité sociale», peu importe la teneur de ces garanties. Or, pour ce qui concerne la prévoyance dite «lourde», c'est-à-dire le décès, l'incapacité et l'invalidité, la CFE-CGC attire l'attention sur le fait qu'il n'existe pas, dans la législation actuelle, d'ordre public qui constituerait un socle minimum imposable à l'accord d'entreprise.

Dans l'ensemble de la négociation collective de branche, au-delà de ces difficultés juridiques, la négociation s'est également heurtée à des difficultés matérielles. D'une part, en raison d'un agenda social relativement serré, certains sujets de négociation n'ont pas été traités, telle que la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. D'autre part, en raison d'une insuffisance de moyens humains, il est parfois difficile pour nos négociateurs d'assister à l'ensemble des réunions de négociation, lesquelles négociations peuvent apparaître poussives dans certaines branches.

2. LES TRANSFORMATIONS DESTABILISANTES DE LA COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La Commission nationale de la négociation collective (CNNC) a connu, en 2018, deux changements majeurs. En premier lieu, dans le prolongement de la réforme des ordonnances «Macron», un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'accords collectifs a été mis en place au sein de la sous-commission des conventions et des accords (SCCA) (2.1.). En second lieu, la CNNC a vu ses missions s'élargir dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle (2.2.).

2.1. La mise en place d'un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux résultant de l'extension des accords collectifs

Les membres de ce groupe d'experts ont été nommés par un arrêté en date du 1^{er} mars 2018 pris par la ministre du Travail. Toutefois, les membres de la SCCA n'ont, quant à eux, été informés ni de sa mise en place effective, ni de ses modalités concrètes de fonctionnement, et notamment de la grille d'analyse qui servira à l'examen des accords de branche qui lui seront prochainement soumis. Pour la CFE-CGC, il est primordial que les membres de la SCCA puissent travailler en toute transparence avec ce groupe d'experts (ce qui n'est pas le cas lorsque le groupe d'experts saisit l'autorité de la concurrence sans que les membres de la SCCA n'aient connaissance des tenants et aboutissants de cette saisine). À ce titre, et afin de pouvoir informer nos négociateurs sur l'extension des accords qu'ils ont signés, les membres de la SCCA doivent être informés de toutes les demandes de saisine du groupe d'experts ainsi que des accords de branche qui y sont en cours d'examen. Ce sont, en effet, des informations dont les membres de la SCCA doivent pouvoir disposer afin de les communiquer à nos négociateurs qui s'interrogent sur les délais d'extension des accords. La saisine du groupe d'experts aura nécessairement un impact sur la durée de la procédure d'extension, laquelle est déjà beaucoup trop longue. Entre le délai pour saisir le groupe d'experts et le délai dans lequel il doit remettre son rapport à la SCCA, le processus d'extension s'étendra sur une durée minimum de trois mois, ce qui retardera d'autant l'extension effective des conventions et accords.

2.2. L'élargissement des missions de la commission nationale de la négociation collective

Suite à la suppression du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP), la CNNC est devenue au 1^{er} janvier 2019 la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) et une nouvelle sous-commission a été créée : la sous-commission de l'emploi et de la formation professionnelle. À cette occasion, un projet de décret a été présenté, en SCCA, le 6 décembre 2018 faisant état d'une réduction drastique du nombre de membres.

La CFE-CGC n'était pas favorable à l'élargissement des attributions de la CNNC. La CNNC a, en effet, vocation à exercer des prérogatives liées à la négociation des accords collectifs de travail. Ses prérogatives actuelles étant déjà fort nombreuses, cela rendait, selon nous, incompatible le transfert de compétences du CNEFOP vers la CNNC. Par ailleurs, la CFE-CGC a déploré la baisse drastique du nombre de membres de la CNNCEFP sous prétexte de créer une nouvelle sous-commission pour les sujets relatifs à l'emploi, l'orientation et la formation professionnelle. Au total, chaque organisation syndicale dispose de trois membres lesquels, dans la première version du projet de décret qui nous a été soumise, étaient censés siéger aux quatre sous-commissions de la CNNCEFP. Il nous paraissait toutefois indispensable de pouvoir désigner des membres spécialisés sur les thématiques des différentes sous-commissions. Nous avons été entendus sur ce point puisque nous avons obtenu la possibilité de désigner, pour chaque sous-commission, un membre suppléant qui ne soit pas membre de la CNNCEFP.

3. LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES : UNE IMPLICATION TOUJOURS FORTE DE L'ADMINISTRATION ET UNE PRISE EN MAIN CONFIRMÉE DES PARTENAIRES SOCIAUX

3.1. La mise en place d'un groupe de travail technique au niveau national interprofessionnel

Pressée par des objectifs chiffrés et un calendrier toujours plus serré, la gestion de la restructuration des branches a pris un nouveau tournant en 2018 avec la création, au niveau national interprofessionnel, d'un groupe de travail technique. Ce groupe constitue l'antichambre de la sous-commission de la restructuration des branches : il est composé des partenaires sociaux et de l'administration. Le groupe de travail cible, au regard des critères légaux, les branches qui passeront au crible. Il examine la situation de ces branches et étudie des propositions de rattachement. Il revient aux membres de la sous-commission dédiée à la restructuration des branches de rendre un avis formel sur ces propositions de rattachement. Grâce à ce groupe de travail technique, les travaux de fusion des conventions collectives ont été considérablement accélérés. Le constat pour cette année 2018 est positif : les fusions initiées par l'administration vont toujours bon train même si on note un nombre croissant des fusions volontaires de conventions collectives (engagées à l'initiative des partenaires sociaux).

Malgré tout, une question majeure reste en suspens ! La branche professionnelle n'a toujours pas de définition...

3.2. Proposition de définition de la branche par la CFE-CGC

En 2018, le comité paritaire sur la restructuration des branches n'a pas poursuivi ses travaux, restant ainsi sur un constat d'échec. La CFE-CGC déplore ce résultat. L'absence de définition claire de la branche crée un imbroglio et complique les travaux de la restructuration des branches. La CFE-CGC, convaincue de l'importance du sujet, s'est penchée sur la question. Notre vision de la branche se veut réalisable, acceptable par les acteurs de terrain et correspondant à la volonté politique de réduire le nombre de branches. La branche est un périmètre où les acteurs du dialogue social ont à la fois une réelle connexion avec le terrain et les enjeux des entreprises des secteurs concernés et une indépendance indispensable à l'équilibre des rapports de force dans la négociation. Il s'agit du périmètre pertinent pour adapter les règles sociales aux spécificités des secteurs d'activité, tout en empêchant un dumping social et économique inacceptable entre les entreprises d'un même secteur. Selon nous, il conviendrait de distinguer deux niveaux :

- la loi commune de la branche où se détermine l'ensemble des dispositions communes à la branche en matière d'égalité professionnelle, de formation professionnelle, etc. ;
- un socle spécifique dans la branche où des accords professionnels autonomes fixent des dispositions spécifiques sur les classifications, les salaires minimaux, les spécificités catégorielles, etc.

4. LA FORTE MOBILISATION DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Engagée dans un rythme effréné de réformes législatives, l'année 2018 a été marquée par la réalisation de la réforme tant attendue de l'assurance chômage ainsi que celle de la formation professionnelle. Si les partenaires sociaux ont été fortement mobilisés sur ces projets de réforme, il n'en reste pas moins que les résultats restent relativement décevants.

4.1. La négociation sur l'assurance chômage : mission impossible pour les partenaires sociaux !

Sur la thématique de l'assurance chômage, l'année 2018 a connu deux négociations au niveau national interprofessionnel sous l'impulsion du Gouvernement. On constate que les négociateurs de branche se sont faiblement emparés du sujet sur la régulation des contrats courts.

4.1.1 Deux négociations menées au niveau national interprofessionnel

Alors que la première négociation avait pour objet de modifier le régime de l'assurance chômage, la seconde négociation portait, quant à elle, sur la renégociation de la convention d'assurance chômage.

- **La négociation menée dans le cadre de l'article L. 1 du code du travail**

Le Gouvernement a envoyé, en décembre 2017, un document de travail qui invitait les partenaires sociaux à ouvrir une négociation sur les cinq thèmes correspondant aux engagements de campagne du candidat monsieur Emmanuel Macron. L'accord national interprofessionnel (ANI) en date du 22 février 2018, signé par la CFE-CGC le 5 mars 2018, n'a finalement pas traité l'ensemble des points évoqués dans ce document. Les partenaires sociaux ont en effet estimé que seules les questions relatives à l'indemnisation des démissionnaires et à la mise en œuvre de règles plus responsabilisantes pour faire progresser l'emploi stable, relevaient de leurs responsabilités. Pour les partenaires sociaux, les questions liées à l'indemnisation des travailleurs indépendants, la gouvernance du régime et la sanction des demandeurs d'emploi devaient relever d'une négociation devant nécessairement inclure l'État. Cette analyse n'était pas totalement partagée par la CFE-CGC qui a, par ailleurs, fait des propositions lors de la négociation sur la révision du barème des sanctions. Au final, conformément à l'article L. 1 du code du travail, mais contrairement à la coutume, l'ANI ne fut pas enteriné par le législateur. Le projet de loi déposé le vendredi 27 avril 2018 à l'Assemblée nationale reprenait *a minima* les stipulations de l'ANI, ce que nous déplorons.

- **La négociation à marche forcée de la convention d'assurance chômage**

Suite à l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le Gouvernement a adressé aux partenaires sociaux gestionnaires de l'assurance chômage une lettre de cadrage, fixant à la fois des objectifs financiers et de modifications réglementaires, à satisfaire dans un délai de quatre mois. Au préalable, un diagnostic avait été établi par le Gouvernement et ses administrations afin d'éclairer les partenaires sociaux sur les « bonnes » pistes de réflexion. Parmi les objectifs à atteindre, la lettre de cadrage imposait notamment de réfléchir à des mesures visant à mettre en place des règles d'indemnisations différenciées pour lutter contre les fortes disparités entre les niveaux de qualification, ou encore à lutter contre la multiplication des contrats de très courte durée. L'objectif étant de réaliser entre 1 et 1,3 milliard d'euros d'économie par an sur les trois prochaines années. Finalement, pour la CFE-CGC, cette lettre-carcane, doublée des petites phrases du Président de la République, a pipé la négociation et a entravé la liberté de négocier des partenaires sociaux, ce qui a conduit, sans surprise, à un constat de désaccord le 20 février 2019.

4.1.2 De faibles négociations sur l'emploi au niveau des branches

L'article 3-1 de l'ANI du 22 février 2018 relatif à la réforme de l'assurance chômage a demandé aux organisations syndicales et patronales représentatives au niveau des branches, d'ouvrir des négociations afin de définir les moyens de développer l'installation durable dans l'emploi et d'éviter les risques d'enfermement dans des situations de précarité. Selon les informations collectées auprès de nos fédérations, il semble que très peu d'accords aient été conclus sur ces thématiques. Le plus souvent, l'absence de négociation est expliquée, par nos négociateurs, par une absence d'information sur la demande des partenaires sociaux d'ouvrir la négociation au niveau des branches. De même, certains retours d'expériences font état de la signature d'un accord sur des sujets connexes, tels que l'encouragement du travail des seniors ou encore sur le conseil en évolution professionnelle.

4.2. La négociation sur la formation professionnelle en pleine effervescence

4.2.1 La reprise très partielle dans la loi des dispositions de l'ANI sur la formation professionnelle

Entre novembre 2017 et février 2018, les partenaires sociaux ont négocié un ANI dont les dispositions n'ont finalement été que très partiellement reprises dans le projet de loi puis dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Les partenaires sociaux ont été étonnés par le peu de considération du Gouvernement. Après l'adoption de l'ANI, les partenaires sociaux ont continué à développer leur vision auprès des parlementaires, afin de tenter de faire évoluer les dispositifs dans un sens plus équilibré. La CFE-CGC a notamment porté auprès d'eux, le fait de donner une personnalité morale aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) et que celles-ci puissent développer une véritable politique de branche avec des structures qu'elles puissent gérer. Une partie des préconisations a ainsi été reprise dans la loi. En revanche, les avis donnés par les partenaires sociaux au CNEFOP n'ont pas été véritablement pris en compte ou n'ont pas permis une évolution suffisante des textes au regard des enjeux sur l'emploi et la formation. La CFE-CGC regrette l'étatisation de la discussion, ne laissant ainsi aucune marge de manœuvre à l'ensemble des parties prenantes.

4.2.2 Les difficultés suscitées par la transformation des opérateurs paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO)

Notre confédération s'est longuement interrogée sur la nature juridique de ces nouvelles structures et sur la réelle capacité de négociation des partenaires sociaux. Au-delà des questions juridiques, c'est la méthode qui a été critiquée. En effet, il s'agissait de négocier la création d'une structure sur un champ instable : les signataires de l'accord constitutif de l'OPCO étaient les partenaires sociaux des branches qui avaient désigné cet OPCO... qui n'existait pas encore. La CFE-CGC avait proposé au ministère de fixer les champs dans un premier temps, puis une fois ceux-ci stabilisés, de commencer la négociation sur les structures. Le ministère n'a pas donné suite à cette proposition. Le lent démarrage d'une partie des négociations peut s'expliquer par ce flou. S'est également posée la question de la place du niveau interprofessionnel : la logique de regrouper les différentes branches par cohérence de métiers est contradictoire avec le niveau interprofessionnel qui regroupe souvent des éléments épars et/ou des métiers supports. C'est donc l'existence même des structures interprofessionnelles qui était remise en cause. La logique d'un opérateur interprofessionnel peut néanmoins se comprendre lorsque celui-ci agit en tant que « voiture balais ». C'est cette position que la CFE-CGC a défendue.

Concernant les accords constitutifs eux-mêmes, d'une part, nous nous sommes particulièrement interrogés sur la nature juridique de cet accord. En effet, contrairement à la position qui avait été adoptée en 2014, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) a affirmé dans une note relative à la procédure de création de l'OPCO que l'accord constitutif était un accord interbranches. Or, ce type d'accord n'est pas régi par les règles de droit commun de la validité des accords collectifs. L'absence de base légale de cette position de la DGEFP a perturbé nos négociateurs par manque de sécurité juridique de la signature de l'accord constitutif de l'OPCO. D'autre part, les questions liées à la répartition des sièges et le nombre

de voix ont largement fait débat entre les tenants d'une égalité entre les organisations représentatives et ceux pour lesquels la représentation se fait au poids. La CFE-CGC est favorable à la première vision, mais pour considérer la diversité des branches, elle a choisi un système où le pouvoir au sein de l'OPCO est fonction du nombre de branches dans laquelle l'organisation est représentative.

5. LA NÉGOCIATION SUR L'ENCADREMENT, TOUJOURS EN ATTENTE D'UN ACCORD !

Au tournant d'une réforme paritaire du système de retraite complémentaire conduisant à la mise en place d'un régime unifié pour tous les salariés du secteur privé, la CFE-CGC a obtenu, auprès des partenaires sociaux signataires de l'ANI du 30 octobre 2015 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 (AGFF) de l'AGIRC et de l'ARRCO, l'ouverture d'une négociation sur l'encadrement. Cette négociation vise à redéfinir les critères caractérisant le personnel d'encadrement et à moderniser la couverture «prévoyance» qui lui est réservée. Alors qu'un accord aurait dû être conclu avant le 1^{er} janvier 2018, la négociation s'est finalement ouverte le 21 décembre 2017 pour être interrompue dès la deuxième séance de négociation en date du 13 mars 2018, au cours de laquelle la CFE-CGC avait apporté sa vision de la définition de l'encadrement et de ses catégories. La délégation patronale s'est montrée peu volontaire à s'impliquer et à tenir ses engagements de 2015. Il est vrai qu'entre-temps le MEDEF a changé de président, le chef de file initial sur la négociation a quitté ses fonctions sans être remplacé. Les cinq confédérations syndicales ont rappelé l'importance de cette négociation sur l'encadrement, à la fois dans un courrier commun du 26 septembre 2018 fixant un agenda social national interprofessionnel puis dans une conférence de presse le 5 novembre 2018. Cette négociation est, en effet, indispensable, d'une part compte tenu de la nécessité juridique de prévoir des critères se substituant à ceux de la convention AGIRC pour le bénéfice de la prévoyance et de l'APEC et, d'autre part, afin de respecter les engagements pris dans l'ANI de 2015 sur les retraites complémentaires et celui de 2017 sur la prévoyance.

Au 31 décembre 2018, la délégation patronale en était encore à chercher un chef de file, à organiser des bilatérales et à essayer de trouver une date de négociation... La CFE-CGC a mis à profit cette longue période de trêve pour rédiger un projet complet d'ANI sur l'encadrement afin de fournir une base de discussion et démontrer la faisabilité d'un tel accord à la délégation patronale. Il reste à espérer que c'est sur 2019 que nous verrons un dénouement que la CFE-CGC espère sous la forme de la conclusion d'un ANI.

6. LE DIALOGUE ÉCONOMIQUE SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE : SUITE ET FIN

Cette réflexion a été initiée en 2014 et a fait l'objet de certains compléments de la part de la CFE-CGC, en particulier sur la compréhension des données disponibles qui ne sont pas toutes cohérentes (INSEE, Banque de France notamment). Le document a été également enrichi d'un volet sur la délocalisation de valeur ajoutée (transferts d'activité en pays à moindre coût de main d'œuvre notamment : industrie, centres d'appel, activités tertiaires, etc.) qui joue en faveur des actionnaires.

7. LE DÉPLOIEMENT DE LA RSE DANS LES TRÈS PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES : MISE EN PLACE D'UNE INSTANCE PARITAIRE DE SUIVI DE LA DÉLIBÉRATION

L'instance paritaire de suivi de la délibération s'est réunie à deux reprises en 2018, à savoir le 3 octobre et le 6 décembre. La première rencontre a permis de définir les rôles et missions de l'instance ainsi que la méthode qui sera suivie par l'instance paritaire. La seconde réunion a permis d'examiner les thématiques présentes dans la délibération relative à la responsabilité sociale des entreprises (RSE) qui pourront servir de « points de repères » aux branches afin d'ouvrir des négociations. Le tableau de bord s'appuie sur les principaux référentiels reconnus (ISO 26000, article 225, GRI, ODD, etc.) et aborde ainsi tous les points de négociation possibles en respectant la faisabilité pour des petites et moyennes entreprises.

8. LA NÉGOCIATION SUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LE SECTEUR DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

La négociation sur l'emploi des personnes en situation de handicap a été ouverte par le groupe de dialogue social (GDS) de l'économie sociale et solidaire (ESS) en septembre 2017. Cette négociation s'est prolongée en 2018 pour aboutir à la conclusion d'un accord au début de l'année 2019. L'objet de cette négociation est d'encourager les branches et les entreprises à accroître le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS, à favoriser leur maintien en emploi et à concourir à leur qualité de vie au travail. La CFE-CGC se félicite des propositions issues de l'accord, notamment celles concernant 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. La CFE-CGC se félicite également du suivi de l'accord prévu au sein du GDS et de l'ouverture d'une réflexion sur la construction d'une méthode d'évaluation de l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap en comparaison aux personnes sans handicap.

9. LA PARTICIPATION DE LA CFE-CGC À DIVERSES CONCERTATIONS

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, font néanmoins partie de l'activité des partenaires sociaux.

9.1. La concertation sur l'obligation d'emploi des personnes handicapées

Ouverte en février 2018 et clôturée en juin de la même année, cette concertation a réuni les partenaires sociaux et le secrétariat en charge des personnes handicapées autour d'un objectif commun : développer l'emploi et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap. La CFE-CGC regrette un travail de concertation contraint par des délais serrés et des documents remis sur table, n'associant ainsi les partenaires sociaux qu'à la marge du processus. Le constat commun d'un taux de chômage alarmant des personnes en situation de handicap n'a pas permis de produire la réforme ambitieuse telle qu'elle était annoncée : le taux d'emploi a été maintenu à 6% et le seuil des entreprises contributives a été maintenu à vingt salariés.

9.2. La concertation sur les offres de service des personnes en situation de handicap

Dès juillet 2018, cette concertation a réuni les partenaires sociaux, les associations et le Gouvernement autour d'une réflexion relative aux outils et acteurs existants en vue du recrutement, de l'insertion et du maintien en emploi des personnes handicapées. Cette concertation n'a pas vocation à être suivie d'une réforme législative. L'objectif est de travailler ensemble à des outils qui facilitent et dynamisent les services aux personnes handicapées. L'essentiel des groupes de travail a démarré en 2019.

9.3. La concertation sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail

Entre mars et avril 2018, les partenaires sociaux se sont réunis à raison d'une fois par semaine afin de partager des réflexions et positionnements sur deux sujets : les moyens de lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail ainsi que sur la mise en place d'un outil permettant de supprimer la totalité des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Concernant le premier volet, la CFE-CGC se félicite de la fonction de référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, mais regrette qu'aucun moyen spécifique ne lui soit légalement attribué pour remplir sa mission. Concernant le second volet, nous espérons que la publication des résultats de l'index de l'égalité femmes-hommes va entraîner une course vertueuse des entreprises vers la plus haute note possible. C'est à cette condition que les progrès seront significatifs.

9.4. La concertation sur le projet de loi relatif au plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE)

Ouverte en octobre 2017, la CFE-CGC a participé en 2018 à toutes les consultations auxquelles elle a été conviée : commission spéciale de l'Assemblée nationale en mars, agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) en mai, CNNC en juin, rapporteurs thématiques à l'Assemblée nationale en août, rapporteur de la commission spéciale du Sénat en décembre. En parallèle, la CFE-CGC a porté ses propositions lors des auditions sur le rapport de madame Notat et monsieur Senard, aux réunions du COPIESAS, et dans le cadre de la mission de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) et de celle des finances (IGF) sur la formule de calcul de la participation. La CFE-CGC a élaboré des propositions d'amendements sur ce projet de texte, mais n'a malheureusement pas été entendue à la hauteur de ses demandes. En effet, le seul amendement retenu a été celui permettant aux salariés des sociétés coopératives d'investir dans des parts sociales de leur entreprise.

9.5. La concertation menée dans le cadre de la future réforme des retraites

Dans le cadre de la réforme systémique des retraites annoncée par monsieur Emmanuel Macron, le Haut-commissaire à la réforme des retraites, monsieur Jean-Paul Delevoye, a mis en place une concertation prenant la forme de réunions bilatérales très régulières avec les partenaires sociaux. Au cours de ces réunions, le Haut-commissaire a d'abord fait un état des lieux du fonctionnement actuel, avant de présenter les alternatives possibles pour un nouveau système de retraite qui serait universel. Toutes les problématiques étant intimement liées, la CFE-CGC aurait souhaité pouvoir disposer d'une vision d'ensemble de la réforme (les réunions bilatérales étant organisées par thématique). Il est donc difficile de savoir aujourd'hui quelle sera l'issue de cette concertation actuellement en cours, tant nous avançons à l'aveugle et sans réelle marge de négociation.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)

L'année 2018, comme les précédentes, a apporté son lot de changements en termes de vie conventionnelle que ce soit aux niveaux national, des branches professionnelles ou des entreprises. Les réformes, récemment passées ou encore en cours, ont occasionné pour les partenaires sociaux une activité conventionnelle indéniable. La nécessité et le besoin de changement s'expriment de manière très vive dans notre société, cela s'est concrétisé par de fortes tensions sociales fin 2018. Ces événements montrent une évidence : un besoin d'expression des travailleurs et de nos concitoyens sur leurs réalités et difficultés quotidiennes. Nous devons entendre et comprendre. Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent leur qualité de vie au travail. Elles déterminent également la performance globale de l'entreprise, donc sa pérennité. Dans chacune de ses revendications et des actions auxquelles elle a pris part, dans toutes les concertations et négociations qu'elles soient nationales, de branche ou d'entreprise, la CFTC a mis en avant cette finalité essentielle : pouvoir vivre dignement de son travail.

I. L'EMPLOI ET LA FORMATION : DES THÉMATIQUES À L'HONNEUR AU NIVEAU NATIONAL

Le code du travail, dans ses aspects relations individuelles et relations collectives, a fait l'objet des premières réformes engagées par le Gouvernement en 2017 par une série d'ordonnances. L'année 2018 a vu les thématiques de la formation professionnelle et de l'emploi occuper l'actualité sociale avec plusieurs phases de concertation nationale et des négociations interprofessionnelles.

1.1. La négociation relative à l'assurance chômage

Dans sa lettre de cadrage de l'automne 2018, le Gouvernement donnait un délai de quatre mois aux partenaires sociaux pour revoir les règles d'indemnisation ainsi que, notamment, la régulation du recours aux contrats courts récurrents. La CFTC a pris part activement à cette négociation dans un contexte social de fin d'année 2018 particulièrement difficile. Pour la CFTC, il était inenvisageable de ne pas mettre en place un système de modulation des cotisations sur les contrats courts, point sur lequel les organisations patronales n'ont jamais voulu vraiment avancer. Cette négociation s'est soldée par un constat d'échec des discussions, le 20 février 2019, avec une reprise par l'État sous forme de concertation durant laquelle la CFTC a fait des propositions, non pas pour faire des économies, mais pour corriger des dysfonctionnements, et pour favoriser le retour à l'emploi durable. La CFTC a indiqué qu'elle souscrit à l'objectif gouvernemental d'attacher des droits aux personnes et non aux statuts, mais sera vigilante sur son application.

1.2. La négociation sur le statut cadre

La notion d'encadrement n'est pas définie dans le code du travail. Ses contours reposent essentiellement sur la convention fondatrice de l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) de 1947 et sur un accord national interprofessionnel (ANI) de 1983. De fait, pour les cadres du secteur privé, l'affiliation à l'AGIRC constituait le fondement du statut cadre, or, l'unification des régimes de retraite de l'Association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO) et de l'AGIRC décidée en 2015 nécessite de redéfinir les lignes. L'objectif de la négociation en cours est de donner une définition nationale et interprofessionnelle à ce statut en examinant, par exemple, les critères d'autonomie, de qualification, d'encadrement (d'équipe ou de projet). La CFTC souhaite que soit défini un socle commun de droits et de garanties. La CFTC entend veiller à ce que les cadres ne subissent pas de pertes de revenus sur leurs retraites. Nous regrettons cependant que la négociation patine, avec de nombreuses séances annulées par la délégation patronale qui montre une absence de vision commune sur la question. En effet, la première mouture de texte présentée en séance par la délégation patronale intégrait uniquement le statut cadre dans la prévoyance, vision bien trop restrictive du socle de droits et garanties auquel nous aspirons.

1.3. La négociation sur la formation professionnelle

Lancée officiellement en novembre 2017, elle s'est achevée par la signature de l'ANI pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance en date du 22 février 2018. Durant cette négociation, la CFTC a défendu des mécanismes et finalités permettant à chaque travailleur, quel que soit son profil, de bénéficier tout au long de sa vie d'un droit effectif et efficient à la formation, lui permettant de sécuriser et d'accomplir son parcours professionnel au plus près de ses aspirations. Dans cette optique, le compte personnel de formation (CPF) constitue l'outil le plus adéquat pour accompagner le travailleur dans ses projets professionnels et de formation.

La CFTC, signataire du texte, l'a considéré comme « équilibré et volontariste ». De plus, celui-ci reprend la majeure partie de ses propositions, notamment : un CPF plus lisible, rénové, en heures, déplafonné jusqu'à 400 h (550 h pour les personnes peu

qualifiées), un conseil en évolution professionnelle (CEP) offrant un droit universel et gratuit pour ses bénéficiaires (information, élaboration du projet, accompagnement dans le projet), la réaffirmation du rôle des organismes de gestion (organismes paritaires collecteurs agréés [OPCA], organismes paritaires collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation [OPACIF], fonds de gestion des congés individuels de formation [FONGECIF]). Malheureusement, les dispositions de l'ANI n'ont pas toutes été reprises par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. La CFTC fait part des risques liés à la disparition du CIF au profit d'un CPF de transition professionnelle. Ce dernier limiterait les possibilités d'accéder à une formation de son choix. Elle a également déploré la disparition des FONGECIF qui devaient gérer les CPF de transition conformément à l'ANI signé par les partenaires sociaux. La CFTC a pointé également les écueils probables d'une monétarisation du CPF : un appauvrissement du choix des formations longues et spécifiques et des choix de formations inadéquates car les salariés voudront faire l'économie du bilan de compétences mobilisant leur CPF car coûteux. Enfin, elle a souligné le grand flou qui réside sur la structure « France compétences » et sur la place qui sera dévolue aux partenaires sociaux. La CFTC craint une perte de l'expertise développée par ces derniers depuis des années de gestion saine et efficiente reconnue par la Cour des comptes.

2. CONSÉQUENCE DES ORDONNANCES RÉFORMANT LE CODE DU TRAVAIL SUR LA VIE CONVENTIONNELLE DE BRANCHE

En 2018, la vitalité de la négociation de branche a été indéniable avec une augmentation substantielle du nombre d'accords conclus (1 248 accords contre 1 140 accords en 2017 soit une augmentation de 9,4% [*données provisoires arrêtées au 22 mars 2019*]). Cela témoigne de la capacité des partenaires sociaux de branche à pouvoir mener de front plusieurs chantiers d'envergure pour remplir leurs obligations en termes de restructuration, de vie conventionnelle et du paritarisme de la branche.

2.1. La branche a un rôle central affirmé pour les TPE

La CFTC a toujours prôné le fait que le dialogue social et la création de normes conventionnelles doivent pouvoir s'exercer là où ils sont les plus efficaces, pour répondre aux attentes des salariés en termes de garanties sociales mais aussi à celles des entreprises en termes d'équilibre économique (lutte contre le dumping social). La branche a un rôle central à jouer dans la détermination du socle commun de garanties sociales des salariés d'un secteur d'activité. Nous avons ainsi soutenu pour l'ensemble des réformes des dernières années, la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques aux très petites entreprises (TPE) dans les accords de branche et notamment la possibilité de prévoir des accords-type pour aider les entreprises qui souhaitent adapter les dispositions légales. Ces mesures sont nécessaires car bien souvent dans les TPE, faute d'élus dans les entreprises et de présence syndicale, on ne négocie pas d'accord d'entreprise. Pour ces entreprises, la branche permet d'octroyer des droits et protections supplémentaires autre que le minimum légal. Les accords de branche signés en 2018 témoignent d'une réelle prise en compte, dans la négociation, de la particularité des petites entreprises montrant ainsi des signes d'appropriation de la loi « travail » de 2016 et des ordonnances de 2017.

2.2. L'articulation des normes entre accord de branche et accord d'entreprise

La CFTC n'était pas opposée au principe de décentraliser et de renforcer le dialogue social au niveau de l'entreprise. Elle a toutefois revendiqué le maintien d'un juste équilibre entre l'entreprise et la branche afin que cette dernière conserve son rôle régulateur. Au-delà des domaines dits « réservés » de la branche, ce rôle de régulation continue à s'exercer à son niveau dans tous les domaines où l'entreprise n'aura pas négocié d'accords majoritaires. Cependant, le bloc de primauté de l'accord d'entreprise peut fragiliser certains secteurs. De nombreuses branches ont une structure de rémunération qui repose beaucoup sur des primes conventionnelles qu'elles définissent. Concernant les rémunérations, seuls les minimas hiérarchiques de branche font partie de ce bloc impératif. Les minimas hiérarchiques ne sont pas définis dans la loi, chaque branche ayant ses propres usages et pratiques de ce qu'elle entend être un minimum et définit son ordre public salarial. Ainsi, dans de nombreuses de branches, les minimas intègrent des éléments relatifs à l'ancienneté, les conditions de travail, un treizième mois, qu'elles ont conçus comme un bloc impératif minimal de rémunération. Certaines branches ont défini des systèmes de rémunérations annuelles garanties. Pour ces branches, l'application des dispositions issues des ordonnances faisant interférer le bloc de primauté de la branche et celui de l'entreprise est venue percuter le rôle de régulateur économique et social de la branche. Pour la CFTC, l'ensemble des salaires et des primes de branches doivent faire partie du bloc de primauté de la branche afin de garantir aux salariés d'un même secteur d'activité, une équité sociale, et aux entreprises, une équité économique.

2.3. Nécessité d'une mise en adéquation des missions et des moyens octroyés à la branche

La loi « travail » de 2016 a apporté une définition des missions de la branche mais les moyens donnés par le législateur pour assurer cette mission nous semblent insuffisants au regard de la possibilité offerte aux entreprises de déroger aux accords de branche sur des thématiques stratégiques telles que les primes et l'organisation du temps de travail (travail du dimanche, par exemple). L'absence d'impérativité des normes de la branche sur ces thématiques a des conséquences importantes sur les dérives concurrentielles entre les entreprises d'un même secteur. De plus, il n'est pas prévu par la loi d'obligation de remontée des accords dérogatoires auprès de la branche. Cette dernière ne bénéficiant pas de la visibilité nécessaire, elle ne peut donc pas évaluer les dérives possibles. Ce manque de visibilité est accentué dans le cas des entreprises qui négocient sans présence syndicale, les accords conclus dans ces conditions en entreprise n'ayant pas bénéficié de l'accompagnement d'une expertise syndicale.

2.4. La restructuration des branches

Les opérations de restructuration des branches ont continué et ont même connu une accélération du fait du délai écourté par les ordonnances, pour aboutir à un paysage conventionnel aux alentours de 200 branches. Aujourd'hui, nous recensons près de 236 branches, preuve que les partenaires sociaux ont continué les travaux dans le cadre de la sous-commission de restructuration des branches, mais aussi que des regroupements volontaires conventionnels ont été initiés par les branches elles-mêmes. Les nouveaux périmètres de branche à définir sont, toutefois, un frein à l'appropriation par les partenaires sociaux des nouvelles prérogatives et missions dévolues à la branche. La mise en place obligatoire des commissions paritaires permanentes de négociation

et d'interprétation des branches (CPPNI) ainsi que les accords fixant les modalités de fusions des branches font partie des thématiques les plus abordées dans les négociations de branche de 2018, ce qui explique aussi l'augmentation des accords relatifs aux modalités de conditions de conclusions (ceux-ci sont passés de 317 en 2017 à 642 en 2018 [*données provisoires arrêtées au 22 mars 2019*]).

Ce chantier a aussi mis en exergue d'autres difficultés. Bien que les différentes réformes ont permis de clarifier les missions de la branche, les contours de ce qu'est réellement une branche ne sont pas encore clairement définis. Ainsi, dans les textes de loi, on mentionne tantôt l'évolution de la restructuration du paysage conventionnel, tantôt la restructuration des branches professionnelles, ce qui à notre sens, ne revêt pas les mêmes réalités. Pour la CFTC, la notion de branche professionnelle ne peut pas se limiter à la convention collective. En effet, le rôle des branches est bien plus large que la négociation des dispositions conventionnelles. La politique de l'emploi, de la formation professionnelle, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), les conditions de travail, l'organisation de la vie paritaire de la branche ont des aspects qui vont bien au-delà de la négociation des conventions collectives de la branche. Une branche peut comporter en son sein plusieurs conventions collectives pour être au plus près des réalités des métiers de son secteur. Nous constatons sur le terrain que cette confusion entre branche et convention collective est un véritable frein aux démarches de restructurations, en particulier au regard des éventuelles conséquences sur la cohérence des dispositifs conventionnels, l'organisation du dialogue social, la représentativité patronale et syndicale. Les enjeux de la restructuration en termes de représentativité, tant patronale que syndicale, et d'organisation du dialogue social de la branche font émerger des projets de « méga conventions collectives » ou des rapprochements d'opportunité, bien que les champs professionnels soient différents. Notre crainte est que la branche s'éloigne de la réalité des entreprises, des salariés et de leur représentation réelle.

3 CONSÉQUENCES DES ORDONNANCES SUR LA VIE CONVENTIONNELLE EN ENTREPRISE

L'activité conventionnelle en entreprise a été fortement marquée par la mise en place de la nouvelle législation relative à la représentation du personnel en entreprise. La généralisation du principe de l'accord majoritaire est venue également percuter les pratiques de négociations habituelles des entreprises avec la recherche de nouveaux équilibres à trouver pour faire aboutir les négociations.

3.1 Mise en place des premiers comités économiques et sociaux

La mise en place des comités économiques et sociaux (CSE) a démarré en 2018 avec près de 10 000 CSE comptabilisés en une année. Cependant, cette mise en place ne s'est pas accompagnée d'autant de négociations d'accords de dialogue social visant à enrichir le CSE de moyens supplémentaires. Ainsi, dans la plupart des cas, ce sont uniquement les dispositions légales d'ordre public qui sont reprises, notamment dans les entreprises de moins de 300 salariés. Les premiers constats confirment nos craintes : peu de commissions sont mises en place dans ces entreprises.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les accords fixant les modalités de fonctionnement de l'instance sont plus nombreux. Sur le contenu des accords, nous avons

constaté qu'il est très difficile d'obtenir des élus supplémentaires. On observe, en revanche, plus de latitude sur le nombre d'heures de délégation ou de réunions. Dans les entreprises à établissements multiples, on constate également une diminution du nombre de comités d'établissement. L'essentiel des prérogatives est concentré sur le CSE central laissant peu de marge de manœuvre aux CSE d'établissements. La principale conséquence visible est donc une diminution du nombre d'élus et d'ancrage local dans les établissements mettant à mal la représentation de proximité. Les entreprises sont encore dans une phase de mise en place des CSE et d'appropriation de la nouvelle réglementation. D'une manière générale, on remarque une certaine frilosité des entreprises à aller plus loin que le minimum légal, voulant se laisser le temps d'un premier mandat d'observation plutôt que d'innovation pour adapter la représentation du personnel aux besoins de l'entreprise.

3.2. Sur la négociation sans présence syndicale

Les possibilités de négociation dérogatoire ont été considérablement élargies allant même jusqu'à autoriser la rédaction unilatérale d'un texte conventionnel de l'employeur validée par référendum des salariés dans les entreprises de moins de 20 salariés, principe auquel la CFTC était opposée. Les risques de dérives sont importants alors même que les commissions paritaires de validation des branches, censées réguler la négociation dérogatoire, ont été abrogées par la loi « travail ». Au premier semestre 2018, le ministère du Travail comptabilisait 364 accords par référendum dans les entreprises de moins de 20 salariés et 582 accords négociés avec des salariés non mandatés dans les entreprises entre 20 et 50 salariés. Comme nous l'avions évoqué l'an dernier, les élargissements de possibilités de négociation sans présence syndicale nécessitent un contrôle et un suivi des plus sérieux pour empêcher les dérives. Il est nécessaire à brève échéance, de mener une analyse qualitative de ces accords pour s'assurer qu'ils ne constituent pas une régression des droits pour les salariés de ces petites entreprises.

3.3. Appropriation des dispositifs conventionnels portant sur l'emploi

Sur les nouveaux accords mis en place par les ordonnances tels que les accords de performance collective et les ruptures conventionnelles collectives, nous n'avons pas constaté un fort engouement des entreprises. Il est donc encore tôt pour en établir un bilan qualitatif. On constate cependant un démarrage plus fort que les dispositifs qu'ils remplacent (accords de maintien de l'emploi et de préservation de l'emploi) laissant présager une meilleure appropriation par les entreprises dans les années à venir. Cependant, les dispositifs existants en faveur de l'emploi sont multiples. Chômage partiel, GPEC, mobilité, possibilité de négocier un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), ainsi que les ruptures conventionnelles individuelles sont autant de dispositifs auxquels les salariés et les entreprises peuvent recourir. Ce large panel de dispositifs risque donc, aussi, de désorienter les acteurs en entreprise et pourrait expliquer le recours limité à ces accords.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)

Ce bilan des négociations collectives 2018 a la particularité de se réaliser au moment de l'anniversaire du centenaire de la création de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Cette organisation internationale a été fondée à partir du constat «plus il y a d'injustice sociale sur la planète plus il y a de conflits» et c'est pour éviter une troisième guerre mondiale que le traité de Philadelphie, signé en 1944, a cherché à donner une renaissance à l'OIT. Ce traité avait retenu quelques principes que les gouvernements français, et du monde, devraient mettre à l'ordre du jour de leur politique.

- «Le travail n'est pas une marchandise»; alors pourquoi les travailleurs.ses, comme la nature, sont-ils de plus en plus traités comme la dernière des marchandises;
- «La pauvreté où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous.» Des gilets de différentes couleurs viennent témoigner combien les politiques suivies depuis plus de quarante ans tournent le dos à cet enseignement historique; «La primauté des aspects humains et sociaux sur les considérations économiques et financières». Cette orientation contredit les discours dominants qui font de la finance, le but essentiel de toute politique et non un moyen pour produire des biens et des services.

En ce 100^e anniversaire, la CGT entend bien être «au cœur du travail pour bâtir l'avenir». Elle estime que le travail n'a pas seulement une valeur marchande, mais aussi une valeur d'usage, si cette dernière était prise en compte, l'environnement et les femmes et les hommes ne seraient pas traités de la sorte.

La CGT veut construire un projet social sur la base du triptyque suivant :

- le travail et sa nécessaire transformation afin de s'y épanouir et s'y émanciper;
- un nouveau statut du travail salarié avec des droits individuels cumulables et transférables et garantis collectivement;
- un développement humain durable s'appuyant sur la conjugaison d'une véritable politique sociale et environnementale en France, en Europe et dans le monde.

Enfin, ce projet s'appuie sur un renouveau de la démocratie (largement malade dans nos sociétés aujourd'hui) et, notamment la démocratie et la citoyenneté au travail, c'est-à-dire l'inverse de ce que mettent en œuvre les gouvernements successifs (inversion de la hiérarchie des normes) au service de la financiarisation de l'économie dictée par les multinationales.

Le bilan des négociations collectives 2018 dont la pauvreté n'a d'égale que les précédentes ne peuvent que nous encourager à poursuivre nos efforts pour agir dans ce sens.

SALAIRES

Alors qu'augmenter les salaires est bon pour le pouvoir d'achat et les caisses de la sécurité sociale, dès le 1^{er} janvier 2018, le Gouvernement décide la suppression et la diminution de cotisations sociales (maladie et chômage). Celles-ci, mécaniquement, augmentent très insuffisamment le salaire net en masquant, en réalité, une baisse du salaire brut. Les cinq millions de salariés du public n'ont vu aucune augmentation sur leur fiche de paye.

Cette mesure est une attaque grave à la fois contre le financement de la sécurité sociale et contre le paiement du travail à son juste niveau. Elle est une réponse aux revendications du patronat pour une baisse de la rémunération du travail.

Faire croire qu'on pourrait augmenter le salaire net en diminuant les cotisations sociales est une illusion : c'est faire supporter aux salariés un risque qu'ils devraient assumer, individuellement, selon leurs moyens. C'est la fin de la solidarité intergénérationnelle et interprofessionnelle telle que la sécurité sociale l'a instituée.

Les salaires et les cotisations sociales sont primordiaux pour vivre, se soigner, bien vieillir. Chaque augmentation de salaire gagnée améliore l'économie du pays et la pérennité de la sécurité sociale. 1 % d'augmentation générale des salaires, c'est 2,2 milliards d'euros pour la sécurité sociale.

L'inversion de la hiérarchie des normes, actée par la loi El Khomri et les ordonnances, accentue la tendance à négocier essentiellement dans l'entreprise. La course au moins-disant social devient la règle et l'objectif à suivre par le patronat en cela aidé par le Gouvernement. À ce propos, il s'illustre aussi chaque 1^{er} janvier avec la revalorisation du SMIC *a minima*. La très mauvaise loi PACTE va favoriser l'épargne salariale et l'épargne retraite. Cette dangereuse individualisation des salaires accentue la mise en concurrence des travailleurs au sein d'une même entreprise, tant au niveau de la nation qu'au niveau international. Cette déréglémentation fracture notre société.

Le patronat avance fortement dans les entreprises et les branches sur la non reconnaissance des diplômes alors que les besoins sont de plus en plus forts en niveau de qualifications, de formation professionnelle et que l'évolution des technologies touche l'ensemble de secteurs ou/et filières.

Dans certaines branches, sont engagées des négociations sur les grilles de classifications. Pour le patronat, ces négociations sont l'occasion de faire exploser les garanties collectives, la reconnaissance des diplômes/qualifications, de tirer les salaires vers le bas, etc. Il pousse, par exemple, à nier les diplômes et l'expérience professionnelle pour ne pas payer la qualification du salarié, en vue de payer uniquement la fonction occupée ou le poste de travail. Cette conception patronale vient en opposition avec les intérêts des salariés déjà embauchés et les futures générations.

L'année 2018 a été marquée par une forte augmentation de l'inflation, alors que le niveau des salaires, de manière globale, n'a pas permis de maintenir le pouvoir d'achat. Les différents mouvements sociaux, au cours de cette année, en ont attesté. La non

revalorisation des grilles de traitement, ces dernières années de la fonction publique, ou celle des salaires, dans un très grand nombre d'entreprises du privé, rend la croissance atone. La compression des salaires et traitements n'est plus tenable. Le Gouvernement et le patronat ont une responsabilité. Ils doivent immédiatement ouvrir des négociations à tous les niveaux pour desserrer fortement et durablement cette pression particulièrement injuste socialement et inefficace pour l'économie du pays.

La CGT demande donc une augmentation immédiate du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) pour le porter à 1 800 euros et des salaires au moins dans les mêmes proportions que le SMIC revendiqué par la CGT, de manière à maintenir les écarts hiérarchiques entre les catégories professionnelles, pour reconnaître les qualifications, les diplômes et l'expérience des travailleurs.

FORMATION PROFESSIONNELLE

La loi abusivement intitulée pour la liberté de choisir son avenir professionnel fait reposer quasi exclusivement sur le salarié, la responsabilité de sa formation. Elle affaiblit les droits collectifs qui soutenaient les droits individuels. Dans l'entreprise, elle renforce considérablement le pouvoir de l'employeur qui se voit libéré de toute obligation effective, et en application des ordonnances de 2017, les modalités de consultation des représentants des salariés sur la politique de formation sont devenues encore plus formelles.

La réforme des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) s'inscrit dans la réforme profonde du système français de formation professionnelle voulue par l'actuel Gouvernement. La réforme les transforme profondément. En devenant « opérateurs de compétences » (OPCO), ils changent radicalement de statut et de missions, leur périmètre d'activité est bouleversé, leur nombre enfin passe de vingt à onze.

Le cadre était également très contraint puisque chaque branche a dû négocier un accord de constitution ou d'adhésion vers un des onze OPCO préfigurés dans le rapport de messieurs René Bagorski et Jean-Marie Marx.

La CGT a pleinement pris part à l'ensemble de ces négociations, en étant force de proposition, posant clairement ses choix et plaçant sa participation sur la base de la transparence et de la loyauté, ce qui n'a malheureusement pas été le cas de toutes les organisations.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Effets négatifs des ordonnances « Travail » sur l'égalité professionnelle

La fusion des instances de représentants du personnel (IRP) au sein du comité économique et social (CSE) a une incidence directe sur l'égalité. Comment, en effet, traiter d'un sujet aussi complexe que les inégalités salariales alors que les moyens attribués aux CSE seront réduits, notamment dans les petites et moyennes entreprises (PME) ? Les commissions « égalité » des comités d'entreprise (CE), obligatoires à partir de 200 salarié.e.s jusqu'en 2015, puis de 300 depuis, ne sont désormais plus que supplétives, ce qui aura pour conséquence de faire reculer l'impulsion dédiée de l'égalité.

La contribution de la

CGT

Le fait de pouvoir négocier en l'absence de délégué.e.s syndicaux (soit par des salarié.e.s mandaté.e.s, soit par référendum) peut mettre en danger la situation de femmes : imaginons une entreprise comportant une majorité d'hommes, pourquoi ne négocieraient-ils pas au nom de la préservation de l'emploi, un allongement de la durée de travail et la fin de certains avantages familiaux (comme le financement de places en crèche)?

Certaines mesures auront des répercussions négatives pour tou.te.s les salarié.e.s, *a fortiori* pour les femmes : par exemple, la rémunération à 100% du congé maternité ou l'existence de jours de congés enfants malades (au-delà des trois jours légaux) pourront être désormais revues à la baisse dans un accord d'entreprise, même si un accord de branche plus favorable existe. Il en va de même de tout le champ de l'aménagement du temps de travail, et ce, surtout depuis la loi El Khomri.

Or, le temps de travail est le premier facteur discriminant entre les femmes et les hommes, car elles ont un temps beaucoup plus contraint que les hommes. Du fait des contraintes domestiques et familiales qui reposent globalement sur les femmes, ces modulations seront encore plus incompatibles avec les horaires des modes d'accueil (crèches, écoles...). De fait, des femmes seront dans l'impossibilité d'accepter de tels horaires et subiront des risques de licenciement accrus (facilité par la loi).

Enfin, sur le télétravail, présenté comme un moyen de concilier vies familiale et professionnelle, notamment pour les femmes, les obligations de l'employeur sont considérablement limitées :

- plus d'obligation de décompter (et rémunérer) les heures effectuées,
- l'équipement est à la charge du/de la salarié.e,
- l'employeur décide des plages horaires.

Même si ces mesures ne visaient pas explicitement une dégradation de la situation des femmes, elles auront un impact négatif sur elles parce qu'elles sont plus nombreuses en emplois précaires.

L'index sur l'égalité salariale

La création de l'index sur l'égalité salariale, par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 pris en application de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 – a été gagnée par la CGT, qui, avec les autres organisations syndicales et les associations féministes exigent que l'actuelle obligation de moyen en matière d'égalité professionnelle, soit complétée par une obligation de résultat.

Mais la CGT regrette que la proposition, portée par l'intersyndicale, de logiciel national sur les écarts de salaire construit à partir de la déclaration sociale nominative (DSN) n'ait pas été retenue du fait de l'opposition du MEDEF. Elle aurait été beaucoup plus simple pour les entreprises et transparente pour les salarié.e.s, aurait facilité les contrôles de l'inspection du travail et aurait constitué un outil précieux pour l'action et la statistique publiques. La CGT avait notamment proposé d'utiliser des indicateurs beaucoup plus simples et pertinents repris dans le rapport de monsieur Jean-Christophe Sciberras.

Le gouvernement a retenu un système de notation des entreprises beaucoup plus complexe, baptisé « index de l'égalité salariale ». L'intervention de la CGT a permis de gagner plusieurs points et notamment que :

- cette obligation de résultat repose sur des sanctions qui viendront compléter les sanctions actuelles liées à l'obligation de disposer d'un accord ou d'un plan d'action égalité professionnelle;
- l'index repose sur les écarts de salaire moyen (et pas médian) entre les femmes et les hommes dans chaque catégorie professionnelle en prenant en compte les primes et les salarié.e.s à temps partiel;
- il intègre une partie des discriminations de carrière en mettant en lumière les durées moyennes entre deux promotions;
- quatre femmes doivent figurer dans les dix plus hauts salaires;
- l'ensemble des données soient communiquées aux représentant.e.s du personnel.

Cependant, le patronat a réussi à limiter fortement la portée de cet index dans les dispositions finales.

Les premiers résultats obtenus par les entreprises montrent que certaines obtiennent de très bonnes notes à l'index avec pourtant des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes assez significatifs. Cela démontre que l'index n'est pas bien conçu. Il ne faut pas que ce dernier soit un outil de dissimulation des discriminations ou un outil de l'organisation de l'innocence des entreprises.

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 de monsieur Jean-Christophe Sciberras pour que l'index puisse devenir un outil plus simple, plus pertinent et qui mette en évidence les discriminations femmes hommes.

Imposer la question des violences sexistes et sexuelles dans la négociation

Loi n° 2018-771, 5 sept 2018, art. 105; Décret n° 2019-15, 8 janv. 2019 : JO, 9 janv. 2019

La CGT, avec les autres organisations syndicales, a obtenu que le principe des référent.e.s formé.e.s et indépendant.e.s de l'employeur soient mis.e.s en place pour accompagner les victimes et alerter les employeurs.

Cependant, pour que ces derniers ne soient pas des «coquilles vides» encore faut-il leur donner les moyens nécessaires pour accomplir leurs larges prérogatives. En effet, ce référent doit être un élu du comité supérieur de l'emploi (CSE) alors même qu'il n'y a pas d'heures de délégation supplémentaires attribuées à ce dernier. C'est donc à nouveau un cumul de prérogatives sans moyens supplémentaires qui est prévu par la loi.

Les accords collectifs d'entreprise ou de branche pourront attribuer des heures de délégation supplémentaire, mais également prévoir des heures d'information spécifiques sur ces questions, les moyens matériels nécessaires à l'accompagnement des victimes ou encore des formations spécifiques supplémentaires.

De plus, depuis plusieurs années, la CGT exige aussi que les violences sexistes et sexuelles fassent l'objet d'un nouveau thème de négociation dans les accords et plan d'égalité, afin de prévenir les violences, accompagner et protéger les victimes, que les violences aient été commises sur le lieu de travail ou à l'extérieur. L'accord ou le plan d'action doit contenir un plan de prévention des violences sexistes et sexuelles et une procédure sécurisée pour les victimes.

La contribution de la

CGT

De même, la CGT demande que la formation de l'ensemble des professionnel.le.s (ressources humaines [RH] et des managers, inspecteurs et inspectrices du travail, magistrat.es, personnels de santé, d'éducation et de sécurité...) et des représentant.e.s du personnel soit obligatoire, ainsi qu'une sensibilisation annuelle de tous et toutes les salarié.e.s sur le temps et le lieu de travail. La CGT demande l'introduction de sanctions pour tous les employeurs ne disposant pas d'un plan de prévention et de procédure sécurisée pour les victimes et les témoins.

ASSURANCE CHOMAGE

Assurance chômage : une année 2018 particulièrement agitée par la faute du Gouvernement

Le Gouvernement avait adressé fin 2017 une lettre aux organisations siégeant à l'Unedic demandant une négociation sur les thèmes de l'accès à l'assurance chômage pour les salariés démissionnaires et pour les travailleurs indépendants, dans la perspective du volet assurance chômage du projet de loi, cyniquement intitulé liberté de choix de son avenir professionnel.

Le Gouvernement a confirmé la suppression de la cotisation salariale (sauf la double part des intermittents du spectacle et celle des expatriés) entérinant contre notre avis, le passage d'un système de cotisations ouvrant des droits à un système d'impôts, renforçant les devoirs des inscrits à Pôle emploi.

Entre début janvier et le 22 février 2018, la CGT a activement participé à la négociation qui s'est ouverte en conséquence. Elle a proposé un alignement des droits des travailleurs indépendants sur ceux des travailleurs salariés, avec l'instauration d'une cotisation équivalente à la cotisation patronale pour les donneurs d'ordre (identiques à celle des plateformes numériques), dans l'intérêt des travailleurs indépendants, mais également pour éviter le dumping social. La CGT a également demandé la fin de la condition de chômage involontaire, de façon à ouvrir des droits à tous les salariés démissionnaires.

Nous avons porté la nécessité de cesser de considérer comme des démissions, les ruptures de périodes d'essai à l'initiative du salarié, ce qui empêche bien souvent celui-ci de faire valoir ses droits à l'assurance chômage. Notre délégation a également exigé de renoncer à la question des sanctions contre les demandeurs d'emploi, et d'instaurer de nouveaux droits dans une logique de confiance réelle, notamment en mettant en avant le droit au travail, le droit un revenu de remplacement, le droit à l'accompagnement lors des rendez-vous à Pôle emploi, le droit à l'erreur de bonne foi... Enfin, avec l'ensemble des organisations syndicales, nous avons exigé, de la délégation patronale, une remise en cause de l'abus de retour à la précarité, notamment des contrats à durée déterminée (CDD) de moins d'un mois, par exemple en instaurant une surcotisation sur les contrats courts ou à temps partiel. La délégation patronale a refusé d'envisager tout système de ce genre.

Principalement pour cette raison, la CGT n'a pas signé l'ANI du 22 février.

Le Gouvernement a ensuite engagé une série de consultations en préparation du projet de loi. La CGT a notamment rencontré en multilatérale puis en bilatérale le ministère du Travail. Nous avons également été amenés à rencontrer la mission des

inspections générales des affaires sociales et des finances (IGAS – IGF) chargée d'évaluer la convention tripartite, dont l'échéance était initialement fixée au 31 décembre 2018, et, en cours de mission, également chargée par la ministre du Travail, d'évaluer les moyens de baisser les effectifs de Pôle emploi.

L'examen de la loi a commencé au printemps : la CGT a été consultée, seule ou avec d'autres organisations, par l'Assemblée nationale et le Sénat. Lors du passage de la loi au Sénat au mois de juillet, le Gouvernement a changé de point de vue, sans doute l'œil rivé sur des prévisions économiques à court terme. Il a décidé de mettre en œuvre dès septembre une disposition nouvelle prévoyant la réouverture des négociations, par l'envoi le 25 septembre d'une lettre de cadrage aux organisations syndicales et patronales relatives au système d'assurance chômage.

Une lettre de cadrage a été adressée par le Premier ministre prévoyant 3,9 milliards d'euros d'économies sur trois ans, en ciblant des baisses de droits pour les travailleurs précaires, à travers les différents dispositifs de la réglementation assurance chômage : activité réduite, activité conservée, « cumul » entre allocations et salaires issus d'emplois précaires.

Une négociation s'est ouverte le 9 novembre. La CGT a signifié son refus des économies en déchirant la lettre de cadrage d'entrée lors de cette première séance. Les négociations ont duré au-delà du délai de quatre mois : le contexte social, les annonces du président Macron. Celui-ci, mis en difficulté par les manifestations des « gilets jaunes », a annoncé un grand débat.

La délégation CGT a développé des propositions pour améliorer, dans la visée d'une sécurité sociale professionnelle, le nombre d'indemnisés et le niveau des allocations. Elle a proposé, une augmentation des salaires pour parvenir à l'égalité des salaires avant 2022 et une amélioration des droits des femmes par la prise en compte des congés maternité, la fin des exonérations et exemptions de cotisations, un déplafonnement des cotisations permettant une augmentation des recettes, ainsi qu'une modulation des cotisations patronales en augmentant des contrats courts, et en partageant cette augmentation entre donneurs d'ordre et sous-traitants.

Fin 2018, les négociations n'avaient pratiquement pas commencé, en dehors d'une attaque violente de la délégation patronale, menée par le Medef, à l'encontre des artistes et techniciens intermittents du spectacle, couverts depuis la loi de 2015 par une négociation spécifique dans le champ du spectacle. Elles se termineront en février 2019, sans accord, en butant une nouvelle fois sur l'intransigeance patronale à régler l'usage des contrats courts.

Entre-temps, le 30 décembre, le Gouvernement a publié un décret durcissant les sanctions contre les chômeurs, que la CGT a dénoncé : les sanctions partent du postulat assimilant salariés privés d'emploi à fraudeurs.

À ce jour, nous finissons les concertations sur les principes de ce que serait le futur système. À l'issue de celles-ci, en juin, un rapport sera remis au Gouvernement. La CGT demande la tenue d'une réunion multilatérale comme le 10 octobre dernier.

Ce rapport sera une base pour la transcription en projet de loi durant l'été.

RESTRUCTURATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

La CGT tient à rappeler que pour la restructuration des branches en cours, elle n'a qu'une seule doctrine. Une fusion ne peut être envisagée que dans un cadre de cohérence d'activité, qu'elle soit de production ou de service ainsi qu'en cohérence de métier, savoir et savoir-faire. En aucune façon, une fusion ne saurait se traduire, pour les salariés concernés, par une diminution de leurs droits et de leurs acquis. Il s'avère que malheureusement ce n'est pas toujours le cas, certains choix, portés par le patronat et pour lesquels la DGT a tranché, n'ont pas été dans ce sens-là, pour exemple, la branche des *instruments à écrire* fusionnée à celles du *cartonnage*, de la *manutention aéroportuaire région parisienne* avec le *transport aérien personnel au sol* ou encore les *ports de plaisance* avec l'*hôtellerie de pleine air*. Il ne fait nul doute que de tels choix pour lesquels le patronat a pesé de tout son poids n'ont eu que pour réflexion la maîtrise des coûts sociaux par la réduction des droits et des acquis.

Si de tels mauvais choix ont été très minoritaires dans cette première séquence de restructuration pour descendre à 200 branches, on ne peut que craindre le pire quant à l'avenir. Le ministère, en confiant la mission d'une étude de méthodologie technique et juridique à monsieur Pierre Romain, confirme sa volonté de descendre à 100 branches voire 50 (promesse de campagne du président).

La CGT ne peut qu'être en opposition avec une telle décision, prise sans même prendre un temps d'arrêt – ne serait-ce que pour analyser et faire le bilan de ce qui a été fait, faire un état des lieux de ce qui reste et pourrait encore être fait, sans échange au préalable avec les organisations syndicales. Fixer un objectif sans même s'assurer que celui-ci est réalisable est pour nous inconsidéré.

Les conventions collectives ont fait la preuve de leurs intérêts pour les salariés. Elles sont aussi un outil de régulation de la concurrence, elles font bouclier au dumping social alors même qu'elles ont été rudement mises à mal par l'inversion de la hiérarchie des normes.

En réduire encore le nombre, c'est prendre le risque demain de n'avoir plus que des conventions collectives génériques et généralistes avec une telle diversité de métiers, d'activités, de secteurs économiques couverts, qu'il sera impossible d'avoir des politiques de branches qui permettent l'établissement de grille de salaires et classification, impossible aussi d'avoir une véritable politique de formation qui permette de préserver et développer les savoirs et savoir-faire, cela vaut pour nombre de sujets faisant l'objet de négociation dans les branches professionnelles.

De telles branches existent déjà, pour exemple la CCN « Syntec » qui couvre près de 800 000 salariés sur des secteurs comme la prestation de services aux entreprises, les cabinets d'étude de tout ordre, l'informatique, le spectacle, l'événementiel, juridique, comptable... Une convention collective qui est plus une nébuleuse illisible qu'un repère pour l'ensemble des salariés de son champ.

Si tel devait être le cas demain du fait d'une nouvelle séquence de réduction du nombre de branches, de façon inconsidérée et non mesurée, les CCN risquent de n'avoir plus que valeur de charte, non opposables aux entreprises, ne protégeant en rien les salariés, n'étant plus facteur de régulation de la concurrence; le dumping social sera la règle.

ACTIVITÉ DE LA SOUS-COMMISSION

Retard important dans l'extension de nombreux accords

L'activité de la sous-commission conventions et accords (SCCA) a été marquée 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 ou d'un arbitrage au sein du ministère du Travail.

Deux motifs principaux ont été avancés par la DGT pour justifier ce retard :

- l'absence dans de nombreux accords de branche de stipulations pour les entreprises de moins de 50 salariés ou de justifications à leur absence, en application des dispositions des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail. La raison de cette absence était due, souvent, à la superposition de textes législatifs sur ce sujet ce qui a engendré une évolution de la législation applicable entre la période de la négociation de l'accord de branche et celle de l'instruction de la demande d'extension;
- la définition, par le ministère du Travail, de la notion de salaire minimum hiérarchique (SMH), thème pour lequel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise. De nombreux accords de branche ont défini cette notion et les éléments la composant au regard de l'activité de leur branche. Ces éléments pouvant différer selon la profession ou le secteur d'activité, c'est la raison pour laquelle cette notion est très liée à la négociation collective de branche. Or, le ministère a décidé d'imposer sa définition du SMH à celles préconisées par les négociateurs de branche.

C'est aux négociateurs de branches de décider de la définition qu'ils souhaitent lui donner. Leur définition est, de plus, le résultat d'une négociation collective. Elle ne peut être remise en cause par le ministère du Travail à l'occasion de l'extension de ces accords.

Du fait de ce retard, en début 2019, plus de 600 accords étaient en attente d'extension à la DGT, dont 127 portent sur des revalorisations de salaires minima de branches. Parmi ces derniers, 109 avaient fait l'objet d'une demande d'extension courant, voire début 2018.

La CGT a fait part de son désaccord avec le blocage de ces accords et ses conséquences. Ce retard pris dans l'extension de ces accords a porté préjudice aux salariés. En effet, la finalité d'un accord de branche est d'être étendu, en particulier, lorsqu'il s'agit des salaires applicables dans ce périmètre.

La CGT réaffirme son attachement au principe de l'extension des accords de branche. Cette procédure est essentielle, car elle confère à tous les salariés de la branche un socle commun de droits identiques pour toute la profession (donneurs d'ordre, sous-traitants, TPE et PME, grands groupes...). L'extension des accords de branche joue un rôle important dans la régulation au sein de la branche. C'est un garde-fou contre le moins-disant social qui pourrait tenter des entreprises. La concurrence entre ces entreprises ne doit pas se faire sur le terrain des droits sociaux.

La mise en place du groupe d'experts

Cette instance a été créée par l'article L. 2261-27-1 du code du travail adopté dans le cadre de l'ordonnance du 22 septembre 2017. Sa mise en place, prévue par le même article, a été également un fait significatif au cours de cette année. Il prévoit que le

La contribution de la

CGT

ministre chargé du travail, de sa propre initiative ou à la demande écrite et motivée d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation de salariés représentative dans le champ d'application d'une convention, d'un accord ou de leurs avenants, saisit un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de leur extension.

La CGT s'est fermement opposée à la création de ce groupe qui constitue une entrave supplémentaire au droit d'extension des conventions et accords collectifs. Ce texte, renforcé par le contenu de son décret d'application, porte atteinte aux droits des salariés d'une même branche, afin de bénéficier, dans le cadre d'accords étendus, de droits et garanties collectives communes. D'autant que le décret d'application précise que ces experts sont « librement » désignés par le ministre parmi les économistes de son choix. Le mandat irrévocable d'une durée de quatre ans est le seul gage de leur « indépendance ». L'exemple du comité d'experts chargé de donner un avis sur la revalorisation du SMIC avec des économistes militants pour son adaptation selon les âges, territoires ou secteurs, voire sa suppression, laisse craindre le pire, notamment que l'avis du groupe d'expert soit instrumentalisé par le Gouvernement pour couvrir sa décision de refus relative à une demande d'extension. Cet avis « d'experts » risque également de « peser » sur la consultation de la commission nationale de la négociation collective (CNNC).

Nouvelle composition de la CNNCEFP

L'article 36 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, modifiant les articles L. 2271-1 et suivants du code du travail, prévoit l'élargissement des attributions de la CNNC en matière d'emploi et de formation professionnelle à la suite de la disparition du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), le 1^{er} janvier 2019. La CNNC devient la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP).

La CGT s'interroge sur l'opportunité de la « fusion » de ces instances dont les missions étaient complémentaires. Elle conteste fortement la diminution drastique du nombre de représentants dans cette nouvelle instance qui va handicaper son fonctionnement. La CNNC plénière était composée paritairement de 18 titulaires et 36 suppléants (soit 54 représentants) par collège. Pour chaque organisation syndicale, cette représentation était en lien avec son taux de représentativité au niveau interprofessionnel. Or, dans la nouvelle configuration, la CNNCEFP plénière sera composée de seulement dix titulaires et cinq suppléants pour représenter les cinq confédérations syndicales alors que ses attributions seront élargies. De plus, le nombre de représentants (deux par organisation syndicale) n'a plus aucun lien avec leur taux de représentativité et donc avec le suffrage des salariés. Enfin, quatre des sous-commissions dont l'activité est soutenue, en particulier celles relatives aux extensions et accords, aux restructurations, et à l'emploi et à la formation professionnelle, seront composées de deux représentants dont le titulaire est obligatoirement membre de la CNNCEFP pour chaque organisation. Pourtant, les attributions des sous-commissions sont différentes et ne font pas appel aux mêmes expertises et compétences. Par conséquent, cela implique l'intervention de personnes avec des profils qui peuvent être différents.

Cette réduction des moyens humains, pourtant nécessaires à un bon fonctionnement de l'institution, en particulier des sous-commissions, est injustifiée. En outre, il est

difficile d'en comprendre les motifs, sauf à vouloir mettre volontairement en difficulté le fonctionnement de ces instances nécessaires au bon fonctionnement des branches.

Enfin, la CGT tient à renouveler ses remerciements au personnel de la direction générale du travail pour le travail extrêmement rigoureux et de qualité qu'il accomplit, ceci malgré une charge de travail conséquente imposée par des réformes régressives présent dans l'urgence.

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.

AGROALIMENTAIRE

Urgences sociales

Le faible niveau des salaires, la non reconnaissance des qualifications restent la première source de conflits dans nos professions.

Les simulacres de négociations orchestrés par les patrons forts des politiques d'austérité imposées par le Gouvernement sont inacceptables. Ils sont dédaigneux et hautains, niant « la main sur le cœur » les fabuleux profits réalisés. Entre 2012 et 2016, les salaires ont tout juste progressé de 4,8% tandis que la productivité augmentait de 9,1% et la valeur ajoutée par salarié de 14,6%. En 2017, les subventions et exonérations de toutes parts octroyées au patronat de nos professions ont dépassé 3 200 euros par salarié et par an, dont plus de 1 100 euros au seul titre du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Méprisants face aux exigences portées par les salariés, ils se contentent de se mettre en conformité avec le SMIC. En parallèle, ils poursuivent une lutte acharnée pour le faire disparaître.

Les attaques Macron-MEDEF contre les garanties collectives atteignent des sommets

2018 a été marquée par les lois sociales régressives d'Emmanuel Macron avec d'une part, l'accélération des fusions des conventions collectives et d'autre part, l'inversion de la hiérarchie des normes qui visent à faire « exploser » la majeure partie des garanties sociales conventionnelles.

Les négociations CPPNI

Introduites par les lois El Khomri et renforcées par les ordonnances Macron, tout au long de 2018, les négociations ont été âpres dans nos secteurs. Alors que le patronat voulait imposer un « copier-coller » des lois votées par la majorité La République en marche (LREM), les organisations syndicales ont, de façon inégale selon les branches, travaillé sans relâche pour gagner des droits syndicaux dans le cadre des négociations de branches, mais surtout pour maintenir, tout ou partie, des garanties conventionnelles et du principe de faveur.

Dans les industries alimentaires diverses (48 000 salariés), un droit d'opposition a été introduit par la CGT et la CFDT. Il a fallu une pirouette patronale pour contester celui de la CFDT soi-disant formulé hors délai!

La contribution de la

CGT

Ainsi, dans plusieurs CCN, il est acté que des négociations pourront s'engager sur l'ensemble des thèmes (ce qui va au-delà de la limite fixée par les trois blocs de Macron) mais encore l'organisation de réunions préparatoires, la prise en charge des salaires, des déplacements, hébergement et repas des négociateurs de branche, la prise en compte de la représentativité dans les commissions d'interprétation et/ou de conciliation dans le sucre (environ 6 000 salariés).

Dans plusieurs CCN où des CPPNI ont été négociées sur le fondement de la loi El Khomri, les négociations se poursuivent sur la base des mesures Macron, que nous combattons. Dans la CCN de l'*industrie de la viande* (29 000 salariés), il est acté la mise en place de CSSCT dans les entreprises à partir de 25 salariés. Dans les CCN du *paysage* (56 000 salariés), celles de six branches de l'artisanat alimentaire (160 000 salariés), le maintien de la hiérarchie des normes a été acté unanimement.

L'accélération des fusions des conventions collectives

Dans nos secteurs, les fusions de CCN concernent essentiellement celles couvrant moins de 5 000 salariés. Dans la majorité des cas, hormis dans l'artisanat alimentaire, les fusions annoncées correspondent à nos réflexions et propositions.

Nous en sommes aux prémices, voire à la négociation de l'accord de méthode pour le sucre et les pâtes (environ 1 000 salariés). L'industrie de la conserve (30 000 salariés) et l'industrie de la charcuterie (20 000 salariés) souhaitent engager une fusion volontaire.

Si la branche Vins de Champagne est devenue une annexe de la CCN *Vins et Spiritueux* (22 000 salariés), il nous reste un problème majeur à régler. En effet, la représentativité prise en compte lors de négociation de l'annexe Champagne est celle de la CCN *Vins et Spiritueux*, ce qui n'est pas acceptable. De la même façon, nous dénonçons que la CC des *Caves de Roquefort* ait été supprimée au profit d'un accord inter-entreprises et rattaché à la CCN de l'*industrie laitière*.

La réforme de la formation professionnelle et la mise en place des OPCO

Cette nouvelle réforme de la formation professionnelle va engendrer des modifications profondes. Concoctée par le patronat et le Gouvernement, elle constitue une attaque sans précédent contre les droits à la formation initiale et continue. Ainsi, la notion de qualification disparaît au profit de celle de compétences. La référence ne se fait plus par rapport aux connaissances théoriques et pratiques, professionnelles ou non, acquises par un salarié, mais par rapport à une notion plus floue réunissant la reconnaissance des qualifications et les besoins des entreprises. «Employable, adaptable, flexible» sont devenus les critères de référence.

Cette question va prendre une place encore plus importante dans les branches et il nous appartient de nous en saisir, car la loi édictée par Muriel Pénicaud a acté la réduction et les missions des organismes collecteurs des fonds de la formation. Les formations «bidons» dispensées par un organisme créé par une entreprise pour former les salariés de cette entreprise vont se multiplier.

Nous nous sommes, en 2018, beaucoup investis dans les choix des branches pour désigner leur OPCO. Il était essentiel pour notre fédération de garder une cohérence professionnelle et de filière. À ce titre, nous poursuivrons nos efforts, dans l'intérêt des salariés, pour que l'artisanat alimentaire rejoigne OCAPIAT (OPCO I : agriculture,

transformation alimentaire et production maritime). Nous avons sur ce point démultiplié nos prises de position. Là encore, les organisations syndicales y ont, de façon inégale selon les branches, contribué.

Hormis l'artisanat alimentaire, une seule branche de nos secteurs (entrepôt de boissons) n'a pas rejoint l'OPCO I.

Les classifications

Il faut noter que les accords classifications sur la base des critères classants signés, sauf par la CGT, 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 (55 000 salariés). Les salariés refusent que de nouvelles responsabilités soient exigées sans aucune reconnaissance de leurs qualifications et savoir-faire. Ils dénoncent par exemple, la structuration, la pesée des postes, les modalités d'application des critères classants empêchant toute évolution de carrière.

La prévoyance : contre le «flicage» des salariés invalides et des malades

Engagés en 2017 dans les branches, nous avons poursuivi notre combat pour empêcher qu'à l'initiative de groupes paritaires de protection sociale «aux ordres», ne soient introduites dans les CCN des mesures de «flicage» des salariés invalides et des malades. D'une part parce que ce n'est pas de leur ressort et d'autre part parce que si les invalidités, maladies sont importantes dans nos secteurs, elles sont la conséquence des conditions de travail déplorables liées notamment au développement de la méthode Lean et des restructurations.

La prévention

Elle passe par des conditions d'organisation et de travail qui respectent les salariés. Or, les cadences infernales, la flexibilité à outrance, la casse de l'emploi stable, la course à la productivité sont telles, que les industries agroalimentaires (IAA) sont le deuxième secteur après le bâtiment où on dénombre le plus d'accidents du travail et le premier secteur pour les maladies professionnelles.

La pénibilité

Nous rappelons par ailleurs qu'il n'y a eu quasi aucun accord «pénibilité» négocié dans nos branches alors que les cadences, les conditions de travail, les rythmes s'aggravent. Dans l'industrie sucrière, par exemple, les durées de campagne ont doublé, voire triplé. Les patrons rejettent systématiquement toutes les demandes des organisations syndicales de salariés. La loi, ils n'en ont que faire. Leur préoccupation première reste de peser sur le Gouvernement pour vider de toutes contraintes les textes de la loi, déjà bien «légers» sur la question. Nous portons sans relâche dans les négociations nos revendications d'augmentation des salaires, de réduction du temps de travail à 32 heures sans perte de salaire, de retraite à 55 ans, de 13^e mois, de prime de vacances, de droits syndicaux...

BÂTIMENT

Les thèmes abordés en négociation de branche reposent trop souvent sur la mise en place d'obligations légales, toilettages de textes et validation, ou non, des

La contribution de la

CGT

revendications patronales... La CGT porte avec force la sinistralité de notre champ professionnel, sans succès. Elle dénonce avec la même vigueur la sous-déclaration des accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) et le sort réservé aux ouvriers en fin de carrière sanctionné par un licenciement pour inaptitude et pris en charge par la collectivité. (!) 30% d'entre eux finissent au revenu de solidarité active (RSA) (DIRECCTE Bretagne).

Quelques chiffres : nous ne sommes pas contredits sur l'estimation des 70% d'ouvriers qui ne sont plus en activités à 60 ans pour raisons médicales. BTP : 200 morts par an et 6 à 8000 invalides reconnus par an. Tous statuts confondus : organiques, intérimaires, détachés, auto entrepreneurs... Ne sont recensés dans ces chiffres que les salariés du régime général, qui ne sont qu'une partie, de plus en plus congrue, des populations des chantiers.

PROBTP, le groupe de protection sociale du Bâtiment et des Travaux publics relève que la moyenne d'âge sur le traitement des dossiers en invalidité est de 53,5 ans (!). Selon les critères de la fédération nationale des travaux publics (FNTP), aucun poste de travail n'est pénible. Ce qui confère au ridicule pour de nombreux observateurs. Rappelons que le coût de la sinistralité revient à la charge de la collectivité. Sur ces questions, le président de la commission sociale se réfugie derrière une absence de mandat de son syndicat afin d'éviter le débat.

En réponse à cette mise en danger de la vie d'autrui, subie au quotidien par les salariés sous subordination, la fédération CGT vient de créer *via* un site (www.fauteinexcusable.com), un accès au droit gratuit pour toutes les victimes avec un traitement quotidien des demandes, que ce soit sur la faute inexcusable de l'employeur ou le préjudice corporel.

MÉTALLURGIE

Depuis septembre 2016, un travail conséquent de mise à plat de l'ensemble des garanties collectives est entrepris dans le champ conventionnel de la *métallurgie* qui comprend 76 conventions collectives territoriales, 26 accords nationaux, une convention collective nationale des ingénieurs et cadres ainsi qu'une convention collective nationale des non-cadres de la *sidérurgie*.

Cette négociation, qui devait initialement se terminer au 31 décembre 2017, a été prolongée jusqu'à la fin 2019, toujours sur un rythme soutenu.

Six thèmes différents ont été abordés au cours de l'année 2018.

La négociation sur l'organisation du temps de travail a fait l'objet de plusieurs mois d'âpres échanges tant les visions de la CGT et du patronat sont, sur ce sujet, particulièrement opposées. En effet, la CGT considère inéluctable la poursuite de la diminution de la durée du travail pour toutes les catégories de salariés et quel que soit le mode de décompte du temps (durée hebdomadaire, forfait jours...). Bien au contraire, l'UIMM qui prétextait réaliser un simple «toiletage» des dispositions existantes, a obtenu un projet d'accord qui aboutit à une explosion de la durée du travail, sans aucune considération pour la santé des salariés et pour les millions de privés d'emploi. Ainsi, le projet établit un contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant aller à 300 heures une année sur deux voire 450 heures avec l'accord du salarié. Pour certaines activités comme la maintenance, l'après-vente ou le montage sur chantier, la

durée maximale hebdomadaire est poussée à 46 heures sur douze semaines. Le temps d'astreinte des salariés au forfait jours qui règleraient les problèmes survenus sans se déplacer à l'entreprise n'est pas considéré comme du temps de travail (...).

Le projet d'accord a été mis en réserve en novembre 2018 sans l'aval de la CGT.

La négociation sur un sujet aussi essentiel que la santé au travail, les conditions de travail et la qualité de vie au travail aurait pu constituer l'occasion de faire de la protection de la santé l'enjeu majeur dans la branche eu égard notamment aux évolutions qui se profilent avec le développement de nouvelles technologies. La CGT a également proposé d'expérimenter la mise en place d'une instance représentative des salariés commune au donneur d'ordre et à ses sous-traitants pour organiser la prévention des risques.

La CGT a pris acte de la mise en réserve, après six réunions, du projet qui ressemble plus à un rappel des dispositions légales, à une liste de « bonnes intentions » sans engagement un tant soit peu contraignant pour les entreprises.

La fin de l'année 2018 a également été marquée par l'ouverture de la négociation de trois nouveaux thèmes que sont la formation professionnelle, la protection sociale complémentaire et la relation individuelle de travail. Ce dernier sujet fait partie, avec les classifications et le temps de travail, des éléments majeurs du futur dispositif conventionnel puisqu'il traite de tout le quotidien des salariés, de la formation du contrat de travail à sa rupture en passant par les différentes causes de suspension.

Plusieurs niveaux de négociation collective sont directement percutés par cette discussion, à la fois les accords nationaux, la CCN des ingénieurs et cadres, mais également les 76 conventions collectives territoriales.

Des disparités importantes existent entre ces différents niveaux et les garanties collectives peuvent varier sensiblement d'un accord à l'autre. La CGT considère nécessaire non seulement d'harmoniser par le haut les droits des salariés, mais aussi d'innover en définissant de nouvelles garanties collectives pour répondre aux aspirations actuelles autour de la parentalité par exemple ou de la portabilité des droits.

C'est tout le sens de notre revendication d'une convention collective nationale de progrès social.

Concernant la **prévoyance**, tout ou presque est à construire dans la branche de la *métallurgie*. En effet, aujourd'hui, les seuls dispositifs applicables sont la cotisation de 1,5% tranche A pour les cadres et dans certains territoires, une couverture souvent limitée au risque décès à hauteur de 0,3%. 20% des métallurgistes n'ont aucune couverture de prévoyance lourde.

L'enjeu de cette négociation est simple : organiser une protection de haut niveau de tous les salariés de la métallurgie à la fois pour les risques lourds et pour la complémentaire santé.

Le thème de la **formation professionnelle** devra prendre en compte les nouvelles dispositions légales qui obligent à être opérationnel dès janvier 2020. Une première étape dans l'application de la loi a été franchie en décembre 2018 par la mise en place de l'opérateur de compétences inter-industries, l'OPCO 21.

La contribution de la

CGT

Au-delà du chantier engagé depuis 2016, comme chaque année les appointements minimaux des ingénieurs et cadres ont été négociés avec un accord prêt dès janvier 2018, mais qui, dans l'attente d'une mesure de l'audience syndicale dans le périmètre de la CCN *ingénieurs et cadres de la métallurgie* (IDCC 650), n'a pu être conclu qu'en juillet. La CGT regrette que l'extension de cet accord n'est pas été réalisée par les services du ministère du Travail.

Deux autres sujets ont fait l'objet d'accords dans la branche. Il s'agit de l'application des ordonnances «Macron» sur le contrat de chantier et sur la dérogation aux règles légales du CDD et du contrat de travail temporaire (CTT). La CGT, non signataire de ces deux accords, refuse d'entériner des dispositions qui vont aggraver la précarité pour toutes les catégories de salariés. La CGT a contesté la légalité des dispositions relatives au CDD et CTT qui foulent aux pieds le respect du principe de ne pas pourvoir durablement par des contrats précaires, un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

ORGANISMES DE FORMATION

Suite à la dernière représentativité, une nouvelle organisation syndicale patronale (SYNOFDES – employeurs des organismes de formation de l'économie sociale et solidaire [ESS]) arrive autour des tables des négociations. Après des désaccords avec la fédération de la formation professionnelle (FFP) notamment sur la dotation du paritarisme, un accord a été finalement trouvé avec elle sur le montant revenant au SYNOFDES au moment du choix de l'OPCO...

Le SYNOFDES ne se présente plus comme le syndicat national des employeurs des organismes de formation de l'ESS, mais est devenu le syndicat national des organismes de formation, la notion d'économie sociale et solidaire ayant disparu.

La crainte d'une fusion des branches plane au-dessus des organisations syndicales et patronales.

Concernant le plan des rémunérations, la CGT n'a pas signé le dernier accord, la revalorisation a été considérée par les signataires même comme ridicule. La CGT se félicite de ne pas avoir signé tout comme elle n'a jamais signé les accords sur les minima conventionnels depuis huit ans... Cet accord ne profite qu'à 20% des salariés de la branche, car la plupart des salariés sont au-dessus des minima.

Concernant la commission prévoyance et santé, des ordres du jour très longs, un temps très limité, trop de temps passé sur la partie santé au détriment des risques lourds (prévoyance). Un point positif : un document unique adapté aux métiers de la branche de qualité en cours d'élaboration... Concernant les commissions veille et discrimination, un accord est en passe d'être conclu sur le handicap (en négociation depuis plusieurs années). Concernant les commissions emploi et formation, la discussion porte actuellement sur le coût de l'apprentissage. Un avenant est signé sur les CDI intermittent, avec quelques améliorations. Les organisations syndicales et patronales sont toujours dans l'attente de l'extension de l'accord sur les classifications.

Un dialogue social *a minima*, cette branche mériterait de repasser en commission mixte paritaire.



CONTRIBUTION DE FORCE OUVRIÈRE (FO)

L'année 2018 a été une année de mise en œuvre de réformes importantes et notamment des ordonnances «travail» du 22 septembre 2017.

Les premiers comités sociaux et économiques (CSE) ont été mis en place dans les entreprises. Toutes n'ont pas encore sauté le pas, il y a eu de nombreuses prorogations de mandats, comme le permettait la loi. Ceci étant dit, comme nous le craignons, les premières remontées de terrain témoignent d'une perte importante du nombre de mandats, avec notamment des découpages pas toujours négociés. Certaines entreprises profitent de l'occasion pour supprimer les institutions représentatives du personnel (IRP) dans les établissements distincts au profit d'une instance unique centralisée. C'est la double peine.

Cette pratique s'avère particulièrement préjudiciable à la représentation du personnel que nous souhaitons la plus proche des réalités du terrain possible, la privant de moyens efficaces, notamment en termes d'élus et d'heures de délégation.

En outre, nos retours d'expérience nous font également craindre, dans ces mêmes entreprises, que la question de la santé soit reléguée au second plan, peu d'accords en notre possession ayant décidé de mettre en place plus de commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) que la loi n'autorise.

Les branches professionnelles ont également été impactées par les dernières réformes (nouvelle articulation des négociations entre la branche et l'entreprise, accélération du chantier de restructuration des branches, mise en place des nouveaux opérateurs de compétences [OPCO], renforcement des compétences de la branche en matière de formation professionnelle au détriment de l'interprofessionnel, etc.), mais aussi par la seconde mesure de l'audience, qui a mis fin à la présomption de représentativité des cinq centrales historiques, redessinant ainsi le paysage syndical.

Il s'en est suivi une explosion des accords de révision et de fonctionnement des instances paritaires, premier thème de négociation de branche, devant les salaires, ce qui est une première. Les branches se dotent notamment progressivement de commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI), leur absence pouvant désormais légitimer une restructuration administrée de la branche ou un refus d'extension.

Au niveau interprofessionnel, on ne peut passer sous silence l'absence de la ministre du travail à toutes les réunions de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) en 2018. Par ailleurs, nous condamnons la réforme de l'instance, avec une division par quatre de nos membres, et la suppression du conseil national de l'emploi,

La contribution de

FO

de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), qui nous amène à nous interroger sur la place et la valeur donnée au dialogue social dans notre pays.

LA NÉGOCIATION SALARIALE

Bien que les salaires soient passés au deuxième rang des négociations de branche, le nombre d'accords conclus reste stable. Cependant, les négociateurs se sont heurtés à une nouvelle difficulté, l'absence d'extension d'un grand nombre de ces accords. Alors que les accords salaires font en principe l'objet d'une procédure spécifique accélérée, un grand nombre s'est retrouvé bloqué à l'extension.

Sont en cause, l'application des dispositions des dernières réformes et leur interprétation par les services du ministère; et notamment, la nouvelle articulation entre ce qui relève du verrou de la branche et ce qui relève de la primauté de l'accord d'entreprise et les conséquences de l'absence de clauses spécifiques aux très petites entreprises (TPE) de manière générale, au-delà des accords salaires.

Force ouvrière (FO) n'a eu de cesse de demander le déblocage de ces accords, dont l'absence d'extension pénalise les salariés et paralyse les négociations salariales 2019. De plus, des extensions tardives rendent sans effet certains accords, vite dépassés par la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

Par ailleurs, nous avons souligné qu'il appartient aux branches de définir la notion de salaires minima hiérarchiques (SMH) et que les réserves et exclusions faites par l'administration doivent être strictement encadrées pour ne pas remettre en cause les équilibres des accords.

LA NÉGOCIATION DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES, L'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES ET LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

En application du programme de campagne d'Emmanuel Macron, le ministère du Travail a communiqué aux interlocuteurs sociaux, le 15 novembre 2017 et conformément à l'article L. 1 du code du travail, un document d'orientation en vue de l'ouverture d'une éventuelle négociation sur le champ de la formation professionnelle continue.

Les interlocuteurs sociaux ont alors pris connaissance d'un texte avec des axes de négociation imposés et d'un calendrier tout aussi contraint. Néanmoins, ils ont pris part à l'exercice, ambitionnant de rendre le système plus efficient et de créer de nouveaux droits pour les travailleurs. Ils l'ont mené à son terme, puisque l'accord a été signé par toutes les organisations professionnelles d'employeurs et toutes les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, sauf la CGT.

Des décisions politiques importantes ont été actées dans cet accord, parmi lesquelles le refus unanime de toutes les organisations syndicales et patronales de modifier l'unité du compte personnel de formation (CPF), en remplaçant l'heure par l'euro comme le demandait le Gouvernement. Ce choix, qui assurait la préservation des droits à la formation des travailleurs, a été balayé d'un revers de main du Gouvernement, qui a

acté la monétisation du CPF dès le 5 mars 2018, lors d'une annonce de la ministre du Travail, madame Muriel Pénicaud, puis dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Le Gouvernement avait également posé comme un impératif la suppression du congé individuel de formation (CIF), dispositif historique de la formation professionnelle permettant aux salariés de suivre une formation longue et qualifiante, sur leur temps de travail et avec le maintien de leur rémunération, pour leur permettre d'évoluer ou de se reconvertir professionnellement. Si, face aux pressions du Gouvernement, qui promettait de ne pas reprendre les termes de l'accord dans la loi, en cas d'insubordination, les interlocuteurs sociaux ont accepté d'acter la suppression du dispositif dans l'accord, ils ont, en revanche, préservé le droit et l'ont sauvegardé au sein du CPF en créant une modalité spécifique de mobilisation du compte, dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Si la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 reprend cette stipulation de l'accord, les fonds alloués à ce dispositif ont en revanche été drastiquement diminués, entraînant, de fait, une baisse du nombre de dossiers pouvant faire l'objet d'une prise en charge, et donc une remise en cause de la volonté des interlocuteurs sociaux.

Par ailleurs, les organisations syndicales et patronales ont affirmé dans l'ANI du 22 février 2018 que l'accompagnement des travailleurs, notamment dans la construction de leur projet professionnel, et le cas échéant de leur projet de formation, était d'une importance cruciale. À ce titre, ils ont acté l'allocation de moyens dédiés au conseil en évolution professionnelle (CEP), dispositif d'accompagnement qu'ils avaient créé en 2013, afin de favoriser le développement de cette prestation auprès de tous les salariés. Ils avaient également posé l'obligation de recourir à cette prestation dans le cadre de tout projet de transition professionnelle, pour en favoriser la réussite. Cependant, cette stipulation n'a pas été reprise dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Pour la première fois, c'est donc l'esprit d'un accord national et interprofessionnel (ANI) qui n'a pas été repris par le Gouvernement et transcrit dans la loi. Alors que les interlocuteurs sociaux avaient pris soin de construire ensemble un modèle visant à favoriser l'accès à la formation, notamment des travailleurs les moins qualifiés et de ceux embauchés dans les très petites, petites et moyennes entreprises, et à renforcer les droits de chacun, le Gouvernement a annoncé, dès le 23 février 2018, que l'accord proposé n'était pas suffisant au regard du «big bang» attendu et a fait le choix de trahir sa philosophie en faisant adopter la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ce que Force ouvrière condamne encore fermement aujourd'hui.

LA NÉGOCIATION DES ACCORDS CONSTITUTIFS DES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES À DIMENSION INTERBRANCHE INTERPROFESSIONNELLE

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a acté la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO) dès le 1^{er} janvier 2019. Pour y parvenir, le Gouvernement a laissé aux interlocuteurs sociaux la liberté contrainte de négocier, avant le 31 décembre 2018, l'accord constitutif de ces nouveaux opérateurs.

La contribution de

FO

Dès le 6 septembre 2018, un rapport établi par messieurs Jean-Marie Marx et René Bagorski préconisait la création de seulement onze OPCO, par opposition aux vingt OPCA préexistants, reposant sur une cohérence et une pertinence économique de leur champ d'intervention, présentant une proximité en termes d'emplois, de compétences, de niveau général de qualification, ou regroupant des secteurs d'activité complémentaires.

L'État a rapidement fait savoir que ce rapport constituerait sa feuille de route et que toute initiative visant à s'émanciper des cibles affichées se verrait refuser l'agrément de l'administration pour gérer les fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

C'est dans ce contexte de « totale et parfaite liberté de négocier » que les interlocuteurs sociaux ont entamé leurs discussions sur les différents accords constitutifs des OPCO.

Parmi ceux-ci, Force ouvrière a participé à la négociation des trois accords constitutifs d'OPCO à vocation interbranche et interprofessionnelle. Sur ces trois projets, seuls deux ont finalement été signés par des organisations syndicales de salariés et déposés en vue de leur agrément (l'accord constitutif de l'OPCO de l'économie de proximité n'ayant recueilli que la signature d'une organisation patronale).

L'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés (OPCO PEPSS), signé par l'U2P, FO, la CFE-CGC et la CFTC, acte, dans ses principes de gouvernance, la non prise en compte de la mesure de la représentativité dans la composition et les modalités de vote de son conseil d'administration, à laquelle FO a toujours été opposée. Il prévoit également la création de sections paritaires professionnelles (SPP), espaces permettant un dialogue au sein de chaque branche professionnelle, ou entre plusieurs d'entre elles lorsque cela apparaîtrait utile.

Malgré un champ d'intervention pertinent et des principes de gouvernance respectant tant la représentation des organisations syndicales et patronales au niveau national et interprofessionnel qu'au niveau des branches professionnelles, l'administration a opposé une fin de non-recevoir et contraint les interlocuteurs sociaux à construire un projet commun avec la CPME avant le 28 février 2019, niant ainsi, et une fois de plus, le principe même de liberté contractuelle.

Concernant la négociation relative à la constitution d'un opérateur de compétences interprofessionnel des métiers de services appelé OPCO « WELLCOM », les cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel d'une part et le MEDEF d'autre part se sont retrouvées à deux reprises.

Une première réunion a eu lieu le 12 décembre 2018 au cours de laquelle l'organisation patronale s'est empressée de produire un document de travail non accompli, standardisé sur le modèle de l'OPCA interprofessionnel déjà existant.

Force ouvrière a tenu à rappeler, contrairement aux autres organisations syndicales, qu'elle considérait le rapport de messieurs Marx et Bagorski uniquement comme un document de travail, quand bien même l'État en a fait sa feuille de route.

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL RELATIF À LA RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

Début 2018, le Gouvernement a invité les interlocuteurs sociaux à revenir à la table des négociations afin « d'adapter le modèle social à la société actuelle et de créer de la sécurité et de la liberté professionnelle pour l'ensemble des actifs ». Pour ce faire, le ministère du Travail a évoqué cinq thèmes à intégrer dans la négociation :

- l'indemnisation plus large des démissionnaires,
- l'indemnisation des indépendants,
- la lutte contre la précarité et le phénomène de « permittance »,
- le contrôle et l'accompagnement du demandeur d'emploi,
- la gouvernance.

Le Gouvernement a clairement annoncé que si les interlocuteurs sociaux ne se saisissent pas des thèmes, l'État prendrait la main.

C'est dans le cadre de ces discussions que Force ouvrière est repartie dans une nouvelle négociation, moins d'un an après l'entrée en vigueur de la dernière convention relative à l'assurance chômage (14 avril 2017).

Après sept séances de négociation, un accord a pu être trouvé entre les interlocuteurs sociaux. Pour Force ouvrière, cet ANI du 22 février 2018 permet de sécuriser les trajectoires professionnelles des demandeurs d'emploi les plus précaires (ceux notamment en contrats courts) et finance la formation des démissionnaires dans un objectif de retour rapide à un emploi durable et de qualité.

Les grands axes de ce dispositif validés par FO sont :

- les salariés qui ont sept ans de période d'emploi ininterrompue et qui souhaitent s'orienter dans une nouvelle voie professionnelle nécessitant une formation complémentaire, peuvent démissionner et être indemnisés par une nouvelle allocation appelée allocation d'aide au retour à l'emploi projet (AREP). Son montant et sa durée sont les mêmes que l'allocation classique du chômage (ARE) ;
- toutes les branches professionnelles sont appelées à négocier sur la thématique des contrats courts et doivent trouver des solutions afin de faire baisser la précarité des salariés avant fin 2018. L'accord mentionne et reconnaît qu'à défaut de solution satisfaisante en la matière, le Gouvernement pourrait intervenir et mettre en œuvre un bonus-malus.

Cet accord fait à nouveau la démonstration que les interlocuteurs sociaux ont su trouver un compromis dans la gestion de l'assurance chômage, et ce, même avec des directives du Gouvernement très contraintes.

RECONDUCTION DE LA CONVENTION SUR LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est un dispositif créé par les interlocuteurs sociaux en 2011. Il s'adresse aux salariés licenciés économiques dans les entreprises de moins de 1 000 salariés ou dans les entreprises de toute taille en redressement ou liquidation judiciaire.

La contribution de

FO

Le CSP 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 (SJR) (contre 57 % avec l'ARE classique) et des aides à la reprise d'emploi.

Depuis la mise en œuvre de la convention relative au CSP du 26 janvier 2015, davantage de bénéficiaires du CSP sortent du dispositif vers l'emploi. Force ouvrière estime donc que c'est un dispositif efficace pour un retour durable dans un emploi de qualité et souhaitait ainsi sa reconduction à l'identique. Après présentation des derniers résultats de ce dispositif par l'union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC), les interlocuteurs sociaux après de brèves discussions ont décidé de proroger d'un an la convention sur le CSP du 26 janvier 2015 (amendée en 2016) jusqu'au 30 juin 2019.

CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE MAYOTTE

Depuis le 31 mars 2011, Mayotte est devenu le 101^e département français. L'ANI du 26 octobre 2012 est le texte fondateur du régime de l'assurance chômage à Mayotte.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le code du travail est applicable dans ce département : de fait, le dispositif CSP doit également s'y appliquer. C'est ainsi que les interlocuteurs sociaux ont dû négocier la convention de sécurisation professionnelle avec des aménagements spécifiques liés au marché du travail particulier de ce département d'outre-mer (DOM), ainsi qu'en fonction du niveau de vie de ses demandeurs d'emploi.

Un accord entre les interlocuteurs sociaux a été trouvé et signé. La convention CSP Mayotte est entrée en vigueur le 17 juillet 2018.

NÉGOCIATION ET CONCLUSION DE L'ACCORD RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE D'UN DISPOSITIF NATIONAL EN MATIÈRE D'ACTIVITÉS SOCIALES, CULTURELLES ET SPORTIVES DANS L'ARTISANAT

Force ouvrière a participé au cours de l'année 2018 à la négociation qui a abouti à l'accord du 15 novembre 2018 signé entre l'U2P, FO et les quatre autres confédérations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel

L'accord relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat signé le 12 décembre 2001 prévoit que les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA) ont pour compétence de favoriser l'accès aux activités sociales, culturelles et sportives.

Dans ce cadre, de nombreuses CPRIA ont décidé de mettre en place des activités sociales, culturelles et sportives de l'artisanat (ASCA) fonctionnant selon leurs propres règles, avec des résultats assez disparates.

Partant de ce constat, les parties signataires de l'accord du 12 décembre 2001 ont mis en place, en 2016, un groupe de travail *ad hoc* chargé de faire un état des lieux des différents dispositifs existants.

L'accord du 15 novembre 2018 prévoit la mise en place, au niveau national, d'un dispositif d'activités sociales, culturelles et sportives à l'attention des salariés des entreprises artisanales couvertes par le champ de l'accord du 12 décembre 2001 et des chefs de ces mêmes entreprises artisanales ainsi que des conjoints participant à l'activité de l'entreprise.

Pour Force ouvrière, la priorité durant la négociation résidait dans la garantie apportée par l'accord que la mise en place du dispositif national s'inscrirait bien en complémentarité des dispositifs et des offres d'activités sociales et culturelles déjà proposés en région par les différentes CPRIA. FO a obtenu satisfaction puisque l'accord prévoit que la complémentarité et/ou l'articulation du dispositif national avec les dispositifs mis en œuvre en région par les CPRIA.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

La veille du 8 mars 2018, afin de répondre aux revendications des organisations syndicales, le Gouvernement a réuni les interlocuteurs sociaux pour annoncer le déploiement de mesures en matière d'égalité de rémunération ainsi que de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Lors de cette réunion, le choix a été donné entre une négociation collective interprofessionnelle ou des concertations aboutissant à une loi.

Les organisations syndicales représentatives (OSR) ont choisi la voie de la concertation plutôt que de la négociation interprofessionnelle en raison de la politique d'obstruction du patronat.

Lors des concertations débutées le 15 mars 2018, Force ouvrière a présenté un socle de propositions communes avec les OSR pour chaque thème (toutes les OSR pour l'égalité de rémunération et toutes les OSR hormis la CFTC pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail), chaque organisation disposant par ailleurs de propositions complémentaires.

Les concertations se sont clôturées le 9 mai 2018 et les revendications des OSR ne seront reprises qu'à la marge dans la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre dernier, ne représentant que cinq pages sur 200.

Les mesures portant sur l'égalité professionnelle ayant été inscrites en dernière minute, les interlocuteurs sociaux n'ont pu se prononcer dans le cadre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP). Aucun avis ne sera rendu sur les derniers changements.

Ces mesures, et principalement celles portant sur l'égalité de rémunération, étant destinées à être précisées par décret, le Gouvernement a poursuivi des échanges informels avec les OSR.

Entre septembre et décembre, Force ouvrière n'a cessé d'envoyer par courrier parfois commun avec les autres OSR, et communiqués de presse ses revendications pour obtenir :

- une multilatérale pour se positionner en toute objectivité sur l'index égalité avant la consultation pour avis du CSEP (obtenue le 13 novembre 2018 lors d'une bilatérale avec la ministre du Travail) ;

La contribution de

FO

- les tests et simulations du Gouvernement portant sur le projet de méthodologie destiné à supprimer les écarts de rémunération (l'index égalité).

De manière générale pour FO, en matière d'égalité, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel impose désormais aux entreprises une obligation de résultat en matière de rémunération entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, elles doivent publier une note basée sur une méthodologie nommée « index égalité » composée de cinq indicateurs.

Ainsi, lorsque la note est inférieure à 75/100, les entreprises d'au moins 50 salariés devront obligatoirement prendre des mesures pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sous peine de pénalités financières pouvant atteindre 1 % de la masse salariale.

Si Force ouvrière approuve la décision de passer à une obligation de résultat, elle a également émis des réserves sur plusieurs points concernant l'outil proposé par le gouvernement, dont le risque d'invisibilisation d'une partie des écarts. C'est pourquoi FO n'a pas donné de blanc-seing lors de la phase de consultation sur le projet de décret portant sur la méthode de calcul de l'index égalité.

Malgré tout, cet index doit désormais être mis en œuvre. Depuis le 1^{er} mars, les entreprises de plus de 1 000 salariés ont l'obligation de publier leur note. À terme, l'index a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de plus de 50 salariés au plus tard le 1^{er} mars 2020.

Quel que soit le résultat, il est donc important d'analyser la note dans le détail. Il convient, en particulier, d'identifier les catégories de salariées qui sont en situation de sous-positionnement salarial grâce à l'indicateur 1.

Les enjeux sont de taille, car les entreprises risquent d'être tentées de négliger le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes au prétexte d'avoir obtenu une note supérieure à 75/100.

À la suite de notre demande, la ministre du Travail s'est engagée à organiser des réunions de suivi de mise en œuvre de l'index.

Pour Force ouvrière, l'index égalité salariale doit permettre de supprimer effectivement les écarts de rémunération. Le « seuil de pertinence », le barème et la pondération masquent une partie des écarts. Un bilan rapide devra être tiré et les modifications nécessaires mises en place pour que toutes les entreprises soient dans l'obligation d'éliminer les écarts. Les obligations de transparence et les moyens du CSE en matière d'information et de dialogue social doivent être renforcés. L'obligation de résultat en matière d'égalité salariale doit être étendue à la fonction publique. Les employeurs doivent débloquer les enveloppes de rattrapage nécessaires.

Il faut également donner à l'inspection du travail les moyens humains pour garantir l'application de la loi et affecter le produit des pénalités à un fonds en faveur de l'égalité professionnelle.

Force ouvrière ne perd pas de vue que l'objectif final demeure la suppression de la totalité des écarts de rémunération. Plus qu'un symbole, l'égalité constitue définitivement une PRIORITÉ.

En matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, Force ouvrière a obtenu gain de cause pour la création :

- d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans les entreprises ayant un CSE, mais sans moyens supplémentaires (heures et nombre d'élus) ;
- d'une nouvelle obligation d'information en matière de harcèlement sexuel par tout moyen, mais sans que soit précisé *a minima* « par écrit » ;
- d'une obligation de négocier sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- de nouvelles missions et compétences des commissions paritaires régionales inter-professionnelles (CPRI), mais sans moyens supplémentaires.

N'ayant pas obtenu gain de cause sur les éléments suivants, Force ouvrière continue à revendiquer de :

- maintenir des missions et moyens des IRP en matière d'hygiène, de santé et sécurité au travail ;
- garantir l'indépendance et le rôle des référentes et référents du personnel contre les violences en leur attribuant des droits, moyens et prérogatives ;
- faire de la prévention des violences sexistes et sexuelles un sujet obligatoire de négociation et mettre en œuvre des sanctions pour tous les employeurs qui ne disposent pas de plan de prévention et de procédure sécurisée pour les victimes et témoins ;
- protéger l'emploi et la carrière des victimes, que les violences aient un lien avec le travail ou non, en instaurant, sur présentation d'un certificat médical, le droit à des aménagements d'horaires, de poste, des congés, une mobilité fonctionnelle ou géographique, ainsi que la prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes sans frais ;
- augmenter les effectifs d'inspecteurs et d'inspectrices du travail ;
- former l'ensemble des directions des ressources humaines et managers, inspecteurs et inspectrices du travail, magistrates et magistrats, personnels de santé, d'éducation et de sécurité, et les représentantes et représentants du personnel ;
- mettre en place une sensibilisation annuelle obligatoire pour l'ensemble des salariés sur le temps et le lieu de travail ;
- allonger les délais de prescription des licenciements commis suite à des discriminations ou à des violences sexuelles au travail à cinq ans.

Les organisations d'employeurs

CPME
CNMCCA
FNSEA
MEDEF
U2P

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

Sur le plan national interprofessionnel, l'année 2018 a été marquée par deux importantes négociations à laquelle la CPME a pris une part active :

- celle ayant abouti à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 22 février 2018 «pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance»;
- celle qui a débouché sur l'ANI du 22 février 2018 «relatif à la réforme de l'assurance chômage».

ANI DU 22 FÉVRIER 2018 « POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES, L'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES ET LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE »

À l'issue de plus de trois mois de négociation, les partenaires sociaux sont parvenus, le 22 février 2018, à un ANI «pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance».

Ce texte visait à renforcer les dispositifs, simplifier les démarches et améliorer l'efficacité et la qualité du système. Dans ce cadre, il refondait le système autour de six grands thèmes :

I. Répondre aux besoins d'évolution, de transformation et de développement des compétences : un enjeu pour chacun et une responsabilité pour l'entreprise

À cet égard, étaient prévues :

- la généralisation de l'accompagnement de l'individu à travers le renforcement du conseil en évolution professionnelle (CEP),
- la simplification du compte personnel de formation (CPF), l'augmentation du nombre de crédits d'heures et l'élargissement des formations éligibles,
- la possibilité de faire correspondre un projet professionnel avec un projet co-construit entre l'employeur et le salarié,
- la transformation du plan de formation en plan d'adaptation et de développement des compétences,
- la mise en place d'une contribution dédiée aux très petites entreprises et petites et moyennes entreprises (TPE/PME).

2. L'alternance, une voie attractive et efficace d'accès à l'emploi

La contribution de la

CPME

En la matière, l'ANI prévoyait les dispositions suivantes :

- la politique d'alternance était confiée aux branches professionnelles,
- la nécessité d'un travail collaboratif entre les branches professionnelles, les régions et l'État,
- la création d'une plateforme de l'alternance,
- la simplification des règles administratives des contrats d'alternance,
- l'adoption d'un paiement au contrat d'alternance,
- l'instauration d'une contribution alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation),
- la mise en place d'un système de péréquation.

3. Connaître les besoins : clé de voûte de la définition des politiques d'évolution, de transformation et de développement des compétences

Dans ce cadre, étaient prévus :

- un renforcement des missions confiées aux observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) des branches professionnelles;
- un élargissement de la définition de l'action de formation;
- une refonte du système de certification;
- la suppression dans les deux ans du système de listes de formation éligibles au CPF.

4. Organiser la gouvernance pour accompagner la mutation progressive et l'adaptation continue de notre système de formation professionnelle

Sur ce point, les principales dispositions concernaient :

- la fusion du comité paritaire national pour l'emploi et la formation (COPANEF) et du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP),
- le maintien des comités paritaires régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF),
- la rénovation profonde de refonte des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA);
- l'évolution de la gouvernance quadripartite avec un renforcement des missions du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP).

5. Financer le développement des compétences

L'ANI créait une contribution unique de 1,23% pour les entreprises de un à dix salariés et de 1,68% pour les entreprises de onze salariés et plus.

6. Mesures transitoires

Plusieurs mesures transitoires étaient, par ailleurs, mises en place pour accompagner cette réforme de la formation.

Au final, pour la CPME, six points majeurs étaient à mettre en exergue.

- Le maintien de ressources significatives pour le développement des compétences dans les PME : plus de 900 millions d'euros pour les entreprises de moins de 300 salariés et des modalités simplifiées d'utilisation des ressources.
- Un élargissement de la notion d'action de formation devant faciliter la montée en compétences des salariés des PME et TPE dans des conditions nouvelles – formation à distance, formation en situation de travail, etc.
- Une modification en profondeur du système français de formation par alternance plaçant l'entreprise au cœur du nouveau dispositif et de la relation avec le centre de formation et devant permettre de développer la formation en alternance dans des modalités plus souples, plus efficaces – financement au contrat –, en fonction des besoins de qualification des entreprises, quels que soient leur taille et leur métier.
- Un développement des moyens à la disposition des individus, dans le cadre du CPF, visant à faciliter le développement de parcours de montée en compétences et en qualification des salariés, dans une logique de co-construction avec le chef d'entreprise.
- Une évolution du rôle des OPCA pour conforter leur mission d'accompagnement des TPE et des PME.
- Une modification en profondeur des modalités du financement du système de formation professionnelle qui renforce le rôle des branches professionnelles dans le pilotage du dispositif sans accroître les charges pour les entreprises.

ANI DU 22 FÉVRIER 2018 RELATIF À LA RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

L'engagement de cette négociation avait découlé de la réponse positive donnée, par les organisations d'employeurs et de salariés, à la sollicitation à négocier formulée par le ministre du Travail, par lettre, en date du 14 décembre 2017.

Celles-ci devaient aborder en particulier les thèmes mentionnés dans ce courrier, à savoir :

- «la création d'un nouveau droit à l'assurance chômage pour les (salariés) démissionnaires»,
- «la création d'un nouveau droit à l'assurance chômage pour les travailleurs indépendants»,
- «la mise en œuvre de règles plus responsabilisantes pour faire progresser l'emploi stable»;
- mais aussi, «un meilleur contrôle et accompagnement des demandeurs d'emploi» et enfin, le thème «politique» par excellence : «la gouvernance de l'assurance chômage».

Cette négociation était donc semée d'embûches.

D'une part, les confédérations représentatives des employeurs et des salariés, créatrices et gestionnaires du régime d'assurance chômage depuis près de 50 ans, ne

La contribution de la

CPME

pouvaient, sous peine d'ouvrir la voie à une sorte « d'abandon », refuser d'aborder des sujets considérés comme prioritaires par le Gouvernement, même si elles-mêmes n'étaient pas demanderesses en la matière. D'autre part, elles devaient réaffirmer leurs axes de positionnement propres liés parallèlement à la défense d'un régime d'indemnisation du chômage géré paritairement.

A. « La création d'un nouveau droit à l'assurance chômage pour les (salariés) démissionnaires »

Parmi les sujets évoqués par la ministre, le premier d'entre eux était donc « la création d'un nouveau droit à l'assurance chômage pour les démissionnaires ». À cet égard, le dispositif conçu par les organisations négociatrices était ainsi construit :

- D'abord, l'objet général était cadré

Il s'agissait de compléter l'accompagnement des salariés ayant un projet d'évolution professionnelle en visant « certains salariés ne pouvant réaliser un tel projet en restant en emploi ».

Mais « l'ouverture d'un nouveau droit ne devait pas conduire certains salariés à démissionner de leur emploi en surestimant leur capacité de retrouver rapidement un emploi... La décision de démissionner devait donc être préparée et se faire sur la base d'un projet d'évolution professionnelle suffisamment élaboré ».

- Partant de ces constats, les confédérations négociatrices mettaient en place, dans le cadre de l'ANI, une « allocation d'aide au retour à l'emploi projet » (AREP) qui suivait un processus précis

Le salarié qui souhaitait bénéficier de l'AREP devait justifier :

- d'un projet d'évolution professionnelle prenant la forme d'un projet de reconversion nécessitant une formation qualifiante ou formation complémentaire suite à une validation des acquis de l'expérience, dont le caractère réel et sérieux avait été préalablement attesté;
- d'une durée d'affiliation minimale à l'assurance chômage ininterrompue de 7 ans;
- de la démission de son emploi.

B. « La création d'un nouveau droit à l'assurance chômage pour les travailleurs indépendants »

La deuxième demande des pouvoirs publics concernait « la création d'un nouveau droit à l'assurance chômage pour les travailleurs indépendants ». Un tel droit, que la grande majorité des représentants des travailleurs non salariés n'avait pas souhaité, était susceptible d'engendrer des dépenses supplémentaires pour le régime d'assurance chômage.

C. « La mise en œuvre de règles plus responsabilisantes pour faire progresser l'emploi stable »

S'agissant des dispositions relatives à l'emploi durable, sujet extrêmement sensible pour les confédérations représentatives d'employeurs, il était fait un état des lieux précis de la situation.

S'agissant du cadrage de négociations sectorielles relatives à l'emploi durable et à la modération du recours aux contrats de travail courts, il était prévu que les organisations représentatives d'employeurs et de salariés dans l'ensemble des branches ouvrent des négociations afin de déterminer les moyens de développer l'installation durable dans l'emploi et d'éviter les risques d'enfermement dans des situations de précarité.

Le processus suivant était défini :

- les organisations de salariés et d'employeurs de chaque branche devaient établir dans un premier temps un diagnostic quantitatif et qualitatif;
- sur la base du diagnostic partagé et des spécificités propres à chaque branche, les organisations de salariés et d'employeurs de branche devaient notamment traiter les mesures permettant de modérer le recours aux contrats courts et d'allonger les durées d'emploi ainsi que celles relatives à l'organisation du travail et à la gestion de l'emploi.

Le résultat des négociations dans les branches devait être apprécié au plus tard le 31 décembre 2018, qu'elles aient abouti ou non ; un bilan d'étape devant être réalisé avant le 31 juillet 2018. Par ailleurs, les parties signataires prenaient acte de la perspective de la mise en œuvre de mesures d'incitation financière à la modération du recours aux contrats courts.

La CPME, comme les deux autres confédérations patronales représentatives, avait sur ce sujet rappelé que, pour elle, il n'était pas possible d'envisager un mécanisme de taxation des contrats courts et qu'elle souhaitait que le sujet de la modération du recours aux contrats courts soit traité obligatoirement au niveau des branches professionnelles.

Les confédérations représentatives des salariés avaient accepté ce principe à condition de rappeler qu'en cas d'absence de mesures fixées au niveau des branches professionnelles, un système de bonus-malus pourrait être mis en place par les pouvoirs publics.

Il s'agissait donc d'un compromis qui était seul à même de résoudre cette question sensible.

D. «Un meilleur contrôle et accompagnement des demandeurs d'emploi» et «la gouvernance de l'assurance chômage»

Était également prévue dans l'ANI, la poursuite de l'amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans une logique de droits et d'obligations réaffirmée. Pour ce qui concernait la gouvernance et le pilotage de l'assurance chômage, les organisations négociatrices réaffirmaient la nécessité d'une gouvernance paritaire de l'indemnisation du chômage.

Pour elles, toute réforme de la gouvernance du régime devait se traduire par une clarification des responsabilités... ce qui pouvait conduire à une évolution du financement et de l'architecture du régime, tout en conservant son caractère contributif, et donc une part de cotisation payée par les entreprises et les salariés.

Dans ce cadre, cela impliquait de réaffirmer les principes fondamentaux d'un paritarisme utile : la négociation paritaire devait permettre de définir en toute autonomie

les règles d'indemnisation et le niveau des ressources nécessaires, tandis que la gestion paritaire devait, à terme, s'exercer dans la garantie financière accordée par l'État.

Une fois cette clarification opérée, une conférence pour l'emploi réunissant État et organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau interprofessionnel pouvait être l'occasion d'échanger sur le fonctionnement du marché du travail, les besoins de sécurisation des parcours des salariés, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises, et de fixer des objectifs communs au régime de solidarité et au régime assurantiel, dans une logique d'articulation améliorée.

Lors d'une interview au journal *Le Parisien* du 2 mars 2018, la ministre du Travail avait formalisé la position officielle du Gouvernement sur l'ANI du 22 février 2018 en la précisant sur trois points :

- s'agissant des salariés démissionnaires, elle s'était prononcée pour une durée d'affiliation limitée à 5 ans (sans interruption) au lieu de 7 ans, comme cela était prévu dans l'ANI ;
- pour ce qui était des travailleurs indépendants (ou plutôt les travailleurs non salariés), l'État allait mettre en place une indemnisation à caractère « restreint » qui :
 - devait être de 800 euros par mois et versée pendant une durée de six mois ;
 - ne devait être ouverte que pour les indépendants ayant mis leur activité en liquidation judiciaire et qui avaient un bénéfice annuel d'au moins 10 000 euros ;
 - ne devaient pas être concernés les travailleurs indépendants dits « économiquement dépendants ».

Ce dispositif spécifique devait être financé par la contribution sociale généralisée (CSG).

- s'agissant de la « taxation des contrats de travail de courte durée », la ministre avait avalisé le processus arrêté par les confédérations représentatives d'employeurs et des salariés négociatrices de l'accord qui avaient renvoyé à des négociations de branche (obligatoires) sur la « modération du recours à des contrats de travail de courte durée ».

Elle avait, par ailleurs, confirmé que si les branches n'étaient pas parvenues à des résultats satisfaisants, le Gouvernement prendrait ses responsabilités, sous la forme, selon toute probabilité, de la mise en œuvre d'un mécanisme de taxation avec bonus-malus.

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » prévoyait qu'un document de cadrage serait adressé aux partenaires sociaux afin de fixer les objectifs de la négociation d'une nouvelle convention d'assurance chômage pour les 3 ans à venir.

Ce document, adressé le 25 septembre par le Premier ministre aux partenaires sociaux, fixait :

- le contexte général et les objectifs,
- les objectifs d'évolution des règles :
 - revoir les règles de cumul pour lutter contre la précarité et inciter à la reprise d'emploi durable,
 - inciter les entreprises à privilégier une réorganisation du travail par le dialogue social sur le recours à l'assurance chômage pour faire face aux évolutions conjoncturelles,

- créer les conditions d'un accompagnement plus efficace et plus précoce,
- travailler à une meilleure articulation entre assurance et solidarité,
- créer de nouveaux droits pour les salariés démissionnaires et les indépendants
- les hypothèses macroéconomiques et la trajectoire financière à respecter pour le régime,
- le délai fixé pour la conclusion de la négociation (quatre mois).

Consciente de l'absolue nécessité de réformer le système, la CPME décidait le 17 octobre 2018 de participer à cette négociation.

Dans le prolongement du document de cadrage, les partenaires sociaux fixaient, lors d'une réunion du groupe politique paritaire sur l'assurance chômage en date du 24 octobre 2018, le calendrier des séances de négociations qui débutaient le 9 novembre 2018.

Dans le cadre de cette négociation, les objectifs suivants étaient mis en avant du côté patronal :

Sur l'architecture du système :

- maintenir la logique individuelle, assurantielle et contributive du régime,
- sécuriser et pérenniser le financement de l'assurance chômage,
- instaurer un principe d'étanchéité entre le financement du régime provenant de l'État et les contributions patronales,
- rénover la gouvernance en clarifiant les responsabilités respectives des acteurs,
- s'agissant du cahier des charges d'une nouvelle architecture, mettre en place une architecture rénovée permettant de stabiliser structurellement les ressources de l'assurance chômage :
 - un financement de base assuré par l'État,
 - un financement provenant des contributions patronales.

Cette architecture devait se traduire par :

- le maintien de la logique individuelle, assurantielle et contributive du régime d'assurance chômage;
- la sécurisation et la pérennisation du financement de l'assurance chômage en sanctuarisant le périmètre de la contribution de l'État au financement du régime : la gestion globale du système devait répondre à une règle d'or d'équilibre structurel sur le moyen terme;
- un principe d'étanchéité entre le financement du régime provenant de l'État et les contributions patronales afin d'éviter un ajustement par le niveau d'indemnisation ou des cotisations;
- une réflexion autour d'une gouvernance rénovée du régime :
 - la gestion : une forme de statu quo avec le maintien d'une gouvernance paritaire,
 - le pilotage : la mise en place d'un contrat d'objectifs et de gestion pour le pilotage de l'assurance chômage devait pouvoir être étudiée.

La contribution de la

CPME

Pour ce qui était des paramètres d'indemnisation, trois axes de réforme, visant à réaffirmer la logique assurantielle du système et à améliorer l'efficacité, étaient arrêtés :

- recentrer l'intervention de l'assurance chômage sur ses missions premières,
- favoriser la reprise durable d'activité,
- traiter équitablement l'ensemble des bénéficiaires.

Il n'était, par contre, pas envisagé de faire des cotisations patronales et des droits des demandeurs d'emploi les variables d'ajustement à un désengagement financier de l'État.

S'agissant de la négociation au niveau des branches professionnelles, la CPME relève avec intérêt la poursuite de l'augmentation du nombre d'accords conclus qui passe de 1 166 en 2017 à 1 274 en 2018 (données provisoires).

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

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

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

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE GROUPAMA

Dans un contexte d'amélioration de ses résultats, le Groupe Groupama s'est donné en 2018 comme objectifs, au travers du dialogue social soutenu qu'il a mené avec les instances représentatives du personnel (IRP) (dans le cadre de processus d'informations/consultations) et avec les organisations syndicales (lors de négociations collectives) dans les différents périmètres sociaux «France» (Groupes, UES, UDSG, entreprises) :

- la qualité des relations collectives de travail, en prenant, d'une part, en compte l'investissement des salariés titulaires de mandats électifs ou syndicaux et en uniformisant, d'autre part, le mode de calcul de la représentativité syndicale ;
- le maintien d'une protection sociale complémentaire efficace à l'égard des «risques lourds» ;
- la poursuite des actions en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Compte tenu de son organisation fortement décentralisée et aux activités à la fois multiples et diversifiées, le Groupe Groupama a recherché, comme chaque année, l'articulation optimale de ses différents niveaux nationaux de négociation (Groupe et Unité de Développement Social Groupama [UDSG]) qui ont ensuite vocation à être complétés par des accords collectifs négociés par chacune des entreprises, dans le cadre de sa propre politique conventionnelle.

La contribution de la

CNMCCA

Au niveau du Groupe couvrant au 31 décembre 2018 un effectif total de 31 676 collaborateurs salariés (y compris le périmètre mutualiste de Groupama), les négociations menées en 2018 pour le périmètre français, représentant 24 555 collaborateurs, ont dans le prolongement des ordonnances «Macron», pris en considération la question des parcours professionnels des salariés investis de mandats électifs ou syndicaux.

Parcours électifs et/ou syndicaux

Une négociation s'est conclue, le 6 juillet 2018, par la signature de toutes les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe à l'exception de Force Ouvrière (FO), d'un accord prenant en compte les trois étapes-clés du parcours professionnel des porteurs de mandats (début du mandat, exercice du mandat et fin du mandat).

Les entreprises ont ainsi pour objectif de déployer, en les adaptant à leur propre contexte, les dispositifs mis en place par cet accord portant sur :

- les entretiens de début/en cours de mandat,
- l'accompagnement des managers,
- les formations et le maintien de l'employabilité,
- les garanties d'évolution salariale,
- l'accompagnement de fin de mandat et la valorisation des compétences acquises.

Au niveau interentreprises couvrant le périmètre mutualiste agricole, d'un effectif total d'environ 18 400 salariés, les négociations conduites en 2018 ont porté essentiellement sur trois thèmes :

- la prévoyance complémentaire, avec la consolidation du régime de prévoyance «lourde»,
- la représentativité syndicale, en sécurisant le mode de calcul de celle-ci,
- le handicap, pour assurer une continuité dans la politique menée.

Prévoyance complémentaire

L'avenant signé le 26 juin 2018 entre l'UDSG et l'ensemble des organisations syndicales reconduit pour trois ans (du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021) le choix de la caisse centrale de prévoyance mutuelle agricole (CCPMA Prévoyance) pour la couverture des risques incapacités temporaire et permanente de travail, décès et obsèques.

Les parties signataires peuvent également, à leur demande, examiner toute question portant sur cette thématique sans attendre l'échéance de cet avenant.

Représentativité syndicale

Un accord du 16 octobre 2018 signé par toutes les organisations syndicales décide d'effectuer la mesure de la représentativité des organisations syndicales au niveau du périmètre UDSG selon le mode légal de calcul par cycle électoral (comme au niveau des instances sociales Groupe), et non plus lors d'une consolidation au niveau national à chaque élection dans une entreprise UDSG.

Handicap

Compte tenu des évolutions législatives attendues en matière d'emploi de personnes en situation de handicap (loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir

professionnel) et du report de la révision de l'accord Groupe sur la diversité, les organisations syndicales ont toutes accepté, par avenant du 16 juillet 2018, de reconduire pour un an le plan d'actions handicap 2016-2018 UDSG, afin de disposer d'une meilleure visibilité sur les changements à venir.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE LA MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE (FNEMSA)

La MSA a mené en 2018 une politique de négociation de branche dynamique dans le cadre des trois champs conventionnels qui couvrent les catégories des employés/cadres, des praticiens et des agents de direction. Ces négociations ont largement porté sur la mise en œuvre au sein de la MSA de la réforme initiée par les ordonnances « Travail ». Les autres négociations de branche ont principalement été conduites dans le cadre de la création de la nouvelle entreprise informatique en MSA, pour la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) de branche.

Par ailleurs, l'activité de négociation au niveau des organismes locaux a été particulièrement dense, témoignant de la vitalité du dialogue social en caisses de MSA, et s'est traduite par la conclusion de 121 accords locaux, portant principalement sur les thèmes suivants : responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise avec le télétravail, l'égalité professionnelle, les indemnités kilométriques vélo (IKV), le don de jours, le droit à la déconnexion et l'épargne salariale.

I. Avenant relatif à l'organisation des institutions représentatives du personnel au niveau local

Les ordonnances du 22 septembre 2017 modifient en profondeur le dialogue social par la mise en place d'un nouveau modèle de représentation du personnel et notamment la création du comité social et économique (CSE). La MSA a souhaité s'inscrire dans le cadre de cette réforme en concluant un accord avec la CFE-CGC-SNEEMA, l'UNSA Agriculture Agroalimentaire-SNPSA et FO, en date du 14 novembre 2018.

Cet accord, porteur d'un renouveau du dialogue social en MSA, constitue la référence au sein du réseau MSA en matière de mise en place des nouvelles IRP, pour l'ensemble des parties prenantes MSA dans le cadre des négociations locales à venir, avec objectifs de préserver la qualité du dialogue social en MSA et de garantir une approche plus homogène du sujet entre les organismes.

Cet accord s'articule principalement autour :

- de dispositions relatives au CSE :
 - avec l'augmentation du nombre d'élus par rapport aux dispositions légales afin de garantir le bon fonctionnement de l'instance, notamment dans le cas d'une pluralité de sites au sein d'un organisme,
 - la fixation d'un crédit d'heures mensuel pour les élus titulaires de 26 heures (ou de 28 heures en fonction de l'effectif ou du nombre de sites de l'organisme),
 - l'attribution de 5 heures de crédit mensuel pour les élus suppléants, qui ne participent aux réunions du CSE qu'en remplacement d'un titulaire,
 - le maintien de l'assiette de la dotation actuelle du comité d'entreprise (CE) pour celle du CSE,

La contribution de la **CNMCCA**

- l'accompagnement en terme de formation des membres du CSE afin qu'ils puissent appréhender pleinement leurs missions dans cette nouvelle instance fusionnée,
- la mise en place au sein de chaque organisme, quel que soit l'effectif de l'organisme, d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).
- des dispositions relatives aux représentants de proximité :
 - la mise en place au sein de chaque site, d'un représentant de proximité ayant un rôle de relais entre les salariés du site et les élus du CSE ou la CSSCT,
 - l'attribution d'un crédit d'heures mensuel de 5 heures à ce représentant.

2. Accord relatif au délai de carence entre deux contrats à durée déterminée (CDD)

Les partenaires sociaux ont souhaité s'emparer des nouvelles opportunités offertes par la réforme du droit du travail, et notamment celles portant sur le délai de carence entre deux CDD, considérant qu'elles participent à la nécessaire adaptabilité de la MSA au regard de ses évolutions organisationnelles.

Ainsi, l'accord signé par la FNEMSA avec la FGA-CFDT, la CFE-CGC-SNEEMA, FO et l'UNSA Agriculture Agroalimentaire-SNPSA, le 11 décembre 2018, permet de faciliter le maintien dans l'emploi des salariés titulaires d'un CDD, ayant déjà acquis une expérience professionnelle en MSA.

Cet accord prévoit que le délai de carence ne s'applique pas en cas de succession de contrats, sur le même poste de travail avec le même salarié, et ce, peu important le motif de recours au CDD. Afin de limiter les risques de précarisation de l'emploi en MSA, l'accord précise toutefois que cette suppression du délai de carence ne peut s'appliquer qu'une seule fois pour un même salarié. Par ailleurs, cet accord précise que lorsque qu'un délai de carence doit être respecté, celui-ci est égal au tiers de la durée du contrat, dans la limite de 45 jours.

3. Accord portant sur la désignation d'un opérateur de compétences pour la branche de la Mutualité Sociale Agricole

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui prévoit la désignation d'un OPCO par les branches avant le 31 décembre 2018, dans le cadre de la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

L'accord signé le 11 décembre 2018 par toutes les organisations syndicales (FGA-CFDT, la CFE-CGC-SNEEMA, FO, CGT et l'UNSA2A-SNPSA) avec la FNEMSA prévoit l'adhésion de la MSA à l'opérateur de compétences interbranches du champ de l'agriculture, de la transformation alimentaire et de la pêche maritime, OCAPIAT.

OCAPIAT est construit dans **une logique de filière**, à vocation professionnelle de branches et d'offre territoriale de services de proximité adaptée à tous les secteurs et à toutes les entreprises du champ, dans un esprit d'efficacité, de convergence et de transversalité.

Tous les partenaires sociaux de la MSA ont ainsi manifesté leur volonté de s'inscrire dans ce cadre, au titre de l'action constante et reconnue au sein du monde agricole et rural, sur les territoires.

4. Accord relatif à l'accompagnement des salariés de l'entreprise unique informatique

Afin de poursuivre l'amélioration de l'efficacité de l'informatique institutionnelle MSA, l'engagement a été pris, dans le cadre de la convention d'objectifs et de gestion entre les pouvoirs publics et la MSA, de fusionner les activités de maîtrise d'œuvre et d'exploitation au sein d'une même et unique entreprise. À cet effet, l'entreprise unique informatique, iMSA, a été créée le 1^{er} janvier 2019 regroupant le GIE AGORA, SIER@ et SIGMAP.

Cet accord témoigne de la volonté des partenaires sociaux d'accompagner les salariés, en matière de communication et de formation, mais aussi de valoriser leur effort d'adaptation.

Pour ce faire, cet accord prévoit la diffusion d'une information régulière à destination de l'ensemble des salariés et l'attribution de moyens complémentaires aux IRP. Il souligne l'importance de la formation, essentielle à la réussite du projet. Enfin, il met en place, dans un cadre budgétaire contraint, un dispositif d'accompagnement financier au profit des salariés effectuant une mobilité et au profit des accompagnateurs au poste de travail. Cet accord a été signé le 4 avril 2018 par la FGA-CFDT, CFE-CGC-SNEEMA et l'UNSA2A-SNPSA avec la FNEMSA.

5. Avenant de révision relatif à la CPPNI

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a prévu la mise en place d'une CPPNI au niveau de chaque branche professionnelle, par le biais de la négociation d'un accord de branche. Aussi afin de se conformer à cette nouvelle obligation légale, un avenant de révision de la convention collective du personnel a été négocié.

Sa mise en place se traduit, en MSA, par le regroupement de la commission paritaire de négociation et de la commission paritaire d'interprétation. Cet avenant a été signé le 4 avril 2018 avec la FNEMSA par la FGA-CFDT, la CFE-CGC-SNEEMA et l'UNSA2A-SNPSA.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE LA COOPÉRATION AGRICOLE

Plus de 180 000 salariés employés par 2 700 entreprises coopératives, principalement des très petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME) sont couvertes par les accords collectifs conclus par les branches professionnelles de la coopération agricole.

En 2018, la coopération agricole a été, au-delà des sujets de négociations traditionnelles notamment les salaires et la prévention de la santé, mobilisée par deux chantiers importants : les rapprochements de branches régionales et/ou de moins de 5 000 salariés et le rapprochement d'OPCALIM et du FAFSEA avec la signature, le 18 décembre 2018, de l'accord de création d'OCAPIAT, OPCO de la coopération agricole, de l'agriculture, de la pêche, des industries alimentaires et des territoires.

1. Accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT

Dans le prolongement de la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel et du rapport de messieurs René Bagorski et Jean-Marie Marx sur la configuration des nouveaux opérateurs de compétences, OPCALIM et le FAFSEA ont partagé une vision commune des enjeux de la réforme en profondeur de la formation professionnelle et de l'alternance pour les salariés et les entreprises de leurs champs respectifs. Après avoir réalisé un état des lieux des fonctionnements et travaux menés au sein des deux OPCA, ils ont fait le choix de se rapprocher et de créer, avec la production marine, un OPCO à vocation professionnelle de branches, construit dans une logique filière, au service de la compétitivité des entreprises et de l'attractivité de leurs métiers. L'accord collectif de création d'OCAPIAT qui rapproche notamment les familles de la CNMCCA, a été signé le 18 décembre 2018.

2. Négociation dans la branche des coopératives V branches (coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux) – IDCC 7002

L'année 2018 a été marquée par la conclusion d'un avenant portant revalorisation de la rémunération annuelle garantie (RAG) signé par la quasi-totalité des organisations syndicales représentatives de la branche.

Par ailleurs, les travaux liés à la rénovation de la classification se sont poursuivis dans le cadre de groupes de travail paritaires constructifs. Les partenaires sociaux espèrent pouvoir aboutir en 2019.

3. Négociation dans la branche des coopératives et sociétés d'intérêt collectif bétail et viande – IDCC 7001

L'année 2018 s'est ouverte, dans cette branche, par la signature de deux accords le 21 février 2018. L'un concerne la reconduction de la contribution spécifique formation pour dégager une enveloppe financière mutualisée supplémentaire permettant aux entreprises de mener des actions spécifiques de branche, notamment en matière de prévention des risques professionnelles (RPS) et de management. L'autre accord concerne la revalorisation des minima conventionnels. En outre, les travaux paritaires sur la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS), lancés en 2018, se sont poursuivis tout au long de l'année. Destiné à mutualiser des actions de prévention existantes et à en développer de nouvelles, ce travail aboutira à un livrable opérationnel à destination de toutes les tailles d'entreprise en 2019.

4. Négociation dans la branche des coopératives agricoles laitières

La branche des *coopératives agricoles laitières* (IDCC 7004) a beaucoup travaillé, en 2018, aux modalités d'un rapprochement de la convention collective nationale avec la convention régionale des coopératives de Franche-Comté, afin notamment, de permettre aux entreprises fruitières de conserver un socle conventionnel spécifique lorsque cela s'avère nécessaire.

Un accord de revalorisation des rémunérations minimales de la transformation laitière a également été conclu le 2 mai 2018.

5. Négociation dans la branche *sélection et reproduction animales*

Un dialogue social particulièrement dynamique dans la branche de la *sélection et reproduction animales* (IDCC 7021) qui totalise trois très beaux accords signés en 2018. Un accord salarial signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives le 19 mars 2018, malgré un contexte économique difficile, mais aussi un nouvel accord collectif sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical conclu le 10 décembre pour une durée de cinq ans. Cet accord rappelle l'attachement des partenaires sociaux au dialogue social dans un contexte de rapprochement de branche avec le contrôle laitier. Ce rapprochement de branche s'est d'ailleurs concrétisé par un accord de rapprochement de champ et de méthode signé le 1^{er} octobre 2018 dans la perspective d'une nouvelle convention collective nationale des métiers du « conseil et service en élevage ».

6. Négociation dans la branche *des caves coopératives vinicoles et leurs unions*

En 2018, les partenaires sociaux, la branche *des caves coopératives vinicoles et leurs unions* (IDCC 7005) sont parvenus à un accord sur les salaires minima le 1^{er} février et ont trouvé un consensus le 22 février 2018 sur la possibilité de mettre en place, en accès direct dans les coopératives, des forfaits jours et un compte épargne temps (CET).

7. Négociation des *entreprises agricoles de déshydratation, des conserveries coopératives des fleurs, fruits, légumes et pommes de terre et du teillage de lin*

Entre ces quatre branches coopératives (IDCC 7023, 7023, 7006, 7007) des travaux de rapprochement ont été lancés en 2018 et ont beaucoup mobilisé les partenaires sociaux tout au long de l'année. Ils se concrétiseront en 2019 par la signature d'un accord de rapprochement de champ couplé d'un accord de méthode sur la base d'un socle coopératif commun et d'annexes spécifiques par métier.

En outre, les branches de la *déshydratation, des fleurs, fruits, légumes et pommes de terre et du teillage de lin* sont, chacun dans leur champ conventionnel respectif, parvenues à un accord de revalorisation des minima salariaux.

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

La renégociation d'accords majeurs tels que celui portant sur le temps de travail et ceux portant sur plusieurs articles de la convention collective, ainsi que les différentes réformes introduites par les ordonnances « travail » et la loi « avenir professionnel » ont fait de 2018 une année riche en matière de dialogue social. La branche a poursuivi, tout en l'adaptant aux nouveaux enjeux de ces réformes, le développement du dialogue social qui participe à la construction du modèle social des caisses régionales et autres organismes. Elle s'est également saisie des nouveaux dispositifs réservés aux branches afin d'accompagner les nombreuses transformations des caisses régionales dans un contexte bancaire en forte mutation.

Ainsi, l'accent peut être mis sur quatre thèmes d'accords conclus en 2018, en plus des autres thèmes abordés.

1. L'adaptation de la convention collective nationale

Elle a été réalisée en deux temps :

- un premier accord du 12 avril 2018 a permis d'actualiser plusieurs dispositions aux évolutions légales, règlementaires et jurisprudentielles ainsi que d'en moderniser la terminologie ;
- un second accord du 21 décembre 2018 qui a été l'occasion d'adapter la convention collective nationale (CCN) aux ambitions des ordonnances «travail» et au rôle nouveau confié au CSE et de renégocier sur le fond certaines dispositions parfois anciennes qui pouvaient poser des difficultés pratiques.

2. L'aménagement des règles du CDD et la mise en place du CDI d'opération

La renégociation de la CCN a également été l'occasion d'aborder des thématiques nouvelles de négociation confiées exclusivement aux branches professionnelles et permettant d'adapter la CCN aux besoins des caisses régionales : l'aménagement des règles des CDD (durée maximale, nombre de renouvellements, délai de carence) et la mise en place du contrat à durée indéterminée (CDI) d'opération. Ces deux dispositifs ont fait l'objet d'un accord du 21 décembre 2018 étendu par l'arrêté du 14 mars 2019.

3. L'adaptation des accords de branche à la réforme de la formation et la désignation d'un opérateur de compétences

- La loi «avenir professionnel» a porté réforme de la formation professionnelle. Dans ce cadre, la branche a renégocié deux accords, signés le 21 décembre 2018, dans le but d'intégrer les mesures de cette réforme et dans l'attente des textes d'application à venir.
- L'accord de branche du 25 octobre 2018 a désigné OCAPIAT, dans une démarche visant à rassembler tous les acteurs des services du monde rural, fondée sur une finalité commune : la mission de services dans une logique de dynamisation de la ruralité, en cohérence avec notre champ professionnel.

4. La durée et l'organisation du temps de travail

Dès le début des années 2000, l'un des principes majeurs affirmés a été le choix de la négociation de branche sur le temps de travail. L'objectif était de répondre aux préoccupations sociales communes à l'ensemble des caisses régionales et de leurs salariés, dans l'objectif d'assurer la cohérence et l'équité dans l'évolution de l'organisation du temps de travail dans toutes les caisses régionales. Ce principe a été réaffirmé dans le contexte d'évolution de la hiérarchie des normes, dans un environnement de plus en plus concurrentiel et exigeant.

L'accord de branche du 29 juin 2018 a introduit plusieurs nouveautés dont l'ouverture du forfait annuel en jours à une population plus étendue répondant à certaines conditions, la sécurisation du suivi de la charge de travail des salariés en forfait annuel en jours et la mise en place d'un socle de branche en matière de travail à distance et de télétravail.

5. Les autres thèmes de la négociation

En sus des accords mentionnés ci-dessus, la branche a conclu des accords portant notamment sur les thèmes suivants :

- la mise en place de la CPPNI de la branche par un accord le 12 avril 2018, qui a succédé à la commission nationale de négociation (CNN). En plus de ces missions de négociation et d'interprétation, l'accord organise également, en lien avec les instances préexistantes, de « nouvelles missions d'intérêt général » pour la CPPNI ainsi qu'un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi;
- l'emploi des travailleurs handicapés dont l'accord a fait l'objet d'une reconduction le 21 décembre 2018 pour une durée d'un an, dans l'attente de la publication de l'ensemble des textes d'application de la loi « avenir professionnel »;
- la concertation dans les caisses régionales de Crédit agricole et les organismes adhérant à la CCN, dont l'accord a fait l'objet d'une reconduction pour une durée d'un an.



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

Poussée par la réforme de la formation professionnelle, dans l'optique de garantir le meilleur service aux employeurs et salariés de la production agricole, la FNSEA s'est attelée à organiser un dispositif permettant de poursuivre l'offre de dispositifs adaptés, spécifiques et innovants pour l'agriculture.

L'une des premières conséquences des différents textes pris par les pouvoirs publics a été la nécessité d'envisager un rapprochement entre les différents organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), financeurs de la formation, dédiés à l'agriculture.

À ce titre, la FNSEA et les branches adhérentes au Fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA), qui jusque-là assuraient la formation professionnelle des salariés de l'agriculture, ont fait le choix de se rapprocher de l'organisme paritaire collecteur agréé des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail (OPCALIM), financeur de la formation pour les entreprises de l'agroalimentaire et de la coopération. Ce choix répond à une logique de filière professionnelle qui corrobore la philosophie insufflée par le Gouvernement.

Des négociations ont, par conséquent, été ouvertes en 2018 entre ces secteurs pour parvenir à un accord créant un nouvel outil dont la fonction principale devient « opérateur de compétences ».

Ainsi, par accord du 18 décembre 2018, est né OCAPIAT « opérateur de compétences de la coopération agricole, de l'agriculture, de la production maritime, de la transformation alimentaire et des territoires ».

I. ACCORD CONSTITUTIF D'OCAPIAT

L'accord constitutif donnant naissance à OCAPIAT a été signé le 18 décembre 2018. Il regroupe les deux ex-OPCA : FAFSEA et OPCALIM.

Il représente un champ de 183 000 entreprises/dirigeants non salariés et 1 339 878 salariés et couvre 41 branches professionnelles.

2. PÉRIMÈTRE D'OCAPIAT

Le périmètre d'OCAPIAT s'appuie sur la recommandation du rapport de messieurs Jean-Marie Marx et René Bagorski de concevoir un opérateur de compétences unique pour la production et la transformation alimentaire, afin de créer une cohérence autour des métiers de la « filière alimentaire » (en dehors de la distribution et de l'artisanat alimentaire) offrant territorialement des services de proximité.

L'objectif supplémentaire pour la FNSEA et les membres du Conseil de l'agriculture française (CAF) était également de pouvoir y ajouter des organisations issues du monde « agricole », qu'elles soient ou non rattachées à une branche professionnelle pour renforcer la logique de « filière agricole » telles que le Crédit Agricole, Groupama, la Mutualité sociale agricole (MSA), les maisons familiales et rurales, même si le Gouvernement se positionne, lui, plus dans une logique de « métiers ».

3. LES ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES

L'accord constitutif a été signé par les seules CFDT et CGT. Les autres organisations syndicales, CFTC, CFE-CGC, FO et UNSA ont considéré que la proposition patronale de mettre fin à l'égalité entre organisations dans leur représentation au sein du conseil d'administration était de nature à rompre le dialogue. Elles ont donc fait le choix de ne pas signer l'accord.

La proposition initiale laissait les organisations syndicales se répartir les sièges, de façon autonome, au sein du collège salariés.

Face à l'incapacité des organisations syndicales de se mettre d'accord entre elles, avec le risque de bloquer la constitution d'OCAPIAT, le collège patronal a considéré les propositions des deux principales organisations syndicales sur une répartition proportionnelle selon les résultats obtenus aux élections des chambres d'agriculture (collège 3A).

Malgré le recours des organisations syndicales non signataires auprès de la ministre du Travail, l'accord reste valable car la CFDT et la CGT représentent près de 50 % des salariés sur le champ de l'opérateur de compétences (OPCO).

4. L'ORGANISATION OPÉRATIONNELLE D'OCAPIAT

Un conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, est mis en place. Il est composé de 48 administrateurs nommés pour trois ans : 24 représentants syndicaux et 24 représentants patronaux.

Le collège salarial se partage entre les deux organisations syndicales signataires (CFDT et CGT).

Le collège patronal dispose de 24 sièges dont douze attribués aux anciens adhérents du FAFSEA et douze autres aux anciens adhérents d'OPCALIM. Pour ce dernier, ceux-ci sont partagés entre deux familles patronales, les branches de la coopération agricole et les branches des industries alimentaires.

Les branches des industries alimentaires présentent la particularité de ne pas être fédérées par une seule organisation patronale, l'Association nationale des industries alimentaires (ANIA), mais par plusieurs fédérations professionnelles autonomes sur le champ social (Alliance 7, la Fédération nationale des industries laitières [FNIL],

la Fédération française des industriels charcutiers traiteurs [FICT], l'Association des entreprises de produits alimentaires [Adepale], Meunerie, Culture Viande, etc.).

Ce conseil est soutenu par :

- un bureau de douze membres, également élu pour trois ans et composé de deux collèges. La présidence est assurée alternativement par le collègue patronal et par le collègue salarial;
- trois commissions sectorielles paritaires (CSP) chargées d'assurer une continuité des travaux et politiques de formation déjà initiées et de formuler des propositions prenant en compte les spécificités des activités des secteurs respectifs;
- un comité consultatif plénier (CCP) national, lieu d'échanges entre les représentants des branches professionnelles signataires et adhérentes de l'OPCO et toutes les structures entrant dans le champ d'application de l'accord;
- des comités paritaires régionaux (CPR) chargés principalement de porter les orientations nationales de l'OPCO auprès des régions et des acteurs territoriaux, du service public de l'emploi et de l'orientation en vue de permettre la conduite d'actions de cofinancement.

5. LA REPRÉSENTATION TERRITORIALE ET LES MISSIONS

L'OCAPIAT est représenté sur l'ensemble du territoire et dans toutes les régions administratives.

À ce jour, il existe trente délégations (dont l'outre-mer) : onze points de proximité en région pour le FAFSEA et dix-neuf à OPCALIM. Ce dispositif va évoluer.

Afin d'assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises adhérentes d'OCAPIAT, il est envisagé de disposer d'une délégation par région administrative.

Cette gouvernance devrait permettre d'offrir proximité et services « cœur de métier » :

- pour informer, accompagner et conseiller,
- pour financer et apporter un soutien et un appui aux branches professionnelles,
- pour dispenser une offre complète de services et vérifier la qualité des formations.

6. LE DÉVELOPPEMENT DES OFFRES DE SERVICES

Cinq axes sont prévus :

- le développement de l'alternance,
- le développement des compétences,
- le développement des cofinancements,
- le développement du volontariat,
- le devenir de l'OPCO 3.0.

L'assemblée générale constitutive et le conseil d'administration fondateur d'OCAPIAT se sont tenus pour la première fois le 19 mars 2019. L'agrément officiel par le ministère du Travail a été donné le 29 mars 2019.

Le travail effectué pour la mise en place d'OCAPIAT fait échos à la reconfiguration conventionnelle entreprise par la FNSEA pour rassembler autour d'une seule convention collective nationale les entreprises de la production agricole et les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA).



CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)

L'année 2018 a été marquée par la mise en œuvre de la réforme du code du travail adoptée par voie d'ordonnances, par l'amorce d'une dynamique de la négociation de branche dans le cadre de la mise en œuvre de ces réformes ainsi que par la négociation interprofessionnelle qui s'est déroulée, en 2018, dans un cadre juridique en évolution.

I. BILAN DE LA RÉFORME DU MARCHÉ DU TRAVAIL PAR VOIE D'ORDONNANCES

(sondage MEDEF de novembre 2018)

I.1. Un dialogue social profondément remanié dans les entreprises : le comité social et économique

Cette réforme, engagée avec l'ambition de libérer les entreprises, crée les conditions d'un dialogue social renouvelé, mieux articulé avec les enjeux de compétitivité des entreprises, avec des outils tels que le comité social et économique (CSE) : élément de simplification et d'optimisation du dialogue social au sein de l'entreprise, voire le conseil d'entreprise (CE).

- **Enjeu stratégique du regroupement des missions au sein d'une seule instance :**
 - il contribue à replacer le dialogue social au bon niveau de compréhension des enjeux de l'entreprise en apportant aux représentants du personnel une vision globale, transverse, voire stratégique des sujets traités au CSE;
 - la négociation des accords de mise en place ou de fonctionnement du CSE met en évidence les éléments suivants :
 - la discussion sur les moyens est ainsi au cœur des négociations de mise en place de l'instance,
 - cette étape est un préalable aux accords de fonctionnement de l'instance pour organiser efficacement le fonctionnement de l'instance.

À noter que près de 40% des répondants au sondage MEDEF envisagent de négocier un accord de fonctionnement du CSE.

La contribution du

MEDEF

- **Le conseil d'entreprise :**

- le MEDEF constate le faible nombre de conseils d'entreprise (CE) (inférieur à dix, cf. retour DGT dans Comité d'évaluation des ordonnances) mis en place en 2018. Le MEDEF aurait **souhaité que la philosophie du projet soit poussée jusqu'au bout de sa logique en faisant du CE, l'institution de droit commun** et en renvoyant à un accord collectif, l'éventuel maintien de la séparation de la fonction de négociation.

Si un temps d'appropriation apparaît nécessaire, plusieurs facteurs explicatifs peuvent être identifiés :

- l'obligation de négocier un accord collectif avec les organisations syndicales, par lequel elles renoncent à leurs prérogatives en matière de négociation ;
- la difficulté pour les entreprises de concéder des espaces de «codécision» dans le cadre des avis conformes du CE, en particulier quand l'organisation syndicale majoritaire ne s'inscrit pas dans une logique de partenariat avec l'employeur.

Plus de 80% des répondants aux questionnaires souhaiteraient dans un moyen/long terme et dès que les conditions seront réunies, la mise en place d'un CE. Mais celle-ci semble se heurter à l'exigence de contreparties (avis conforme) sur lesquelles, à ce stade, il paraît difficile d'établir un consensus.

Cette réforme fondatrice d'un dialogue social renouvelé répond globalement aux besoins des entreprises, en leur offrant de nouveaux outils pour s'adapter efficacement à leur environnement économique, par le dialogue social et par la sécurisation des relations individuelles de travail.

L'appropriation de ce nouvel outil du dialogue social ne pourra s'effectuer qu'après un voire deux cycles électoraux, lorsque les acteurs auront pleinement mis en œuvre le dispositif et mesurer ces effets sur l'exercice du dialogue social au quotidien dans l'entreprise.

I.2. Une nouvelle dynamique de la négociation collective d'entreprise

Les nouvelles mesures permettent le développement d'un dialogue social utile et efficace au niveau de l'entreprise pour améliorer son organisation et donc sa performance économique, à condition que les employeurs et les représentants des salariés s'approprient les nouvelles règles.

- **La révision des règles d'articulation entre accords d'entreprise, de branche et interprofessionnels :**

- elle doit permettre aux entreprises de déroger plus largement aux dispositions des accords de branche et d'adapter, par accord collectif, les règles applicables aux relations de travail à leurs besoins spécifiques. En effet, de nombreuses clauses dites « de verrouillage » des accords de branche, s'opposant à l'adaptation de leurs dispositions par accord d'entreprise, sont supprimées par la loi ;
- le rôle de régulateur social et de la concurrence des accords et conventions de branche en verrouillant ces derniers dans des domaines essentiels (notamment en matière de fixation des rémunérations minimales hiérarchiques qui permettent d'éviter un effet dumping social).

- **La possibilité pour les entreprises de moins de vingt salariés de proposer un projet d'accord par référendum sur tous les sujets constitue une mesure phare, au cœur de la nouvelle dynamique du dialogue social pour les petites entreprises :**
 - il s'agit d'une mesure pivot à même de transformer la pratique du dialogue social en insufflant une nouvelle dynamique tout en redonnant des marges de manœuvre opérationnelles aux chefs d'entreprise qui auparavant ne pouvaient négocier sans recourir au mandatement syndical;
 - les entreprises concernées s'emparent progressivement de ce dispositif qui, à terme, devrait concrétiser au plus près du terrain la primauté de l'accord d'entreprise sur les domaines de branche non impératifs;
 - le MEDEF aurait souhaité étendre cette faculté de consultation aux entreprises de moins de 300 salariés : la dynamique du dialogue social dans les entreprises comprises entre 50 et 300 salariés dépourvues de délégués syndicaux (maintien des règles de mandatement) doit constituer un point d'attention majeur et de suivi.

Environ 10% des entreprises répondantes ont engagé un processus référendaire essentiellement sur les thématiques liées au temps et à la durée du travail.

- **Les accords de « performance collective » constituent des outils d'adaptation et d'anticipation au cœur des enjeux de compétitivité :**
 - en mettant fin aux incertitudes des entreprises, confrontées, pour se réorganiser efficacement, au choix complexe de l'accord correspondant à leur situation;
 - en permettant aux entreprises une gestion des emplois adaptée à l'activité;
 - la procédure d'homologation par les directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) complexifie toutefois le processus.
- **La nouvelle articulation des normes conventionnelles et le rôle nouveau donné aux entreprises, via la primauté, sous certaines conditions de l'accord collectif d'entreprise :**
 - cette mesure est de nature à déplacer le dialogue social au niveau plus pertinent de l'entreprise, soit au plus près de ses besoins.

2. UNE DYNAMIQUE DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE EN APPLICATION DES ORDONNANCES QUI DEVRAIT SE DÉVELOPPER

L'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective précise les domaines, par exception à la règle, dans lesquels l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise. Elle établit treize domaines dans lesquels l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise sans dérogation possible. Les branches se voient par ailleurs attribuer de nouvelles compétences. **Elles pourront en particulier définir des règles encadrant les contrats à durée déterminée (CDD), les contrats temporaires et contrats conclus pour la durée d'un chantier, afin de mieux répondre à la spécificité des secteurs.**

L'année 2018 a été marquée par l'amorce d'une dynamique sur ces nouveaux thèmes de négociation. Un certain nombre de branches s'en sont saisi, en particulier dans le

La contribution du

MEDEF

cadre de l'invitation lancée aux branches d'ouvrir des négociations visant à modérer le recours aux contrats courts (par l'accord national interprofessionnel [ANI] du 22 février 2018). Les accords de branches signés visent à adapter les règles régissant le recours aux CDD/intérim (accords UIMM, *entreprises de propreté et services associés*, travaux publics, commerce et distribution, *entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation* et *remontées mécaniques et domaines skiables*).

Le contrat à durée indéterminée (CDI) de chantier/opération constitue une nouvelle modalité de la relation contractuelle qui apporte de la souplesse et dont les branches se saisissent progressivement (*entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation, commerce et distribution, industrie pharmaceutique*). Cependant, l'exigence d'un accord de branche peut constituer un obstacle à la mise en œuvre par les entreprises.

Enfin, sans que cet effet ait été mesuré, il est probable que la restructuration des branches en cours soit susceptible d'inciter les organisations patronales et syndicales de branche à concentrer la négociation collective sur les thèmes de négociation obligatoire (salaires...). Les thèmes optionnels tels que la mise en place du CDI de chantier/opération ne constituent donc pas une priorité dans ce contexte de restructuration.

3. L'ÉVOLUTION DU CADRE DES NÉGOCIATIONS NATIONALES INTERPROFESSIONNELLES RELATIVES AUX POLITIQUES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les négociations collectives au niveau national interprofessionnel ont vu l'autonomie des acteurs de cette négociation réduite en raison du développement de la pratique de lettres d'orientation (pour les ANI pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance et relatif à la réforme de l'assurance chômage du 22 février 2018), voire de lettre de cadrage (loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel), conduisant à restreindre le champ et l'objet de la négociation collective interprofessionnelle.

Cette évolution trouve notamment son illustration dans la séquence des négociations relatives à la formation professionnelle et à l'assurance chômage engagées en 2018.

3.1. Négociation relative à la formation professionnelle

Cette réforme constitue un enjeu essentiel de compétitivité pour les entreprises en garantissant l'employabilité des salariés et le déploiement de dispositifs de formations adaptés aux besoins en compétence des entreprises.

Les partenaires sociaux ont négocié sur la base du document d'orientation transmis par le Gouvernement ayant conduit à un ANI signé le 22 février 2018.

La loi du 5 septembre 2018 a en particulier modifié trois points majeurs se démarquant du contenu de l'ANI et du document d'orientation initial :

- la monétisation du compte personnel de formation (CPF) qui ne figurait pas dans l'ANI et qui constitue un frein à la nécessaire co-construction de la formation;
- la modification de la collecte des contributions formation des entreprises confiée désormais aux unions pour le recouvrement des cotisations de la sécurité sociale

- et des allocations familiales (URSSAF) en lieu et place des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), mesure pouvant être perçue par les entreprises comme une taxe et non un investissement;
- la création de l'établissement public national France Compétences en charge de la régulation du système de la formation et de l'apprentissage : cette mesure n'était pas portée par l'ANI. Les partenaires sociaux craignaient que ce nouvel établissement public national manque d'agilité alors que le système de formation se doit d'être plus réactif pour répondre en temps réel aux besoins en compétences des entreprises sur les territoires au niveau de leurs bassins d'emploi.

3.2. Négociation relative à l'assurance chômage

Une première négociation nationale interprofessionnelle relative à la réforme de l'assurance chômage est intervenue en janvier et février 2018 sur la base d'un document d'orientation transmis aux organisations d'employeurs et de salariés par la ministre du Travail, avec pour thématiques la détermination des règles d'indemnisation des démissionnaires et des travailleurs indépendants, les moyens de développer l'emploi durable, et la gouvernance du régime (eu égard au remplacement des cotisations salariés par une quote-part de contribution sociale généralisée [CSG]). Les partenaires sociaux se sont saisi de cette demande, et ont conclu un accord en date du 22 février 2018.

Outre les points relatifs aux démissionnaires et aux indépendants, les partenaires sociaux faisaient également des propositions en matière de développement de l'emploi durable, en fixant un cadre de négociation pour toutes les branches sur ce sujet, ainsi qu'en matière de rénovation de la gouvernance de l'assurance chômage.

La loi du 5 septembre 2018 a remanié le cadre juridique de la négociation assurance chômage. C'est donc sur la base d'un document de cadrage transmis le 25 septembre 2018 par le Premier ministre aux partenaires sociaux, que ces derniers ont ouvert une négociation d'assurance chômage début novembre 2018, avec pour objectif de trajectoire financière fixé par le Gouvernement, la réalisation d'1 à 1,3 milliard d'euros d'économies annuelles pour les trois prochaines années, ainsi que des objectifs d'évolutions des règles visant à lutter contre le chômage de masse et la précarité, à inciter à la reprise d'emploi durable, à responsabiliser les entreprises quant à leur recours aux contrats courts, et à repenser l'articulation entre solidarité et assurance.

Le cadre contraint imposé par la lettre de cadrage et la forte réduction des marges de manœuvre dans les équilibres à trouver entre les nécessaires économies à réaliser et l'indemnisation des demandeurs d'emploi n'a pas permis de créer les conditions d'une négociation conduite en responsabilité.

Par comparaison, en 2017, alors que les partenaires sociaux avaient de manière autonome décidé d'ouvrir une négociation relative à l'assurance chômage, ils étaient parvenus à un accord signé par sept organisations patronales et syndicales permettant plus de 900 millions d'euros d'économies annuelles : ainsi, lorsque les partenaires sociaux conservent la pleine maîtrise de leur agenda et des thématiques de négociation, le dialogue social au niveau national et interprofessionnel peut être fructueux.

4. LA NÉGOCIATION RELATIVE À L'ENCADREMENT

L'accord de fusion entre l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) et l'Association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO) du 30 octobre 2015, mettant fin à la convention de 1947 portant sur la retraite et la prévoyance complémentaire des cadres a prévu l'ouverture d'une négociation sur l'encadrement visant à « définir les principaux éléments relatifs à l'encadrement et à moderniser la prévoyance pour les cadres (1,5%) ». Il s'agissait de sécuriser les bénéficiaires de cette prévoyance, à savoir les articles 4 et 4 bis de la convention de 1947.

Un ANI spécifique, signé le 17 novembre 2017, a d'ores et déjà prévu la sauvegarde de cette prévoyance spécifique tout en pérennisant les bénéficiaires définis aux articles 4 et 4 bis de la convention de 1947 (devenus les articles 2.1 et 2.2 de la convention de 1947).

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

L'année 2018 s'inscrit dans la continuité des exercices précédents et confirme la qualité et le dynamisme des négociations, et ce, à tous les niveaux, entreprises, branches professionnelles et, à un moindre, degré au niveau national et interprofessionnel.

Au niveau interprofessionnel, les partenaires sociaux ont signé un accord du 22 février 2018 relatif à la réforme de l'assurance chômage.

Avec près de 1 300 textes signés, l'activité conventionnelle des branches professionnelles démontre la pertinence de ce niveau de négociation pour la très grande majorité des entreprises, et particulièrement pour les entreprises de proximité que représente l'U2P. À titre d'exemple, sur le champ des professions libérales, l'année 2018 a été particulièrement riche avec la mise en place par l'UNAPL et les organisations syndicales de salariés des commissions paritaires régionales des professions libérales (CPR-PL) et la restructuration des branches professionnelles avec le souhait de créer une convention collective socle des salariés des professions libérales, avec des annexes par profession ou groupe de professions.

Cette activité significative est d'autant plus remarquable qu'elle s'inscrit dans un nouvel environnement, déjà largement modifié par des réformes précédentes dont certaines sont encore récentes.

Les ordonnances du 22 septembre 2017 ont, en effet, réformé de nombreux aspects du dialogue social et des relations de travail.

Elles sont venues s'ajouter aux modifications apportées par les lois du 4 mai 2004 et du 20 août 2008 qui avaient déjà élargi le champ de la négociation d'entreprise, y compris en dérogeant aux accords de branche, sur les questions du temps de travail.

Les règles de la représentativité ainsi que les règles de validation des accords avaient également été fortement modifiées par les lois du 20 août 2008 et du 5 mars 2014.

Les ordonnances interviennent également dans un contexte de restructuration des branches professionnelles engagée par la loi du 5 mars 2014 et dont le calendrier a été accéléré par la loi de 2016 puis par les ordonnances elles-mêmes.

Force est d'ailleurs de constater qu'aujourd'hui les règles de mesure de l'audience posent problème.

La contribution de

U2P

Ce qui génère le plus de difficultés, c'est le fait que le droit d'opposition à un accord soit uniquement réservé à une ou plusieurs organisations d'employeurs qui représentent plus de 50 % des salariés d'une branche professionnelle. Cette règle donne un avantage certain aux représentants des grandes entreprises, ce que conteste l'U2P.

Dans un tel environnement législatif changeant, l'U2P souligne, pour s'en féliciter, que les acteurs sociaux en particulier des branches professionnelles ont réussi à maintenir un haut niveau de dialogue social. Ainsi l'UNAPL, dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles, s'est attachée à déterminer une stratégie de regroupement. En 2018, l'UNAPL a ainsi pu présenter son projet à ses instances et aux organisations de salariés interprofessionnelles.

De leur côté, la confédération générale de l'alimentation en détail (CGAD) et la confédération nationale de l'artisanat des métiers de service et de fabrication (CNAMS) se sont également engagées dans un travail de regroupement de branches comme a pu le faire le secteur du bâtiment dans lequel la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) a œuvré pour un regroupement au niveau national.

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a ouvert la possibilité pour un employeur de très petites entreprises (TPE) et de petites et moyennes entreprises (PME) de moins de 20 salariés, dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise, de faire valider des accords unilatéraux, portant sur n'importe quel thème ouvert à la négociation collective d'entreprise, par référendum.

Environ 500 accords ratifiés par référendum au sein d'entreprises de un à 20 salariés ont pu être repérés au 8 octobre 2018. Ils abordent de façon très majoritaire des questions relatives au temps de travail.

Bien qu'il soit un peu tôt pour établir un bilan consolidé des effets de cette nouvelle possibilité, ces premiers éléments chiffrés ont tendance à confirmer le maintien du rôle majeur des branches professionnelles dont les conventions ou accords collectifs conservent un rôle significatif pour les plus petites entreprises.

L'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective prévoit également la création d'observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation au niveau départemental.

À la fin du mois de septembre 2018, près d'une centaine d'observatoires ont été installés. Si U2P ne conteste pas l'utilité de ces nouvelles instances, en particulier comme source d'informations qualitatives sur le dialogue social territorial, elle considère que la question de l'articulation de ces observatoires avec les autres instances de dialogue social territorial, en particulier avec les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA), les commissions paritaires régionales des professions libérales (CPR-PL) ou commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) se pose et qu'il convient d'être vigilant quant à la cohérence des dispositifs.

Les CPRIA en particulier sont des lieux d'échanges et de dialogue social territorial reconnus.

À titre d'exemple, parmi de nombreuses actions, en 2018, la CPRIA Grand Est a notamment débattu avec la DIRECCTE sur la réforme du travail, le plan régional d'offres de services aux TPE, et l'offre RH-TPE. Ces réflexions et échanges ont abouti au projet d'organiser, courant 2019, une journée régionale consacrée au dialogue et aux relations sociales au sein de la TPE.

La CPRIA Normandie a mené un travail de réflexion sur la formation professionnelle des demandeurs d'emploi sur son territoire, en lien avec les besoins en recrutement exprimés par les branches de l'U2P. Ce travail a permis de recueillir, à la fois, des données qualitatives (formation des demandeurs d'emploi, qualité des formations, etc.) et quantitatives (besoins en recrutement des entreprises de proximité, nombre de demandeurs d'emploi formés, etc.).

Alors que le dialogue social, en particulier au niveau national et interprofessionnel, a été malmené et perturbé ces derniers mois, le bilan de la négociation collective de cette année 2018 apporte la démonstration de la qualité et de la richesse du dialogue social en France et de ses résultats. Il est primordial de le conforter et de le développer plus encore dans l'intérêt des entreprises et des salariés de ces entreprises.

PARTIE 2
LE CONTEXTE
DE LA NÉGOCIATION
COLLECTIVE

Chapitre I

LE CONTEXTE NORMATIF

Le Gouvernement a annoncé, en juin 2017, une nouvelle réforme de la formation professionnelle, marquant l'acte II de son programme de rénovation du modèle social. Elle s'est traduite, à l'issue des accords nationaux interprofessionnels (ANI) de février 2018, par la promulgation de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Outre une profonde réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue, cette loi a instauré l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, afin que chaque entreprise puisse mesurer et corriger les écarts salariaux qui demeurent.

Enfin, par la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, le Gouvernement a souhaité apporter une réponse au mouvement des « gilets jaunes » et fait adopter plusieurs mesures destinées à soutenir le pouvoir d'achat des Français. Les entreprises qui le souhaitaient ont ainsi pu verser une prime exceptionnelle exonérée de cotisation ou de contributions sociales et d'impôt sur le revenu.

I. RÉNOVER L'APPRENTISSAGE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Avec les ordonnances du 22 septembre 2017 pour le renforcement du dialogue social, le Gouvernement a fait le pari de la confiance dans les acteurs, les entreprises, les salariés et les partenaires sociaux, pour faire converger de façon réactive au plus près du terrain, par la décentralisation du dialogue social, l'impératif de performance économique avec celui de progrès social. Les ordonnances ont permis de lever des freins à l'embauche des entreprises : en conséquence, l'adaptation des compétences des actifs et l'incitation aux pratiques vertueuses des entreprises sur le marché du travail deviennent des enjeux primordiaux.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel vise principalement à renforcer les capacités des individus à se maintenir dans l'emploi ou à en retrouver un. Elle s'efforce ainsi de créer les conditions d'un accès plus direct, plus rapide et plus équitable à la formation tout au long de la vie, à l'apprentissage, à la formation continue pour les salariés, les indépendants et les demandeurs d'emploi. Elle vise également une « nouvelle société de compétences », à travers les réformes de l'apprentissage, de la formation professionnelle continue et un système d'assurance chômage élargi et revu dans sa gouvernance.

S'agissant plus particulièrement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, la loi définit trois objectifs centraux :

- simplifier la mise en œuvre de la formation dans les entreprises en renforçant l'investissement dans l'adaptation des compétences de leurs salariés, avec plusieurs simplifications réglementaires et le développement d'un dialogue social et économique;
- favoriser une voie autonome d'accès à la formation pour les actifs en donnant de nouveaux droits pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière, à travers le compte personnel de formation (CPF). Il s'agit de développer et de faciliter l'accès à la formation, autour des initiatives et des besoins des personnes, dans un souci d'équité, de liberté professionnelle, dans un cadre organisé collectivement et soutenable financièrement;
- faire de l'apprentissage un choix attractif et de confiance pour le jeune et pour l'employeur, ce qui implique d'orienter, de simplifier le droit du contrat d'apprentissage, de faciliter le financement et d'adapter l'offre d'apprentissage aux besoins.

I.1. LA MOBILISATION DES BRANCHES SUR LE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE VIA LES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES

I.1.1. Les opérateurs de compétences, mandataires des branches

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (article 39) crée, à compter du 1^{er} janvier 2019, les opérateurs de compétences (OPCO) par la fusion des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA), dans une logique de cohérence et de pertinence économique de leur champ d'intervention.

Aux termes de l'article L. 6332-1 du code du travail, ces opérateurs de compétences mettent en œuvre la politique conventionnelle des branches s'agissant de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), assurent le financement des contrats d'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) et développent un service de proximité pour les très petites, petites et moyennes entreprises (TPE/PME). Toutefois, ils perdent à terme leur activité de collecte, le réseau des unions pour le recouvrement des cotisations de la sécurité sociale et des allocations familiales (URSSAF) devenant collecteur unique de la contribution des entreprises à la formation professionnelle et à l'apprentissage à compter de 2021.

Ces modifications de missions s'accompagnent également d'une profonde refonte du réseau de ces organismes afin de permettre une plus grande cohérence et efficacité dans la gestion des dispositifs, la prospective des métiers et des formations, et une possible baisse des frais de fonctionnement des organismes liée à la réalisation d'économies d'échelle et de coûts plus transparents. La loi a ainsi instauré une nouvelle procédure d'agrément qui, au 1^{er} avril 2019, a eu pour effet de parvenir à un réseau de onze OPCO, basé sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention, doté d'un service territorial de proximité auprès de leurs entreprises adhérentes. Pour ce faire, les nouveaux accords constitutifs ont dû être déposés au plus tard au 31 décembre 2018 afin de permettre leur agrément au 1^{er} avril 2019.

La loi responsabilise donc les branches professionnelles dans le pilotage et le développement de l'apprentissage en leur confiant le financement des formations en apprentissage. Elles fixeront les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage. Pour ce faire, France compétences appuiera les branches et émettra des préconisations.

Les régions ne définissent plus la stratégie régionale de l'apprentissage mais elles peuvent contribuer à la politique d'apprentissage en :

- majorant la prise en charge des coûts de l'apprentissage pour des motifs d'aménagement du territoire ou de développement économique, *via* une enveloppe de France compétences ;
- définissant, dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles, un schéma régional de développement de l'alternance ;
- contribuant au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des dépenses de fonctionnement (majoration de la prise en charge par les branches des contrats) et d'investissement, avec des fonds dédiés ; et dans le cadre de leurs nouvelles missions sur l'information des élèves, étudiants et des apprentis sur les métiers et les formations.

1.1.2 France compétences, nouvelle structure de gouvernance

France compétences a été créée au 1^{er} janvier 2019 par l'article 36 de la loi du 5 septembre 2018, dans l'objectif de rationaliser et simplifier la gouvernance nationale de la formation professionnelle continue. Elle reprend ainsi une large partie des missions (et des agents) du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Parallèlement, la référence au Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) disparaît du code du travail.

Établissement public *sui generis* à caractère administratif, France compétences dispose, sur le modèle de Pôle emploi, d'une gestion budgétaire et comptable privée, ses agents étant régis par le code du travail. Toutefois, de par ses missions d'intérêt général et son statut d'établissement public, elle demeure soumise aux juridictions administratives pour l'ensemble de ses décisions.

Sa gouvernance, quadripartite, réunit l'ensemble des acteurs gestionnaires des financements d'origine publique de la formation professionnelle et de l'apprentissage : l'État, les conseils régionaux, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, auxquels s'ajoutent des personnalités qualifiées, dont les compétences reconnues en matière de formation visent à éclairer les débats.

Les missions de France compétences sont de quatre ordres : la répartition des financements publics en matière de formation professionnelle et d'apprentissage, la régulation, l'évaluation et la certification.

En tant que répartiteur financier, France compétences transfère les fonds qui lui sont attribués :

- aux OPCO pour le financement de l'alternance et du développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés ;

- aux régions pour l'investissement dans les CFA;
- à la Caisse des dépôts et consignations pour le financement du compte personnel de formation (CPF);
- aux commissions régionales interprofessionnelles (CPRI) pour le financement des projets de transition professionnelle;
- à l'État pour le financement des formations à l'attention des demandeurs d'emploi (plan d'investissement dans les compétences) et à des opérateurs sélectionnés nationalement par un marché public pour le financement du conseil en évolution professionnelle (CEP).

En tant qu'autorité de régulation et d'évaluation de la qualité des actions de formation et de veille sur les coûts et les règles de prise en charge afin de favoriser leur convergence, France compétences participe à l'amélioration continue du champ de la formation professionnelle et offre une vision consolidée à l'ensemble des acteurs. En complémentarité de l'action de l'État, elle signale les dysfonctionnements aux services de contrôle, émet des recommandations publiques et peut appuyer l'État par des évaluations de l'offre de services des opérateurs de compétences.

Enfin, France compétences, en tant qu'autorité de certification, établit et actualise le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le répertoire spécifique (qui se substitue à l'inventaire) dans le cadre d'une commission dédiée et selon un processus simplifié pour fluidifier l'enregistrement des diplômes et titres publics.

1.2. LA MOBILISATION DES PARTENAIRES SOCIAUX POUR LA RÉNOVATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

1.2.1. Le rôle des commissions paritaires interprofessionnelles régionales dans l'examen des projets de transition professionnelle

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (article 1^{er}) abroge les dispositions relatives au congé individuel de formation (CIF) et aux organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation (OPACIF). Parallèlement, l'article L.6323-17-1 du code du travail procède à la création d'une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation (CPF), permettant le financement de projets de transition professionnelle à compter du 1^{er} janvier 2019.

À cet effet, des CPRI se substitueront aux Fongecif à compter du 1^{er} janvier 2020. À titre transitoire, en application du X. de l'article 1^{er} de la loi, les OPACIF sont chargés d'assurer les missions des CPRI jusqu'au 31 décembre 2019.

Le décret n° 2018-1332 relatif à l'utilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle et le décret n° 2018-1339 relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement des CPRI et aux conditions d'ouverture et de rémunération des projets de transition professionnelle, tous deux publiés le 28 décembre 2018, précisent le cadre réglementaire applicable aux commissions paritaires et au financement des projets de transition professionnelle.

La CPRI, composée de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, est agréée dans chaque région par l'autorité administrative. Elle prend en charge les missions suivantes :

- l'examen, l'autorisation et la prise en charge des projets de transition professionnelle prévus à l'article L.6323-17-2 du code du travail;
- l'examen et la vérification du caractère réel et sérieux du projet de reconversion professionnelle des démissionnaires mentionné au 2° du II de l'article L.5422-1 du code du travail;
- l'information du public sur les organismes délivrant du CEP et le suivi de la mise en œuvre du CEP sur le territoire régional prévus à l'article L.6323-17-6 du code du travail;
- l'examen des recours dirigés contre ses décisions et, le cas échéant, pour les projets mentionnés de transition professionnelle, la transmission d'une demande de médiation à France compétences prévue à l'article R.6123-14 du code du travail;
- le contrôle de la qualité des formations dispensées dans le cadre d'un projet de transition professionnelle;
- l'analyse des besoins en emplois, en compétences et en qualifications sur le territoire, et l'élaboration de partenariats régionaux avec notamment l'État, le conseil régional et les acteurs du service public de l'emploi, permettant l'élaboration et la mise en œuvre des parcours professionnels.

Dans le cadre de sa mission d'examen des demandes de prise en charge financière des projets de transition professionnelle, la CPRI qui reçoit une demande de prise en charge apprécie la cohérence du projet de transition professionnelle destiné à permettre de changer de métier ou de profession, la pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagées à l'issue de l'action de positionnement préalable, et les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région concernée (article D. 6323-14 du code du travail). Lorsque les demandes de prise en charge qui lui sont présentées ne peuvent être toutes simultanément satisfaites, la commission paritaire est admise à déterminer certaines catégories d'actions et de publics prioritaires.

L'ordre de priorité est fixé par chaque commission au regard des spécificités de son territoire, dans le respect des analyses effectuées dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle élaboré par la région et du référentiel de priorités dans la satisfaction des demandes de prise en charge établi par France compétences.

Les CPRI prennent en charge le financement des frais pédagogiques, des frais de validation des compétences et des connaissances, des frais annexes et de la rémunération du salarié bénéficiant d'un projet de transition professionnelle.

1.2.2. L'évolution de la conception de la formation en entreprise

L'obligation pour l'entreprise de maintenir l'employabilité des salariés est conservée par la loi. À cet égard, l'article L.6321-1 du code du travail, qui impose à l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, est inchangé.

En matière de formation professionnelle, l'employeur a plusieurs obligations au-delà de la participation au financement : il doit s'assurer de l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi, organiser un entretien professionnel bisannuel et concerter le plan de

formation soumis aux représentants du personnel. La logique est bien d'aider et d'inciter les entreprises à investir directement dans le « capital humain » de leurs salariés.

S'agissant du plan de formation de l'entreprise, il est simplifié et devient le plan de développement des compétences. En effet, dans la pratique, les entreprises et les représentants du personnel avaient des difficultés à distinguer les différences entre les catégories du plan (adaptation au poste et maintien en emploi, développement des compétences). La loi distingue désormais les formations obligatoires (du fait d'une réglementation internationale, nationale ou de la convention de branche) de celles qui ne le sont pas. Cette définition peut être reprise dans le plan de développement des compétences. En tant qu'outil de l'employeur, présentant une programmation à son initiative, le plan peut inclure aussi d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation ou de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, l'obligation d'entretien professionnel tous les deux ans est maintenue. Toutefois, des souplesses sont données : par exemple, un accord de branche peut modifier cette fréquence et les modalités de mise en œuvre de cet entretien. La loi modifie les exigences d'accompagnement des entreprises, dont le non-respect peut donner lieu à la sanction d'un abondement obligatoire du CPF du salarié lésé. Deux exigences existent : le respect de ces entretiens d'une part et la proposition par l'employeur d'au moins une formation non obligatoire à son salarié d'autre part.

La loi poursuit, par ailleurs, le mouvement engagé depuis plusieurs années sur la souplesse d'appréciation de l'action de formation. La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a consacré en droit les actions de formation qui font appel à des séquences organisées tout ou partie à distance (FOAD), et 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 a élargi l'organisation de l'action de formation « *sous la forme d'un parcours articulant séquences de formation et séquences de positionnement pédagogique, d'accompagnement et d'évaluation* ». Avec la loi du 5 septembre 2018, l'action de formation est définie comme « *un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel* » et concourant au développement des compétences, pouvant être réalisé en tout ou partie à distance ou en situation de travail. Les différentes catégories de formations sont réduites de treize à quatre. Les catégories simplifiées sont l'action de formation (continue), le bilan de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) et les actions de formation par apprentissage.

La formation en situation de travail apparaît dans le droit. Son développement est de nature à modifier profondément l'exercice de la formation en entreprise.

1.2.3. La construction avec les partenaires sociaux des diplômes et titres professionnels

En son article 31, la loi rénove le système de certification professionnelle en renforçant le niveau de régulation de l'offre de certification professionnelle en lien avec les besoins du marché de l'emploi. Elle pose un cadre institutionnel rénové, associant plus étroitement les partenaires sociaux, pleinement intégrés dans la stratégie nationale de

développement des compétences. Elle développe les leviers juridiques permettant une meilleure régulation de la qualité du système.

La commission de France compétences en charge de la certification professionnelle reprend les missions exercées par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) depuis le 1^{er} janvier 2019. Sa composition est resserrée pour renforcer la dimension stratégique de l'instance.

Au-delà de ce volet gouvernance, les critères d'enregistrement au RNCP des certifications professionnelles privées, des certificats de qualification professionnelle (CQP) établis par les branches et des certifications publiques non soumises à l'examen préalable d'une commission professionnelle consultative sont élargis, notamment à l'appréciation de la pertinence de la construction des blocs de compétences.

L'avis rendu par la commission de la certification professionnelle est un avis conforme : en cas d'avis négatif, le directeur général de France compétences ne peut procéder à l'enregistrement de la certification professionnelle.

Afin d'assurer l'adaptation et la réactivité de l'offre de certification professionnelle aux évolutions des compétences, une procédure d'enregistrement simplifiée est créée pour les certifications professionnelles portant sur des métiers identifiés comme particulièrement en évolution ou en émergence. Pour ces métiers, le ministère ou l'organisme certificateur est exonéré de l'obligation de démontrer l'impact du projet de certification professionnelle en matière d'accès ou de retour à l'emploi (apprécié pour au moins deux promotions de titulaires).

Le nouveau cadre juridique permet par ailleurs une plus grande transparence :

- de l'efficacité socio-économique des certifications professionnelles privées comme publiques, en rendant obligatoire la communication à France compétences, tous les deux ans, de données statistiques portant sur l'insertion professionnelle des titulaires de certification professionnelle;
- des modalités d'habilitation par l'organisme certificateur d'organismes en charge de la formation ou de la délivrance de la certification pour son compte.

La loi renforce le rôle des branches et des partenaires sociaux dans la construction des certifications publiques. Leur élaboration est rénovée dans une logique de co-construction avec les partenaires sociaux :

- la composition des commissions professionnelles consultatives (CPC) chargées d'émettre un avis sur les projets de création et de révision de certification professionnelle est resserrée, dans une logique de pilotage stratégique renforcé associant plus étroitement les partenaires sociaux représentatifs au niveau interprofessionnel;
- le pouvoir des CPC est renforcé, l'avis de ces instances étant désormais un avis conforme qui confère un véritable droit de veto aux partenaires sociaux (le ministère porteur de la certification professionnelle ne peut plus outrepasser un avis négatif de la CPC);
- les dispositions réglementaires d'application de la loi ouvrent la possibilité de constituer des CPC communes à plusieurs ministères, dans un souci de mutualisation des expertises publiques et des analyses des besoins en compétences et d'une meilleure articulation des programmes de certification et des parcours de formation professionnelle initiale et continue. Des travaux inter-administratifs sont en cours

- pour arrêter le nombre et le périmètre professionnel des futures CPC, qui devront être mises en place au plus tard le 1^{er} septembre 2019 ;
- enfin, les branches seront plus étroitement associées à la construction des certifications ministérielles, en disposant d'un véritable pouvoir d'initiative. Les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) de branche pourront transmettre au secrétariat des commissions professionnelles consultatives des propositions de création de tout ou partie d'un projet de diplôme ou titre à finalité professionnelle. Le ou les ministères certificateurs examineront ces propositions et, s'ils décident de ne pas retenir tout ou partie de ces propositions, informeront les commissions professionnelles consultatives des raisons de leurs choix.

I.3. L'EXTENSION DES COMPÉTENCES DE LA COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L'article 36 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, modifiant les articles L. 2271-1 et suivants du code du travail, prévoit l'élargissement des attributions de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) en matière d'emploi et de formation professionnelle à la suite de la disparition du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), le 1^{er} janvier 2019. Ce faisant, la CNNC devient la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP). Cette réorganisation des instances consultatives a pour objet, d'une part, de permettre une approche globale des projets de loi associant et comportant des dispositions relevant à la fois des champs du travail et de la formation professionnelle et, d'autre part, d'éviter les consultations redondantes sur les mêmes textes.

Le champ d'intervention de la CNNCEFP est, s'agissant de la consultation sur les textes relatifs à l'emploi, l'orientation et la formation professionnelles, le même que celui du CNEFOP (article L.2271-1 du code du travail).

Pris en application des dispositions légales précitées, le décret n° 2018-1262 du 26 décembre 2018 relatif à la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle a pour objet d'adapter l'organisation et la composition de la CNNCEFP à l'ensemble de ses attributions.

Les trois sous-commissions existant au sein de l'ex-Commission nationale de la négociation collective (CNNC) – la sous-commission des conventions et accords, la sous-commission des salaires et la sous-commission de la restructuration des branches – demeurent avec les mêmes attributions. Une nouvelle et quatrième sous-commission est créée s'agissant des sujets relatifs à l'emploi, l'orientation et la formation professionnelle. Cette sous-commission doit être saisie pour avis sur tous les projets de loi, d'ordonnances et de décrets relatifs à l'emploi, l'orientation et la formation professionnelle.

La modification des dispositions réglementaires fixant la composition de l'ex-CNNC (codifiées aux articles R. 2271-1 et suivants) comporte également la réduction du nombre de représentants par organisation (deux représentants et un suppléant), tout en préservant leurs attributions.

En outre, cette modification de la composition prend acte de la réforme de la représentativité patronale issue de la loi du 5 mars 2014. Pourront désormais désigner des

représentants, les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel. Les organisations représentatives au niveau multi-professionnel assisteront désormais à la Commission nationale ainsi qu'aux sous-commissions sans prendre part au délibéré.

À l'instar de la rationalisation de la composition de la Commission nationale, le décret prévoit une réduction du nombre de représentants par organisation au sein des sous-commissions (un représentant et un suppléant). Toutefois, les représentants des organisations en sous-commission ne doivent plus nécessairement être désignés parmi les membres de la Commission nationale. Ainsi pour chaque sous-commission, les organisations peuvent désigner un membre suppléant autre que les deux membres titulaires et le membre suppléant à la Commission nationale.

Enfin, la spécificité des conventions et accords du secteur agricole continue d'être prise en compte dans le cadre de la sous-commission des conventions et accords réunie en formation spécifique lorsque les questions traitées concernent uniquement les professions agricoles. Sont désormais membres de cette sous-commission les représentants des organisations professionnelles représentatives de ce secteur.

2. RENFORCER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'article 104 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée de nouvelles obligations visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 précise les nouvelles obligations des entreprises relatives au calcul et à la publication de l'index de l'égalité professionnelle, en application de l'article 104.

Sa mise en œuvre doit permettre de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en créant, dès 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés, et dès 2020 pour celles d'au moins 50 salariés, une obligation de transparence sur les écarts de rémunération identifiés, d'une part, et en renforçant les contrôles de l'inspection du travail, d'autre part.

L'objectif est de mettre fin, en trois ans, à tout écart de salaires injustifié, en consacrant, si nécessaire, des enveloppes de rattrapage salarial dans les entreprises où subsisteraient de tels écarts de rémunération. Cette volonté se traduit par de nouvelles obligations mises à la charge, dès 2019, des entreprises assorties de pénalités en cas de manquement.

2.1. LE CALCUL DE L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'index, sur 100 points, est calculé à partir de cinq indicateurs si l'entreprise est d'au moins 250 salariés ou de quatre indicateurs si elle en comprend entre 50 et moins de 250 salariés.

Dans les entreprises de plus de 250 salariés, les cinq indicateurs à calculer sont :

- 1. L'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes, selon les quatre tranches d'âge : moins de 30 ans ; de 30 à 39 ans ; de 40 à 49 ans ; 50 ans et plus, et par catégorie de postes équivalents. Pour ces catégories, deux méthodes de répartition des salariés sont possibles : par catégorie socioprofessionnelle (CSP) ou par niveau ou coefficient hiérarchique, calculé en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes propre à l'entreprise. Le résultat de cet indicateur varie de 0 à 40 points.
- 2. L'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) entre les femmes et les hommes, par CSP. Celui-ci compare le pourcentage de salariés, femmes et hommes, augmentés, et non le niveau des augmentations. Le résultat de cet indicateur varie de 0 à 20 points.
- 3. L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes, par CSP. Ce dernier compare les proportions de femmes et d'hommes promus. Le résultat de cet indicateur varie de 0 à 15 points.
- 4. Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité. Il s'agit de vérifier si l'employeur a respecté son obligation légale de rattrapage salarial en retour de congé maternité. Le résultat de cet indicateur est soit de 0 si au moins une salariée n'a pas bénéficié des augmentations qui lui étaient dues à son retour, soit de 15 points si l'entreprise a respecté son obligation pour 100% des salariées concernées.
- 5. Le nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations. Plus le sexe sous représenté est minoritaire dans les dix plus hautes rémunérations, moins l'entreprise n'a de points : c'est la parité qui est ici visée. Le résultat de cet indicateur varie de 0 à 10 points.

Indicateur	Poids	Points
Écart de rémunération	40 %	0 à 40 points
Écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)	20 %	0 à 20 points
Écart de taux de promotions	15 %	0 à 15 points
Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15 %	0 à 15 points
Nombre de salariés du sexe sous représenté dans les 10 plus hautes rémunérations	10 %	0 à 10 points
TOTAL = INDEX	100 %	De 0 à 100 points

Dans les entreprises de 50 à 250 salariés, les indicateurs 2 et 3 sont fusionnés en un seul indicateur sur 35 points qui mesure l'écart du nombre de bénéficiaires d'une augmentation individuelle, que ces augmentations soient liées ou non à une promotion sur l'échelle hiérarchique.

2.2. L'OBLIGATION DE PUBLICATION DE L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Chaque année, avant le 1^{er} mars, les entreprises doivent publier sur leur site internet, s'il existe, la note globale de l'index, ou à défaut, en informer tous les salariés par tout moyen. Elles doivent mettre à la disposition du comité sociale et économique (CSE), *via* la base de données économiques et sociales (BDES), les résultats de chacun des indicateurs, y compris si certains ne sont pas calculables, en accompagnant ces informations de toute précision utile, notamment sur la méthodologie utilisée. Les résultats

de chacun des indicateurs et la note globale de l'index, y compris si celle-ci n'est pas calculable sont communiqués, par voie numérique, à l'inspection du travail, via les directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Pour la première année de publication de l'index, une entrée en vigueur différée est prévue pour laisser le temps aux petites et moyennes entreprises (PME) de se mettre en conformité avec leurs nouvelles obligations. Ainsi, la date de première publication de l'index est au plus tard :

- le 1^{er} mars 2019 pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés,
- le 1^{er} septembre 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et de moins de 1 000 salariés,
- le 1^{er} mars 2020 pour les entreprises de plus de 50 salariés et de moins de 250 salariés,

À partir du 1^{er} mars 2020, l'ensemble des entreprises de plus de 50 salariés sera soumis à cette obligation de publication annuelle.

2.3. LA DÉFINITION DE MESURES DE CORRECTION SI LE RÉSULTAT DE L'INDEX EST INSUFFISANT

L'entreprise doit obtenir un total d'au moins 75 points sur 100.

Si le nombre total de points est inférieur à 75, l'entreprise doit, dès la première année, définir des mesures de correction et programmer, le cas échéant, des mesures financières de rattrapage salarial, dans le but d'atteindre au moins 75 points, dans un délai de trois ans à compter de la publication de l'index. Ces mesures de correction pourront être annuelles ou pluriannuelles et seront définies :

- dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle (article L. 2242-1 2° du code du travail) ;
- ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur. Cette décision devra être déposée auprès des services de la DIRECCTE. Elle pourra être intégrée au plan d'action devant être établi, à défaut, d'accord relatif à l'égalité professionnelle (article L. 2242-3 du code du travail).

2.4. LES SANCTIONS PÉCUNIAIRES PRÉVUES EN CAS DE NON-RESPECT DES OBLIGATIONS APPLICABLES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Deux dispositifs coexistent :

- **une sanction des obligations de moyens** : la pénalité financière déjà applicable en matière d'égalité professionnelle (article L. 2242-8 du code du travail) voit son champ élargi aux situations où les entreprises ne publient pas leur index ou ne définissent pas de mesures de correction en cas de note inférieure à 75 points. Cette sanction est précédée d'une mise en demeure, par l'agent de contrôle de l'inspection du travail, d'un mois minimum permettant à l'entreprise le cas échéant de régulariser sa situation avant sanction.

- **une sanction de l'absence de résultat** : les entreprises qui n'auront pas atteint 75 points au bout de trois années consécutives pourront se voir appliquer une nouvelle pénalité financière (article L. 1142-10 du code du travail).

Le montant de ces pénalités peut représenter jusqu'à 1 % de la masse salariale (articles L. 1142-10 et D. 1142-8 à 14 du code du travail).

3. SOUTENIR LE POUVOIR D'ACHAT : LA PRIME EXCEPTIONNELLE

L'article 1^{er} de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales a ouvert la possibilité aux employeurs de verser une prime, dite « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » exonérée, dans la limite d'un montant de 1 000 euros, de toutes cotisations et contributions sociales, ainsi que d'impôt sur le revenu. Pour pouvoir bénéficier de ces exonérations, la prime devait être versée entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019 et bénéficier aux salariés dont la rémunération en 2018 n'a pas excédé trois fois le montant annuel du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

Par cette mesure, le législateur a souhaité apporter une réponse au mouvement des « gilets jaunes » en encourageant les employeurs à accorder des primes exceptionnelles de fin d'année pour soutenir le pouvoir d'achat de leurs salariés.

Afin que cette mesure permette véritablement des gains de pouvoir d'achat pour les salariés et ne se traduise par aucun effet de substitution avec la rémunération habituellement versée, la loi s'est attachée à fixer des règles simples et recherchant le versement rapide d'éléments de rémunération supplémentaires concentrés autant que possible vers les salariés les plus modestes de l'entreprise.

Elle a notamment autorisé une modulation du niveau de la prime entre les salariés en fonction de certains critères, comme par exemple leur rémunération, leur niveau de qualification ou leur classification, ainsi que la quotité de temps de travail inscrite à leur contrat et leur durée de présence dans l'entreprise au cours de l'année 2018. Toutefois, aucun critère ne pouvait conduire à une allocation discriminatoire de la prime entre les salariés.

En vertu des dispositions de la loi du 24 décembre 2018, le montant de la prime, sa modulation et les salariés éligibles devaient faire l'objet d'un accord d'entreprise. L'accord pouvait être conclu selon les modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail (applicables aux accords d'intéressement).

Toutefois, afin d'encourager un versement rapide, la loi a ouvert la possibilité d'accorder la prime sur la seule base d'une décision unilatérale de l'employeur (DUE), à condition que ses modalités soient arrêtées au plus tard le 31 janvier 2019. Cette possibilité a été très largement utilisée pour les versements intervenus fin 2018. En cas de décision unilatérale, l'employeur devait en informer le comité social et économique (CSE), le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) ou la délégation unique du personnel (DUP), s'ils existent, et au plus tard le 31 mars. Si ces instances étaient mises en place postérieurement à la DUE mais avant le 31 mars, elles

devaient également être informées. En revanche, il n'y avait pas d'obligation légale pour l'employeur de déposer sa décision unilatérale auprès de la DIRECCTE.

La prime exceptionnelle a bénéficié à plus d'un salarié du privé sur quatre, c'est-à-dire à près de 4,8 millions de salariés, pour un montant total qui s'élève à environ 2,2 milliards d'euros.

Cette prime exceptionnelle a été accordée par 408 000 établissements, soit 20,1 % des établissements du secteur privé. La part des entreprises versant la prime augmente avec leur taille (59,1 % des plus de 2 000 salariés ont versé une prime, contre 14,3 % des moins de 10 salariés).

Sur les quatre mois de versement, le montant moyen de la prime est de 401 euros, mais 11 % des salariés concernés ont touché le maximum autorisé, soit 1 000 euros.

<https://www.acoss.fr/home/journalistes/communiques-de-presse/ListeCommuniquesPresse/mesures-durgence-economiques-et.html?origine=recherche>

Source : ACOSS, communiqué de presse du 3 mai 2019

Chapitre 2

ACTION DE L'ÉTAT

I. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DES ORDONNANCES

I.1. LES OBSERVATOIRES DU DIALOGUE SOCIAL

Afin d'encourager le dialogue social et la négociation collective dans les entreprises, tout particulièrement dans celles de moins de 50 salariés, le législateur a mis en place les observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation. Les ordonnances du 22 septembre et du 20 décembre 2017 et le décret du 28 novembre de la même année en ont défini les attributions, le fonctionnement et la composition tripartite. Les directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) en sont membres *via* leurs responsables des unités départementales qui y assurent le secrétariat, essentiel à leur animation.

«L'observatoire exerce les missions suivantes [L. 2234-6 du code du travail] :

- il établit un bilan annuel du dialogue social dans le département;
- il est saisi par les organisations syndicales ou professionnelles de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation;
- il apporte son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social.»

La détermination des organisations syndicales et professionnelles siégeant dans les observatoires et la désignation des membres les représentant se sont opérées au premier semestre de l'année 2018. 97 observatoires sont installés.

Sur un échantillon de 61 observatoires, on observe que la présidence est assurée, dans 40% des cas, par le collègue employeur.

Le règlement intérieur des observatoires détermine les règles de fonctionnement et la durée des mandats. Ainsi la désignation d'un vice-président est fréquente. Celui-ci appartient alors au collège distinct de celui du président. Leurs mandats initiaux, le plus souvent d'une durée d'un ou deux ans, doivent être, pour partie, renouvelés d'ici la fin 2019.

Les observatoires du dialogue social ne bénéficient pas de financements propres. En revanche, les crédits de la mission n° 2 relatives à la «participation aux politiques publiques» du fonds paritaire national instauré par les articles L. 2135-9 et suivants du code du travail peuvent être mobilisés pour le financement des observatoires (frais de réunion, de déplacement, de restauration, prise en charge des salaires, etc.). Les

organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs bénéficiaires des crédits devront justifier de leur utilisation conforme à cette mission d'intérêt général dans le rapport annuel qu'elles remettent à l'association de gestion du fonds paritaire (AGFPN).

Les DIRECCTE alimentent le débat au sein des observatoires en mettant notamment à leur disposition chaque année, au mois de mars ou avril, un bilan départemental des accords collectifs conclus dans le département.

La vitalité des observatoires résulte souvent des expériences locales de dialogue social. Leur dynamisme est donc inégal et il faut s'attendre à une montée en charge progressive de leur activité.

Zoom sur le Morbihan

Dans ce département l'observatoire a réalisé une conférence de presse le 28 mars 2019 dans les locaux de l'unité départementale (UD) du Morbihan de la DIRECCTE.

La présidente de l'observatoire y a valorisé les travaux réalisés par l'observatoire et ses projets.

Les premiers travaux ont permis de créer une trame de protocole d'accord préélectoral nécessaire à la mise en place du comité social et économique (CSE) (nouveaux représentants des salariés dans les entreprises). Ce protocole est discuté entre les employeurs et les syndicats avant les élections. Ainsi la création d'un outil pratique commun aux organisations de salariés et d'employeurs doit permettre l'usage d'un langage serein et d'une base aplanie de discussions.

La documentation finalisée est téléchargeable sur le site de la DIRECCTE et une information sera prochainement publiée sur le portail monentreprise.bzh.

Une adresse courriel spécifique à l'observatoire a été créée afin de recueillir les questions et témoignages des entreprises et des salariés sur le sujet de la négociation collective : bretag-ud56.observatoire@direccte.gouv.fr

Les prochains travaux viseront à analyser les accords d'entreprise recensés dans le département. L'objectif est ainsi de favoriser l'aboutissement d'accords sur des thématiques qui, pour diverses raisons, ne seraient pas suffisamment débattues en entreprise. Bien entendu, il ne s'agit en aucun cas de se substituer aux protagonistes directs, mais plutôt de faciliter l'appropriation de sujets de négociation qui doivent être mieux appréhendés, tels que :

- l'égalité femmes hommes,
- la prévoyance,
- les salariés seniors,
- la situation de handicap,
- le télétravail,
- l'articulation vie privée et vie professionnelle,
- la qualité de vie au travail.

I.2. LES ACTIONS DE L'ANACT

Dans le nouveau cadre législatif posé par les ordonnances du 22 septembre 2017, l'enjeu est de maintenir ou renforcer la prise en compte des questions de conditions de travail et de les articuler aux orientations stratégiques de l'entreprise. Dans cette période de transition, les parties prenantes du dialogue social ont besoin d'être

outillées et accompagnées. L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) cible trois leviers d'amélioration de l'efficacité du dialogue social : la qualité des relations sociales au sens large, la qualité de l'information et de la formation des parties prenantes, la qualité du processus de négociation d'accords. À ces différents niveaux, elle déploie des dispositifs d'accompagnement des entreprises, conçoit des outils et méthodes, soutient et valorise des démarches innovantes.

À titre d'exemple des actions menées, citons le parcours conjoint d'information et de formation élaboré par le réseau de l'ANACT et des associations régionales de l'amélioration des conditions de travail (ARACT) et l'institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles (INRS). Destiné aux directions et représentants du personnel d'entreprise de 11 à 49 salariés, il a pour objectif de les aider à faire vivre un dialogue social de qualité et à renforcer leurs compétences en matière de santé, sécurité et conditions de travail. La mise en œuvre de cette offre repose sur des partenariats territoriaux impliquant notamment les DIRECCTE. L'expérimentation est en cours dans trois régions et une centaine d'employeurs et de représentants du personnel se sont déjà engagés de cette façon dans une dynamique sociale renforcée.

1.3. LES FORMATIONS COMMUNES

Afin de professionnaliser les acteurs de la négociation collective, de faciliter la négociation au sein des entreprises et de développer la culture du dialogue social, l'article 33 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a mis en place le dispositif des formations communes au dialogue social, destiné aux salariés, aux employeurs et à leurs représentants. Ce dispositif a été précisé par le décret n° 2017-714 du 2 mai 2017 et renforcé par les ordonnances du 22 septembre 2017.

L'institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) a été placé au cœur de ce dispositif et a, en collaboration avec la direction générale du travail (DGT), élaboré le cahier des charges général des formations communes destiné aux organismes de formation qui souhaitent développer des modules en matière de dialogue social que l'INTEFP sera chargé de référencer.

Centrées sur une approche pratique ainsi que sur l'enseignement d'une pédagogie commune aux différents acteurs, les formations communes portent davantage sur les aspects sociaux et économiques et sur la négociation, en tant que technique et méthode, que sur les aspects juridiques. Le cahier des charges mentionne cependant, comme prérequis indispensable à la négociation collective, une maîtrise de l'environnement juridique par les différents acteurs pour garantir la conformité des accords.

L'année 2018 a davantage été celle de l'ingénierie des formations communes dont l'objectif est de développer une approche pragmatique des relations de travail. Cinq sessions de formations communes ont été organisées par l'INTEFP (deux au sein de la commission paritaire régionale interprofessionnelle [CPRI] Auvergne Rhône-Alpes, une au sein de l'observatoire départemental du dialogue social du Tarn-et-Garonne, une au sein de l'observatoire départemental du dialogue social du Rhône et une au sein de l'observatoire départemental du dialogue social de l'Ain) pour un total de 42 personnes formées. L'année 2019 devrait davantage être celle du déploiement des formations communes.

Poursuivant ce même objectif de développement et d'amélioration de la négociation collective et du dialogue social par, notamment, une professionnalisation de ses acteurs, des formations universitaires ont également été mises en place sur la période récente, comme le diplôme Droit et pratique du dialogue social à l'université de Montpellier ou le master Parcours dialogue social à l'université de Lorraine. Un diplôme d'université Dialogue social à destination des étudiants, de services de ressources humaines (RH), d'élus ou de militants syndicaux a également été mis en place par l'université de Lorraine.

1.4. LES ACTIONS DE COMMUNICATION

Plusieurs actions de communication ont été impulsées afin de faciliter l'appropriation des nouvelles dispositions introduites par les ordonnances par les acteurs concernés, et pour les premiers d'entre eux, les partenaires sociaux.

Une douzaine de fiches pratiques *Droit du travail* du site Internet travail.gouv.fr ont été publiées ou actualisées. Elles ont été complétées par l'édition d'un questions-réponses d'une centaine d'items sur le comité social et économique (CSE).

Six documents, consacrés à la mise en place du CSE au sein des entreprises, à la négociation des accords et aux thèmes et interlocuteurs du dialogue social ont été réalisés et diffusés par l'intermédiaire notamment des DIRECCTE et DIECCTE dans le cadre de publipostages ciblant les petites et moyennes entreprises (PME) et très petites entreprises (TPE). La DGT est intervenue par ailleurs dans une dizaine de colloques ou séminaires consacrés à ces questions.

2. LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

2.1. LE CONTEXTE DU CHANTIER DE LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

2.1.1. Une vitalité conventionnelle variable et souvent corrélée à la taille de la branche

Lors de la première réunion de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles (SCRBP) en octobre 2015, 687 conventions collectives étaient recensées (hors conventions collectives relevant du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation et du ministère de la Transition écologique et solidaire). Au début des travaux :

- 374 branches couvraient moins de 5 000 salariés,
- 82 branches se situaient entre 5 000 et 10 000 salariés,
- 39 branches entre 10 000 et 15 000 salariés,
- moins de 200 branches comptaient plus de 15 000 salariés.

Ces éléments chiffrés permettent d'illustrer la disparité des branches conventionnelles. Sur le plan de la vitalité, 35 % des 687 branches n'avaient pas déposé d'accord depuis dix ans. Si 97 % des branches de plus de 10 000 salariés avaient une activité conventionnelle régulière, 95 % des branches sans négociation depuis quinze ans avaient moins de 5 000 salariés. Sur les 100 premières branches restructurées, aucune ne dépassait d'ailleurs les 3 000 salariés.

L'identifiant de convention collective

L'identifiant de convention collective (IDCC) correspond au numéro d'enregistrement d'une convention collective. Ce numéro peut avoir une utilisation à des fins d'analyse économique ou statistique ou peut permettre une meilleure identification de la convention collective applicable, notamment dans les publications du *Journal officiel*. Il ne doit être confondu avec le numéro de brochure, attribué par la direction de l'information légale et administrative (DILA) lors de la publication des versions consolidées des conventions nationales étendues.

Il s'agit d'un numéro d'ordre d'un à quatre chiffres qui permet de repérer, sans équivoque ni confusion, une convention, chaque numéro étant spécifique à une seule convention.

Dans le cadre de la restructuration des branches, parallèlement à la procédure applicable en matière de fusion des branches professionnelles, la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles peut acter, dans certains cas très limités, une suppression d'IDCC pour certaines conventions dans la mesure où la vie conventionnelle est atone et/ou que la suppression de l'IDCC n'entraîne pas de vide conventionnel.

2.1.2. L'impulsion donnée par les lois du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

Afin de répondre aux enjeux de la restructuration, la loi du 5 mars 2014 a introduit l'article L. 2261-32 du code du travail. Celui-ci définit pour la toute première fois une liste de critères de ciblage des branches professionnelles et plusieurs outils à la disposition de l'administration destinés à accompagner les projets de restructuration.

Les quatre critères de ciblage retenus étaient les suivants :

- faiblesse des effectifs salariés;
- faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociations couverts;
- taille limitée et faiblesse du nombre des entreprises;
- branches où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs.

D'abord cumulatifs, ces critères ont été rendus alternatifs par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Sur cette base, la loi donne au ministre chargé du Travail la possibilité de :

- fusionner les champs de deux ou plusieurs conventions collectives qui présentent des conditions économiques analogues;

- refuser de prendre les arrêtés de représentativité des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs;
- refuser d'étendre la convention collective et ses annexes.

La loi du 5 mars 2014 a également prévu la mise en place d'une sous-commission de la restructuration des branches professionnelles (SCRBP). Il s'agit d'une émanation de la Commission nationale de la négociation collective et de la formation professionnelle (NNCEFP), aux réunions desquelles assistent les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs au niveau national multiprofessionnel (FNSEA, UDES, FESAC). Cette sous-commission rend un premier avis formel sur les projets de restructuration présentés par l'administration. Après un délai de douze mois (ramené à six par la loi du 17 août 2015), elle formule un second avis validant définitivement le projet de rapprochement de branches professionnelles permettant ainsi la publication d'un arrêté de fusion de champs professionnels.

2.2. LE CHANTIER ENGAGÉ EN 2016 DANS LE CADRE RÉFORMÉ PAR LA LOI DU 8 AOÛT 2016 ET L'ORDONNANCE N° 2017-I 385 DU 22 SEPTEMBRE 2017

2.2.1. Une procédure réformée dans un souci de simplification et de transparence

La loi 8 août 2016 est venue préciser et sécuriser le processus de restructuration des branches professionnelles. La nouvelle procédure (précisée par un décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016) présente des similitudes avec la procédure d'extension.

Désormais, à l'issue des étapes décrites ci-dessus, un avis d'insertion est publié au *Journal officiel* invitant les organisations et toute personne intéressée à faire connaître leurs observations. Dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours, le projet de fusion est soumis formellement à l'avis de la sous-commission.

À l'instar de la procédure d'extension, un arrêté de fusion est publié si l'avis émis par la sous-commission est favorable. À défaut, la sous-commission est à nouveau consultée si deux organisations professionnelles d'employeurs ou deux organisations syndicales de salariés proposent une autre branche de rattachement.

Le ministre chargé du Travail peut néanmoins procéder à la fusion des branches suite à ce deuxième avis. Le déploiement de cette nouvelle procédure a été conçu de manière progressive : pendant trois ans, le ministre chargé du Travail ne pouvait procéder à la fusion en cas d'opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la sous-commission. Ce délai a été ramené à deux ans par l'ordonnance n° 2017-I 385 du 22 septembre 2017 et a donc pris fin en août 2018.

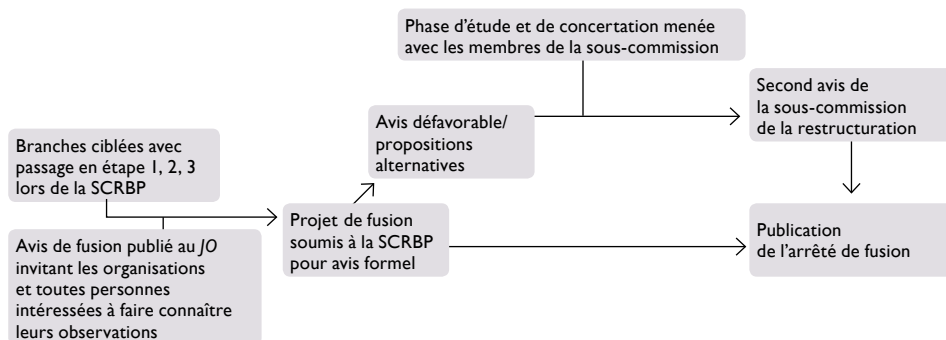


Schéma : examen des branches professionnelles par la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles.

2.2.2. Des critères de ciblage enrichis

La loi du 8 août 2016 et ses décrets d'application (codifiés aux articles L. 2261-32 et R. 2261-15 du code du travail) permettent à la SCRBP d'avoir un champ plus large en incluant deux nouveaux critères. Désormais, le ministre chargé du Travail peut, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, engager une procédure de fusion du champ d'application des conventions collectives d'une branche avec celui d'une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues :

- lorsque la branche est caractérisée par la faiblesse des effectifs salariés ;
- lorsque la branche a une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociations couverts ;
- lorsque le champ d'application géographique de la branche est uniquement régional ou local ;
- lorsque moins de 5 % des entreprises de la branche adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;
- en l'absence de mise en place ou de réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le décret n° 2016-1 540 du 15 novembre 2016 est venu préciser les critères énoncés par la loi, le ministre chargé du Travail engage en priorité et selon l'un des critères suivants, la fusion des branches :

- n'ayant pas négocié au cours des trois dernières années sur plusieurs thèmes relevant de la négociation obligatoire ;
- dont le champ d'application géographique est uniquement régional ou local ;
- dans lesquelles moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;
- dont la CPPNI ne s'est pas réunie au cours de l'année précédente ;
- comptant moins de 5 000 salariés.

Ce dernier critère a été élevé au rang législatif par l'ordonnance n° 2017-1 385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective afin de prendre en compte la réalité du paysage conventionnel. En effet, 95 % des branches

sans négociation depuis quinze ans ont moins de 5 000 salariés (205 à 215 branches) et 94 % des branches sans négociation depuis dix ans ont moins de 5 000 salariés (223 à 237 branches).

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a défini un critère supplémentaire pour encadrer le chantier de restructuration des branches : la capacité à assurer effectivement la plénitude de (ses) compétences en matière de formation professionnelle et d'apprentissage (L. 2261-32 du code du travail).

Par ces nouveaux critères, le législateur a entendu doter l'État, mais aussi les partenaires sociaux siégeant à la SCRBP, de moyens d'action renouvelés, adaptés au rôle que le législateur entend faire jouer à la négociation collective de branche.

2.2.3. Un cadre juridique précisé et sécurisé

Tout d'abord, afin d'articuler ce chantier avec la réforme de la représentativité, le législateur a précisé quelles organisations siègeraient à la table des négociations à l'issue d'une restructuration. Jusqu'à la détermination de la représentativité suivant l'accord ou l'arrêté de fusion (cette mesure s'effectue à l'issue d'un cycle de quatre ans depuis 2013), sont admises à négocier les organisations patronales d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans le champ d'au moins une branche pré-existant à la fusion ou au regroupement. Toutefois, le poids des organisations patronales et syndicales de salariés, pour apprécier la validité de l'accord ou de l'opposition à l'extension, est calculé sur le périmètre de la branche issue de la fusion ou du regroupement.

Par ailleurs, le législateur a répondu au souci de sécurisation des conséquences d'une fusion en s'inspirant des préconisations du rapport de monsieur Patrick Quinqueton. La loi laisse un délai de cinq ans aux partenaires sociaux pour que les stipulations conventionnelles, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, soient remplacées par des stipulations communes à compter de l'engagement de la fusion.

Juridiquement, l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles justifie que les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ne puissent être utilement invoquées pendant ce délai pour permettre aux partenaires sociaux de mener sereinement les négociations de convergence.

2.2.4. Une primauté de la négociation réaffirmée, dans le cadre d'échéances précisées

La restructuration du paysage conventionnel appartient, en premier lieu, aux partenaires sociaux. Ainsi, l'article 25 de la loi du 8 août 2016 prévoit que des négociations devront intervenir à deux niveaux :

- au niveau national interprofessionnel et multiprofessionnel où les partenaires sociaux engagent une négociation sur la méthode permettant d'atteindre d'ici à août 2019 l'objectif d'environ 200 branches professionnelles ;
- au niveau des organisations liées par une convention de branche qui engagent des négociations en vue d'opérer des rapprochements permettant d'atteindre ce même objectif.

Dans un nombre important de branches ou de secteurs, les réflexions et les négociations ont été engagées. La DGT est ainsi fortement sollicitée par de nombreuses organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs désireuses d'exposer leur démarche ou leurs interrogations.

2.3. LE BILAN DES TRAVAUX DE RESTRUCTURATION

Au 31 mars 2019, sur 687 branches du régime général (907 avec les branches agricoles), 203 branches ont fait l'objet d'une restructuration validée par la SCRBP*

Nombre de branches relevant du régime général restructurées (au 31 janvier 2019)	Date de validation par la sous-commission
99	15 septembre 2016
41	15 décembre 2016
6	17 février 2017
4	24 mars 2017
4	8 novembre 2017
2	1 ^{er} février 2018
22	12 avril 2018
4	3 juillet 2018
10	24 octobre 2018
11	18 décembre 2018

* La liste des branches ayant fait l'objet d'une restructuration validée par la SCRBP, placée en annexe, est consultable sur le site internet du ministère du Travail.

Sur les cent premières branches du régime général restructurées, aucune ne dépassait les 3000 salariés et, sur le total des 203 branches du secteur général restructurées, 142 étaient régionales. Sur ces dernières, 18 étaient, en outre, catégorielles.

En 2018, le chantier de la restructuration des branches est entré dans une nouvelle phase de restructuration de branches actives, principalement ciblées au titre de la faiblesse de leurs effectifs (branches de moins de 5000 salariés). La SCRBP s'est réunie à cinq reprises. Les travaux vont se poursuivre au sein de cette dernière en 2019 avec les discussions relatives à la restructuration de 60 branches de moins de 5000 salariés, dont la plupart ont entrepris des démarches actives d'identification d'une branche de rattachement.

Afin de respecter les échéances fixées par le législateur, deux niveaux dans la conduite des travaux liés à la restructuration des branches ont été mis en place. En amont de chaque SCRBP consacrée, chaque trimestre puis tous les deux mois en 2019, à la validation formelle des projets de restructuration, des groupes de travail sont désormais dédiés, entre les sessions de la SCRBP, à l'étude juridique et technique de ces projets. Cette organisation, plus souple et plus réactive, a fait gagner en efficacité le chantier de la restructuration afin d'atteindre, à l'horizon de l'été 2019, l'objectif fixé des 200 branches professionnelles.

En outre, des projets de rapprochements volontaires, ayant abouti à la signature d'un accord de regroupement de champs ou à l'adoption d'une nouvelle convention collective, ont conduit à la restructuration de 73 branches professionnelles du régime général en 2018.

Ainsi, au 31 janvier 2019, 276 branches du régime général ont été restructurées par accord ou par arrêté, portant le nombre de branches professionnelles à 411 (hors agriculture).

3. LA VIE DES ACCORDS CONCLUS : DU DÉPÔT À L'EXAMEN PAR LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS

3.1. LA PROCÉDURE : DU DÉPÔT À L'EXTENSION DE L'ACCORD

3.1.1 Le dépôt des textes d'entreprise

Le dépôt d'un accord collectif d'entreprise et d'établissement, de groupe et interentreprises (respectivement les articles L. 2232-6, L. 2232-11 et L. 2232-18 du code du travail) répond à certaines exigences prescrites par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Pour être valide, le texte déposé doit remplir les conditions déterminées aux articles L. 2232-12 à 14 du code du travail relatifs aux entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux.

Les conditions de validité ont évolué ces dernières années du fait notamment de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels qui a élargi le principe de l'accord majoritaire aux textes relatifs à la durée du travail, aux repos et aux congés à partir du 1^{er} janvier 2017 et de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective qui en a anticipé la généralisation à tout accord conclu après le 1^{er} mai 2018.

Ainsi, depuis le 1^{er} mai 2018, un accord doit être signé par l'employeur ou son représentant d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique (CSE) (ou du comité d'entreprise [CE] ou de la délégation unique du personnel [DUP] ou, à défaut, des délégués du personnel [DP]) jusqu'à la mise en place du CSE.

Si l'accord est signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages (mais moins de 50%), l'approbation des salariés à la majorité simple est nécessaire pour qu'il soit valide.

En outre, l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a introduit des dispositions permettant aux entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise de négocier et conclure des accords. La validité des accords conclus dans ces entreprises est appréciée au regard des conditions définies aux articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

3.1.2 Le dépôt et l'extension des textes de branche

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, font notamment l'objet d'un dépôt :

- les conventions ou accords de branche, professionnels ou interprofessionnels (D. 2231-3 du code du travail) ainsi que leurs avenants et annexes (D. 2231-2 du code du travail),
- les déclarations d'adhésion à toute convention ou accord (D. 2231-5, L. 2261-3 du code du travail) ou de dénonciation des conventions ou accords à durée indéterminée (D. 2231-5, L. 2261-9 du code du travail),
- les procès-verbaux (PV) de désaccord établis à la suite des négociations obligatoires et supplétives de branche sur les salaires et les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (article L. 2241-18 du code travail).

Les conventions de branche et les accords professionnels ou interprofessionnels sont déposés auprès des services centraux du ministère du Travail (article D. 2231-3 du code du travail), plus précisément à la DGT, tandis que ceux relevant des professions agricoles sont déposés auprès du service départemental de la DIRECCTE.

Pour être valide, le texte doit être signé par des organisations salariales représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages valablement exprimés en faveur de ces organisations aux dernières élections professionnelles prévues au 3° de l'article L. 2122-5 du code du travail ou, dans le cas d'un champ d'application professionnel relevant de professions agricoles, aux élections des chambres départementales agricoles visées à l'article L. 2122-6 du code du travail. En outre, ils ne doivent avoir fait l'objet d'aucune opposition majoritaire (article L. 2232-6 du code du travail).

Ce droit d'opposition s'exerce dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification par la partie la plus diligente (article L. 2231-5 du code du travail) de la conclusion de la convention de branche ou accord professionnel (article L. 2232-6 du code du travail) ou interprofessionnel (article L. 2232-2 du code du travail), ainsi que leurs avenants et annexes, à l'ensemble des organisations représentatives, signataires ou non du texte. Ce délai permet à l'ensemble des partenaires sociaux de s'opposer, le cas échéant, à l'entrée en vigueur du texte. Aucun des textes et pièces associées communiqués avant l'expiration du délai d'opposition n'est recevable au dépôt.

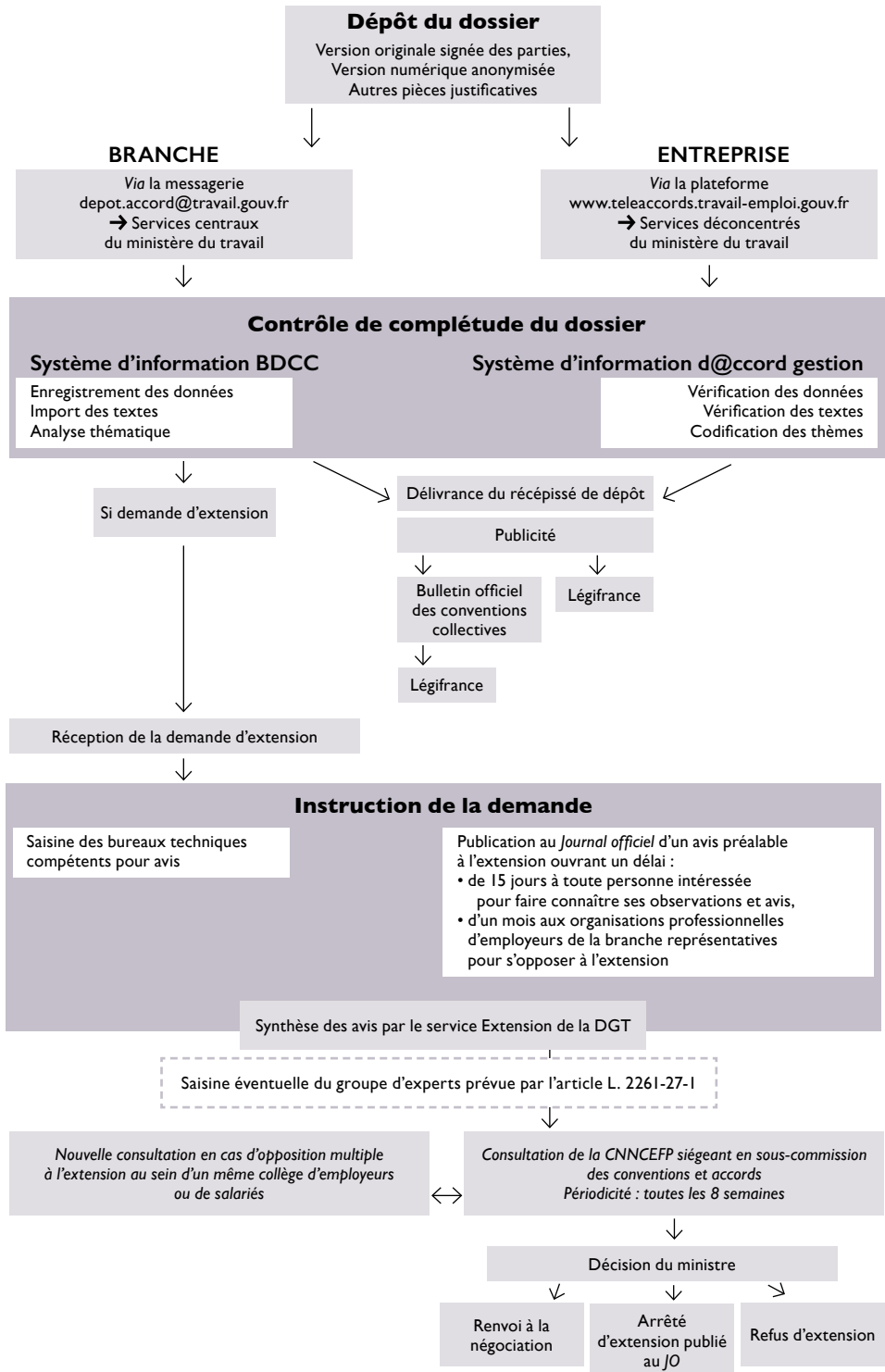
La procédure d'extension des textes de branche peut être engagée, soit à la demande de l'une des organisations d'employeurs ou de salariés représentatives dans le champ d'application considéré, soit à l'initiative du ministre aux termes de l'article L. 2261-24 du code du travail.

La demande d'extension peut être concomitante au dépôt du texte. La procédure d'extension n'est engagée qu'une fois le dépôt du texte constaté par la remise d'un récépissé de dépôt.

3.1.3 La procédure

Le dépôt et l'enregistrement des textes de branche et d'entreprise suivent des processus similaires tout en étant distincts cependant, en raison notamment des conditions réglementaires de dépôt auprès des services du ministère du travail et de la volumétrie des textes de branche et d'entreprise.

Les différentes étapes entre le dépôt d'un texte et, le cas échéant, sa demande d'extension pour les textes de branche (cf. *Bilan de la négociation collective en 2017, Partie 2, Chapitre 2 L'action de l'État*) sont synthétisées dans le schéma ci-après.



Le groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux de l'extension

L'ordonnance n° 2017-1 388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective a prévu la possibilité pour le ministre chargé du Travail de solliciter un groupe d'experts pour apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'un accord. Cette évolution de la procédure d'extension a notamment pour objet de prévenir l'atteinte excessive à la libre concurrence (motif de refus d'extension codifié à l'article L. 2261-25 du code du travail) et de veiller à la prise en compte des spécificités des petites entreprises.

Le groupe a été installé en mars 2018, à la suite de la nomination de ses cinq membres par arrêté en date du 1^{er} mars 2018.

Les premières réunions du groupe ont été consacrées à la définition des fondements de sa doctrine, qui s'appuiera le cas échéant, sur les travaux d'administrations ou d'institutions.

Le groupe d'experts peut désormais être saisi conformément aux articles L. 2261-27-1 et D. 2261-4-1 et suivants du code du travail par le ministre chargé du Travail, de sa propre initiative ou à la demande écrite et motivée d'une organisation d'employeurs ou de salariés représentative dans le champ de l'accord. Dans le second cas, l'organisation dispose d'un délai d'un mois à compter de la publication de l'avis d'extension au *Journal officiel* pour faire part au ministre chargé du Travail de sa demande. Après avoir été saisi, le groupe rend son avis dans un délai de deux mois ; à défaut, il est réputé ne pas avoir d'observations quant à l'extension de l'accord.

3.2. LES CARACTÉRISTIQUES MARQUANTES EN 2018

3.2.1. Un nombre de demandes d'extension en hausse

En 2018, 1 051 demandes d'extension ont été enregistrées par la DGT ce qui représente une hausse de 34% par rapport à l'année précédente (887 textes en 2017). Le seuil des 1 000 demandes n'avait pas été franchi depuis 2012.

Les demandes d'extension d'accords salariaux restent stables avec un total de 406 textes déposés en 2018. On observe en revanche une hausse significative du nombre de demandes d'extension concernant des accords abordant des thèmes autres que les salaires. En effet, les partenaires sociaux ont formulé une demande d'extension pour 645 textes en 2018 contre 481 en 2017.

Nombre de demandes d'extension par an

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Procédure accélérée	432	359	472	482	407	401	266	376	406	406
Procédure normale	644	636	598	579	441	498	543	524	481	645
Total	1 076	995	1 070	1 061	848	899	809	900	887	1 051

Cette augmentation du nombre d'accords collectifs portant sur des thématiques non salariales s'explique par les évolutions législatives et réglementaires de l'année 2017. En effet, les partenaires sociaux ont pris le temps de s'approprier les nouvelles

dispositions du code du travail avant de conclure leurs négociations. En conséquence, un effet de glissement s'est opéré. L'année 2017 a ainsi connu une diminution du nombre de demandes d'extension quand l'année 2018 a, elle, été marquée par une activité conventionnelle importante.

En 2018, la sous-commission des conventions et des accords (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 dix-sept fois dans le cadre de la procédure accélérée prévue pour l'examen des accords collectifs salariaux.

3.2.2 Les accords étendus sont majoritairement des accords non salariaux

Un total de 577 textes a fait l'objet d'une extension en 2018. On compte parmi ces derniers, 258 accords relatifs aux salaires et 319 accords portant sur d'autres thématiques. En comparaison, 765 textes avaient été étendus l'année précédente. 2018 enregistre donc une diminution du nombre d'extension de 24,5%.

Nombre de textes étendus par an selon la procédure d'extension

	Salaires	Autres	Total
2003	256	317	573
2004	315	435	750
2005	330	388	718
2006	413	443	856
2007	490	403	893
2008	499	405	904
2009	397	442	839
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

3.2.3. Un délai d'extension de 190 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 2018, le délai moyen nécessaire à l'examen d'une demande d'extension a été de 190 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 hausse

En 2018, le délai moyen d'instruction des textes suivant la procédure normale était de 201 jours, celui des textes suivant la procédure accélérée était de 179 jours. Toutes procédures confondues, le délai moyen d'instruction des demandes d'extension est passé de 122 à 190 jours, soit une augmentation 56 %.

Les ordonnances du 22 septembre 2017 et leurs décrets d'application ont considérablement modifié les dispositions du code du travail concernant la négociation des conventions et des accords collectifs. Ces changements ont eu un impact sur la procédure de contrôle de légalité en complexifiant l'analyse des textes. En effet, les services du ministère du travail ont dû s'approprier les nouvelles dispositions législatives afin d'assurer un examen de conformité cohérent. Par ailleurs, un certain nombre de textes ont posé des difficultés juridiques du fait des nouvelles dispositions prévues par les ordonnances du 22 septembre 2017. Les services du ministère du Travail ont donc fait le choix de la réflexion afin d'adapter le contrôle de légalité et de sécuriser juridiquement les accords conclus par les partenaires sociaux. Cette hausse du délai d'instruction des demandes d'extension est donc conjoncturelle et devrait être maîtrisée en 2019.

Délai moyen d'instruction (en jours) des demandes d'extension selon les thèmes des accords

Délai moyen d'extension	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Accords salaires	59	81	73	90	106	69	86	179
Autres accords	165	184	180	152	158	153	166	201
Global	107	130	122	116	138	107	122	190

3.3. LES OBSERVATIONS MARQUANTES DE LA SCCA EN 2018

3.3.1. Une gradation des observations au rôle bien défini

Les observations proposées à l'extension se structurent sur plusieurs niveaux : appel à l'attention, réserve et exclusion. En 2018, la SCCA a pleinement utilisé leur gradation et leur portée juridique.

Ces observations mettent en relief les deux aspects de la procédure d'extension : d'une part, l'incitation et l'accompagnement des branches par l'appel à l'attention, et, d'autre part, la sécurisation juridique par la réserve et l'exclusion. En 2018, 297 dossiers examinés par la SCCA (hors accords salaires) ont fait l'objet d'une ou de plusieurs observations.

3.3.1.1. Pédagogie et accompagnement : l'appel à l'attention

L'appel à l'attention permet au ministre chargé du Travail d'étendre l'accord en informant les partenaires sociaux de certaines ambiguïtés ou d'erreurs matérielles, certes secondaires, mais qui méritent d'être signalées.

Ce premier type d'observation garantit à la fois la précision du contrôle opéré au cours de la procédure par le ministre et illustre le rôle de l'État dans l'accompagnement du dialogue social de la branche.

En 2018, 189 textes ont fait l'objet d'un ou plusieurs appels à l'attention (108 en 2017). Ces observations ont été notifiées, dès la publication des arrêtés d'extension, à l'organisation qui a déposé le texte en l'invitant à informer l'ensemble des partenaires sociaux de la branche.

Les textes conventionnels qui continuent de prévoir que le dépôt s'effectue auprès des services déconcentrés font l'objet d'un classique appel à l'attention sur les dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail selon lesquelles les conventions de la branche et les accords professionnels sont déposés auprès des services centraux du ministère du Travail.

Par ailleurs, le ministère chargé du Travail appelle l'attention des partenaires sociaux lorsqu'une incohérence rédactionnelle est constatée au cœur même de l'accord collectif comme, par exemple, une erreur de renvoi (telle une erreur de renvoi), ou entre textes conclus dans le cadre d'une même convention collective. Ceci permet aux partenaires sociaux d'apporter les modifications rédactionnelles nécessaires dans le cadre de négociations ultérieures, dans l'objectif d'améliorer la lisibilité et l'intelligibilité de la norme conventionnelle.

3.3.1.2. Sécurisation juridique : la réserve et l'exclusion

Il existe deux types d'observations ayant une force contraignante d'un point de vue juridique et qui figurent dans l'arrêté d'extension : la réserve et l'exclusion.

La réserve

Dans cette hypothèse, certaines clauses conventionnelles sont incomplètes au regard des dispositions légales. Il est alors précisé dans l'arrêté d'extension que l'accord

collectif est étendu sous réserve de sa conformité à ces dispositions. En 2018, 178 textes ont fait l'objet d'une ou plusieurs réserves.

Depuis l'ordonnance n° 2017-1 388, le ministre chargé du Travail peut également étendre les clauses appelant des stipulations complémentaires en subordonnant leur entrée en vigueur à l'existence d'une convention d'entreprise prévoyant ces dispositions.

Une réserve est ainsi fréquemment formulée concernant les clauses de révision. En effet, nombreux sont les accords réservant l'engagement de la révision aux organisations signataires. Il est alors rappelé aux partenaires sociaux que l'article L. 2261-7 du code du travail prévoit, d'une part, que 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 mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord. Le texte est alors étendu sous réserve de l'application des dispositions dudit article.

À cette réserve, qui est régulièrement formulée, s'ajoute la réserve d'interprétation inspirée de la jurisprudence constitutionnelle par laquelle une clause conventionnelle est jugée conforme sous réserve qu'elle soit interprétée ou appliquée conformément aux textes applicables.

L'exclusion

Ce type d'observations trouve son fondement légal dans le code du travail et a pour objet d'exclure de l'extension des clauses d'un accord collectif du travail. L'exclusion est prononcée lorsque les clauses de l'accord sont illicites.

L'exclusion peut aussi être prononcée lorsque la clause conventionnelle ne répond pas à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré (article L. 2261-25 du code du travail) ou encore pour un motif d'intérêt général tel qu'affirmé par une décision du Conseil d'État du 21 novembre 2008 (CE, n° 300135, syndicat national des cabinets de recouvrement des créances et de renseignements commerciaux et autres).

L'ordonnance n° 2017-1388 précise quels motifs d'intérêt général peuvent notamment être invoqués par le ministre chargé du Travail pour refuser l'extension de certaines clauses. Il s'agit de l'atteinte excessive à la libre concurrence ou des objectifs de la politique de l'emploi.

Dans un tel cas, le ministre doit s'assurer que l'exclusion ne modifie pas l'économie de l'accord issue de la volonté des parties, comme le prévoit l'article L. 2261-25 du code du travail.

En 2018, 77 textes ont fait l'objet d'une ou plusieurs exclusions (74 en 2017). Elles portent sur tous les thèmes. Une exclusion régulièrement effectuée concerne toutefois la mention « *d'organisation syndicale de la branche représentative au plan national* », un niveau d'appréciation de la représentativité qui n'est pas prévu par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

3.3.2. L'articulation des conventions et accords

La loi n° 2016-1 088 du 8 août 2016 a fixé les thèmes dans lesquels l'accord d'entreprise détermine la règle et où la convention collective de branche n'a qu'un caractère subsidiaire. Par la suite, l'ordonnance n° 2017-1 385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective généralise le principe de la primauté de l'accord d'entreprise. L'articulation entre accords de branche et accords d'entreprise s'organise à présent autour de trois blocs définis par les articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail. Cette nouvelle architecture a entraîné fréquemment des réserves lors du contrôle de légalité des demandes d'extension.

Les domaines de compétence exclusive et de compétence partagée

L'article L. 2253-1 du code du travail couvre d'une part, des domaines de compétence exclusive de l'accord de branche parmi lesquels la mutualisation des fonds de financement de la formation professionnelle, la mutualisation des fonds de financement du paritarisme et d'autre part, des domaines dans lesquels peuvent intervenir concomitamment l'accord de branche et l'accord d'entreprise dont notamment les salaires minima hiérarchiques, les classifications, les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans cette seconde catégorie de domaines, les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Or, les partenaires sociaux intègrent régulièrement des stipulations interdisant aux accords d'entreprise de déroger à l'accord de branche dans ces domaines de compétence partagée ou affirmant son caractère impératif. Ces stipulations ont fait alors l'objet d'une réserve à l'extension.

De même, ont fait l'objet d'une réserve à l'extension, les stipulations des accords prévoyant que l'entreprise peut négocier des garanties au moins équivalentes dans les domaines de compétence exclusive de la branche.

Les domaines pouvant être verrouillés par la branche

L'article L. 2253-2 du code du travail énonce quatre matières que la branche peut rendre impératives :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels,
- 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.

Pour cela, un accord de branche doit être conclu et prévoir expressément ce que l'on nomme une « clause de verrouillage ». Dans ce cas, l'accord de branche prime mais l'accord d'entreprise peut intervenir sur ces thématiques en prévoyant des garanties au moins équivalentes. Aussi, lorsque les partenaires sociaux interdisent aux accords d'entreprise de déroger à l'accord de branche dans ces domaines, une réserve à l'extension a été formulée.

Il a également été rappelé aux partenaires sociaux que la primauté des stipulations de l'accord de branche ne s'applique qu'aux accords d'entreprise conclus postérieurement à l'entrée en vigueur de la clause de verrouillage.

Les domaines où l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche

L'article L. 2253-3 du code du travail dispose que dans toutes les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche.

Aussi, ont été exclues de l'extension les stipulations des conventions et accords de branche interdisant à l'accord d'entreprise de déroger dans ces domaines. Ces exclusions ont concerné les congés payés, les astreintes, les indemnités et la durée de préavis en cas de rupture du contrat de travail.

3.3.3. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Créée par l'article 24 de la loi n 2016-1 088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnel, codifié à l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est l'instance de négociation de la branche.

Elle représente également la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi et établit un rapport annuel d'activité. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif et exercer les missions de l'observatoire paritaire.

Elle doit être réunie au moins trois fois par an en vue des négociations obligatoires de branche et définir son calendrier de négociations.

En 2018, 140 textes relatifs à la mise en place de la CPPNI ou en rapport avec celle-ci ont été déposés.

La composition de la CPPNI

L'article L. 2261-19 du code du travail prévoit que *«pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus au sein de la commission paritaire mentionnée à l'article L. 2232-9 du code du travail»* et que *«cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré»*.

Or, certains accords sont ambigus sur la composition de la CPPNI en prévoyant notamment qu'elle est composée des *«représentants des organisations d'employeurs»* ou des *«représentants des organisations patronales»*, sans préciser que ces organisations doivent être représentatives.

Ces accords ont été étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

D'autres accords prévoient que la CPPNI est composée des représentants *«de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche»* ou la cite

nommément. Il a alors été rappelé que si l'organisation en cause est aujourd'hui la seule organisation d'employeurs représentative de la branche, cette situation peut être amenée à changer au prochain cycle électoral et nécessiter 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 organisation(s) syndicale(s) de salariés et organisation(s) d'employeur(s) représentative(s) dans le champ d'application considéré.

Sur le fondement de ces dispositions, ont été exclues de l'extension les stipulations réservant la désignation des représentants de la CPPNI aux organisations signataires de la convention ou prévoyant que les organisations représentatives non-signataires ne pourront y assister qu'avec voix consultative.

Enfin, la CPPNI n'étant composée que de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans la branche, ont été exclues de l'extension les stipulations prévoyant la participation à ses réunions d'organisations non représentatives.

La protection des membres de la CPPNI

L'article L. 2232-8 du code du travail prévoit que *«Les conventions de branche et les accords professionnels comportent, en faveur des salariés d'entreprises participant aux négociations, de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'ils instituent, des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement»*. Or, certains accords ne prévoient pas ou seulement une partie des garanties établies par l'article L. 2232-8 du code du travail. Ces accords ont été étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail.

Un certain nombre d'accords réserve le bénéfice de ces garanties aux seuls salariés désignés et mandatés par les organisations syndicales de salariés. Or, en application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec), ces garanties doivent également s'appliquer aux représentants des organisations d'employeurs salariés d'entreprise. Ces accords ont été étendus sous réserve du respect de ce principe.

D'autres accords limitent l'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement aux seuls délégués syndicaux. Ces accords ont été étendus sous réserve que le terme *«délégué syndical»* soit entendu comme s'appliquant à l'ensemble des salariés participant aux négociations de branche.

Ont également été exclues de l'extension les stipulations qui limitent l'indemnisation des frais de déplacement en fonction de la résidence géographique des participants aux négociations.

Enfin, certains accords excluent du bénéfice de la protection spéciale en cas de licenciement prévue à l'article L. 2411-3 du code du travail, le salarié membre du groupe de travail, sauf s'il a également été désigné par son organisation syndicale pour siéger au sein de la CPPNI. Ces stipulations ont été exclues de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2251-1 et L. 2234-3 du code du travail. Il résulte, en effet, des dispositions des articles L. 2251-1 et L. 2234-3 du code du travail,

telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc. 1^{er} février 2017, n° 15-24.310) et le Conseil d'État (CE, 4 mai 2016, n° 380954), que le législateur a entendu accorder aux salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif, la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail pour les délégués syndicaux en cas de licenciement. Dès lors, les membres de commissions paritaires professionnelles mises en place par accord, bénéficient du statut protecteur attaché aux salariés disposant de mandats représentatifs.

Les missions de la CPPNI

Les réserves émises sur les stipulations conventionnelles relatives aux missions confiées à la CPPNI, prévue par l'article L. 2232-9 du code du travail, concernent essentiellement l'établissement du rapport annuel d'activité et, à cette fin, la transmission d'accords d'entreprise spécifiques à la CPPNI.

En effet, certains accords n'ont prévu que la transmission des accords d'entreprise relatifs à la durée du travail. Or, l'article L. 2232-9 du code du travail dispose à propos de la CPPNI qu'*«elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées»*.

Aux fins d'établissement de ce rapport, il prévoit également la transmission à cette commission des conventions et accords conclus dans le cadre des titres et chapitres susmentionnés. Les renvois mentionnés à l'article précité 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).

Ces accords ont donc été étendus sous réserve du respect de ces dispositions.

3.3.4. L'égalité professionnelle

120 observations ont porté cette année sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Une grande majorité d'entre elles ont concerné, comme les années précédentes, les accords relatifs aux salaires et ceux relatifs aux classifications, et, dans une moindre mesure, les accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes proprement dite.

Les accords relatifs à l'égalité professionnelle

À défaut de l'accord prévu par l'article L. 2241-5 du code du travail sur l'égalité professionnelle, les branches doivent, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-11 du code du travail, négocier tous les trois 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. À cette fin, elles doivent, conformément aux dispositions de l'article D. 2241-2 institué par le décret n° 2017-1 703 du 15 décembre 2017 portant application des dispositions des articles 6 et 7 de l'ordonnance n° 2017-1 385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation

collective, établir un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et des conditions de travail et d'emploi ainsi qu'un diagnostic des écarts éventuels de rémunération.

Dès lors, une réserve a été formulée à l'encontre des accords qui se contentent de rappeler le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes posé par la loi, ou prévoient un diagnostic sans mesures suffisantes pour réduire les écarts de rémunération, ou prévoient encore 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.

Les accords relatifs aux salaires

Quand une branche ne dispose pas de texte conventionnel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou, si le texte conclu se contente de rappeler le principe posé par la loi, prévoit un diagnostic sans mesures suffisantes de réduction des écarts de rémunération ou prévoit de telles mesures mais sans diagnostic suffisant, il a été rappelé aux partenaires sociaux qu'à défaut de l'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans la branche, ils devaient se réunir, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Les accords relatifs aux classifications

Les obligations légales issues de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 2) dans le cadre de la négociation en matière de classifications visant l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois sont réaffirmées par l'ordonnance n° 2017-1 385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail dont les dispositions supplétives s'appliquent en l'absence d'un accord de méthode tel que défini à l'article L. 2241-5 du code du travail.

Ainsi, l'application combinée des articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail pose l'obligation pour les partenaires sociaux, au niveau de la branche, de négocier pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires et quinquennales sur les classifications.

Dès lors, lorsque les accords portant sur les classifications ont été conclus dans des branches qui ne disposent pas d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou que ces accords comme ceux relatifs à l'égalité professionnelle se contentent de rappeler le principe posé par la loi, prévoient un diagnostic sans mesures suffisantes de réduction des écarts de rémunération, ou, à l'inverse, de telles mesures mais sans diagnostic suffisant, ils ont été étendus sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires ou les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération, la branche devra faire de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.

Par ailleurs, les accords des branches disposant bien d'un accord relatif à l'égalité professionnelle mais ne prenant pas en compte des exigences visant la mixité des emplois ont été étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-15 du code du travail. En effet, conformément à l'alinéa 4 de l'article L. 2241-15, les partenaires sociaux doivent analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

3.3.5. Le travail de nuit

La mise en place du travail de nuit, au sens de l'article L. 3122-5 du code du travail, est subordonnée à la conclusion préalable d'un accord collectif. Cet accord doit prévoir les dispositions mentionnées à l'article L. 3122-15 du code du travail : les justifications du recours au travail de nuit, l'organisation des temps de pause, une contrepartie sous forme de repos compensateur, des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, des mesures permettant d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation.

Certains accords ne comportent pas, en tout ou partie, ces dispositions de telle sorte qu'en l'état, le dispositif ne permet pas de recourir à des travailleurs de nuit. Ils ont ainsi été étendus sous réserve de la conclusion d'une convention ou d'un accord d'entreprise conforme aux dispositions des articles L. 3122-1 et L. 3122-15 du code du travail.

Par ailleurs, certains accords, qui prévoient la possibilité de déroger à la durée maximale quotidienne des travailleurs de nuit conformément aux articles L. 3122-6 et L. 3122-17 du code du travail, n'attribuent pas de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale quotidienne, conformément aux dispositions de l'article R. 3122-3 du code du travail. Ces accords ont été étendus sous réserve du respect des dispositions précitées.

Enfin, il a été rappelé que si le travail exceptionnel de nuit, c'est-à-dire sans recours à des travailleurs de nuit, n'est pas subordonné à la conclusion préalable d'un accord collectif, il doit, en application de l'article L. 3122-1 du code du travail, respecter les dispositions d'ordre public. Il doit donc être exceptionnel, prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

3.3.6. La jurisprudence du Conseil d'État en 2018 relative à la procédure d'extension

Le refus d'extension en l'absence de saisine de la Commission nationale de la négociation collective

Dans une décision du 18 juillet 2018 (n° 389395), le Conseil d'État a énoncé qu'il résulte des dispositions des articles L. 2261-24, D. 2261-3 et R. 2261-8 du code du travail « *que le ministre chargé du Travail ne peut, expressément ou tacitement, régulièrement refuser d'étendre une convention de branche ou un accord professionnel ou*

interprofessionnel, qu'après avoir saisi de cette question la Commission nationale de la négociation collective».

En l'espèce, les organisations syndicales de salariés requérantes demandaient l'annulation des décisions implicites par lesquelles le ministre chargé du Travail avait, par son silence gardé plus de six mois après la publication des avis d'extension, refuser de procéder à l'extension de différents accords.

Le Conseil d'État a notamment rappelé qu'aux termes de l'article L. 2261-24 du code du travail, *«la procédure d'extension d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel est engagée à la demande d'une des organisations d'employeurs ou de salariés représentatives mentionnées à l'article L. 2261-19 ou à l'initiative du ministre chargé du Travail, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective. Saisi de cette demande, le ministre chargé du Travail engage sans délai la procédure d'extension».*

La CNNC n'ayant pas été saisie, il a annulé les décisions implicites de refus d'extension et enjoint au ministre du Travail de saisir la CNNC de l'extension ou de l'absence d'extension des textes concernés dans un délai de quatre mois à compter de la notification de la présente décision.

L'extension d'accords créant une nouvelle catégorie de contrats de travail sans habilitation législative

Par une décision du 28 novembre 2018 (n° 379677), le Conseil d'État a estimé que *«si par ces dispositions [article 56 de la loi du 17 août 2015; articles L. 1251-58-1 à L. 1251-58-8 du code du travail tels qu'introduits par l'article 116, 1 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel], le législateur a entendu éviter que puissent être remis en cause, faute de base légale, les contrats conclus sur le fondement de l'accord du 10 juillet 2013 entre la date d'entrée en vigueur de l'arrêté attaqué procédant à son extension et celle de la loi du 17 août 2015 [...], il n'en résulte pas que le moyen tiré de ce que le ministre chargé du Travail ne pouvait légalement étendre un accord créant une nouvelle catégorie de contrat de travail à durée indéterminée (CDI), sans habilitation législative à cet effet, et excluant l'application de dispositions d'ordre public du code du travail relatives au travail intérimaire ne puisse plus être utilement soulevé devant le juge de l'excès de pouvoir».*

En l'espèce, le Conseil d'État avait sursis à statuer jusqu'à ce que le juge judiciaire se soit prononcé sur la compétence des parties à l'accord collectif à prévoir la conclusion d'un CDI en vue de l'exécution de missions de travail temporaire.

Tirant les conséquences de l'annulation sans renvoi du jugement du tribunal par la Cour de cassation, au titre de l'incompétence des partenaires sociaux, et après avoir rappelé *«[qu']aux termes de l'article L. 2261-15 du code du travail [...] la légalité d'un arrêté ministériel prononçant l'extension d'un accord collectif de travail est nécessairement subordonnée à la validité de l'accord en cause, le Conseil d'État estime que le moyen tiré de l'absence d'habilitation législative des partenaires sociaux est suffisant pour entraîner l'annulation de l'arrêté d'extension de l'accord en cause».*

S'agissant des effets de l'annulation de l'arrêté, le Conseil d'État considère qu'en égard à la présomption de conformité prévue par l'article 56 de la loi du 17 août 2015 des contrats à durée indéterminée (CDI) intérimaires conclus entre l'entrée en vigueur

de l'arrêté attaqué et celle de la loi précitée et la remise en cause des CDI intérimaires conclus après à la loi du 17 août 2015 uniquement par rapport aux dispositions ultérieures du code du travail, l'annulation de l'arrêté n'emporte pas de conséquences manifestement excessives de nature à justifier sa limitation dans le temps.

En revanche, emporte de telles conséquences la disparition rétroactive de l'extension des stipulations de l'accord visant à financer, par le fonds de sécurisation des parcours des intérimaires alimenté par des cotisations assises sur les salaires, des actions de formation au profit des salariés intérimaires, de telle sorte que les effets produits par ces stipulations étendues antérieurement à l'annulation de l'arrêté attaqué doivent être réputés définitifs, sous réserve des actions contentieuses engagées à la date de la présente décision contre les actes pris sur ce fondement.

La couverture conventionnelle en outre-mer

La couverture conventionnelle ultramarine varie fortement d'un territoire à l'autre. En effet, elle est le fruit des évolutions législatives et statutaires concernant les départements et les collectivités d'outre-mer. C'est ainsi que la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane et La Réunion sont couvertes par les deux tiers des conventions collectives nationales. En revanche, un nombre limité de conventions collectives nationales s'appliquent sur le département de Mayotte.

Les réformes législatives récentes devraient permettre de remédier à cela en améliorant la couverture conventionnelle des territoires d'outre-mer visés à l'article L. 2222-1 du code du travail. Elles offrent également la possibilité pour les partenaires sociaux de conclure des accords prévoyant des dispositions spécifiques pour ces territoires.

L'article 26 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a inversé le principe posé par la loi n° 94-638 du 25 juillet 1994 tendant à favoriser l'emploi, l'insertion et les activités économiques dans les départements d'outre-mer, Saint-Pierre-et-Miquelon et Mayotte (dite loi Perben). Cette loi prévoyait que pour qu'un texte s'applique à l'outre-mer, le champ d'application de la convention ou de l'accord collectif devait le prévoir expressément.

À présent, lorsqu'une convention ou un accord collectif prévoit une application nationale, cette convention ou cet accord s'applique, à l'issue d'un délai de six mois, à la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, La Réunion, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Des modalités d'adaptation aux situations locales existent. L'article L. 2622-2 du code du travail dispose par exemple que les partenaires sociaux peuvent prévoir par accord collectif des dispositions spécifiques aux départements et collectivités d'outre-mer. De même, lorsqu'une convention ou un accord collectif exclut une application aux territoires ultramarins, des accords collectifs dont le champ d'application est limité à ces collectivités peuvent être conclus en reprenant, le cas échéant, les dispositions de l'accord applicable à la métropole.

Dans le cadre de la loi n° 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer (dite loi EROM), le ministère du travail a rédigé un rapport effectuant l'état des lieux du dialogue social en outre-mer.

4. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES EN 2018

L'État participe au développement de la négociation collective. Ainsi, l'administration a, cette année encore, joué un rôle d'impulsion et d'intermédiation des négociations, principalement au travers de l'action des présidents de commission mixte paritaire (CMP).

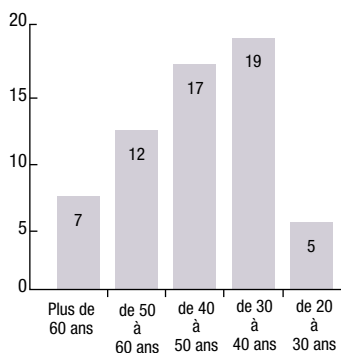
4.1 LE RÔLE D'INTERMÉDIATION DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

Le ministère chargé du Travail contribue à l'engagement et à l'avancement des négociations professionnelles en assumant, à la demande des partenaires sociaux ou quand il le juge nécessaire, le rôle d'intermédiation, avec la constitution de CMP.

Le réseau des présidents de commissions mixtes paritaires (PCM)

La direction générale du travail fait appel à de nombreux agents de l'administration pour agir en tant que président de CMP. Ces fonctionnaires sont nommés par le directeur général du travail, pour une mission principale, le rôle d'intermédiation et pour une durée non définie. 60 présidents sont ainsi en fonction actuellement. Onze d'entre eux président au moins deux commissions.

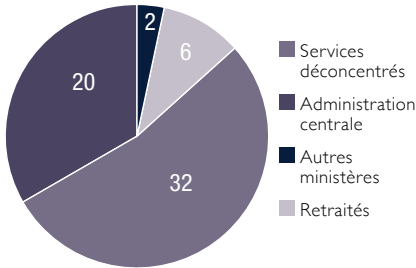
Le profil des présidents



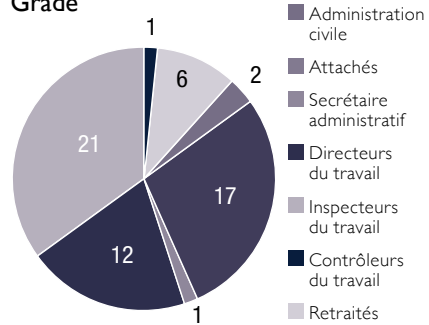
Avec 33 présidents et 27 présidentes, plus de la moitié sont des hommes (55%). Les présidents sont âgés pour un tiers entre 30 et 40 ans. Cinq ont entre 20 et 30 ans et sept plus de 60 ans.

Un tiers provient de l'administration centrale et 56% sont issus du corps de l'inspection du travail.

Administration de référence



Grade



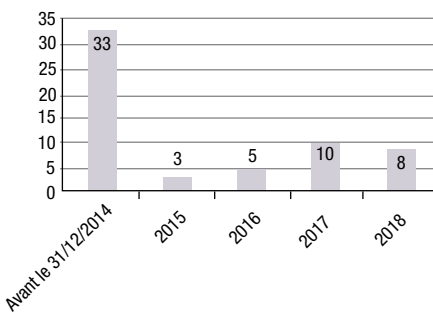
Leur pérennité dans cette fonction

33 présidents ont accepté cette fonction avant 2015. Cependant, 21 d'entre eux ont changé au moins une fois de CMP depuis. Les PCM issus de l'administration centrale restent beaucoup moins longtemps en moyenne dans le réseau que les PCM des services déconcentrés.

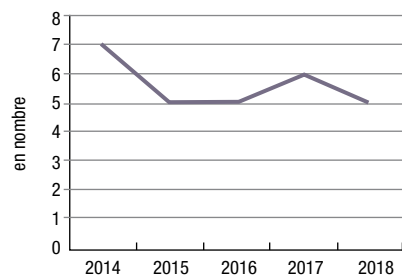
Onze présidents s'occupent d'au moins une CMP supplémentaire depuis 2015 dont six de trois commissions au minimum. Ces agents sont le plus souvent ceux de la section « négociation et conflits ». En outre, ces derniers sont amenés à remplacer parfois, les titulaires qui ne peuvent assurer leur présidence.

Grâce à ce travail commun entre administration et partenaires sociaux, 28 commissions ont pu revenir en commissions simples depuis 2015.

Ancienneté dans la fonction



Retour en paritaire simple



Retour d'expérience d'une présidente de CMP

Dominique GUYOT, présidente de la branche de la production cinématographique

Présidente de commission mixte paritaire depuis 1996, j'ai été amenée à suivre plusieurs branches : le *négoce de l'ameublement*, les *éditions phonographiques*, la *production cinématographique*.

Chacune dispose de ses propres caractéristiques : économie du secteur, partenaires sociaux, relations sociales, enjeux...

Les branches du *spectacle* sont plus particulières encore. Ma nomination à la présidence de ces commissions s'est faite sur des lettres de missions émanant à la fois du ministre de la Culture et du ministre du Travail.

La branche de la *production cinématographique* est une des branches relevant des activités du spectacle, très structurée, avec des relations à la puissance publique créées, économiquement et réglementairement, en particulier à travers les activités du centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), représentées dans la CMP. Elle dispose d'une identité forte : il s'agit d'une branche du spectacle mais qui concerne aussi une activité à caractère industriel (l'industrie du cinéma). Cette activité industrielle revêt également un caractère atypique car elle concerne la production de produits uniques, à savoir des films.

Une économie particulière également, celle de « l'exception culturelle française », une fonction assimilée à de la recherche et développement, générant des productions avec des débouchés commerciaux insécurisés et des financements fragiles. Une dispersion forte des entreprises, très peu de « majors », beaucoup d'entreprises indépendantes et des organisations professionnelles structurées par ces différentes catégories d'entreprises.

Au cœur de ce particularisme se situe l'intermittence des professions du spectacle qui constituent l'essentiel des effectifs de la branche, entre techniciens et acteurs. Les permanents représentent un volume marginal.

Identité forte donc, mais également problématiques communes avec d'autres branches du spectacle enregistrées, de par la mobilité professionnelle interbranche des techniciens et acteurs : les branches du spectacle sont très perméables, le statut d'intermittent ne rattachant pas par nature le salarié à une entreprise ou à une branche mais à un métier. Ainsi, certains syndicats de techniciens du cinéma représentent les mêmes techniciens, aussi bien dans la branche de la *production cinématographique* que dans celle de la *production audiovisuelle*. Il en va de même pour certaines organisations professionnelles.

Cette logique amène à ce qu'une part de la négociation normalement dévolue à la branche se traite par des accords « interbranches » constituant ainsi une forme de mutualisation des relations sociales : formation professionnelle, protection sociale, emploi...

Pour parfaire le paysage, les « corporations » (associations des monteurs, des costumiers, du son...) entrent régulièrement dans le jeu de la négociation par des interventions externes : courriers, manifestations, en faisant valoir des revendications propres portées par les organisations syndicales siégeant au sein de la CMP.

Les enjeux de ce dialogue social complexe sont nombreux :

- l'intermittence : sujet régulièrement porté par les partenaires sociaux dans le cadre des négociations sur l'assurance chômage, relayé par l'État dans une volonté à la fois de contenir les coûts de ce régime social et de réguler, par la négociation au sein des branches, le recours à cette forme d'emploi. Il s'agit d'un non sujet pour les partenaires sociaux de la branche qui jugent le recours aux contrats à durée déterminée

- (CDD) d'usage pleinement justifié par l'économie même de la production d'un film, prototype nécessitant des métiers spécifiques sur des durées courtes;
- des droits sociaux devant s'adapter à des économies de films parfois extrêmes : des films à moins d'un million d'euros et des grandes productions à plusieurs millions d'euros tout en respectant le principe « à travail égal, salaire égal ». Une annexe signée mais toujours source de contestation établit une forme de rémunération spécifique pour les films dits « à économie fragile », basée sur une partie d'intéressement aux entrées. Cet accord à durée limitée oblige à une renégociation sur cette modalité considérée comme vitale par les producteurs mais remise en cause dans son principe même par certaines organisations syndicales;
 - des permanents peu nombreux, peu représentés par les organisations syndicales, et exclus jusqu'à peu de la couverture conventionnelle;
 - et évidemment aujourd'hui les grandes réformes de la négociation collective et du rôle des branches – fusion des branches, CPPNI, blocs de négociations, représentativité – qui bouleversent les rapports de force et les stratégies de négociation, modifient les alliances, introduisent de nouveaux sujets de négociation dans un contexte de contestation par les partenaires sociaux de la politique de l'État en la matière.

Dans un tel cadre, le président de commission mixte a un rôle essentiel.

On lui attribue généralement des fonctions de facilitateur. Je nommerais plutôt la fonction d'organisateur de la négociation au niveau de la branche qui oblige à une posture active : amener les partenaires sociaux à définir des priorités, donner des méthodes et un calendrier de négociations, rappeler les « obligations » de négociation et les inscrire dans les travaux de la CMP afin que la branche soit au rendez-vous de l'agenda social.

Un rôle également d'animateur de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) : il s'agit de présenter et d'expliquer les évolutions législatives aux partenaires sociaux ainsi que de les convaincre de s'en saisir afin notamment qu'ils puissent disposer des bons outils pour négocier (le rapport de branche en premier lieu). Il s'agit également d'être le relais de questionnements ou d'interpellations des partenaires sociaux auprès de l'administration (CNC ou DGT).

Un travail en dehors des réunions de la CPPNI est aussi nécessaire afin de comprendre les enjeux, d'identifier les blocages, de mesurer les risques de rupture du dialogue social et de trouver les bonnes réponses. Il s'agit par exemple de reporter tel sujet pas assez mûré, de renvoyer à un groupe de travail où le jeu de rôle est moins présent, de proposer une mise à signature ou au contraire un procès-verbal de désaccord afin de mettre chacun devant ses responsabilités...

Ainsi, à côté des stratégies des différentes parties prenantes à la négociation, le PCM développe sa propre stratégie afin d'arriver à l'objectif final, qui est la production de la norme conventionnelle pour l'ensemble des salariés de la branche.

Ceci fait du « métier » de président de commission mixte un « métier » passionnant et particulièrement enrichissant. En effet, le champ de la négociation collective est très large et, à travers les différentes commissions mixtes que j'ai présidées, j'ai découvert, au-delà des thèmes classiques de négociation relevant du droit du travail, l'importance de nombreux autres domaines comme la protection sociale, la formation professionnelle, les enjeux des mutations technologiques d'usage (la numérisation de la musique ou du cinéma - la montée en charge des plateformes de diffusion...) et leurs répercussions économiques, les droits de propriété intellectuelle attachés au contrat de travail ou les formes de rémunération atypiques (salaire à la minute enregistrée

et effectivement utilisée) défendues notamment par les organisations syndicales de salariés au nom de leur professionnalisme en la matière...

Ce sont aussi des compétences qui sont acquises dans la pratique de cette fonction : évidemment organiser et conduire une réunion, connaître le cadre réglementaire et la technique de la négociation collective, mais aussi, savoir être neutre sans être inactif, développer sa capacité d'écoute, savoir maintenir un cadre serein de négociation et imposer une discipline, encadrer les débats pour qu'ils soient productifs en laissant le jeu de la négociation se faire, c'est-à-dire, apprécier quand la parole est utile et quand elle ne l'est plus... Ce sont autant de compétences qui sont réinvesties dans mon travail du quotidien : prévention et médiation de conflit, animation des partenaires sociaux locaux dans les différents champs travail et emploi, utilisation du dialogue social pour intervenir sur des problématiques particulières (traitement du recours aux prestations de service internationales – [PSI] en agriculture, démarche tendant à développer la qualité de vie au travail – [QVT] au sein de la logistique par exemple).

La fonction de PCM est donc essentielle, pour la négociation collective mais également pour soi-même.

4.2 L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

En 2018, 80 branches professionnelles ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre du Travail.

Les secteurs des services (44 branches) et du commerce (36 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel, quant à lui, n'apparaît que pour une seule branche.

Le nombre toujours élevé de CMP et de réunions a nécessité la nomination, en 2018, de 23 présidents de commissions mixtes dont deux pour de nouvelles branches.

Ainsi, en 2018, deux nouvelles demandes de CMP par les partenaires sociaux (principalement les syndicats de salariés) ont été satisfaites :

- *Commerce de détail non alimentaire,*
- *Distribution des papiers-cartons – commerce de gros.*

Ces demandes témoignent de la volonté de certaines organisations de négocier et de l'importance que les partenaires sociaux continuent d'accorder au rôle de la commission mixte paritaire.

Enfin, en 2018, cinq branches où les négociations se déroulaient en CMP sont retournées en paritaire simple :

- *mareyage* (février 2018),
- *commerce détail papeterie* (avril 2018),
- *immobilier* (octobre 2018),
- *tourisme social et familial* (novembre 2018),
- *gardiens concierges* (novembre 2018).

4.3 LES NÉGOCIATIONS SPÉCIFIQUES : LES ACCORDS DE MÉTHODE CONCERNANT LES RAPPROCHEMENTS DE BRANCHES

Dans le cadre du chantier de restructuration des branches, les partenaires sociaux des branches sont encouragés à trouver par eux-mêmes des accords de rapprochement avec d'autres branches lorsque leur champ d'application et leur secteur d'activité le permettent (même si, depuis la loi du 8 août 2016, il est désormais possible pour le ministre du Travail d'engager une procédure de fusion du champ d'application d'une branche avec celui d'une autre branche).

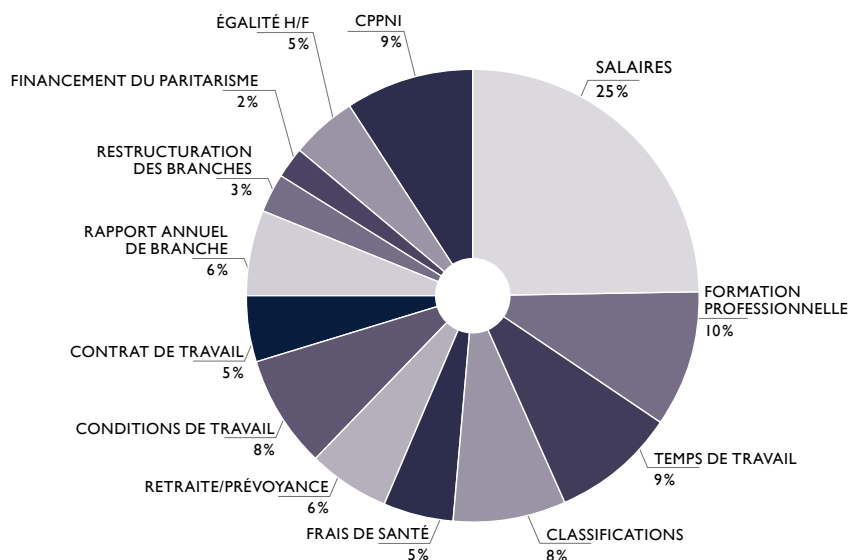
Les négociations en CMP se sont donc progressivement mises en place par l'intermédiaire notamment d'accords de méthode de fusion de branches qui permettent d'organiser le rapprochement (en définissant généralement un calendrier, une procédure...).

On peut ainsi citer, parmi les accords de méthode conclus, plus particulièrement celui des branches des *commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager* avec le *négoce de l'ameublement*, et celui des *assistants maternels* avec les *salariés du particulier employeur*.

4.4 LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DES CMP

Au total, 334 textes ont été signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018 dans le cadre d'une CMP. Ce chiffre est en hausse par rapport à l'année précédente (291 textes signés) et largement supérieur aux années antérieures (222 textes signés en 2016 et 201 en 2015).

En 2018, 630 réunions se sont déroulées en commission mixte et ont porté sur les thèmes suivants :



Source : ministère du Travail – DGT (CMP)

Principaux thèmes négociés en CMP

Comme les années précédentes, les salaires restent, avec 76 accords ou avenants, le thème prépondérant dans les négociations se déroulant dans le cadre d'une CMP, devant la formation professionnelle, le temps de travail et les classifications.

Il est à noter que si 80% des branches professionnelles ont réussi à conclure un accord salaire, 95% des branches en CMP y sont parvenues. Ainsi, bien que dans les branches en CMP, le dialogue social est réputé plus complexe que dans les autres branches, le rôle de médiation assuré par les PCM a permis, dans de nombreux cas, de débloquer des situations et de faciliter l'obtention d'un accord.

À côté de ces accords, d'autres textes méritent d'être mis en avant : la prévention et la gestion des risques psychosociaux, la prévention des risques professionnels, la qualité de vie et l'égalité professionnelle, et la gestion des parcours professionnels des porteurs de mandats.

Prévention et gestion des risques psychosociaux

La branche des *personnels des cabinets d'avocats* a conclu le 6 juin 2018, un texte dédié à la prévention et la gestion des risques psychosociaux visant à développer une politique de prévention active contre les risques professionnels clairement identifiés dont les risques psychosociaux avec notamment la création d'une commission paritaire d'enquête et de médiation au sein de la CPPNI.

Financement du paritarisme

La branche des *commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager* a conclu le 14 mars 2018, un texte relatif au financement du paritarisme visant à doter la branche de moyens permettant aux partenaires sociaux de remplir leurs missions avec notamment la création d'une association de gestion du paritarisme.

Prévention des risques professionnels

La branche des *fleuristes, ventes et services des animaux familiers* a conclu le 12 décembre 2018, un accord visant à présenter, pour l'ensemble des secteurs de la branche, une politique de prévention des facteurs de risques professionnels, où les partenaires sociaux de la branche s'engagent notamment à élaborer et mettre à disposition un outil d'information et de diffusion des bonnes pratiques sur « les gestes et postures » à destination des employeurs et salariés des entreprises de la branche.

Qualité de vie au travail et égalité professionnelle

La branche de *l'hospitalisation privée* a conclu le 12 juin 2018 un accord visant à favoriser la mise en œuvre dans chaque entreprise d'une politique visant à l'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de corriger les situations de travail génératrices d'une dégradation de la qualité de vie au travail et les éventuelles situations d'inégalité, de non-mixité ou de discrimination au sein de la branche. Afin de remplir au mieux ces objectifs, les partenaires sociaux confient à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) de la branche une mission particulière relative à l'exploration de la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle.

Gestion des parcours des porteurs de mandats dans les entreprises et dans la branche

La branche des *télécommunications* a conclu le 26 octobre 2018 un accord original dans lequel les partenaires sociaux de la branche entendent favoriser la présence d'interlocuteurs formés, engagés et responsables pour développer un dialogue social de qualité et contribuer à la performance économique, sociale et environnementale des entreprises de télécoms.

LISTE DES BRANCHES EN CMP

Liste des branches arrêtée au 19/03/2019

Branche	Intitulé de la (des) convention(s) de la branche	Date de signature	IDCC*
Aide à domicile	CCN de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD)	21/05/2010	2941
Animation	CCN de l'animation	28/06/1988	1518
Assistants maternels	CCN des assistants maternels du particulier employeur	01/07/2004	2395
Avocats personnels salariés des cabinets d'avocats	CCN du personnel des cabinets d'avocats	20/02/1979	1000
Avocats salariés	CCN de l'avocat salarié	17/02/1995	1850
Bricolage	CCN du bricolage	30/09/1991	1606
Cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers	CCN des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers	13/10/2005	2543
Cafétérias et assimilés	CCN des chaînes de cafétérias et assimilés	28/08/1998	2060
Casinos	CCN des casinos	29/03/2002	2257
Chaussure commerce succursaliste	CCN du commerce succursaliste de la chaussure	02/07/1968	468
Coiffure	CCN de la coiffure et des professions connexes	10/07/2006	2596
Commerce détail non alimentaire	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie (œuvres d'art)	06/07/1988	1517
Commerce de gros	CCN des commerces de gros	23/06/1970	573
Commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, employés et cadres	CCN des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, cadres CCN des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, employés et personnels de maîtrise	23/06/1971 03/07/1985	731 1383
Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager	CCN des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager	26/11/1992	1686
Édition	CCN de l'édition	14/01/2000	2121
Éditions phonographiques	CCN de l'édition phonographique	30/06/2008	2770
Entreprises filière sport-loisirs	CCN du commerce des articles de sport et d'équipements de loisirs	26/06/1989	1557
Employés de maison/salariés du particulier employeur	CCN des salariés du particulier employeur	24/11/1999	2111
Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation	CCN des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D)	05/06/1991	1605
Espaces de loisirs, d'attractions et culturels	CCN des espaces de loisirs, d'attractions et culturels	18/02/1994	1790
Esthétique	CCN de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie	24/06/2011	3032
Experts-comptables et commissaires aux comptes	CCN des cabinets d'expert-comptable et de commissaires aux comptes	09/12/1974	787
Exploitation cinématographique	CCN de l'exploitation cinématographique	19/07/1984	1307

Branche	Intitulé de la (des) convention(s) de la branche	Date de signature	IDCC*
Fleuristes et vente et services des animaux familiers	CCN des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers	21/01/1997	1978
Fruits, légumes, épicerie et produits laitiers	CCN du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers	15/04/1988	1505
Gardiens, concierges et employés d'immeubles	CCN des gardiens, concierges et employés d'immeubles	11/12/1979	1043
Grands magasins et magasins populaires	CCN des grands magasins et des magasins populaires	30/06/2000	2156
Greffiers des tribunaux de commerce	CCN du personnel des greffes des tribunaux de commerce	14/11/1957	240
Horlogerie-bijouterie Commerce de détail	CCN du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie	17/12/1987	1487
Hospitalisation privée	CCN de l'hospitalisation privée (CCU, FHP, établissements pour personnes âgées, maison de retraite, établissements de suite et réadaptation, médicaux pour enfants et adolescents, UHP, sanitaires sociaux et médico-sociaux CRRR, hospitalisation privée à but lucratif FIEHP)	18/04/2002	2264
Hôtellerie de plein air	CCN de l'hôtellerie de plein air	05/07/1991	1631
Hôtels cafés restaurants	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997	1979
Huissiers de justice	CCN des huissiers de justice	11/04/1996	1921
Immobilier	CCN de l'immobilier	09/09/1988	1527
Manutention aéroportuaire et nettoyage sur les aéroports parisiens	CC régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne	01/10/1985	1391
Mareyage	CCN des mareyeurs-expéditeurs	15/05/1990	1589
Négoce de l'ameublement	CCN du négoce de l'ameublement	31/05/1995	1880
Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques	CCN du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques	09/04/1997	1982
Notariat	CCN du notariat	08/06/2001	2205
Optique lunetterie	CCN de l'optique-lunetterie de détail	02/06/1986	1431
Organismes de tourisme	CCN des organismes de tourisme	05/02/1996	1909
Papeterie, fournitures de bureau, bureautique, informatique	CCN des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique [et de librairie]	15/12/1988	1539
Papiers-cartons commerce gros distribution	CCN de la distribution des papiers-cartons ; commerce de gros	16/10/2017	3224
Parfumerie de détail	–	–	–
Pharmacie d'officine	CCN de la pharmacie d'officine	03/12/1997	1996
Plasturgie	CCN de la plasturgie	01/07/1960	292
Pompes funèbres	CCN des pompes funèbres	01/03/1974	759
Ports et manutention	CCN unifiée Ports et Manutention	15/04/2011	3017
Portage de presse	CCN du portage de presse	26/06/2007	2683
Prestataires de services du secteur tertiaire	CCN du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire	13/08/1999	2098
Entreprises de prévention et de sécurité	CCN des entreprises de prévention et de sécurité	15/02/1985	1351
Production cinématographique	CCN de la production cinématographique	19/01/2012	3097
Promotion immobilière	CCN de la promotion immobilière	18/05/1988	1512
Publicité	CCN des entreprises de publicité et assimilées	22/04/1955	86
Radios privées et journalistes	–	–	–
radios privées – radiodiffusion			

Branche	Intitulé de la (des) convention(s) de la branche	Date de signature	IDCC*
Remontées mécaniques et domaines skiables	CCN des remontées mécaniques et domaines skiables	15/05/1968	454
Restauration de collectivités	CCN du personnel des entreprises de restauration de collectivités	20/06/1983	1266
Restauration rapide	CCN de la restauration rapide	18/03/1988	1501
Services à la personne Entreprises	CCN des entreprises des services à la personne	20/09/2012	3127
Spectacle vivant privé	CCN des entreprises du secteur privé du spectacle vivant	03/02/2012	3090
Spectacle vivant subventionné (entreprises artistiques et culturelles)	CCN pour les entreprises artistiques et culturelles	01/01/1984	1285
Sport	CCN du sport	07/07/2005	2511
Succursalistes de l'habillement	CCN des maisons à succursales de vente au détail d'habillement	30/06/1972	675
Télécommunications	CCN des télécommunications	26/04/2000	2148
Tourisme social et familial	CCN des organismes de tourisme social et familial	10/10/1984	1316
Transports aériens : - Personnel au sol - Personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères - Sociétés gestionnaires d'aéroports	CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport	21/12/1950	16
Transports ferroviaires entreprises	Accord relatif aux dispositions générales de la CCN de la branche ferroviaire (convention)	31/05/2016	3217
Transports publics urbains	CCN des réseaux de transports publics urbains de voyageurs	11/04/1986	1424
Transports routiers : - coursiers - déménagement - fonds et valeurs - logistiques - marchandises - voyageurs - sanitaires ambulances - grande remise taxis	CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport	21/12/1950	16

*IDCC : identifiant des conventions collectives

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

Chapitre 3

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE ET AU NIVEAU INTERNATIONAL

2018 a été une année intense dans le domaine social au niveau européen. La proclamation interinstitutionnelle du socle des droits sociaux au sommet social de Göteborg, a permis de mettre sur la table des négociations plusieurs textes, reposant sur certains des vingt droits et principes contenus dans le socle et qui se déclinent autour de trois thèmes :

- égalité des chances et accès au marché du travail,
- conditions de travail équitables,
- protection et inclusion sociales.

Il s'agit de la proposition de directive relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, de la proposition de directive visant à rendre les conditions de travail plus transparentes et plus prévisibles et du projet de règlement instituant l'Autorité européenne de travail (AET).

L'année 2018 étant la dernière année « de travail interinstitutionnel » avant les nouvelles élections européennes de mai 2019 et avant le renouvellement de la Commission européenne à l'automne 2019, les négociations, que ce soit au sein du Conseil de l'Union européenne (UE) ou au sein du Parlement européen, ont été menées tambour battant afin de parvenir à un accord en trilogie sur chacun de ces textes début 2019. Le fait que ces négociations aient pu aboutir dans ce temps contraint, montre l'importance de « l'Europe sociale », d'« une Europe qui protège », pour les États membres (EM) de l'UE.

L'actualité européenne en 2018 est restée marquée par les négociations engendrées par la décision prise par les Britanniques de sortir de l'UE en juin 2016.

Dès septembre 2017, le Royaume-Uni a déclaré vouloir continuer, après le Brexit, de voir appliquer les règles du droit de l'UE relatives aux travailleurs et aux membres de leur famille. Cet enjeu était au centre des négociations.

Dans un souci de « protection réciproque des citoyens européens et britanniques », un accord de principe a été trouvé le 11 décembre 2017 stipulant que toutes les personnes, britanniques ou européennes, s'étant installées avant la date du Brexit, auront le droit de rester dans le pays où elles se trouvent et d'avoir les mêmes droits sur le plan social, mais aussi en termes de santé, d'éducation et d'emploi.

Le 15 décembre 2017, le Conseil européen avait décidé du passage à la nouvelle phase des négociations, dédiée notamment à la question des arrangements transitoires.

Les négociateurs de l'UE et du Royaume-Uni se sont entendus, le 25 novembre 2018, sur un projet d'accord de retrait. Ce projet d'accord doit être ratifié par les parlements britannique et européen.

Malgré le résultat négatif des votes du 15 janvier et du 12 mars 2019 à la Chambre des communes, l'accord a été à nouveau soumis au parlement britannique le 29 mars. Un nouveau vote défavorable a été rendu. Le Royaume-Uni a obtenu le 11 avril 2019 de la part des 27 États membres (EM) un report du Brexit au 31 octobre 2019. Chacun doit donc se préparer à tous les scénarios, celui d'un accord de retrait ratifié par les deux parties, comme celui du «no deal».

Que l'accord de retrait soit adopté ou non, la sortie du Royaume-Uni de l'UE aura des implications pour les citoyens et les acteurs économiques. Le cadre des relations futures avec le Royaume-Uni reste donc encore incertain. Les autorités françaises, à tous les niveaux et en lien avec la Commission, ont défini et ont mis en œuvre des mesures d'urgence pour faire face à tous les scénarios possibles. Pour une meilleure information, un site internet dédié a été mis en place par les autorités françaises : www.brexit.gouv.fr

I. LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

La présidence du Conseil de l'UE est assurée par un État membre (EM) pour une période de six 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.

La présidence a pour mission :

- d'organiser et de présider toutes les réunions du Conseil européen, du Conseil de l'UE ainsi que des comités et groupes de travail soutenant ses travaux;
- de représenter le Conseil au sein des autres organes et institutions de l'UE, tels que la Commission européenne et le Parlement européen;
- de représenter l'UE au sein d'autres organisations internationales et auprès des pays tiers.

Après Malte et l'Estonie, la présidence du Conseil de l'UE a été assurée, en 2018, par la Bulgarie et l'Autriche. Elle sera suivie par la Roumanie et la Finlande en 2019.

I.1. LES ACTIONS DANS LE DOMAINE SOCIAL DE LA PRÉSIDENTE BULGARE : PREMIER SEMESTRE 2018

La Bulgarie a exercé la présidence du Conseil de l'UE du 1^{er} janvier au 30 juin 2018. Dans son programme de travail, la présidence bulgare a mis en avant quatre priorités politiques en matière sociale :

- l'avenir du travail;
- l'avenir de l'Europe sociale et de son financement post 2020;
- les politiques de développement de la petite enfance;
- l'égalité de droits pour les personnes handicapées.

En ce qui concerne les priorités législatives, la présidence bulgare a tout d'abord poursuivi les trilogues relatifs à la directive sur le « détachement des travailleurs » et a permis d'aboutir sur ce texte très attendu, notamment par la France, fortement mobilisée tout au long du processus pour que de nettes améliorations soient apportées à la réglementation applicable au détachement de travailleurs.

La présidence bulgare a ensuite entamé plusieurs trilogues et fait avancer les discussions sur les projets relatifs à la directive sur l'accessibilité des biens et des services, à la révision des règlements fondateurs des trois agences « sociales » (Eurofound, EU-OSHA et Cédéfop), à la directive « cancérigènes/deuxième paquet ».

La présidence bulgare a parallèlement poursuivi les travaux au Conseil relatifs à la directive sur la « conciliation entre vie privée et vie professionnelle » et démarré ceux sur la directive sur les « conditions de travail transparentes et prévisibles » dès le 9 janvier, et ceux sur l'AET dès mars 2018.

Les travaux au sein du Conseil ont aussi porté sur l'adoption d'une recommandation pour un cadre européen pour l'apprentissage, les négociations relatives à la révision des règlements de coordination des systèmes de sécurité sociale, ou encore l'adoption de conclusions du Conseil relatives à l'avenir du travail et relatives à la petite enfance.

I.2. LES ACTIONS DANS LE DOMAINE SOCIAL DE LA PRÉSIDENTICE AUTRICHIENNE : SECOND SEMESTRE 2018

L'Autriche a assuré la présidence de l'UE du 1^{er} juillet 2018 au 31 décembre 2018. La devise choisie par la présidence autrichienne était « Une Europe qui protège ». Elle a défini trois priorités qui ont déterminé le programme de travail des différentes formations du Conseil de l'UE. Il s'agissait des problématiques liées à la sécurité et la lutte contre l'immigration illégale, au maintien de la compétitivité et de la prospérité à travers une politique de transformation digitale et enfin aux relations de l'UE avec les pays voisins, notamment les pays des Balkans et de l'Europe du Sud-Est.

En matière sociale, la présidence autrichienne a plus particulièrement souhaité travailler autour des thèmes de la numérisation du travail, des nouvelles formes d'emploi, des conditions de travail et d'emploi des travailleurs des plateformes; thèmes qui ont fait l'objet de débats organisés de façon informelle avec les partenaires sociaux européens et les organisations non gouvernementales (ONG).

Les thèmes liés à l'égalité des sexes, à la promotion d'un dialogue ouvert sur l'égalité des genres ou à la progression des politiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier pour la jeunesse, étaient également des objectifs importants de la présidence.

Beaucoup des projets législatifs de la sphère sociale, en cours ou débutés sous cette présidence, ont pu aboutir. Il s'agit notamment des textes relatifs aux « conditions transparentes et prévisibles de travail », à la « conciliation entre vie privée et vie professionnelle », à la proposition relative à « l'accès à la protection sociale pour tous », aux « agents cancérogènes et mutagènes » (deuxième et troisième volets), ou encore à l'AET.

La négociation et l'adoption du texte révisant la directive européenne sur le détachement de travailleurs (directive 2018/957 révisant la directive 96/71/CE)

Lancés dans le cadre d'un paquet « mobilité » annoncé en mars 2016, les travaux de négociation sur la révision de la directive européenne sur le détachement de travailleurs ont permis d'aboutir en 2018 à l'adoption de la directive 2018/957.

Depuis l'annonce du programme de travail et durant toute la négociation au sein du Conseil de l'UE et au Parlement européen, le hiatus entre un bloc d'États favorable à l'adoption d'une proposition de révision ambitieuse pour la protection des salariés mobiles au sein de l'UE et un bloc d'États opposé à toute négociation qui porterait atteinte à la libre prestation de services a rendu complexe la définition d'un compromis politique.

En 2017 et 2018, les présidences maltaise, estonienne et bulgare ont mené puis finalisé les négociations sur les thèmes ambitieux portés par la révision de la directive « source » de 1996, afin d'obtenir un accord au Parlement et au Conseil EPSCO (Conseil des ministres européens chargés du travail et des affaires sociales) :

La France s'est, tout au long des négociations, fortement mobilisée au sein des instances du Conseil pour que des améliorations nettes soient apportées à la réglementation applicable au détachement de travailleurs, afin de garantir un ensemble de droits étendus et effectifs pour protéger les salariés détachés et lutter plus efficacement contre les pratiques frauduleuses de détachement :

- la fixation du seuil de détachement de longue durée à douze mois au lieu de vingt-quatre dans le texte initial;
- l'élargissement du «noyau dur» aux conditions d'hébergement et au remboursement des frais de voyage, nourriture et hébergement en cas de déplacement sur le territoire de l'État d'accueil;
- la consécration de l'application de la directive 96/71/CE au secteur du transport routier, dans l'attente d'adaptations éventuelles devant être prévues par un texte ultérieur;
- le renforcement de la coopération administrative.

Les négociations bilatérales ont abouti à la sécurisation d'une position commune des six États membres favorables à la révision ambitieuse du texte (Autriche, Allemagne, Belgique, Luxembourg, Pays-Bas et France). Au premier semestre 2018, à l'issue de l'accord au Conseil EPSCO du 23 octobre 2017, une phase de trilogue a été engagée entre le Parlement européen, le Conseil de l'UE et la Commission européenne.

Les ultimes négociations avec le Parlement européen ont entériné les avancées sur les droits et garanties apportés aux salariés détachés, et ce à plusieurs égards. Le 1^{er} mars 2018, madame Morin-Chartier et madame Jongerius, co-rapporteurs du texte au Parlement européen, ainsi que les représentants du Conseil et de la Commission, ont annoncé publiquement avoir trouvé un accord pour la révision de la directive sur les travailleurs détachés. Seuls quatre États membres ont voté contre l'accord politique (Hongrie, Lettonie, Lituanie et Pologne), tandis que trois se sont abstenus (Croatie, Irlande et Royaume-Uni).

Parmi les principales dispositions adoptées, figurent :

- L'intégration dans le «noyau dur», socle minimal de droits applicables aux travailleurs détachés, d'une nouvelle notion de rémunération intégrant l'ensemble des composantes du salaire et des accessoires ainsi que des frais de voyage, de logement et de nourriture exposés pour cause de détachement dans le cadre de l'exercice de leur mission dans l'EM d'accueil. Ainsi, pour ces catégories de dépenses, les travailleurs détachés bénéficieront des mêmes conditions de remboursement de dépenses que les travailleurs de l'EM d'accueil lorsqu'ils sont éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.
- La création d'un statut de travailleurs détachés de longue durée, au-delà de douze mois pour l'application totale du droit du travail de l'État d'accueil. Les ultimes négociations ont ajouté un régime de prorogation du détachement de droit commun pour six mois supplémentaires, non renouvelables.
- Le renforcement de la transparence de l'information sur le droit applicable : le compromis a repris la formulation du conseil EPSCO d'octobre 2017. Cette formulation tend à garantir la proportionnalité des sanctions par les autorités nationales en charge du contrôle des situations de détachement, à l'encontre des prestataires étrangers si l'information accessible sur le site internet unique de l'EM d'accueil n'était pas suffisamment claire, complète et facilement accessible.
- L'amélioration de la transparence en matière de détachement de salariés intérimaires : le compromis entérine les dispositions tendant à introduire une plus grande transparence de la situation des salariés intérimaires exerçant une activité dans un autre État que celui dans lequel ils ont été initialement détachés, afin d'assurer un meilleur respect du droit applicable dans l'État d'activité effectif. Ces situations sont désormais clairement identifiées et des obligations d'information sont prévues. La directive révisée apporte ainsi le même niveau d'exigence de droits applicables quel que soit le «parcours» de ces travailleurs.

- L'application de toutes les conventions collectives (CC) d'application générale aux salariés détachés – et plus seulement dans le seul secteur de la construction –, y compris de CC qui ne seraient pas « déclarées » d'application générale (procédure d'extension en France) si elles peuvent être considérées d'application générale à un autre titre.

L'adoption formelle de la nouvelle directive sur le détachement des travailleurs a eu lieu le 29 mai 2018 au Parlement européen et le 21 juin 2018 au Conseil. Le Parlement européen, réuni en session plénière à Strasbourg, a approuvé le compromis trouvé avec le Conseil lors des trilogues :

«Ce vote est un marqueur politique de cette mandature 2014-2019 du Parlement européen. Il reflète les réalités sociale, économique et politique de l'UE. Il donne une orientation claire vers une Europe plus sociale avec une concurrence plus saine entre les entreprises et de meilleurs droits pour les travailleurs. En votant en faveur de cet accord, le Parlement européen permet aux travailleurs d'avoir de meilleures conditions de travail tout en assurant une protection nécessaire pour les entreprises», s'était félicitée madame Morin-Chartier.

La directive entrera en vigueur le 30 juillet 2020, délai à l'issue duquel la transposition par les EM doit être finalisée. En la matière, la position ambitieuse du Parlement a été retenue alors que le Conseil maintenait le délai de droit commun de quatre ans. Les mesures transposées par les EM n'entreront en vigueur qu'à compter de l'expiration de ce délai.

Dans un contexte de hausse du nombre de salariés détachés, la directive révisée publiée le 28 juin 2018 constitue ainsi une avancée significative. En révisant le cadre légal européen applicable aux salariés détachés, elle étend leurs droits et accroît les moyens juridiques de lutter contre les agissements frauduleux constatés par les services d'inspection.

La France s'était publiquement engagée à entamer les travaux de transposition de la directive révisée, par voie d'ordonnance, dans les mois suivants l'adoption du texte européen. L'ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019 a ainsi modifié la partie législative du code du travail en conséquence. Ces mesures nationales entreront définitivement en vigueur dans notre ordonnancement juridique à compter du 30 juillet 2020.

2. LES INITIATIVES ET CONSULTATION DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

Le dialogue social dans l'Union européenne (UE) revêt principalement deux formes :

- le dialogue bipartite entre organisations syndicales et patronales européennes,
- le dialogue tripartite entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics.

Il complète le dialogue social et les relations du travail qui existent dans chacun des États membres (EM), en permettant aux partenaires sociaux d'intervenir dans la définition des normes sociales européennes et de jouer un rôle majeur dans la gouvernance de l'UE. Il s'agit donc d'un outil important de la politique communautaire de l'emploi et des affaires sociales, aux côtés de la législation, de la méthode ouverte de coordination (MOC) et des instruments financiers.

2.1. LES INITIATIVES DANS LE DOMAINE SOCIAL DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

2.1.1. La mise en œuvre du socle européen des droits sociaux

À la suite de la proclamation interinstitutionnelle du socle des droits sociaux, la Commission européenne a présenté deux propositions de directives pour mettre en œuvre ce socle européen des droits sociaux.

La Commission a présenté, le 26 avril 2017, 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 cette proposition de directive.

Elle crée des avancées notables, dans les EM, tant pour les femmes que pour les hommes, dont :

- la création d'un congé paternité de dix jours rémunérés au moins à hauteur des indemnités de maladie;
- le congé parental de quatre mois, dont une période de deux mois est non transférable d'un parent à l'autre. Cette période est rémunérée selon les règles des droits nationaux. Ce congé peut être pris de manière flexible;
- la création d'un droit à congé pour tous les aidants travailleurs de cinq jours ouvrables par an;
- l'extension des modalités de travail aménagée pour tous les parents qui travaillent et qui ont des enfants de moins de huit ans ainsi que pour tous les aidants (heures de travail réduites, horaires de travail souples, modulation sur le lieu de travail).

Cette directive va dans le sens d'une meilleure convergence des systèmes sociaux entre les EM de l'UE et crée de nouveaux droits au niveau européen. En ce sens, elle constitue une nouvelle étape concrète dans la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux pour construire l'Europe sociale.

La Commission a proposé, le 21 décembre 2017, **une nouvelle directive visant à rendre les conditions de travail plus transparentes et plus prévisibles** dans toute l'UE. Cette directive a principalement pour objectif de :

- moderniser les dispositions de la directive de 1991 sur la déclaration écrite relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat et à la relation de travail;
- instaurer de nouveaux droits en termes de prévisibilité et de sécurité des conditions de travail afin de couvrir tous les travailleurs et en particulier les formes de travail les plus précaires et les nouvelles formes d'emploi (contrat à la demande).

Suite à l'adoption d'une orientation générale sous présidence bulgare au Conseil EPSCO du 21 juin 2018 et à l'adoption au Parlement européen du rapport Calvet - Chambon le 26 octobre 2018, les discussions en trilogue ont abouti le 7 février 2019 à un accord provisoire entre le Parlement européen et le Conseil qui doit être adopté officiellement courant 2019.

Ce texte :

- complète la liste des informations issues de la directive sur la déclaration écrite à communiquer par l'employeur au début de la relation de travail (durée de la période d'essai, droits à formation, modalités et rémunération des heures supplémentaires, modalités en cas d'horaires imprévisibles avec indication d'un volume d'heures rémunérées garanties et des plages horaires pendant lesquelles le travailleur peut être sollicité, etc.);
- réduit le délai de transmission de ces informations. De deux mois, il s'établira à sept jours après le premier jour de travail pour les informations essentielles (période d'essai, rémunération, etc.) et un mois pour les autres informations;
- fixe à six mois, s'agissant de normes minimales, la durée de la période d'essai pour tous les travailleurs, sauf exceptions justifiées par la nature du travail, et assure des conditions de travail plus stables et prévisibles notamment pour les contrats à la demande (limitation des clauses d'exclusivité, droit à la compensation pour un travail annulé sans préavis, etc.). Il établit également un droit à la demande d'un emploi plus stable par un travailleur après six mois d'ancienneté faisant l'objet d'une réponse écrite et motivée de l'employeur et instaure la gratuité de la formation que l'employeur est tenu légalement d'assurer et devant se dérouler durant les heures de travail;
- renforce les moyens permettant l'application effective des règles;
- consolide les voies de recours pour les travailleurs;
- renvoie, concernant le champ d'application de la directive et la définition des travailleurs, aux définitions nationales (législatives ou conventionnelles) tout en prenant en compte les critères définis par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). Les contrats courts de moins de 3 heures par semaine sur une période d'un mois sont exclus du champ d'application de la directive.

2.1.2. L'Autorité européenne du travail

Poursuivant la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, la Commission européenne a présenté, le 13 mars 2018, son paquet «équité sociale» comportant un volet majeur ayant trait à la création d'une Autorité européenne du travail (AET) qui met en œuvre l'engagement pris par le président de la Commission, monsieur Juncker, à l'occasion de son discours sur l'état de l'UE de septembre 2017.

La création de l'AET répond également à une demande forte du Président de la République visant à doter l'UE d'un outil efficace de mise en œuvre de la législation européenne en matière de détachement des travailleurs.

Elle a notamment pour ambition :

- d'améliorer l'information des employeurs et des travailleurs sur leurs droits et obligations afin de faciliter la mobilité;
- de renforcer la coopération administrative entre les EM, notamment en améliorant le partage d'informations entre autorités compétentes (système d'information du marché intérieur [IMI], promouvoir l'échange électronique d'informations sur la sécurité sociale *via* EESSI, etc.), mais surtout en favorisant la coopération entre les EM en ce qui concerne le respect transfrontalier du droit pertinent de l'UE, notamment en facilitant l'organisation d'inspections conjointes;
- de mettre en place un mécanisme de médiation et de résolution des différends entre EM.

La gouvernance qui est proposée pour l'AET est comparable à celle des autres agences de l'UE (approche commune du 18 juillet 2012 sur les agences décentralisées). Toutefois, contrairement aux agences existantes dans le champ «travail» (EU-OSHA, Eurofound, Cedefop), l'AET n'est pas une agence tripartite, mais elle prévoit un «groupe des parties prenantes» permettant une représentation des partenaires sociaux.

Parmi le personnel, des experts nationaux ayant un statut d'officiers de liaison nationaux, désignés par les EM, y seront détachés et auront un rôle d'interface entre les administrations nationales et l'Autorité.

Suite à l'adoption d'une orientation générale sous présidence autrichienne, au Conseil EPSCO du 6 décembre 2018, et à l'adoption du rapport Lenaers par le Parlement européen le 11 décembre 2018, les discussions en trilogie ont abouti le 14 février 2019 à un accord provisoire, celui-ci doit encore être adopté officiellement par le Parlement européen et le Conseil courant 2019.

La France a soutenu, tout au long des débats, l'établissement d'une véritable autorité dotée d'une autonomie juridique, d'une organisation propre et de moyens financiers et humains adaptés aux missions confiées. La France a souligné d'ailleurs sa satisfaction quant à la dénomination «d'autorité» finalement adoptée.

Les principales missions confiées à l'AET, reprises dans l'accord final, correspondent aux attentes de la France. Les missions liées à l'information des travailleurs et des employeurs, ou au développement et au renforcement de la coopération entre autorités nationales, notamment en matière d'échange d'informations en vue d'accroître l'effectivité du droit de l'UE et l'efficacité des contrôles, paraissent particulièrement importantes.

À cet égard, le rôle confié à l'AET pour la coordination de missions d'inspection concertées ou communes présente un intérêt certain pour les autorités françaises (inspection du travail en particulier) puisqu'elles permettront de pallier les difficultés rencontrées du fait du caractère transnational de certaines pratiques frauduleuses et des limites de la coopération administrative existante. La France est très attachée à cette mission nouvelle qui apportera une véritable plus-value aux autorités nationales sans porter aucunement atteinte à leur compétence exclusive en matière de contrôle et de sanction.

Quant au rôle de « médiation » également donné à l'AET, l'accord obtenu consacre le caractère volontaire du recours à cette médiation pour les EM ainsi que le caractère non contraignant des avis qui seront rendus. Le processus de médiation confié à l'AET est étendu aux questions de sécurité sociale, mais sans remettre en cause ni la procédure de conciliation telle que prévue par les règlements communautaires de coordination, ni la compétence de la commission administrative. Le point d'entrée d'une demande de médiation par deux ou plusieurs EM serait l'AET. Toutefois, si un État, partie à un conflit concernant totalement ou partiellement une question de sécurité sociale le demande, l'affaire devra être renvoyée devant le comité de conciliation de la commission administrative.

2.1.3. Les réunions des directeurs généraux du travail

Cette réunion des directeurs généraux du travail (DGRT) se tient tous les six 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'Union européenne que sur l'actualité (projet 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 Vienne, le 18 mai 2018, 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 place de l'AET. Monsieur Struillou, directeur général du travail, a eu également l'occasion de présenter à ses homologues la réforme du droit du travail en France, en particulier les ordonnances de 2017.

Lors de la réunion des DGRT qui s'est déroulée à Bucarest, le 23 novembre 2018, la Commission européenne a présenté la mise en œuvre du socle européen de droits sociaux et l'état des lieux des initiatives législatives en cours (cf. *Chapitre 3 - 2.1 Les initiatives dans le domaine social de la Commission européenne*) en vue de leur adoption avant les élections européennes de mai 2019. Les temps forts de la réunion se sont également articulés autour du programme de la présidence roumaine à compter du 1^{er} janvier 2019, de la présentation de travaux par la Commission sur les nouvelles formes d'emploi, et des réformes du marché du travail en cours par le Pays-Bas, le Portugal et la Suède.

2.2. LA CONSULTATION DE LA COMMISSION EUROPÉENNE DANS LE DOMAINE « TRAVAIL »

En 2018, la Commission européenne a lancé une consultation publique sur deux sujets du domaine de l'emploi et des affaires sociales, la création de l'AET et un numéro de sécurité sociale européen.

Dans son discours de 2017 sur l'état de l'Union, le président Juncker a annoncé le projet d'établir une AET en vue de garantir que les règles de l'UE concernant la mobilité de la main-d'œuvre soient appliquées de façon équitable, simple et efficace au niveau européen, et de créer un numéro de sécurité sociale européen afin de simplifier et de moderniser les relations des citoyens avec les administrations dans un large éventail de domaines d'action.

Cette consultation publique avait pour objectif de recueillir l'avis des parties intéressées par ces questions et de s'en servir comme base pour l'analyse d'impact. Ouverte du 27 novembre 2017 au 7 janvier 2018, elle s'adressait à l'ensemble des citoyens et organisations de l'UE. Les contributions d'autorités publiques nationales, régionales ou locales, de partenaires sociaux, de professionnels, d'universitaires, d'organisations de la société civile et de citoyens, à titre personnel ou professionnel, étaient les bienvenues pour enrichir les propositions législatives concernant ces initiatives.

Les autorités françaises ont répondu à cette consultation publique avec le plus grand intérêt. La France soutient, en effet, toute mesure permettant d'accroître l'efficacité de la législation sociale européenne.

Pour les autorités françaises, la réalisation de l'objectif d'une convergence des standards sociaux au niveau européen rencontre trois difficultés principales : un cadre réglementaire insuffisant, une mise en œuvre de la législation existante différente selon les EM et des modalités de contrôles non coordonnés qui facilitent le contournement.

La mise en œuvre du socle des droits sociaux doit répondre à l'exigence d'un cadre législatif européen plus ambitieux, et l'amélioration de l'efficacité de la législation existante nécessite un outil de coordination et de suivi dédié au niveau européen. Les autorités françaises ont ainsi toujours considéré que l'AET permettrait de combler une lacune et constituerait l'instrument permettant de soutenir et d'accompagner l'objectif fixé dans le socle de *« doter l'Europe du XXI^e siècle de marchés du travail et de systèmes de protection sociale qui soient équitables et qui fonctionnent bien »*.

À la lumière de ces éléments, les autorités françaises ont spécifié qu'elles souhaitent que la future AET dispose d'un mandat et de moyens suffisants lui permettant notamment de :

- surveiller et encadrer la mise en œuvre de la législation sociale européenne afin de parvenir à une plus grande harmonisation des pratiques nationales ;
- développer l'analyse, l'expertise et la diffusion d'outils opérationnels auprès des EM afin de lutter plus efficacement contre les montages transfrontaliers frauduleux ;
- accompagner l'action des autorités de contrôle nationales afin de la rendre plus percutante et coordonnée ;
- aider à la résolution des difficultés entre autorités nationales de contrôle en termes de coopération administrative ;
- simplifier l'accès à l'information et à la réglementation en jouant le rôle de guichet unique accessible tant aux travailleurs qu'aux entreprises.

EUROFOUND

En 2018, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) a notamment publié les travaux suivants.

« Atteindre un équilibre : concilier vie professionnelle et vie privée dans l'UE », publié le 14 décembre 2018.

Le moyen de concilier vie professionnelle et vie privée constitue pour de nombreuses personnes une question fondamentale à laquelle les décideurs politiques, les partenaires sociaux, les entreprises et les individus tentent de répondre. Dans le même temps, de nouvelles difficultés et solutions transforment la relation entre vie professionnelle et vie privée : population vieillissante, évolution technologique, taux d'emploi plus élevés et nombre « restreint » d'heures de travail hebdomadaires. Le rapport vise à examiner les incidences mutuelles de la vie professionnelle et de la vie privée des personnes au sein de l'UE, les circonstances de la conciliation entre les deux domaines et les facteurs déterminants de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le rapport s'appuie sur un éventail de sources de données, en particulier l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) et l'enquête européenne sur la qualité de vie (EQLS).

« Convergence vers le haut dans l'UE : concepts, mesures et indicateurs », publié le 17 décembre 2018.

À la suite de la crise économique, les dirigeants et les décideurs politiques de l'UE ont reconnu que, pour faire de l'Europe sociale une réalité, il fallait mettre sur un pied d'égalité la convergence sociale et la convergence économique dans le cadre de l'élaboration des politiques. Dans ce contexte, Eurofound a déterminé un axe de recherche afin de fournir des éléments permettant d'établir si les tendances socio-économiques convergent ou divergent selon les pays. Le rapport établit un cadre conceptuel pour soutenir la recherche d'Eurofound sur la convergence. Il élabore une stratégie méthodologique pour l'examen de la convergence et l'applique afin d'étudier les structures dans l'ensemble de l'UE pour 37 indicateurs. Ceux-ci couvrent quatre volets du domaine social : l'emploi, les conditions de travail, les conditions de vie et les facteurs socio-économiques.

« Mesurer la diversité des relations industrielles en Europe : une analyse quantitative », publié le 21 décembre 2018.

La précédente étude d'Eurofound sur ce sujet avait identifié quatre dimensions-clés au sein des relations du travail : la démocratie industrielle, la compétitivité industrielle, la justice sociale et la qualité du travail et de l'emploi. Le rapport vise à élaborer un ensemble d'indicateurs pour mesurer la performance nationale en matière de relations du travail dans ces quatre dimensions-clés et à concevoir une typologie de systèmes de relations du travail permettant une analyse multinationale de tendances. Le rapport cible particulièrement la démocratie industrielle, vue dans ce contexte comme la dimension fondamentale des relations du travail et comme le modèle le plus approprié de gestion du travail et de l'emploi.

Plusieurs études de représentativité ont également été réalisées en 2018, notamment celle des organisations européennes des partenaires sociaux dans le secteur HORECA (hôtellerie, restauration, café), ou dans le secteur de la restauration collective.

3. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

Le dialogue social interprofessionnel couvre l'ensemble de l'économie et des travailleurs. Son objectif est de permettre un dialogue entre les syndicats et les employeurs sur les grands sujets transversaux des domaines de l'emploi et des affaires sociales. Il produit des résultats et des normes qui s'adressent à toutes les entreprises et tous les travailleurs en Europe. Le niveau interprofessionnel constitue, de par sa vocation générale, le niveau le plus politique du dialogue social, dans la mesure où il attire davantage l'attention des institutions européennes ainsi que des médias. Tout le dialogue social tripartite, à quelques exceptions près, se déroule au niveau interprofessionnel.

Le sommet social tripartite est une enceinte de dialogue entre les présidents des institutions de l'Union européenne (UE) et les dirigeants des organisations syndicales et patronales européennes. Ce sommet est ainsi co-présidé par le président du Conseil européen, le président de la Commission européenne et le chef d'État ou de gouvernement d'un État membre (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).

3.1. LE SOMMET SOCIAL TRIPARTITE DU 21 MARS 2018

Le premier rendez-vous des partenaires sociaux européens avec les institutions européennes s'est déroulé le 21 mars 2018 et avait pour thème la réalisation des objectifs du socle européen des droits sociaux.

Trois thèmes subsidiaires sont venus alimenter ce débat. Il s'agit du renforcement de l'innovation, de la création d'emplois et de l'équité sociale dans le cadre financier pluriannuel, des nouvelles formes de travail : défis et perspectives pour l'emploi et le dialogue social; et de la convergence économique et sociale pour renforcer la croissance et la résilience.

3.2. LE SOMMET SOCIAL TRIPARTITE DU 16 OCTOBRE 2018

Le second sommet social tripartite s'est tenu à Bruxelles le 16 octobre 2018 à la veille du Conseil européen d'octobre. Ce sommet social de l'automne était consacré au renforcement de la compétitivité, de la création d'emplois durables et de l'équité sociale dans l'UE.

Les travaux des partenaires sociaux étaient centrés sur les trois domaines :

- les défis et possibilités de la transformation numérique sur les marchés du travail européens, avec notamment la préparation de la main d'œuvre européenne, par l'amélioration des compétences professionnelles liées à la transformation numérique;
- la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux;
- le cadre financier pluriannuel (CFP), le fonds InvestEU, le Fonds social européen plus (FSE+) et l'approfondissement de l'Union économique et monétaire (UME). Le cadre

financier pluriannuel fixe le budget total que l'UE peut dépenser chaque année dans différents domaines d'action.

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 les 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 :

- BusinessEurope, (ex-Union des confédérations des industries et des employeurs [UNICE]), créée en 1958, est la plus importante organisation représentant le patronat européen en termes de couverture des secteurs économiques. Elle rassemble 39 organisations patronales de 33 pays européens (dont tous les EM de l'UE) et représente les intérêts des milieux économiques et industriels vis-à-vis des institutions européennes. Selon ses propres chiffres, elle représente 20 millions d'entreprises en Europe;
- l'UEAPME, fondée en 1979, est l'organisation des employeurs représentant les intérêts, au niveau européen, de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (PME) en Europe. Elle compte 80 organisations membres (issues des EM de l'UE), qui sont soit des fédérations nationales intersectorielles, soit des fédérations sectorielles européennes, soit d'autres membres associés qui soutiennent les PME. Elle déclare représenter douze millions d'entreprises employant 55 millions de personnes dans toute l'Europe. En décembre 1998, l'UEAPME a conclu un accord de coopération avec BusinessEurope lui permettant de participer aux travaux du dialogue social européen;
- le CEEP, fondé en 1961, est une association d'employeurs qui regroupe les entreprises ou organisations qui assurent des services d'intérêt général, les entreprises en réseau (par exemple, les transports locaux, postes, énergies, eaux, ports) et, dans quelques pays, les pouvoirs locaux. Le CEEP repose, au niveau de chaque pays (dont 20 EM de l'UE), sur une section nationale en liaison permanente avec les entreprises adhérentes. Il prend ses décisions dans le cadre de l'Assemblée générale, organe souverain qui possède la plénitude des pouvoirs;
- la CES (en anglais *European Trade Union Confederation* [ETUC]) représente les travailleurs au niveau interprofessionnel européen. Créée en 1973, la CES fédère actuellement 85 organisations affiliées dans 36 pays d'Europe (dont tous les EM de l'UE), ainsi que dix fédérations syndicales européennes. Les organisations

- syndicales françaises (la Confédération française démocratique du travail [CFDT], la Confédération française des travailleurs chrétiens [CFTC], La Confédération générale du travail [CGT], Force ouvrière [FO], la Fédération syndicale unitaire [FSU] et l'Union nationale des syndicats autonomes [UNSA]) sont adhérentes à cette confédération ;
- le conseil des cadres européens (EUROCADRES) représente les cadres en Europe dans l'industrie, les services publics et privés et les administrations. L'organisation, qui est associée à la CES, regroupe 42 organisations membres au niveau national (représentant 20 EM de l'UE) soit, selon leurs chiffres, plus de cinq millions d'adhérents ;
 - la Confédération européenne des cadres European Managers (CEC European Managers) représente également les cadres. Indépendante de la CES, elle rassemble des fédérations sectorielles européennes et dix-sept organisations nationales. Elle déclare représenter à peu près un million de managers dans toute l'Europe. L'organisation syndicale française Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-CGC) est adhérente à cette confédération.

Les deux organisations de cadres (EUROCADRES et CEC European Managers) ont conclu un protocole de coopération le 8 juillet 1999, qui met en place un comité de liaison par lequel elles participent aux travaux du dialogue social européen. Leurs représentants font partie de la délégation de la CES.

4. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

La Commission européenne a institué à partir de 1998 des comités de dialogue social sectoriel (CDSS) afin de favoriser le dialogue entre partenaires sociaux sectoriels au niveau européen (décision de la Commission du 20 mai 1998 – 98/500/ CE). Cette décision n° 98/500/CE établit les règles concernant la création, les règles de 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 États membres (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 44 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.

Pour 2018, voici des exemples des activités de certains CDSS :

- En mars 2018, lors du Comité de dialogue social sectoriel « chimie », le nouveau projet sur « l'impact de la transformation numérique et de l'innovation sur le lieu de travail, avec une étude sectorielle des industries de la chimie, de la pharmacie, du caoutchouc et de la plasturgie en Europe » a été présenté aux partenaires sociaux. La méthodologie retenue se fonde sur des enquêtes conduites dans toute l'Europe par un prestataire externe, et sur des interviews d'experts, pour évaluer les besoins et les attentes des salariés et des entreprises. Ce dialogue avait également pour but de permettre aux partenaires sociaux d'anticiper et de gérer au mieux les mutations issues de la transformation numérique et de l'innovation notamment dans les domaines :
 - des compétences, avec la sécurisation des parcours professionnels;
 - des organisations de travail dans le respect des équilibres entre vie personnelle et vie professionnelle;
 - et de la santé et sécurité, en veillant à l'amélioration des conditions de travail.
- Le 13 décembre 2018, après des échanges au sein de leur CDSS, les partenaires sociaux européens du secteur du spectacle vivant ont adopté des déclarations communes sur l'impact potentiel du Brexit pour les secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel. Ces déclarations communes portent en particulier sur la question de la mobilité, question-clé à la fois dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant, caractérisés par le travail international, les coproductions et une main-d'œuvre très mobile. Les partenaires sociaux se concentrent également sur les menaces posées par un affaiblissement de la coordination des politiques sur des questions telles que les droits et la protection des travailleurs, les droits de propriété intellectuelle, la taxation à l'achat et au transport des instruments de musique.

Les comités d'entreprise européens

Les comités d'entreprise européens (CEE) sont des organes représentant les salariés européens des entreprises transnationales. À travers eux, la direction informe et consulte les travailleurs sur les progrès de l'entreprise et toute décision importante au niveau européen qui pourraient affecter leurs conditions d'emploi ou de travail. La directive originelle de 1994 a fait l'objet d'une refonte, après consultation des partenaires sociaux, qui est entrée en vigueur en juin 2009.

La Commission européenne a publié, le 15 mai 2018, le rapport de mise en œuvre par les EM de la directive 2009/38 sur les CEE accompagné d'un rapport d'évaluation détaillé.

Celui-ci présente l'analyse de la mise en œuvre des dispositions de la directive par les EM, les principales conclusions de l'évaluation ainsi que les réponses politiques correspondantes de la Commission.

Le rapport de la Commission constate que la grande majorité des EM ont correctement transposé la législation de l'Union européenne (UE), qui vise à renforcer le droit des travailleurs relatif à l'information et la consultation dans le cadre transnational. La plupart des acteurs et praticiens conviennent que la refonte de la directive a amélioré la clarté du cadre juridique. Le rapport constate le faible volume de litiges au niveau national (inexistant au niveau européen). Il constate aussi les disparités européennes concernant la capacité d'agir en justice des représentants des CEE ainsi que le niveau des sanctions mis en place par les EM.

La valeur ajoutée européenne de la directive a été confirmée : les règles mises en place sont pertinentes et contribuent de manière significative à garantir un dialogue social transnational au niveau de l'entreprise.

Selon le rapport, l'information des travailleurs s'est améliorée en termes de qualité et de portée, mais la consultation a en pratique une influence limitée sur les décisions des employeurs particulièrement dans le cadre des restructurations d'entreprise.

Les CEE sont perçus par les employeurs comme des outils utiles, qui permettent d'améliorer la compréhension des problématiques de l'entreprise et de ses décisions, ou d'associer les représentants du personnel à des discussions stratégiques.

L'évaluation a montré qu'une vingtaine de CEE avaient été créés chaque année depuis la mise en œuvre de la directive de refonte, principalement dans des entreprises ayant leur siège social en France (19%), en Suède (12%) et aux États-Unis (9%).

Globalement, ce sont la France, l'Allemagne et le Royaume-Uni qui abritent la plupart des CEE en raison de la taille des entreprises, mais aussi de la nature des relations de travail et de l'importance du dialogue social dans ces pays.

Afin de renforcer la création et l'efficacité des CEE, la Commission propose de prendre les mesures suivantes :

- créer et partager un guide pratique pour les praticiens de CEE afin de leur apporter des conseils concrets dans le processus de mise en place et de fonctionnement des CEE et présenter des bonnes pratiques;
- donner des financements aux partenaires sociaux pour soutenir la mise en œuvre et l'efficacité des CEE à travers un appel à projet;
- assurer la pleine mise en œuvre de la directive dans les EM, c'est-à-dire s'assurer de la pleine transposition des dispositions de la directive et de faciliter les échanges entre EM, notamment en ce qui concerne l'efficacité des sanctions.

5. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU INTERNATIONAL

Depuis 1919, l'Organisation internationale du travail (OIT) a mis en place et développé un système de normes internationales du travail visant à accroître pour les hommes et les femmes les chances d'obtenir un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Le dialogue social joue un rôle essentiel pour atteindre cet objectif. À ce titre, l'OIT est la seule agence tripartite de l'Organisation des Nations unies (ONU) au sein de laquelle les syndicats et les organisations patronales participent aux délibérations sur un pied d'égalité avec les gouvernements.

La conférence internationale du travail (CIT)

La CIT réunit chaque année les délégations tripartites (représentants des travailleurs, des gouvernements et des employeurs) des 186 États membres (EM) de l'OIT.

Lors de la 107^e session de la CIT du 28 mai au 8 juin 2018, la direction générale du travail (DGT) a plus particulièrement suivi la Commission sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (action normative, double discussion). L'objectif exprimé est que la violence et le harcèlement dans le monde du travail doivent être appréhendés et combattus de manière adéquate. L'élaboration d'instruments internationaux en la matière est essentielle dans la mesure où, selon les pays, 30 à 50% des travailleuses indiquent avoir subi une forme ou une autre de harcèlement. Pourtant, il n'existe toujours pas de norme internationale du travail abordant ce type de violences. Les discussions lors de la CIT s'annonçaient particulièrement difficiles compte tenu de la division des EM sur la forme que devait prendre l'instrument (convention et/ou recommandation). La Commission a finalement décidé, avec le soutien de l'Union européenne (EU) et de la France, que le projet d'instrument prendrait la forme d'une convention complétée d'une recommandation. La France a joué un rôle important dans les travaux de la Commission. À la demande de l'ensemble des EM de l'UE, elle en a été la porte-parole et membre du comité de rédaction des conclusions. Elle a défendu une position de compromis tout au long des travaux.

Le projet de convention prévoit une définition très large des travailleurs ainsi que de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (qui couvre notamment les déplacements vers le lieu de travail). Les obligations pour les gouvernements sont relativement larges, mais demeurent encore vagues, les mesures à prendre devant être conformes au droit national et ne pouvant imposer aux employeurs que de prendre des mesures « raisonnables » pour lutter contre les violences et le harcèlement au travail. Un important travail de précision des obligations de chacun devra être effectué lors de la CIT de juin 2019.

La ratification de textes internationaux

Après la ratification du protocole additionnel à la convention n° 29 sur le travail forcé et de la convention n° 188 sur le travail dans la pêche en 2016, le Gouvernement français poursuit le processus de ratification de la convention n° 184 sur la sécurité et la santé dans l'agriculture.

Le lancement du centenaire de l'OIT par la remise du rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail

Avec ce rapport, présenté le 22 janvier 2019 et élaboré par un groupe d'experts indépendants, l'OIT lance la célébration de son centenaire, qui doit l'amener à repenser son rôle dans un contexte de transformations accélérées du travail. Ce rapport appelle à l'action l'organisation elle-même, mais aussi les gouvernements nationaux, invités à adopter des stratégies nationales sur l'avenir du travail. Les dix recommandations qu'il contient visent à renforcer les compétences individuelles pour faire face à ces transformations, mais aussi à créer un environnement économique faisant prévaloir les droits humains et à faire évoluer les institutions du travail. Elles doivent alimenter le débat autour de la rédaction de la nouvelle feuille de route de cette organisation internationale, créée en 1919 et dont la mission centrale est d'assurer la justice sociale.

La coopération internationale

En 2018, la DGT a reçu plusieurs délégations étrangères :

- novembre 2018, la direction générale du travail (DGT) a reçu une délégation japonaise sur la question des travailleurs assimilés-salariés. Lors de cette rencontre, la DGT a notamment présenté la situation des indépendants et des travailleurs des plateformes en France et a évoqué la responsabilité sociale des plateformes numériques.
- fin 2018, la DGT est également intervenue avec la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) et la direction de la sécurité sociale (DSS) devant une délégation marocaine de députées de tous les partis politiques sur le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes et sur les droits des travailleurs et travailleuses domestiques. La DGT est notamment intervenue sur les services à la personne, compte tenu de l'adoption d'une loi marocaine récente qui vise à encadrer et réguler le travail domestique.

L'adhésion de la France au « Global Deal »

Le 17 novembre 2017, le Président de la République a annoncé l'adhésion de la France au « Global Deal » en marge du sommet social de Göteborg. Lancé en septembre 2016 par le Premier ministre suédois, Stefan Löfven, le Global Deal est une initiative internationale pour le dialogue social. Aujourd'hui, le Global Deal France regroupe, quatre organisations syndicales (CFDT, CFTC, CFE-CGC, FO), dix-neuf entreprises françaises, l'OIT, l'OCDE et Global Compact France. Ces différents acteurs ont signé le Global Deal pour lutter contre les inégalités, encourager le dialogue social et promouvoir une mondialisation plus équitable. Le Global Deal vise à inciter les différents acteurs à prendre des engagements concrets, par le dialogue social, pour favoriser les conditions de travail. Le 21 décembre 2017, Madame la ministre du Travail, Muriel Pénicaud a lancé la plateforme française pour le Global Deal. La plateforme rassemble une communauté d'acteurs qui s'engage pour un dialogue social régulateur de la mondialisation. Elle est un lieu d'échange et d'analyse sur la diversité des expériences et des bonnes pratiques en matière de dialogue social, notamment à l'international.

Le 8 janvier 2019, la ministre du Travail a réuni les acteurs du Global Deal à l'occasion de l'anniversaire de l'adhésion de la France à cette initiative, afin de dresser un bilan d'étape et d'envisager les perspectives de développement.

Au niveau international, 20 pays, 32 entreprises multinationales, 30 organisations syndicales et 16 organisations internationales, associations et collectivités sont adhérents au Global Deal.

Le point de contact national (PCN) français de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE)

Le PCN français pour la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales est une structure tripartite rassemblant 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 existe depuis 2000. Depuis 2010, il a reçu 22 saisines, qui concernent dans 85 % des cas des sujets liés au travail et aux relations professionnelles : liberté d'association, négociation collective, conditions de travail, licenciements, droit de grève. Elles sont déposées pour moitié par des syndicats ou des travailleurs et pour moitié par des organisations non gouvernementales (ONG) ou des associations. Le PCN français fait la médiation lui-même, ce qui est une de ses originalités par rapport aux autres PCN. Il a eu une activité intense en 2018, puisqu'il a été chargé de deux nouvelles saisines qui ont fait l'objet de nombreuses auditions des plaignants et des multinationales concernées et s'ajoutent aux trois saisines de l'année 2017, qui sont encore en cours. La DGT a participé à toutes les réunions plénières et auditions.

Examen économique de la France par l'OCDE

Tous les dix-huit mois, l'OCDE procède à un examen économique d'une trentaine de pays. Cet examen est mené par le Comité d'examen des situations économiques et des problèmes de développement (Comité EDR), qui a pour rôle d'étudier les évolutions et les politiques économiques des divers pays de l'OCDE, d'évaluer leur performance économique et de formuler des recommandations sur les mesures à prendre. L'examen est conduit par des représentants des pays membres de l'OCDE au sein du comité. L'examen économique de la France a eu lieu le 13 juillet 2017. La DGT était concernée par plusieurs sujets, parmi lesquels le salaire minimum, les coûts de licenciement, la justice prud'homale ou encore les accords de branche et d'entreprise. De nombreux pays sont intervenus afin de saluer les réformes actuelles du droit du travail, qui vont selon eux dans le sens d'une plus grande efficacité du marché du travail en France (notamment en matière de licenciement ou de simplification des instances de représentation du personnel [IRP]). Au cours de l'année 2018, la DGT a eu à répondre au questionnaire concernant les politiques structurelles de la France en vue de préparer l'examen économique de 2019. De nombreuses questions portaient sur le dialogue social suite aux ordonnances de septembre 2017, sur la restructuration des branches, sur les travailleurs indépendants, sur les contrats courts, sur la justice prud'homale ou encore sur les ruptures conventionnelles collectives. L'examen économique de la France a eu lieu le 18 mars 2019.

PARTIE 3
LA NÉGOCIATION
COLLECTIVE
EN 2018

Chapitre I

LES DONNÉES GÉNÉRALES EN 2018

I. DONNÉES GÉNÉRALES DE LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE

I.1 L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE INTERPROFESSIONNELLE EN 2018

Le nombre d'accords conclus au niveau interprofessionnel a régressé par rapport à l'année passée

Au niveau interprofessionnel, neuf textes ont été conclus en 2018 aux échelons national et infranational, soit neuf textes de moins qu'en 2017. Cette baisse poursuit la tendance constatée depuis 2015 et résulte tant de la baisse des accords interprofessionnels nationaux (six textes contre treize en 2017) que de celle des accords interprofessionnels infranationaux (trois textes contre cinq en 2017).

Au niveau national

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 22 février 2018 relatif à la réforme de l'assurance-chômage fait suite à la feuille de route adressée aux partenaires sociaux par le Gouvernement le 14 décembre 2017. Celle-ci incitait les partenaires sociaux à négocier sur l'extension des garanties de l'assurance-chômage à l'ensemble des démissionnaires, aux indépendants, sur le renforcement de la lutte contre le travail précaire et sur la permittence. Ce texte propose ainsi :

- la mise en place d'une allocation d'aide au retour à l'emploi projet (AREP) ;
- la prise en compte de la situation spécifique des travailleurs indépendants face au risque de la perte d'activité, notamment avec la mise en place d'un groupe de travail pour appréhender la diversité des situations ;
- des propositions pour modérer le recours aux contrats courts ;
- la réaffirmation des droits et obligations des demandeurs d'emploi.

Il a été signé par le MEDEF, la CPME et l'U2P pour les organisations professionnelles employeurs (OP), et par la CFDT, FO, la CFTC et la CFE-CGC pour les organisations syndicales de salariés (OS).

L'ANI pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance, signé le même jour, s'inscrit dans le cadre de la réforme de l'apprentissage, dont les grands axes avaient été annoncés par le Gouvernement le 9 février 2018.

Cet accord préconise cinq actions :

- renforcer le compte personnel de formation (CPF) créé en 2013 en le rendant plus facilement mobilisable, afin de faciliter les transitions professionnelles;
- renforcer le conseil en évolution professionnelle dans les bassins d'emploi;
- engager des diagnostics de qualité, partagés entre les branches professionnelles et les acteurs territoriaux;
- réformer le dispositif de certification pour mieux prendre en compte les besoins des individus et des entreprises;
- promouvoir la formation professionnelle par le système de l'assurance-qualité.

Il a été signé par le MEDEF, la CPME et U2P pour les OP, et par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC pour les OS.

Au niveau infranational

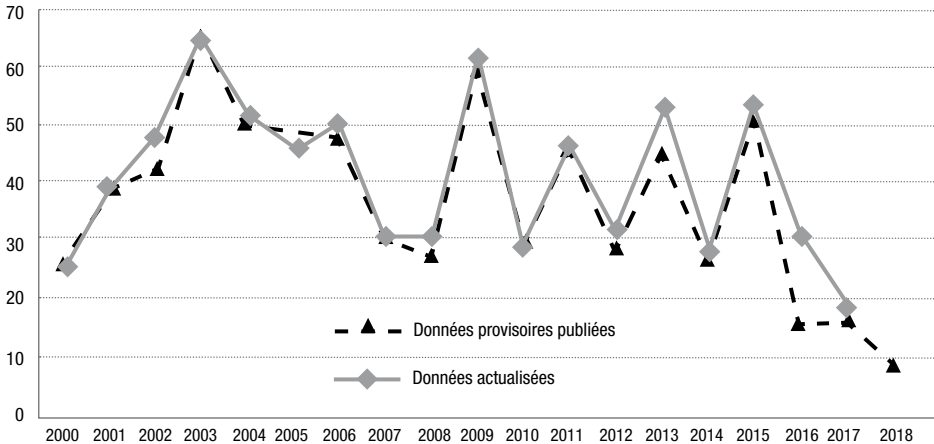
L'accord interprofessionnel relatif aux contreparties accordées aux salariés à l'occasion du travail exceptionnel de certains dimanches et de certains jours fériés dans les commerces de Moselle a été conclu le 20 février 2018.

L'accord collectif régional des salariés de groupements d'employeurs de Nouvelle-Aquitaine du 22 novembre 2018 permet aux partenaires sociaux «*de se saisir de ces thèmes de négociation et de s'entendre sur les particularités de la mise à disposition d'un salarié de groupement d'employeurs dans le cadre d'un emploi à temps partagé*».

Enfin, la convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte permet aux salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique qui ne peuvent pas bénéficier du congé de reclassement prévu à l'article L. 1233-71 du code du travail, de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un accompagnement renforcé et personnalisé afin de favoriser un reclassement accéléré dans un emploi durable.

Par ailleurs, quatre avenants à des accords interprofessionnels antérieurs ont été conclus (contre treize en 2017 et 26 en 2016, données définitives). Ils portent des modifications, essentiellement matérielles, pour trois d'entre eux à l'ANI du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et, pour le quatrième, signé le 17 janvier 2018, à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance-chômage.

Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature



Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

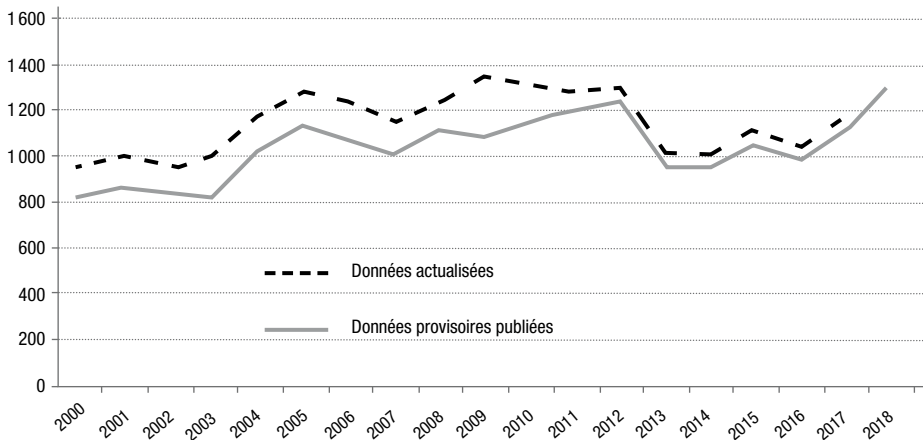
1.2 L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DE BRANCHE

1.2.1. Une activité conventionnelle de branche en hausse

L'année 2018 enregistre un niveau élevé d'accords signés. Au vu des seuls données provisoires, le nombre d'accords connaît une nouvelle progression de 10% (1 288 contre 1 166 en 2017) qui s'inscrit dans la tendance positive depuis 2013.

Ce chiffre, encore provisoire devrait être encore accru une fois pris en compte les textes signés en fin d'année et enregistrés après le 29 mars 2019 par le service de dépôt des accords collectifs du ministère chargé du Travail (*cf. infra et encadré méthodologie*).

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



Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

En 2018, le thème relatif aux conditions de conclusion des accords, avec un quasi-doublement des mentions, devient le plus abordé par les partenaires sociaux. Cette hausse est fortement imputable à la prise en compte, sur le plan statistique, des accords prévoyant des dispositions spécifiques pour les petites entreprises (cf. *infra* Partie 3 Chapitre 1 *La négociation sur le dialogue social*). Avec 464 mentions, le thème des salaires se maintient à son niveau de 2017. Est constatée également une forte hausse du nombre d'accords concernant l'égalité professionnelle (+21 %), la formation professionnelle (+6 %) et la participation financière passant de quatre à seize textes déposés en 2018. Les autres thèmes accusent, en revanche, une baisse du nombre de références.

Méthodologie : données définitives versus données provisoires

Les accords et avenants conclus au niveau interprofessionnel ou des branches professionnelles sont déposés à la direction générale du travail (DGT).

Les chiffres présentés dans le *Bilan de la négociation collective* ont été arrêtés au 29 mars 2019. Ils ne tiennent pas compte des accords déposés et enregistrés dans la base de données des conventions collectives (BDCC) ultérieurement. Les données présentées dans ce rapport pour l'exercice 2018 doivent donc être considérées comme provisoires. Depuis 2011, environ 82 % des textes en moyenne sont déposés à la DGT moins de trois mois après leur date de signature, et près de 95 % de l'ensemble des textes signés au cours d'une année civile sont recensés à la fin du premier trimestre de l'année suivante. Aussi, le volume global du nombre d'accords signés et déposés à la DGT pourrait être de l'ordre de 1 350 à titre définitif. Il convient également de rappeler ici que seuls les textes valablement signés par les partenaires sociaux sont déposés à la DGT. Les accords qui ont été négociés mais qui, à la date de réalisation du rapport, n'ont pas abouti à une signature emportant la validité de l'accord ou qui n'auraient pas été déposés, ne sont pas pris en compte.

De plus, lors de l'enregistrement du texte, sont notamment consignés 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 que les principaux thèmes qui y sont abordés. Un texte peut donc porter sur plusieurs thèmes.

Enfin, les données des textes signés avant 2017 ont été actualisées. Aussi, les valeurs présentées dans ce bilan peuvent donc être légèrement différentes de celles qui ont été publiées dans les bilans précédents.

1.2.2. La négociation collective de branche selon le niveau géographique, le type de texte et le thème

La négociation collective se déroule à des niveaux géographiques différents d'une branche professionnelle à l'autre. C'est néanmoins au plan national qu'elle a le plus souvent lieu. Par ailleurs, les négociateurs ont recours à des outils juridiques divers pour conclure leurs négociations : on distingue, d'un côté, les textes « de base » – conventions collectives ou accords professionnels – et, de l'autre, les textes « rattachés » – accords ou avenants.

C'est au regard de ces deux critères, champ d'application géographique et type de texte, ainsi qu'à celui du thème négocié qui doit être analysée l'activité conventionnelle.

1.2.3 La négociation collective de branche selon le niveau géographique

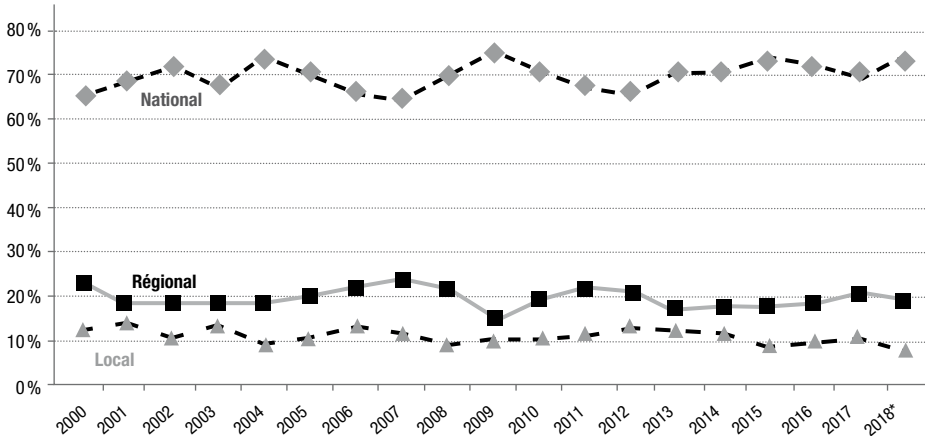
En 2018, près des trois-quarts des textes sont conclus au niveau national (74%). Ce niveau est globalement constant dans le sens où, au cours de la décennie, cette proportion des textes s'est toujours établie entre 64% (en 2007) et 75% (en 2009). Pour autant, en 2018, la part des textes conclus au niveau national augmente de cinq points.

Avec trois textes conventionnels sur dix, la dimension territoriale de la négociation collective de branche demeure une caractéristique importante de l'organisation des relations professionnelles. En effet, un peu moins de 20% des textes sont signés au niveau régional et moins de 10% au niveau local.

Les parts respectives des textes régionaux et départementaux sont en légère baisse par rapport à 2017 (un et deux points). En nombre, cette baisse est avérée pour les textes conclus au niveau local ou départemental, mais le nombre est stable pour les textes conclus au niveau régional.

C'est principalement dans les conventions de la *métallurgie*, celles du *bâtiment* et celles des *travaux publics* que sont conclus les accords infranationaux. Ces secteurs rassemblent des professions qui se sont structurées localement et négocient des accords en vue de réguler les conditions de travail et d'emploi au niveau d'un bassin d'emploi (carrières et matériaux ou entreprises d'architecture par exemple).

Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique (en %)



Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

En 2018, la négociation salariale représente 36% des avenants conclus dans l'année⁽¹⁾. Après une constante progression depuis quatre ans, ce poids recule de six points. Alors que, les années précédentes, le nombre d'avenants à l'échelon national ou à l'échelon infranational était réparti pour moitié sur chaque niveau, en 2018, cette part se réduit légèrement pour l'échelon national (46%) au profit de l'échelon infranational (54%).

En outre, les avenants salariaux représentent 74% de l'ensemble des avenants infranationaux. Avec 24%, cette part est d'un niveau moindre pour les avenants salariaux nationaux.

Les textes de niveau régional, départemental ou local, plus que les textes nationaux, ont vocation à traiter les questions salariales. Ce constat peut s'expliquer par la circonstance qu'il est nécessaire aux négociateurs de prendre en compte des informations et des particularismes liés aux marchés locaux de l'emploi pour fixer des règles d'évolution minimale des rémunérations au sein d'un secteur professionnel. Il en va de même pour les accords relatifs aux primes. Les indemnités de déplacement peuvent être fixées par les négociateurs de manière à tenir compte de conditions locales spécifiques, liées à la géographie par exemple.

1) Les pourcentages mentionnés dans ce paragraphe sont susceptibles d'une légère variation sans qu'elle n'affecte les tendances constatées, du fait d'une actualisation moins récente que celle du tableau correspondant dans la Partie 3 Chapitre 1 La Négociation sur les salaires.

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

	Nombre d'avenants salariaux nationaux	% du total des avenants nationaux	Nombre d'avenants salariaux infranationaux	% du total des avenants infranationaux	Nombre	% du total des avenants
2000	191	32,3%	187	60,3%	378	41,9%
2001	236	35,1%	199	66,3%	435	44,8%
2002	224	33,1%	162	63,5%	386	41,4%
2003	214	32,7%	205	66,8%	419	43,6%
2004	230	28,0%	200	66,4%	430	38,4%
2005	279	33,0%	263	72,1%	542	44,8%
2006	288	36,7%	260	65,8%	548	46,5%
2007	268	37,2%	258	66,5%	526	47,6%
2008	318	38,3%	242	67,2%	560	47,1%
2009	235	24,6%	201	64,4%	436	34,5%
2010	228	25,7%	230	61,7%	458	36,5%
2011	250	29,3%	266	63,5%	516	40,6%
2012	299	34,1%	301	69,7%	600	45,7%
2013	218	29,1%	220	72,4%	438	41,6%
2014	194	26,2%	202	69,2%	396	38,3%
2015	180	22,1%	202	67,8%	382	34,3%
2016	202	28,0%	199	72,4%	401	40,2%
2017	227	29,4%	236	72,0%	463	42,1%
2018*	218	22,8%	249	73,7%	467	35,9%

Lecture : en 2018, 218 avenants salariaux ont été signés au niveau national, soit 22,5% de l'ensemble des avenants nationaux. Les 249 avenants salariaux de niveau infranational représentent 73,7% de l'ensemble des avenants conclus à ce niveau.

* Données provisoires

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

En 2018, trois avenants sur quatre, quel que soit leur thème, ont été conclus dans le cadre d'une convention collective, soit une proportion jamais atteinte depuis plus de 10 ans. Cette progression peut résulter des effets de la restructuration des branches entraînant, de fait, une augmentation des parts relatives aux avenants conclus dans les conventions collectives actives⁽²⁾.

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 (respectivement plus de sept et près de six pour dix conventions). Ces parts sont toutefois, elles aussi, en constante augmentation depuis plus de dix ans.

2) 457 conventions collectives en vigueur sont recensées au 1^{er} mars 2019 par les services du ministère du Travail. (486 au 1^{er} mars 2018, 532 au 1^{er} mars 2017 et 671 au 29 septembre 2015).

Taux de conventions collectives ayant eu au moins un avenant selon le niveau géographique et l'année (en %)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018*
Nationales	73,6	74,9	76,5	74,9	77,7	72,6	70,6	70,0	74,7	79,6	83,3
Régionales	44,2	53,2	45,5	51,3	52,6	46,7	41,0	47,4	57,7	57,7	73,7
Départementales ou locales	26,8	29,2	29,8	29,0	29,7	28,6	28,3	23,3	41,7	45,0	59,3
Ensemble	51,7	54,4	54,4	54,0	55,8	52,0	50,2	48,7	63,1	67,1	76,4

Lecture : en 2018, un avenant au moins a été signé dans 83,3% des conventions collectives nationales et dans 76,4% de l'ensemble des conventions collectives (nationales ou infranationales).

* Données provisoires

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

I.2.4 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 non encore couvert par une convention collective.

I - Les conventions collectives

En 2018, quatre conventions collectives ont été signées. Elles sont le résultat de la fusion de champs existants et guidées par un objectif de lisibilité. Elles n'engagent donc pas de modification de leur champ d'application par rapport aux textes antérieurs, leurs dispositions se substituent de plein droit à compter de leur extension. Sept conventions collectives avaient été signées en 2017 et deux en 2016.

Conventions collectives signées en 2018

IDCC*	Titre complet	Champ géographique	Date de signature
3227	Convention collective des industries de la fabrication de la chaux	N	16/01/2018
3228	Convention collective nationale des armateurs service passage d'eau personnel navigant	N	23/05/2018
3229	Convention collective de la navigation intérieure	N	20/12/2018
3230	Convention collective nationale de la presse d'information spécialisée	N	27/12/2018

* Identifiant de la convention collective

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

La convention collective des *industries de la fabrication de la chaux* résulte de la fusion de conventions collectives catégorielles et de conventions collectives proches de par leur champ d'application : ces nouvelles dispositions se substituent à celles des conventions collectives remplacées (*industries de la chaux*; *industries de la fabrication de la chaux*; *employé, technicien, dessinateur et agent de maîtrise de l'industrie de la fabrication de la chaux*; *personnel d'encadrement de l'industrie de la fabrication de la chaux*).

La nouvelle convention des *employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres de la presse spécialisée* est le fruit d'un rapprochement similaire puisqu'elle se substitue de plein droit aux stipulations des conventions antérieurement applicables aux entreprises et aux salariés entrant dans son champ d'application (*employés de la presse d'information spécialisée*; *cadres, techniciens, agents de maîtrise de la presse d'information spécialisée*). Le champ d'application de cette convention est circonscrit : il exclut expressément d'autres activités proches et notamment les conventions collectives des *employés et des cadres des éditeurs de presse magazine*, et celle des *employés et éditeurs de presse magazine*.

La CCN du *groupement des armateurs de service de passages d'eau du personnel navigant* a vocation à s'appliquer à l'ensemble du personnel navigant de la branche et notamment aux salariés précédemment couverts par la CCN des officiers et la CCN du *personnel d'appui navigant*. L'ensemble des nouvelles dispositions se substituent aux anciennes.

De la même manière, la CCN du *personnel des entreprises de transport en navigation intérieure* a vocation à couvrir l'ensemble des salariés du secteur de la navigation intérieure. Elle a notamment été conclue afin de s'adapter aux «*évolutions de la réglementation dans le domaine social*», mais également pour pallier «*l'obsolescence de certains textes conventionnels*»; l'objectif final étant de «*rendre attractif le secteur en le dotant d'un socle social moderne*».

Elle se substitue à la CCN du *personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure* et à celle du *personnel sédentaire des entreprises de navigation intérieure*.

Ces quatre conventions collectives ont fait l'objet d'une demande d'extension.

On compte également douze avenants de mise à jour de la convention collective conclus en 2018. Ces avenants, quand ils portent sur l'ensemble de la convention, s'en distinguent cependant dans la mesure où ils n'annulent pas tous les textes conclus antérieurement mais maintiennent au moins une disposition ou des termes.

Tout comme la signature de nouvelles conventions collectives, la refonte des conventions existantes est guidée par l'envie d'offrir «une meilleure lisibilité et un socle social rénové dans sa forme», ainsi que par le souci «d'écarter les difficultés d'interprétation, de favoriser l'attractivité de la convention et s'assurer sa conformité avec les évolutions législatives et réglementaires» (*industries des cuirs et peaux*, mais également *biologie médicale extra-hospitalière, fabrication et commerce de produits pharmaceutiques, régies de quartier de territoire, employés techniciens et cadres des agences de presse*). Outre l'adaptation aux évolutions législatives, il s'agit, pour certaines branches, de s'adapter aux transformations économiques et sociales du secteur (*salariés des coopératives de consommateurs*).

D'autres ont vocation à clarifier une situation existante. C'est le cas de la CCN de la *couture parisienne*, qui justifie cette mise à jour «afin de supprimer toute référence à son caractère prétendument régional en raison de sa nature parisienne pour en faire une convention collective nationale».

Le secteur du bâtiment a, quant à lui, engagé une refonte de sa convention collective afin de procéder à la fusion des conventions collectives régionales et départementales du secteur.

Enfin, l'avenant de mise à jour à la CCN des *entreprises d'architecture* modifie le champ d'application de la convention afin d'intégrer les entreprises de maîtrise d'œuvre.

2 - Les accords professionnels

Le nombre de nouveaux accords professionnels oscille entre 19 et 50 depuis sept ans. En 2018, 26 ont été conclus, soit huit de plus qu'en 2017. Ces nouveaux accords sont exclusivement nationaux.

Ces accords sont conclus soit pour mettre en œuvre des dispositions communes à plusieurs conventions collectives (accords interbranches ou intersecteurs), soit, moins fréquemment, dans des secteurs qui ne disposent pas encore de convention collective.

Outre que ces accords précisent nécessairement un champ d'application, ils portent le plus souvent sur une thématique spécifique. Les thèmes évoqués dans les accords professionnels sont relatifs à la participation financière, la formation, le dialogue social, les salaires, la prévoyance, etc. En 2018, sont inclus également les accords constitutifs des opérateurs de compétences (OPCO).

3 - Les accords et avenants

Les accords et avenants conclus dans le champ d'un accord professionnel ou d'une convention collective constituent le mode 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.

1 262 accords et avenants (données provisoires) sont venus, en 2018, modifier des textes de base existants (convention collective, accord professionnel ou accord inter-professionnel), dont 38 accords et avenants à des accords professionnels contre 58 en 2017 (données définitives).

1.2.5 La négociation collective de branche selon le thème

En 2018, une stabilité ou une hausse du nombre d'avenants et d'accords de branche conclus est observée sur neuf thèmes dont, pour ceux qui ont le plus grand nombre d'occurrences, les salaires, les conditions de conclusion et d'application des accords, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la formation professionnelle et les primes. À l'inverse, treize thèmes sont en baisse dont la protection sociale complémentaire, le contrat de travail et la durée du temps de travail.

S'agissant des **salaires**, en 2018, le nombre de textes est stable par rapport à ce qui était déposé en 2017 à une date équivalente. En effet, 467 avenants salariaux ont été signés dans l'année, contre 463 en 2017 (soit une hausse d'1 %).

Par rapport aux données définitives de 2017 telles qu'analysées dans la contribution relative aux salaires, en 2018, l'activité conventionnelle est en retrait par rapport à l'année précédente, en restant tout de même soutenue (467 contre 499 en 2017, soit une baisse de 6%). Le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est également en baisse et se situe à 262, contre 305 en 2016 (soit +14%) (cf. *tableau correspondant dans infra Partie 3 Chapitre 1 La négociation sur les salaires*). Pour les branches couvrant plus de 5 000 salariés, 230 avenants ont été signés (contre 249 en 2017, soit -8%). Cette tendance se retrouve aussi bien dans le secteur général que dans celui de la *métallurgie* ou celui du *bâtiment et des travaux publics*. Là encore, il convient toutefois de préciser que les résultats, bien qu'en baisse, restent supérieurs à ceux de 2016.

Le nombre de branches dans lesquelles une augmentation des salaires minima a été actée en 2018 est également légèrement en baisse. En effet, sur 299 branches conventionnelles de plus de 5 000 salariés, 236 ont conclu au moins un avenant salarial, ou ont émis une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti, soit 79% des branches de l'échantillon (contre 241 branches, soit 81% des branches en 2017).

L'activité conventionnelle en matière salariale en 2018, tous secteurs confondus, se maintient ainsi à un niveau très soutenu et le léger fléchissement enregistré par rapport à l'année précédente s'explique davantage par le dynamisme de la négociation en 2017 que par son essoufflement en 2018. En effet, dans un contexte d'amélioration de la croissance économique (2,2% en 2017 contre 1,2% en 2016³⁾) et de légère remontée

3) <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3545412>

de l'inflation (1,2% fin 2017⁴⁾), l'activité conventionnelle s'était révélée particulièrement dense en 2017.

S'agissant des **conditions de conclusion**, ce thème, de 656 mentions en 2018, porte sur les domaines structurants de la négociation collective : 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. La forte hausse de ce thème résulte notamment de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnel, qui prévoit la mise en place, par accord ou convention dans chaque branche, d'une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) dont les missions sont précisées.

Dès lors, la CPPNI continue d'être un des thèmes prédominants en 2018, avec plus d'une centaine de textes déposés relatifs à sa mise en place ou en rapport avec celle-ci. Près de 100 branches ont mis en place leur CPPNI en 2018 et dix-huit ont adapté les dispositions de leur accord CPPNI *via* un avenant. Au total, depuis 2017, 163 branches ont mis en place une CPPNI (dont 74 en 2017).

L'impact de la restructuration incite également les branches concernées à établir des accords de méthode relatifs à la fusion de branches. Vingt textes ont été élaborés dans ce cadre (cinq en 2017).

Enfin, l'article 2 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective impose de prévoir des dispositions spécifiques ou de justifier l'absence de dispositions spécifiques pour les très petites entreprises (TPE). Cette disposition a conduit les branches à signer des accords postérieurs aux accords initialement conclus afin d'ajouter cette clause dite « TPE ». Ces accords complémentaires, qui sont de l'ordre de plusieurs centaines, expliquent principalement la forte hausse des dispositions négociées sur ce thème.

S'agissant du nombre d'accords de branche conclus dans le domaine de **l'égalité professionnelle**, le nombre de textes conclus, de 225 en 2018, est en hausse par rapport aux deux années précédentes (169 en 2017 et 135 en 2016), se situant à un niveau supérieur à celui de 2012, point le plus haut depuis 2007 (164). Ces textes se répartissent entre douze accords traitant spécifiquement c'est-à-dire exclusivement ou à titre principal, de l'égalité professionnelle et salariale, et 213 accords abordant ce thème. Si le nombre d'accords spécifiques baisse de sept accords par rapport à 2017, le nombre d'accords abordant le thème de l'égalité professionnelle augmente quant à lui de 37,3%, passant de 150 accords déposés en 2017 à 213 accords en 2018. Cette hausse est notamment liée à la mention de plus en plus fréquente de stipulations sur ce thème au sein des accords relatifs aux salaires. En effet, l'égalité professionnelle étant un sujet prioritaire depuis plusieurs années, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que, le cas échéant, les mesures permettant de l'atteindre.

Dans le domaine de la **formation professionnelle et de l'apprentissage**, 203 accords de branche ont été conclus en 2018⁵⁾ (153 en 2017). L'année a été marquée par l'entrée en vigueur de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir

4) <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3301335>

5) Données provisoires

son avenir professionnel qui prévoit notamment le remplacement, dès 2019, des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) par des OPCO. Au cours du dernier trimestre 2018, 137 accords portant sur la constitution et la désignation de ces opérateurs de compétences ont été conclus. Ainsi, l'augmentation du nombre d'accords conclus en matière de formation professionnelle en 2018 par rapport à 2017 est liée à la création de ces nouveaux opérateurs (seuls 66 textes relatifs à d'autres thèmes sur la formation professionnelle ont été conclus en 2018).

Avec 122 références (128 en 2017 [*données provisoires*]), la thématique de la **protection sociale complémentaire (retraite et prévoyance)** est stable par rapport à 2017 (-5%) et enregistre la troisième baisse consécutive depuis 2015. Ces baisses s'expliquent notamment du fait du « point haut » enregistré en 2015 dû aux négociations des partenaires sociaux pour se mettre en conformité avec l'entrée en vigueur, le 1^{er} juin 2014, de l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale et par la conclusion de nombreux avenants ayant pour objet la mise en conformité de leur régime avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2014.

La thématique du **temps de travail** a, quant à elle, été abordée moins souvent en 2018 qu'en 2017 (respectivement 40 et 64 accords). Cette baisse illustre 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 relative au **contrat de travail** a également moins mobilisé les acteurs de la négociation collective cette année avec 68 textes conclus, contre 86 en 2017. Cette baisse peut être vue en relation avec la baisse des accords relatifs aux thématiques de la protection sociale complémentaire et de la formation professionnelle, dans lesquelles le principe de la portabilité des droits pour les salariés est indexé également dans le thème contrat de travail.

Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2018*

Thèmes	Nb textes
Condition 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	656
Salaires	467
Condition d'application des accords	445
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	225
Formations professionnelles, apprentissage	203
Système et relèvement de primes	167
Retraite complémentaire et prévoyance	122
Élément de contrat de travail embauchage, période d'essai, CDD, travail temporaire, congés (maternité, adoption, éducation enfant), licenciement (préavis, licenciement), démission	68
Droit syndical	59
Temps de travail	40
Classifications	36
Congés	31
Système et relèvement de salaires	23
Condition de travail, hygiène et sécurité	23
Maladie	13

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

* Données provisoires

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 toutes conclu, en 2018, un nombre d'accords et d'avenants en nette augmentation par rapport à l'année précédente, à l'exception de la confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) et de la confédération française de l'encadrement-confédération générale des cadres (CFE-CGC). Cependant, les taux de signature, c'est-à-dire le nombre d'accords signés par une organisation syndicale donnée divisé par le total des accords signés dans l'année sont majoritairement en baisse.

Du côté des confédérations représentatives de salariés, les représentants de la confédération française démocratique du travail (CFDT) (83 %) sont ceux qui signent le plus de textes avec plus de quatre textes sur cinq. Force ouvrière (FO) signe près de trois accords sur quatre en 2018 (73 %). La confédération française de l'encadrement-confédération générale des cadres (CFE-CGC) et la confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) signent, quant à eux, plus d'un accord sur deux (respectivement 53 % et 57 %). Enfin, la confédération générale du travail (CGT) signe trois textes sur dix (36 %).

La place des organisations syndicales selon leur taux de signature est légèrement modifiée entre 2017 et 2018. L'évolution des taux de signature constatés en 2018 par

rapport à 2017 est forte pour la CFTC (52,7% contre 74,2%) et la CFE-CGC (56,9% contre 68,7%), la CFE-CGC passant en 3^e position devant la CFTC en nombre d'accords signés. En revanche, l'évolution n'est que de quelques points pour la CGT (+2,5), la CFDT (-3,6) et FO (+1,2), ce qui laisse l'ordre inchangé.

Il convient néanmoins de rappeler que, comme le taux de signature rapporte le nombre par une organisation de textes signés sur le nombre total d'accords conclus, 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. Ainsi, par exemple, la CFDT a ainsi signé 1 077 textes en 2018 (contre 934 en 2017) et son taux de signature a baissé de 3,6 points.

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

	CGT	CFDT	FO	CFTC	CFE-CGC
2000	33,5	69,1	70,4	60,6	61,4
2001	34,3	71,1	68,5	65,5	61,9
2002	37,3	75,6	67,8	62,1	59,1
2003	31,2	70,0	63,9	66,6	65,8
2004	39,8	78,7	71,3	69,6	68,1
2005	35,5	75,8	74,0	71,5	69,0
2006	36,2	76,0	73,2	69,8	66,6
2007	31,0	79,7	70,8	70,3	70,0
2008	34,2	79,4	70,0	69,4	67,7
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

* 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 EN 2018

Ce chapitre présente les principaux résultats d'exploitations statistiques réalisées sur les textes⁽⁶⁾ établis en entreprise en 2018 et déposés auprès des unités départementales des DIRECCTE. Il s'agit des textes enregistrés au 31 décembre 2018, ceux conclus en 2018 mais enregistrés ultérieurement n'étant pas comptabilisés. Les interprétations sont donc fragiles car portant sur des données provisoires.

Le recours à la téléprocédure à partir de mars 2018 ayant considérablement réduit le délai entre dépôt et enregistrement, limite la pertinence avec la comparaison avec les données provisoires de 2017 : seules les données consolidées des deux années pourront être valablement comparées pour l'exercice 2018.

75 600 textes dont, notamment, 47 700 accords entre employeurs et représentants du personnel ont été conclus et enregistrés en 2018. 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) ont amené les acteurs sociaux à négocier massivement sur le droit syndical et les IRP.

2.1. CONTEXTE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE

2.1.1. L'activité conventionnelle dans les entreprises : définitions et cadrage juridique

La conclusion d'un accord d'entreprise permet de définir des normes collectives qui régulent les relations de travail, sont adaptées aux spécificités et besoins de l'entreprise, et s'inscrivent dans le cadre plus général du code du travail, des accords interprofessionnels et des conventions collectives de branche.

Diversification des signataires potentiels

Les règles de la négociation d'entreprise comme celles de la représentation des salariés ont fait l'objet ces dernières années de réformes successives. La loi du 17 août 2015 a permis le regroupement de trois institutions représentatives du personnel : le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), selon toutes les combinaisons possibles et des modalités variables en fonction de la taille de l'entreprise. La loi du 8 août 2016 a introduit la règle de l'accord majoritaire : pour être valides, les accords d'entreprise doivent être signés par des organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise. À défaut de majorité, un accord peut être signé par des organisations syndicales représentant plus de 30% des salariés et approuvé par une majorité de salariés directement consultés. Cette loi ouvre en outre la possibilité, pour les entreprises dépourvues de délégué syndical, de négocier avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative sur tous les thèmes ouverts à la négociation d'entreprise.

⁶⁾ Accords, renouvellements d'accord et avenants signés par les représentants du personnel, procès-verbaux de désaccord, textes ratifiés par référendum, décisions unilatérales de l'employeur

Les ordonnances du 22 septembre 2017 rendent obligatoire, à échéance des élections professionnelles dans les entreprises d'au moins onze salariés et au plus tard le 31 décembre 2019, le regroupement des trois instances de représentation du personnel en un comité social et économique (CSE). De plus, un accord d'entreprise peut prévoir de confier une compétence de négociation au CSE, qui devient alors un conseil d'entreprise. Enfin, dans les TPE, l'employeur peut soumettre un projet d'accord à l'approbation directe de ses salariés⁽⁷⁾.

Élargissement des modalités de conclusion dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Dans les entreprises employant entre 1 et 20 salariés, en l'absence de délégué syndical et de membre de la délégation du personnel du CSE, l'employeur peut proposer un projet d'accord portant sur tout thème ouvert à la négociation collective par le code du travail, et le soumettre à l'approbation des salariés (une majorité des deux tiers des salariés est requise pour que le texte soit réputé approuvé) lors d'une consultation dont la confidentialité doit être garantie.

Dans les entreprises comptant entre 11 et 49 salariés, un accord peut être signé, en l'absence de DS ou de CSE, par un salarié mandaté – il doit alors être approuvé par la majorité simple des salariés – ou un membre de la délégation du personnel du CSE – il doit alors être signé par les membres de la délégation du personnel du CSE représentant la moitié des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles en faveur des membres du CSE.

L'accord majoritaire est la règle générale depuis le 1^{er} mai 2018. En cas de signature par des organisations syndicales ayant recueilli entre 30% et 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles en faveur des organisations syndicales représentatives, le projet d'accord peut faire l'objet d'un référendum à la demande des organisations syndicales signataires. Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, si à l'issue du délai d'un mois, les organisations syndicales n'en ont pas fait la demande, l'employeur peut en prendre l'initiative, en l'absence de d'opposition de l'ensemble des organisations signataires.

Le renforcement de la place de l'accord d'entreprise

L'ordonnance n° 2017-I 385 du 22 septembre 2017 renforce la place de la négociation d'entreprise, au sens où la primauté de l'accord d'entreprise devient la règle et celle de l'accord de branche, l'exception. Les thèmes de négociation se répartissent en trois catégories :

- les matières pour lesquelles l'accord de branche l'emporte sur les accords d'entreprise (L. 2253-1 du code du travail), telles les salaires minima hiérarchiques, les classifications, etc. L'accord d'entreprise peut s'appliquer à condition de présenter désormais des garanties au moins équivalentes (et non plus favorables) aux salariés ;
- les matières pour lesquelles l'accord de branche peut primer sur les accords d'entreprise s'il le prévoit expressément (L. 2253-2 du code du travail), et interdire les dérogations *in pejus*, par exemple sur la prévention des effets de l'exposition professionnelle ou l'emploi des travailleurs handicapés (la pénibilité, ajoutée par la

7) La représentation des salariés des réseaux de franchise, prévue dans la loi de 2016, ne figure plus dans les ordonnances de 2017.

loi de 2016 à la liste des thèmes interdits à la dérogation *in pejus*, n'y figure plus suite aux ordonnances de 2017);

- les matières, qui ne relèvent pas des deux catégories précédentes et pour lesquelles l'accord d'entreprise prime (L. 2253-3 du code du travail).

Calendrier « adaptable » et négociations obligatoires

Les entreprises disposant d'au moins un délégué syndical, c'est-à-dire principalement les entreprises d'au moins 50 salariés, sont toujours soumises à des obligations de négocier – et non de conclure – sur différents thèmes, mais la périodicité des négociations obligatoires peut elle-même faire l'objet d'une négociation et de la conclusion d'un accord.

Les thèmes dont la négociation d'entreprise doit obligatoirement traiter restent les mêmes : rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée d'une part, égalité professionnelle et qualité de vie au travail d'autre part, qui doivent être négociés à minima tous les quatre ans si leur périodicité est modifiée par accord, comme la GPEC (tous les cinq ans dans la précédente loi). À défaut d'accord sur la périodicité, la négociation obligatoire est annuelle en matière de rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée d'une part, égalité professionnelle et qualité de vie au travail et triennale en matière de GPEC.

De nouveaux contenus

La notion de rupture conventionnelle collective (RCC) est introduite : elle est mise en place par voie d'accord, dont l'initiative revient au seul employeur, et fixant les modalités de la rupture. Elle permet à une entreprise d'ajuster ses effectifs et de les réduire sans procéder à des licenciements. L'entreprise n'a pas besoin d'invoquer des difficultés économiques, ni de prévoir des mesures de reclassement et de formation, à la différence des conditions d'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

L'accord de performance collective (APC) permet aux entreprises d'anticiper les fluctuations du marché et de s'y adapter promptement, sans pour autant être confrontées à des difficultés économiques. Des accords majoritaires simplifiés peuvent traiter (à la hausse ou à la baisse) de la rémunération, du temps de travail et de la mobilité. Le salarié qui refuserait la modification de son contrat de travail occasionnée par les termes de l'accord est passible d'un licenciement.

2.1.2. Circuit de la collecte des accords d'entreprise

Les données analysées par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) sont issues des informations enregistrées par les unités départementales (UD) des DIRECCTE, et, depuis le 28 mars 2018, renseignées par les déposants *via* la plateforme de téléprocédure. Dans ce dernier cas, qui prévaut désormais, les informations sont complétées et consolidées par les UD, après le dépôt des accords par les entreprises. Les informations renseignées par le déposant permettent notamment d'identifier les entreprises ou les établissements déposant les textes, ainsi que les caractéristiques principales de ces derniers : leur nature (accord, avenant, dénonciation, désaccord, adhésion), les signataires et les thèmes principaux.

Les résultats fournis pour l'année 2018 dans cette contribution sont provisoires. Ils reposent sur les seuls textes conclus en 2018 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2019. La proportion de textes conclus durant l'année civile et enregistrés l'année suivante, donc non traités dans cette publication, s'est considérablement réduite avec la téléprocédure. Il s'agit principalement de textes établis en fin d'année civile. La téléprocédure ayant pris effet au cours de l'année écoulée, il est trop tôt pour mesurer ce qui, dans l'accroissement du nombre de textes, est dû à la réduction du décalage entre la signature et l'enregistrement, et ce qui pourrait relever d'une augmentation réelle. La comparaison avec les données provisoires de 2017 n'est donc pas pertinente.

Enfin l'adaptation de l'application d@ccord aux nouvelles dispositions de la loi de 2016 et des ordonnances de 2017 s'est effectuée par étapes. Les textes conclus et déposés en 2018 ont donc été enregistrés selon des modalités hétérogènes concernant les thèmes et les signataires.

2.1.3. 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 UD des DIRECCTE. Parmi ces textes, ceux qui résultent d'une négociation collective (menée au niveau d'un groupe d'entreprises, d'une unité économique et sociale [UES], d'une entreprise ou d'un établissement), et qui comportent la signature de l'employeur et de représentants des salariés, sont qualifiés ici d'accords d'entreprise. La signature de représentants des salariés (élus ou désignés) est un critère minimal requis pour considérer qu'un texte résulte d'un processus de négociation⁸⁾. À ce titre, les décisions unilatérales (textes comportant seulement la signature de l'employeur) n'ont pas le statut d'accord.

À compter de 2018, les projets d'accords soumis à ratification auprès de l'ensemble des salariés dans les entreprises de moins de 21 salariés dépourvues de délégué syndical et de membre élu de la délégation du personnel du CSE, et qui sont approuvés à une majorité des deux tiers, sont des accords. Dans cette publication, ils ne sont pas assimilés aux accords négociés portant signature de représentants du personnel et sont décomptés dans une catégorie spécifique.

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, à l'instar de ce qui était pratiqué dans les éditions précédentes de ce bilan.

8) La Convention n° 154 du BIT sur la négociation collective définit la négociation collective comme une négociation ayant lieu entre un ou des employeurs ou leurs représentants, et des représentants de salariés.

2.2. NOMBRE ET TYPES DE TEXTES

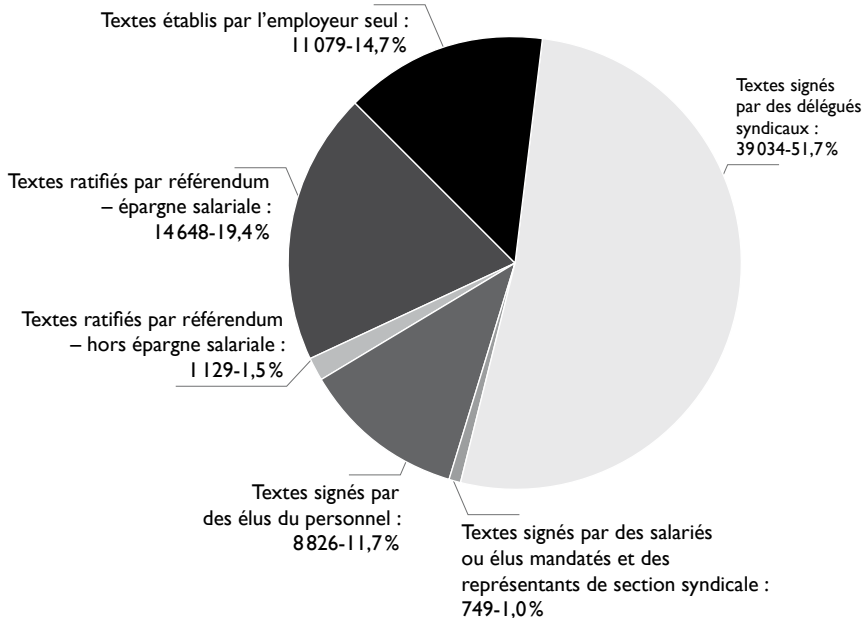
2.2.1. Répartition des textes selon leur mode de conclusion en 2018

75 600 accords et autres textes ont été conclus et enregistrés en 2018 auprès des DIRECCTE.

La part des textes élaborés dans le cadre de négociations collectives au sens strict entre directions d'entreprises et représentants du personnel s'établit à 64% en 2018. Les décisions unilatérales représentent 15% des textes, les ratifications et les référendums 21%.

En prenant ce résultat avec précaution, on peut relever que la structure des textes selon leur mode de conclusion est, en l'état, extrêmement stable entre 2017 et 2018.

Graphique 1 : Répartition des textes signés et enregistrés en 2018^(a)



Lecture : 51,7% des textes signés et déposés entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018 (soit 39 034 textes) ont été signés par des délégués syndicaux.

(a) Données provisoires pour 2018 : seuls les accords signés en 2018 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2019 sont comptabilisés. Pour 111 textes, le signataire n'est pas renseigné.

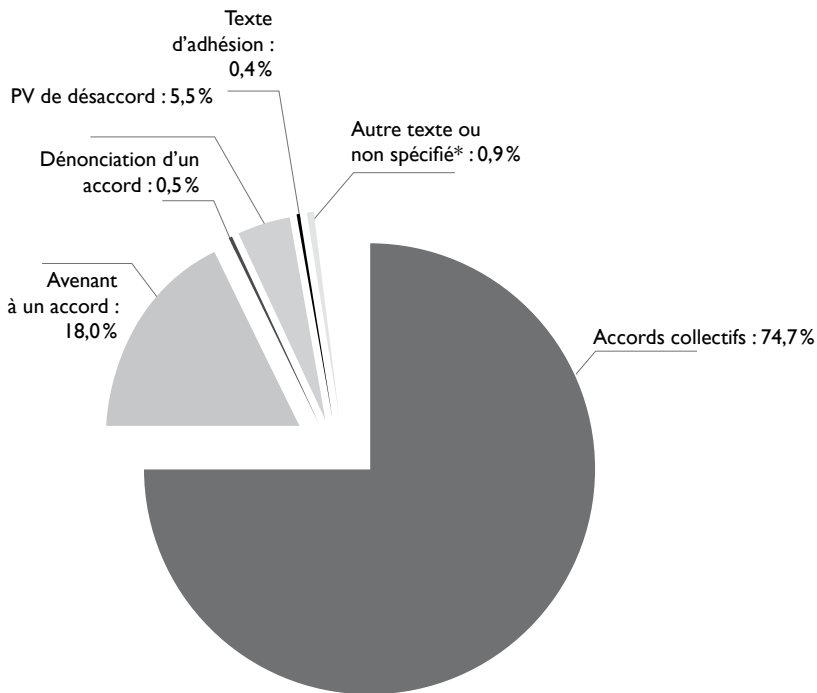
Source : ministère du Travail-DARES (accords d'entreprise)

Concernant les élus mandatés, le choix a été fait ici de privilégier, plutôt que le statut d' élu, la notion de mandatement, qui acte une présence syndicale même indirecte à la table des négociations.

2.2.2. Types de textes signés par les délégués syndicaux

75% des textes signés en 2018 par des délégués syndicaux sont des accords initiaux ou renouvellements d'accords antérieurs. La part des avenants à un accord s'établit à 18% du total et les procès-verbaux (PV) de désaccord, souvent utilisés par les entreprises pour attester l'existence de négociations annuelles obligatoires qui n'ont pas abouti à un accord, représentent près de 6% de l'ensemble des textes.

Graphique 2 : Nature des textes signés par des délégués syndicaux en 2018^(a)



Lecture : 74,7% des textes signés par des délégués syndicaux et déposés entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018 sont des accords collectifs.

(a) Données provisoires 2018, seuls les textes enregistrés avant le 1^{er} janvier 2019 et signés par des délégués syndicaux sont comptabilisés.

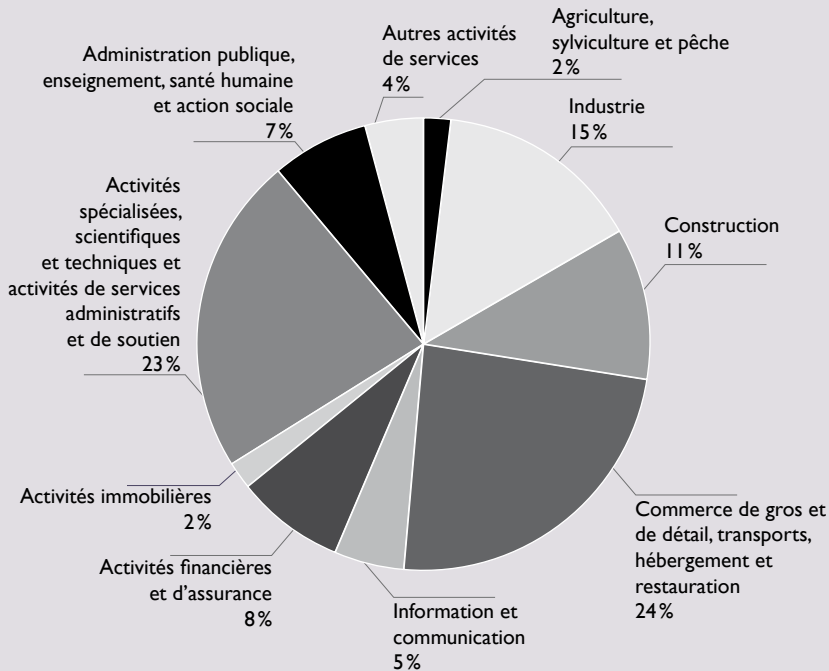
*Les « autres textes » peuvent être des textes ne faisant l'objet d'aucune obligation de dépôt, comme des règlements intérieurs ou des règlements d'épargne salariale, des PV d'élection, des chartes, etc. On y trouve également des accords, des protocoles d'accord préélectoral, des avenants...

Source : ministère du Travail-DARES (accords d'entreprise)

L'activité conventionnelle dans les unités de moins de 50 salariés

37% des textes sont déposés par des unités de moins de 50 salariés⁹⁾. Accords et avenants constituent 78% de ces textes. Ils sont conclus pour près de la moitié d'entre eux dans les secteurs du commerce et des activités de services aux entreprises.

Graphique A : Les textes déposés par les unités de moins de 50 salariés selon le secteur d'activité



Lecture : 24% des textes signés au sein d'unités de moins de 50 salariés, et déposés entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018 émanent du secteur du commerce, des transports, de l'hébergement et de la restauration.

Source : ministère du Travail-DARES (accords d'entreprise)

Les délégués syndicaux sont très minoritaires parmi les signataires de textes au sein de cette catégorie d'entreprise (12%). La ratification par référendum (53%) et la décision unilatérale à la signature de l'employeur seul (23%) constituent les modes de conclusion dominants. Cette statistique est convergente avec le fait que les trois-quarts de ces textes concernent l'épargne salariale.

Hormis ce thème prépondérant, les sujets les plus fréquemment abordés sont le temps de travail (14%) et les salaires (7%).

9) Les effectifs considérés pour juger du seuil de 50 salariés sont ceux de l'unité déposante et non ceux d'une fraction de celle-ci concernée par le texte. Ainsi, un accord déposé par une entreprise employant 60 salariés et concernant les seuls cadres au nombre de dix sera classé dans les « unités de plus de 50 salariés ». Par ailleurs, les effectifs correspondant à un accord de groupe déposé par l'intermédiaire de l'établissement siège sont ceux du groupe (dans la mesure où ils sont renseignés) : l'établissement dépose pour le groupe. Cette information n'est pas à l'abri d'une erreur de saisie, d'une absence de mise à jour etc. Elle est donc à considérer avec les plus grandes précautions.

Si l'on considère les seuls accords et avenants conclus au niveau des entreprises hors épargne salariale, 1 443 ont été déposés par des entreprises de moins de onze salariés, dont 75 % ont fait l'objet d'une ratification aux 2/3 et 850 par des entreprises de onze à 20 salariés, dont 34 % ayant été ratifiés.

Tableau A : Accords et avenants déposés par des entreprises d'un à vingt salariés

	1 à 10 salariés	11 à 20 salariés	Total moins de 21 salariés
Total des accords et avenants	9 499	3 700	13 199
<i>dont épargne salariale</i>	8 051	2 850	10 901
	84,8 %	77,0 %	82,6 %
Accords et avenants hors épargne salariale	1 443	850	2 298
<i>dont ratifiés</i>	1 087	289	1 376
	75,3 %	34,0 %	59,9 %
<i>dont signés par un DS</i>	202	200	402
	14,0 %	23,5 %	17,5 %

Lecture : 84,8 % des accords et avenants signés et déposés en 2018 par des entreprises de moins de onze salariés traitent d'épargne salariale ; parmi ceux traitant d'autres thèmes, 75,3 % ont été ratifiés par référendum auprès de l'ensemble des salariés.

Source : ministère du Travail-DARES (accords d'entreprise)

87 % des accords ratifiés dans les entreprises de moins de onze salariés et 90 % de ceux ratifiés dans les entreprises de 11 à 20 salariés concernent le temps de travail. L'aménagement du temps de travail (modulation, annualisation...) y est abordé dans plus de la moitié des accords, suivi du forfait jours ou heures, des heures supplémentaires et de la durée collective.

Tableau B : Accords et avenants sur le temps de travail ratifiés par référendum dans les petites unités (en %)

	1 à 10 salariés	11 à 20 salariés
Temps de travail	87,4	90,0
dont		
<i>durée collective du temps de travail</i>	21,8	25,0
<i>heures supplémentaires (contingent, majoration)</i>	26,3	27,3
<i>forfaits (en heures, en jours)</i>	33,6	29,2
<i>aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles)</i>	61,3	61,2
<i>autres dispositions durée et aménagement du temps de travail</i>	21,7	19,2

Lecture : 87,4 % des accords et avenants signés et déposés en 2018 par des entreprises de moins de onze salariés traitent du temps de travail ; 21,8 % abordent la durée collective du travail.

Source : ministère du Travail-DARES (accords d'entreprise)

2.3. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME

À partir de la mise en œuvre de la téléprocédure, plusieurs informations sont renseignées par le déposant, dont quelques thèmes globaux de l'accord. Cependant, le codage des thèmes détaillés reste à la main des services du ministère du Travail et nécessite toujours une lecture du texte visant à identifier le ou les thèmes qu'il aborde.

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 proposés par l'employeur et ratifiés par les deux tiers des salariés sont décomptés à part.

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 III Chapitre 2 La négociation sur la participation financière).

2.3.1. Les thèmes des accords et avenants conclus en 2018

Hormis l'épargne salariale, qui fait l'objet du plus grand nombre d'accords et avenants, les salaires sont le premier thème de conclusion d'accords, talonnés par le temps de travail. La hiérarchie des thèmes diffère selon le type de signataires.

Une part d'accords plus importante qu'antérieurement porte sur le droit syndical lorsque les délégués syndicaux signent

La primauté du thème salarial comme la rareté relative des thèmes de la formation professionnelle et des classifications sont des constantes des textes signés par les délégués syndicaux (cf. *tableau 2*).

En 2018, 15% de ces accords abordent le thème du droit syndical et des instances représentatives du personnel (IRP). La place de ce thème est essentiellement imputable aux dispositions des ordonnances de 2017 instaurant le CSE. En effet, 76% des accords signés par un délégué syndical et portant sur le thème générique « droit syndical » concernent les élections professionnelles : protocoles d'accord préélectoral, prorogations de mandats, vote électronique... Ce thème occupe le quatrième rang en termes d'accords engendrés, avant l'emploi et l'égalité professionnelle.

Le thème des conditions de travail est abordé dans 5% des accords signés par un représentant du personnel. Dans près de six cas sur dix, ces accords concernent des dispositions générales : CHSCT, médecine du travail, politiques de prévention. Dans plus de six cas sur dix, ils traitent de télétravail ou de droit à la déconnexion. Ces deux thèmes concernent aussi 86% des textes ratifiés sur les conditions de travail, à rapprocher d'une part de la prépondérance des entreprises de services parmi celles ayant conclu un accord selon cette modalité (50%, contre 40% des accords signés par un représentant du personnel), d'autre part de la forte présence des cadres dans certains de ces secteurs (cf. *infra* Le référendum dans les petites unités). Le télétravail concerne principalement les secteurs de l'information et communication, des activités financières, des services aux entreprises et celles relatives à la santé et à l'action sociale.

Ce dernier secteur, soumis à de fortes sujétions, est également très concerné par le droit à la déconnexion. Les deux thèmes sont plus fréquents dans les unités de 50 salariés ou plus, plus souvent pourvues d'IRP ou de délégués syndicaux.

L'épargne salariale reste de loin le thème le plus fréquent lorsque les accords sont conclus avec des élus du personnel, mandatés ou non, ou des salariés mandatés. C'est encore plus vrai des textes ratifiés par référendum (*cf. infra*). Dans ces deux cas, le temps de travail est le second thème abordé par ordre de fréquence.

Tableau I : Les thèmes de négociation en 2018 dans les accords et avenants*

	Nombre d'accords conclus avec des représentants du personnel	% d'accords abordant chaque thème ^(a)	dont signés par un délégué syndical	% d'accords signés par un délégué syndical	% d'accords signés par un délégué syndical	Nombre d'accords ratifiés par les deux tiers des salariés**	% d'accords ratifiés abordant chaque thème ^(a)	Total	%
Total	46598		36190		77,7	15367		61965	
Salaires et primes	12033	25,8	11456	31,7	95,2	167	1,1	12200	19,7
Classification	433	0,9	395	1,1	91,2			448	0,7
Temps de travail	10770	23,1	8599	23,8	79,8	1413	9,2	12183	19,7
Emploi	2373	5,1	2256	6,2	95,1			2420	3,9
Participation, intéressement, épargne salariale	14244	30,6	7380	20,4	51,8	13760	89,5	28004	45,2
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	1888	4,1	1759	4,9	93,2			1916	3,1
Formation professionnelle	481	1,0	463	1,3	96,3			482	0,8
Égalité professionnelle	5048	10,8	4788	13,2	94,8			5069	8,2
Conditions de travail	2424	5,2	2189	6,0	90,3	108	0,7	2532	4,1
Droit syndical, IRP, expression des salariés	5647	12,1	5337	14,7	94,5			5655	9,1

* 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.

** Les parties vides correspondent à un nombre d'accords trop faible pour être significatif.

Lecture : on recense, au 1^{er} janvier 2019, 11 456 accords et avenants signés en 2018 par des représentants syndicaux et abordant le thème des salaires et primes, soit 31,7% de l'ensemble des accords conclus par des délégués syndicaux la même année.

(a) 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)

Temps de travail : essentiellement son aménagement et une place importante du forfait jours dans les textes ratifiés aux 2/3

Tableau 2 : Les thèmes relatifs au temps de travail dans les accords et avenants en 2018 (en %)

Thèmes relatifs au temps de travail	Accords et avenants	Signés par un représentant du personnel	Ratifiés par référendum
Durée collective	23,1	23,3	22,1
Heures supplémentaires	12,6	10,9	25,1
CET	9,2	9,5	6,7
Travail du dimanche	5,0	5,1	4,5
Travail de nuit	5,3	5,5	3,7
Travail à temps partiel	6,1	5,9	7,7
Forfait	11,7	9,0	31,7
Fixation des congés	17,2	17,7	13,1
Aménagement du temps de travail	58,8	58,4	61,6
Autres dispositions d'aménagement du temps de travail	31,2	32,6	20,4
Don de jours	7,0	7,8	ns

Lecture : 23,1 % des accords et avenants portant sur le temps de travail et conclus et déposés entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018 abordent la durée collective, 23,3 % lorsqu'ils sont signés par un représentant du personnel (délégué syndical, élu, mandaté...), 22,1 % lorsqu'ils sont ratifiés par référendum.

Source : ministère du Travail-DARES (accords d'entreprise)

Parmi les accords sur le temps de travail, 60 % traitent de son aménagement. Les heures supplémentaires et le forfait jours ou heures sont beaucoup plus fréquemment abordés dans les textes ratifiés. Ces derniers émanent proportionnellement plus que les textes signés par des représentants du personnel d'entreprises relevant d'activités de holding (5,6 % contre 0,6 %), et de conseil en affaires (4,6 % contre 0,8 %), secteurs comprenant une part élevée de cadres.

Les salaires et les primes abordés ensemble dans un tiers des accords sur les rémunérations...

Les accords sur les salaires et les primes représentent 26 % de l'ensemble des accords signés par un représentant du personnel, 31 % de ceux signés par les délégués syndicaux. 86 % de ces accords traitent du salaire, qu'il s'agisse de son évolution ou du système de rémunération, et 40 % abordent les primes¹⁰. Un tiers de ces accords aborde à la fois la rémunération et les primes.

10) Le nombre de textes ratifiés abordant le thème des salaires et des primes est trop faible pour établir de quelconques statistiques.

... et premier sujet de désaccord

Un PV de désaccord doit être signé par les représentants des salariés. Néanmoins, dans les faits, ces derniers refusent parfois d'acter la fin des négociations⁽¹¹⁾, et ne signent pas. Il donne lieu à dépôt.

Les trois-quarts des PV de désaccord sont signés à la fois par les délégués syndicaux et l'employeur, un quart par l'employeur seul. Ils émanent à 90% d'unités de 50 salariés ou plus, 8% sont établis dans des unités de 21 à 49 salariés. 29% des désaccords déposés surviennent dans l'industrie, 23% dans le commerce, les transports, l'hébergement et la restauration.

Neuf PV de désaccord sur dix concernent la rémunération : 86% l'évolution des salaires, 84% le système de rémunération, 23% l'évolution des primes et 17% le système de primes. 27% concernent le temps de travail et 20% l'égalité professionnelle.

Les adhésions sont essentiellement des adhésions à un plan d'épargne salariale (94%). 59% des dénonciations abordent ce même thème, et 22% concernent le temps de travail.

Lorsque l'employeur signe seul (décision unilatérale ou plan d'action) à défaut de négociation collective, il s'agit essentiellement d'épargne salariale (49%) et d'égalité professionnelle (36%).

11) Article L2242-5 du Code du travail : dans les entreprises pourvues d'une section syndicale « Si, au terme de la négociation [sur les rémunérations, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée, l'égalité professionnelle ou l'emploi selon des temporalités différentes], aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire. »

2.3.2. L'Épargne salariale

La plupart (96 %) des textes traitant de l'épargne salariale, qui représentent 31 % de l'ensemble des textes enregistrés, abordent uniquement ce thème.

Tableau 3 : Les signataires des textes traitant de l'épargne salariale en 2018* (en %)

Mode de conclusion	Ensemble des textes traitant d'épargne salariale	Textes traitant d'épargne salariale uniquement
Textes signés par des élus du personnel, des délégués syndicaux, ou des salariés ou élus mandatés	39,3	37,3
<i>dont textes signés par des délégués syndicaux</i>	22,8	20,4
<i>dont textes signés par des salariés ou élus mandatés, ou des représentants de section syndicale</i>	1,0	1,1
<i>dont textes signés par des élus du personnel</i>	15,5	15,9
Textes ratifiés par référendum	41,8	43,3
Textes signés par l'employeur uniquement (décisions unilatérales)	18,9	19,4
Total des textes	100	100

Lecture : en 2018, 22,8 % 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)

En 2018, les textes traitant entre autres ou uniquement d'épargne salariale signés par les délégués syndicaux sont plus nombreux que les décisions unilatérales. Dans plus de quatre cas sur dix, le texte est ratifié par 2/3 des salariés au moins.

Tableau 4 : Thèmes détaillés des accords et autres textes portant sur l'épargne salariale*

Textes sur l'épargne salariale, dont :	33 936	en %
intéressement	20 632	60,8
participation	3 414	10,1
plans d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI)	7 987	23,5
<i>dont PEE ou PEG</i>	7 632	22,5
<i>dont PEI</i>	355	1,1
PERCO et PERCOI	3 777	11,1
supplément d'intéressement	408	1,2
supplément de participation	147	0,4
distribution d'actions gratuites	ns	0,1

Lecture : en 2018, 20 632 textes portant sur l'épargne salariale, soit 61 %, concernaient l'intéressement. Les textes pouvant aborder plusieurs thèmes, le total peut être supérieur à 100.

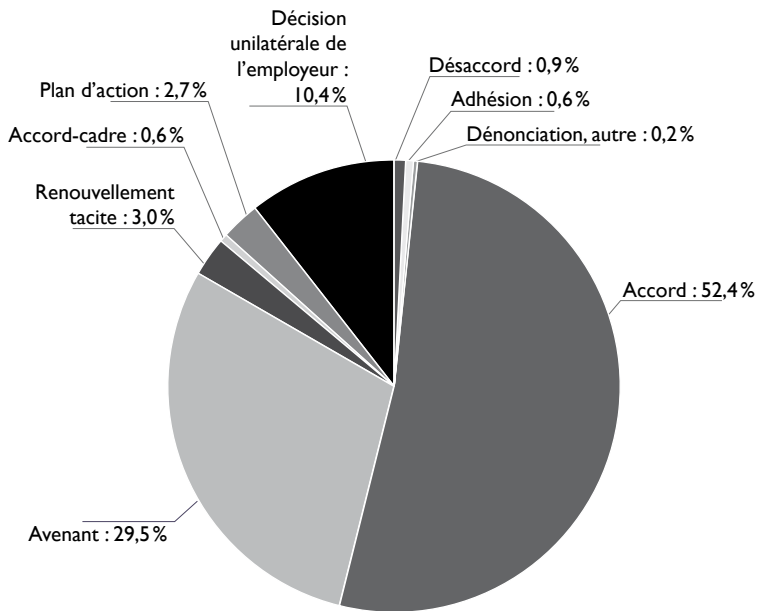
* Sont pris en compte ici la totalité des textes abordant l'épargne salariale, qu'ils traitent ou non d'autres thèmes de négociation.

Source : ministère du Travail-DARES (accords d'entreprise)

En 2018, 61 % des 34 000 textes relatifs à l'épargne salariale signés et enregistrés traitent du dispositif d'intéressement, 10% de celui de la participation, 23% concernent les placements sur le PEE et 11 % les placements sur le Perco. Les thèmes ne sont pas exclusifs et une entreprise peut en aborder plusieurs dans un même texte.

85% 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 13% de l'ensemble. Mais l'employeur signe seul également une grande partie des adhésions et des dénonciations, des renouvellements tacites et des PV de désaccord.

Graphique 3 : Répartition des textes relatifs à l'épargne salariale selon leur nature



Lecture : en 2018, 52,4 % 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 5 : 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	22	91
CGT	45	84
FO	35	90
Autres syndicats	22	90
<i>dont SOLIDAIRES</i>	4	70
<i>dont UNSA</i>	9	89

Lecture : en 2018, 45 % 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 84 % des cas.

* Il s'agit des accords et avenants stricto sensu (hors PV 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)

58 % et 45 % des accords et avenants conclus par des délégués syndicaux sont paraphés par les représentants, respectivement, de la CFDT et de la CGT. Les délégués des autres organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel⁽¹²⁾ (FO, CFE-CGC, CFTC) signent chacune entre un cinquième et un peu plus d'un tiers des accords d'entreprise. L'UNSA et Solidaires, non représentatives au niveau national interprofessionnel, sont identifiées comme signataires de respectivement 9 % et 4 % des 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 position 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. 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⁽¹³⁾.

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

12) Cf. résultats agrégés de la dernière mesure d'audience aux élections professionnelles : <http://travail-emploi.gouv.fr/actualite-presse,42/breves,2137/mesure-d-audience-de-la,16109.html>.

13) Calcul : on rapporte, 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. On fait l'hypothèse que lorsqu'une organisation est présente dans l'entreprise via un délégué syndical, elle participe à toutes les négociations collectives qui y sont menées.

participent aux négociations (94 % des accords signés dans les entités où ils sont présents), talonnée par la CFE-CGC. La CFTC et FO signent également neuf accords ou avenants sur dix lorsqu'elles sont présentes aux négociations. La propension à signer de la CGT est légèrement plus faible que celle des autres organisations représentatives au niveau national (84 %).

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

2.5.1. Les secteurs non agricoles

Le secteur tertiaire marchand est le premier générateur de textes, soit 67 % de l'ensemble des textes produits, 63 % de ceux signés par des délégués syndicaux. Mais c'est dans l'industrie que la part des signatures syndicales est la plus importante : 67 % des textes de ce secteur, contre 48 % des textes du secteur tertiaire et moins de 30 % 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⁽¹⁴⁾, fortes disparités dans le commerce et les services (73 % de textes signés par des délégués syndicaux dans les transports, 29 % dans les activités juridiques, comptables et de gestion), TPE et PME dans la construction avec un faible taux de syndicalisation⁽¹⁵⁾.

14) Voir : *Les Entreprises en France*, édition 2016 – Fiches sectorielles – Insee Références

15) voir M.-T. Pignoni (2016) « La syndicalisation en France - Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique », *Dares Analyses* n° 025, mai

Tableau 6 : Répartition des accords et autres textes conclus par secteur d'activité (hors agriculture)

Secteur d'activité	Nombre de textes conclus en 2018 et répartition par secteur d'activité (%)		dont textes signés par des délégués syndicaux et répartition par secteur d'activité (%)		Part de textes signés par des délégués syndicaux (%)
Industries extractives	203	0,3	108	0,3	53,2
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	2913	3,9	1949	5,0	66,9
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	624	0,8	380	1,0	60,9
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	1231	1,6	730	1,9	59,3
Cokéfaction et raffinage	43	0,1	41	0,1	95,3
Industrie chimique	1332	1,8	1038	2,7	77,9
Industrie pharmaceutique	463	0,6	400	1,0	86,4
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	1907	2,5	1327	3,4	69,6
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	2905	3,9	1776	4,6	61,1
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	780	1,0	493	1,3	63,2
Fabrication d'équipements électriques	832	1,1	632	1,6	76,0
Fabrication de machines et équipements n c a	1398	1,9	933	2,4	66,7
Fabrication de matériels de transport	1394	1,9	1165	3,0	83,6
Autres industries manufacturières-réparation et installation de machines et d'équipements	1676	2,2	874	2,2	52,1
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	365	0,5	264	0,7	72,3
Production et distribution d'eau-assainissement, gestion des déchets et dépollution	944	1,3	640	1,6	67,8
Total industrie	19010	25,4	12750	32,8	67,1
Construction	5322	7,0	1579	4,1	29,7
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	10827	14,5	4122	10,6	38,1
Transports et entreposage	5527	7,4	4029	10,4	72,9
Hébergement et restauration	1701	2,3	745	1,9	43,8
Total commerce, transports, hébergement	18055	24,1	8896	22,9	49,3
Édition, audiovisuel et diffusion	1161	1,6	619	1,6	53,3
Télécommunications	226	0,3	140	0,4	61,9
Activités informatiques et services d'information	1941	2,6	667	1,7	34,4
Activités financières et d'assurance	5273	7,0	2617	6,7	49,6
Activités immobilières	1812	2,4	1181	3,0	65,2
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	7289	9,7	2131	5,5	29,2
Recherche-développement scientifique	479	0,6	297	0,8	62,0
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	844	1,1	234	0,6	27,7
Activités de services administratifs et de soutien	3795	5,1	1851	4,8	48,8
Administration publique	774	1,0	692	1,8	89,4
Enseignement	1037	1,4	605	1,6	58,3
Activités pour la santé humaine	2847	3,8	1564	4,0	54,9
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	2752	3,7	1978	5,1	71,9

Secteur d'activité	Nombre de textes conclus en 2018 et répartition par secteur d'activité (%)		dont textes signés par des délégués syndicaux et répartition par secteur d'activité (%)		Part de textes signés par des délégués syndicaux (%)
Arts, spectacles et activités récréatives	764	1,0	410	1,1	53,7
Autres activités de services	1 477	2,0	702	1,8	47,5
Activités extraterritoriales	6	0,0	3	0,0	50,0
Total services	32 477	43,4	15 691	40,3	48,3
Total tertiaire marchand	50 532	67,5	24 587	63,2	48,7
Ensemble	74 864	100	38 916	100,0	52,0

Lecture : au 1^{er} janvier 2019, on recense 19 010 accords ou textes assimilés signés en 2018 dans le secteur de l'industrie, soit 25,4 % de l'ensemble, dont 12 750 signés par des délégués syndicaux.

Source : ministère du Travail-DARES (accords d'entreprise)

2.5.2. La négociation collective dans le secteur agricole

En 2016, 693 textes émanent du secteur agricole, à 90 % d'entreprises. 75 % de ces textes portent sur l'épargne salariale, 9 % sur les salaires et 9 % sur le temps de travail. Par conséquent les textes issus de ce secteur sont très majoritairement ratifiés par référendum auprès des salariés (40 %) ou établis unilatéralement par l'employeur (33 %). Il s'agit d'accords et d'avenants dans 67 % des cas, les décisions unilatérales constituant 21 % des textes de ce secteur d'activité.

Chapitre 2

L'ACTIVITÉ SELON LES THÈMES DE LA NÉGOCIATION

I. LA NÉGOCIATION SUR LE DIALOGUE SOCIAL

Les instances de dialogue social ont été profondément repensées par le législateur depuis 2016.

Dans l'entreprise, l'ordonnance n° 2017-1386 a substitué le comité social et économique (CSE) au comité d'entreprise (CE), aux délégués du personnel (DP) et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Dans la branche, l'article 24 de la loi n° 2016-1088 a consacré la commission de négociation et commission d'interprétation par la mise en place de la commission paritaire permanente d'interprétation et de négociation (CPPNI).

I.1. LA NÉGOCIATION SUR LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DANS LES ENTREPRISES

D'ici le 1^{er} janvier 2020, l'ensemble des entreprises d'au moins onze salariés devront avoir mis en place le comité social et économique (CSE).

La mise en place du CSE, instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise se substituant au CE, aux DP et au CHSCT, constitue une réforme profonde du paysage de la représentation du personnel dans l'entreprise.

Cette réforme donne aux partenaires sociaux davantage de marge de manœuvre pour adapter les instances représentatives du personnel aux réalités sociales et économiques de l'entreprise.

Une grande place est laissée à la négociation : lors de la mise en place du CSE, la négociation peut porter sur le nombre et le périmètre des établissements distincts, la composition de l'instance et les moyens attribués à son fonctionnement, la création de représentants de proximité ou de commissions en plus de celles qui sont obligatoires.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, elle peut également porter sur les modalités d'exercice des attributions, comme les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus. En matière de consultations et d'informations récurrentes, la périodicité et les modalités des consultations, la liste et le contenu des informations, le nombre de réunions annuelles du comité, les niveaux de consultation et leur articulation ainsi que

l'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales (BDES) peuvent également être adaptés. Les modalités dans lesquelles les consultations et informations ponctuelles et les délais dans lesquels les avis sont rendus peuvent également être fixés par accord, notamment leur nombre.

1.1.1. La réforme des instances représentatives s'est accompagnée d'une forte activité de négociation dans les entreprises

De l'adoption des ordonnances le 22 septembre 2017 au 1^{er} décembre 2018, plus de 12 200 CSE ont été mis en place au vu des procès-verbaux (PV) d'élections transmis au centre de traitement des élections professionnelles (CTEP). Ce chiffre a continué à augmenter dans la première partie de l'année 2019, pour s'élever à 23 712 au 8 avril 2019.

En parallèle, environ 5 200 textes ayant pour objet la mise en place des CSE ont été enregistrés dans la base d'accord du 22 septembre 2017 au 31 décembre 2018. Ce chiffre intègre les accords qui prévoient la mise en place des CSE, mais également ceux qui réduisent ou prorogent les mandats des élus et les protocoles d'accord préélectoraux. Pour ces derniers, le dépôt auprès des services du ministère du Travail n'est pas obligatoire et le nombre de textes déposés ne peut donc être considéré comme significatif. À partir d'un échantillon, la part des accords de prorogation de mandats et des protocoles d'accords préélectoraux compris dans le nombre de textes total peut être approximativement évaluée à 10% des 5 200 textes.

Parmi les entreprises du CAC 40, 25 ont signé des accords organisant la mise en place du CSE en 2018 : Total, Air Liquide, Bouygues, PSA, Renault, Axa, Carrefour, Schneider électrique, Société générale, STMicroelectronics, Vinci, Crédit agricole, Airbus, Michelin, Orange, Saint-Gobain, Sanofi, Sodexo, Unibail-Rodamco, Veolia-Environnement, Atos, BNP Paribas, Safran, Publicis, Engie. Les autres ont conclu des accords de prorogation de mandats, le plus souvent pour une durée d'un an, tel est le cas de L'Oréal, Accor, Arcelor-Mittal, Cap-Gemini, Danone, Dassault-Systems, Essilor/Luxottica, Hermes international, Legrand, Kering, LVMH, Pernod-Ricard, Technipfmc, Valeo, Vivendi.

1.1.2. Le contenu des accords de mise en place des CSE

Tout en fusionnant les instances représentatives du personnel (IRP), l'ordonnance n° 2017-1386 permet également aux entreprises de recourir plus largement à l'accord collectif pour adapter le fonctionnement du CSE aux enjeux économiques et aux réalités sociales de l'entreprise. Après une année de mise en œuvre, on constate que plusieurs entreprises qui ont négocié des accords ont eu recours aux nouvelles possibilités offertes par la réforme.

De nombreuses entreprises ont utilisé la possibilité de mettre en place des représentants de proximité.

À titre d'exemple, l'entreprise Norauto a choisi de désigner des représentants de proximité par secteur géographique. Les représentants de proximité d'un même secteur géographique devront nécessairement appartenir à deux centres Norauto (deux représentants de proximité au siège et deux représentants de proximité au sein de l'entrepôt). Chaque représentant de proximité dispose d'un crédit mensuel de 30 heures, ni cumulable ni mutualisable.

Renault a créé une commission de proximité composée uniquement des représentants de proximité. Total a mis en place dix-sept représentants de proximité avec, pour l'unité économique et sociale (UES) raffinage-pétrochimie, la possibilité d'assister aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) une fois par an.

Certains accords prévoient la mise en place de représentants de proximité en renvoyant le sujet à des accords spécifiques. PSA-Automobiles prévoit, par exemple, la fixation du nombre de représentants de proximité en fonction des tranches d'effectif et de l'activité des établissements.

Sur la base de données économiques et sociales (BDES) et les consultations récurrentes, plusieurs entreprises ont utilisé les nouvelles possibilités de négociation ouvertes par les ordonnances sur le contenu, la périodicité et les modalités des consultations, la liste et le contenu des informations, le nombre de réunions annuelles du comité, les niveaux de consultation et leur articulation ainsi que l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES.

À titre d'exemple, l'accord signé dans la société Lorans robinetterie (100-199 salariés), définit le contenu, les modalités d'accès et d'actualisation, de consultation et d'utilisation de la BDES. Les modalités de sa constitution pourront évoluer au fur et à mesure de l'approfondissement des réflexions autour de cet outil, après approbation du CSE.

Cet accord prévoit que des compléments d'information soient fournis dans le cadre des consultations sur les orientations stratégiques et la situation économique et financière de l'entreprise (outre le chiffre d'affaires et le résultat net de l'entreprise figurant dans la présentation de la situation de l'entreprise), ainsi que la mise en place d'un dispositif automatisé d'information des représentants du personnel lorsque les données sont actualisées.

L'accord signé au sein de la société DRT-dérivés résiniques et terpéniques, située à Dax (500-599 salariés), comporte, quant à lui, des dispositions innovantes visant à aménager le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes. Il prévoit que les consultations récurrentes interviendront tous les deux ans, et non chaque année comme le prévoient les dispositions supplétives de l'article L. 2312-22 du code du travail, avec une information-consultation du CSE plus approfondie et affinée que les mesures supplétives ne le prévoient. Ainsi, lorsqu'il sera consulté sur la politique sociale, le CSE se prononcera, par avis séparés et selon des consultations propres organisées en trois blocs, sur les thèmes suivants :

- le bilan social et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, étant précisé que le bilan social intègre plusieurs thématiques telles que l'évolution de l'emploi, la qualification, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, etc.;
- les programmes de formation;
- les actions de prévention en matière de santé et de sécurité ainsi que les conditions de travail.

L'accord de la société BPA-Blanchisserie professionnelle d'Aquitaine (70 salariés) détermine l'architecture et le contenu de la BDES en la divisant en trois blocs correspondant aux trois consultations annuelles. Il redéfinit également les indicateurs devant figurer dans la BDES pour permettre une meilleure information des membres du CSE.

L'Association de gestion et de comptabilité du Gard (89 salariés) adapte également la périodicité et le contenu des trois consultations récurrentes dans son accord de mise en place du CSE. En particulier, la consultation sur les orientations stratégiques sera réalisée dans les six premiers mois de chaque mandature (pendant deux mandatures) puis tous les trois ans.

C'est le cas de la **commission santé, sécurité et conditions de travail**, que certaines entreprises de moins de 300 salariés ont choisi volontairement de mettre en place. À titre d'exemple, la société Resipoly Chrysor, spécialisée en résine industrielle (50-99 salariés), crée une CSSCT et prévoit également que trois membres titulaires ou suppléants du CSE pourront y assister.

Plusieurs entreprises ont créé des **commissions en plus de celles qui sont obligatoires**. Sur d'autres thèmes, l'accord du BHV a créé une commission transformation digitale ayant pour objet d'instruire les sujets relatifs à l'introduction ou l'utilisation de nouvelles technologies et outils digitaux dans le fonctionnement de l'entreprise, ou celle de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE). L'objectif de cette commission est d'évoquer les préoccupations sociales, environnementales et économiques liées aux activités de l'entreprise et d'informer les élus sur les pratiques éthiques et durables. D'autres exemples de commissions thématiques peuvent être cités : une commission de la transformation digitale ou de la qualité et de la performance ou d'application des textes à la MAIF, une commission des questions ressources humaines du CSE et une commission économie-stratégie chez Axa France, une commission chargée des réclamations individuelles à l'Agence France Presse, ou bien encore une commission portant sur la transformation de l'entreprise chez Norauto.

La mise en place du CSE est également l'occasion de négocier des mesures d'accompagnement des titulaires de mandats de représentants du personnel pour valoriser l'exercice de ces mandats et accompagner ceux qui les perdent à l'occasion du renouvellement des instances.

L'accord Renault prévoit des formations, hors dispositif du congé de formation économique, sociale et syndicale, notamment en matière d'économie et de dialogue social dans l'entreprise (formations prises en charge par Renault SAS dans le cadre du plan de formation) ou en anglais (prise en charge sur le budget de fonctionnement du CSE). L'accord met également en place une expérimentation ayant pour but d'identifier, avec les partenaires syndicaux, plusieurs catégories de salariés mandatés pour lesquels seront organisés des travaux paritaires avec les signataires de l'accord, dans l'objectif de créer des dispositifs spécifiques de gestion de ces populations (création d'un référentiel de compétences pour chacun des mandats identifiés, dispositifs d'accompagnement à l'acquisition et au développement des compétences, modalités d'évaluation adaptées, etc.). Par ailleurs, un dispositif de gestion est institué afin d'accompagner les salariés mandatés au retour à l'emploi, dans le cadre de la réforme des institutions représentatives du personnel. Ainsi, chaque secrétaire de section syndicale est reçu par le chef de service des ressources humaines (RH) et/ou le responsable des relations sociales de l'établissement afin de dresser un état nominatif des personnes susceptibles de perdre tout ou partie de leur mandat et nécessitant un retour, total ou partiel, à l'activité professionnelle. Ces échanges aboutissent à un entretien entre chaque salarié qui le souhaite et le responsable de la fonction RH, pour échanger sur sa situation personnelle, ses projections et ses souhaits. De même, des comités de carrière spécifiques sont organisés par la fonction

RH et le management de l'établissement, afin d'identifier les opportunités et de valoriser l'expérience acquise par les salariés. Six mois après les élections, un bilan sera organisé avec chaque secrétaire de section pour faire un point sur la situation.

L'accord Solvay met en place, à titre expérimental et sur la base du volontariat, un dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) syndicale visant à mieux reconnaître l'expérience des représentants du personnel et des titulaires d'un mandat syndical ainsi qu'un entretien annuel de suivi, distinct de l'entretien professionnel d'évaluation, entre le représentant du personnel ou le mandataire syndical et le service de la fonction RH de l'établissement. Lors de l'entretien, est abordé, le cas échéant, le retour à l'exercice d'une fonction professionnelle à temps plein. Un entretien de suivi de la reprise de l'activité professionnelle est systématiquement réalisé dans le trimestre qui suit celle-ci. En plus de l'entretien de début et de fin de mandat, des rencontres sont organisées en début et en fin de mandature, ainsi qu'à mi-mandat si nécessaire, entre la direction et chaque organisation syndicale pour évoquer la question de l'articulation entre les conditions d'exercice du travail des salariés représentant du personnel et les conditions d'exercice des mandats.

L'accord Total prévoit la conduite d'entretiens individuels avec chaque représentant du personnel et chaque titulaire d'un mandat syndical en début, au cours et à la fin du mandat pour prévenir et détecter toute difficulté. Il reprend les dispositions du code du travail en prévoyant une évaluation des compétences à l'occasion de l'entretien individuel annuel, conformément aux modalités définies dans l'entreprise ou l'établissement. Il prévoit, en outre, des garanties d'évolution salariale et professionnelle minimales plus favorables que le dispositif prévu à l'article L. 2141-5-1 du code du travail pour les salariés dont les heures de délégation dépassent 15% de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail. L'évolution du coefficient des représentants du personnel est examinée à la fin de chaque mandat.

Partenariat entre la direction générale du travail et l'université de Montpellier sur l'analyse de 450 accords de mise en place du comité social et économique

Une convention de partenariat a été signée le 11 décembre 2018 entre le directeur général du travail et le professeur Paul-Henri Antonattei, directeur de l'École de droit social (EDSM) de l'université de Montpellier.

Il s'agit pour la DGT de disposer d'un appui des étudiants de Master 2 «Droit et pratique des relations de travail» pour analyser les accords de mise en place du comité social et économique signés par les partenaires sociaux entre le 22 septembre 2017 et le 30 mars 2019.

Les travaux des étudiants porteront sur un panel de 450 accords d'entreprise, sélectionnés après échanges entre les deux parties, et seront réalisés à partir d'une grille méthodologique d'appui à l'analyse.

Le rapport final permettra d'établir un premier bilan à la fois quantitatif et qualitatif de la mise en place de la nouvelle instance de représentation du personnel et sera remis le 28 juin 2019 à l'occasion de la journée du dialogue social organisée par la ministre du Travail.

1.1.3. Le conseil d'entreprise

Le conseil d'entreprise est la dénomination du comité social et économique (CSE) lorsque, en plus des attributions qui lui sont normalement dévolues, il devient seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement (art. L. 2321-1). Le fonctionnement du conseil d'entreprise est celui prévu pour le CSE (heures de délégation, participation des titulaires aux réunions notamment).

Il est doté d'un pouvoir de codétermination sur une liste de thèmes fixés par l'accord qui l'institue, parmi lesquels figure obligatoirement la formation. Sur ces thèmes, l'employeur perd son pouvoir de décision unilatérale, puisqu'il doit nécessairement obtenir l'accord préalable du conseil d'entreprise (art. L. 2321-3).

La transformation du CSE en conseil d'entreprise est décidée soit par un accord d'entreprise à durée indéterminée majoritaire au sens du 1^{er} alinéa de l'article L. 2232-12 (donc, nécessairement avec des délégués syndicaux et sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum), soit par un accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégué syndical (art. L. 2321-1).

En 2018, trois accords de mise en place d'un conseil d'entreprise ont été signés et déposés auprès des services de l'administration du travail.

1.2. LA NÉGOCIATION SUR L'ARTICULATION DES NORMES CONVENTIONNELLES ET LES CONDITIONS DE NÉGOCIATION DES ACCORDS DANS LES BRANCHES

Les négociations de branche portent sur les règles structurant la négociation collective, notamment sur la création et le fonctionnement des commissions paritaires de branche et sur les principes de méthode, le calendrier, l'organisation et le financement du dialogue social dans la branche.

En 2018, la négociation sur le dialogue social reste dynamique. Quatre nouvelles conventions collectives ont été signées ainsi que quatorze avenants de mise à jour (*cf. Partie 3 La négociation interprofessionnelle et de branche : données générales*). En outre, avec plus de 650 textes, le nombre d'accords comportant des stipulations sur les conditions de négociation a plus que doublé par rapport à 2017 et devient le premier thème de négociation. Plusieurs facteurs expliquent cette forte augmentation.

En premier lieu, les partenaires sociaux ont commencé à se saisir des dispositions introduites par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, leur permettant d'organiser leur agenda social en concluant des accords de méthode et en adaptant, le cas échéant, le calendrier des négociations au sein de leur branche (articles L.2241-4 et suivants du code du travail).

En outre, dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles, des accords visant à engager des négociations de rapprochement entre branches professionnelles et portant sur les méthodes de négociation de ces futurs rapprochements ont également été conclus en 2018.

Par ailleurs, la mise en place des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est poursuivie en 2018 avec près de 100 branches qui ont créé leur commission paritaire.

Enfin, et principalement, la hausse du volume de textes relatifs à la négociation sur les conditions de négociation de branche résulte des dispositions liées à l'article 2 de l'ordonnance n° 2017-1 385 du 22 septembre 2017. Il prévoit que les conventions de branche ou accords professionnels doivent, sauf justification, comporter, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques (article L. 2261-23-1 du code du travail) sur l'ensemble des négociations prévues par le code du travail (article L. 2232-10-1 du code du travail). La prise en compte de cette obligation nouvelle par les branches explique principalement la hausse du volume des dispositions négociées concernant les modalités de négociation des accords.

Des principes généraux régissant le dialogue social à la mise en place «matérielle» des instances de négociation, les mentions relatives aux conditions de conclusion et d'application des accords collectifs repris ci-après reflètent les principales modalités négociées par les partenaires sociaux sans, toutefois, prétendre à l'exhaustivité.

1.2.1. Les négociations sur une méthode de négociation au sein de la branche ou entre branches

1.2.1.1. La mise en œuvre des dispositions des ordonnances du 22 septembre 2017

Une partie de la négociation s'est concentrée autour du verrouillage des thèmes de négociation : l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective prévoit en effet que les branches peuvent verrouiller tout ou partie des thèmes de négociation énumérés à l'article L. 2253-2 du code du travail⁽¹⁾ afin que les conventions d'entreprises conclues postérieurement ne puissent comporter des stipulations différentes de celles de la convention collective de la branche, sauf lorsqu'elles assurent des garanties au moins équivalentes, mais dans les domaines relevant du bloc 2⁽²⁾.

Ainsi, quatre textes prévoyant ce type de dispositions ont été déposés en 2018 (*fabrication du verre ; personnel des institutions de retraite supplémentaire ; acteurs du lien social et familial ; industrie du pétrole*). La branche *industries du pétrole* a, par exemple, signé un accord spécifique prévoyant que les stipulations négociées par la branche sur l'ensemble des thèmes de négociation mentionnés à l'article L. 2253-2 du code du travail prévalent sur celles des accords d'entreprise.

Par ailleurs, les partenaires sociaux se sont également saisis des possibilités offertes par les dispositions des articles L2241-4 et suivants du code du travail et ont conclu des accords de méthode visant à organiser la négociation dans leur branche et notamment à déterminer un **calendrier et un agenda social** en fonction des thèmes de négociation. La branche des *activités du déchet* a ainsi déposé un accord de programmation des travaux pour l'année 2019.

1) 1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1

2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical

4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres

2) Sur ce point, cf. *Bilan de la négociation collective en 2017, Partie 2, Chapitre 1, Le contexte législatif et réglementaire*.

La branche des *organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs* a également conclu un accord de méthode prévoyant notamment que «*compte tenu de la multiplicité des thèmes de négociation à ouvrir et des moyens humains et matériels à mettre en œuvre, les partenaires sociaux ont convenu de l'intérêt et de la nécessité d'établir une méthodologie de négociation*».

Il convient toutefois de noter que l'agenda social, lorsqu'il est fixé par la branche, est généralement intégré à l'accord de mise en place de la CPPNI (*industries charcutières; entreprises des services eau et assainissement*. Cf. *paragraphe 1.2.2*).

Enfin, l'article 2 de l'ordonnance n° 2017-1 385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective impose de prévoir des **dispositions spécifiques** ou de justifier l'absence de dispositions spécifiques pour les **très petites entreprises (TPE)**. Cette disposition a parfois conduit les branches à signer des accords postérieurs à l'accord initial afin d'ajouter cette clause dite «TPE», ce qui a créé une hausse artificielle du volume d'accords relatifs aux modalités de négociation.

1.2.1.2. Les accords de méthode organisant les négociations dans le cadre de la restructuration des branches

Parvenir à un nouveau dispositif conventionnel est un chantier complexe lorsqu'il s'agit d'une réécriture importante ou d'une révision totale d'une convention collective et nécessite, le plus souvent, de négocier au préalable un accord organisant la négociation de ce futur dispositif. C'est pourquoi certaines branches font le choix de conclure des accords permettant d'organiser la révision de la convention collective ou la constitution d'une nouvelle convention collective unifiée dans le cadre de la restructuration des branches³⁾.

Pour les branches qui révisent leur convention collective dans un objectif de clarification des dispositions, le besoin de mettre en place une méthodologie de négociation est d'autant plus nécessaire que la notion même de clarification est parfois ambiguë et complexe. En effet, certaines branches l'entendent comme une réécriture à droit constant, c'est-à-dire «*sans apporter de modifications sur le fond*», alors même qu'en pratique, il paraît difficile pour les partenaires sociaux de concilier négociation sur la forme et absence de négociation sur le fond, propre à l'exercice du «toiletage». De plus, ce toiletage s'inscrit, le plus souvent, dans un contexte d'évolution des dispositions législatives et réglementaires.

Dans le contexte actuel de restructuration des branches professionnelles, la réécriture de la convention collective poursuit également un objectif d'harmonisation des stipulations conventionnelles des anciennes conventions. Dans ce cadre, la conclusion d'un accord de méthode constitue souvent, pour les branches qui souhaitent se rapprocher de manière volontaire, un préalable important à un futur accord de fusion des champs, dans un premier temps, puis à l'élaboration de la future convention collective unifiée.

La future branche des *activités liées à l'équipement de maison*, issue du rapprochement entre la branche du *négoce de l'ameublement* et des *commerces et services de l'audio-visuel, de l'électronique et de l'équipement ménager* précise notamment que «*le présent*

3) Cf. *infra*. Partie 4, Dossier n° 7, *La fusion de quatre branches dans le secteur du verre*.

accord de méthode [est] destiné notamment à définir les moyens donnés aux partenaires sociaux dans le cadre de [la] négociation de rapprochement des textes conventionnels».

Les branches des *industries du camping* et des *entreprises de la filière sport-loisirs* ont, quant à elles, décidé, selon l'accord signé le 23 janvier 2018, de se rapprocher volontairement, au motif que «*le secteur du matériel et des produits de sport et de loisirs, incluant le camping, a en effet profondément évolué au cours de deux dernières décennies avec l'érosion des frontières entre l'industrie et la distribution*». Les négociations sur ce rapprochement ont été engagées dès 2016 et ont pu aboutir en 2018.

Pour les conventions collectives catégorielles des ouvriers et des ETAM des *industries de carrières et matériaux de construction*, ce processus a été engagé via un accord de méthode signé le 7 juin 2017 dans lequel les partenaires ont décidé «*de procéder à une réécriture de l'ensemble des dispositions conventionnelles afin d'offrir ainsi une meilleure lisibilité du dispositif applicable aux ouvriers et aux ETAM (...). [Ils] ont souhaité, par un accord de méthode, fixer les règles les encadrant et se donner comme objectif d'aboutir dans un délai de 12 mois à compter de son entrée en vigueur*». Ce délai a été prorogé jusqu'en fin 2019 via un avenant signé le 17 janvier 2019.

Dans le cadre des fusions décidées par le ministre du Travail également, certaines branches font le choix de signer des accords de méthode afin d'organiser au mieux la négociation de la convention collective unifiée à venir. Il en va ainsi des branches des *agences de voyages et de tourisme* et des *guides interprètes de la région parisienne*, qui ont fait l'objet d'un arrêté ministériel de fusion le 5 janvier 2017, et ont signé le 12 février 2018 un «*accord de méthode pour négocier l'accord de convergence*» de la future branche. Cet accord présente la particularité d'inclure une autre convention collective (qui leur sera rattachée ultérieurement, le 23 janvier 2019, par voie d'arrêté ministériel), celle des *guides accompagnateurs et des accompagnateurs de voyages et de tourisme*, «*compte tenu de la similarité des activités et des conditions d'emploi pour ces métiers*». Cet accord de méthode vise à déterminer les moyens de la négociation, les thèmes de la négociation et le calendrier.

1.2.2. La mise en place et les règles de fonctionnement des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation

1.2.2.1. La mise en place des CPPNI s'est poursuivie en 2018

Créée par l'article 24 de 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, codifiée à l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), mise en place par accord de branche, est l'instance qui abrite les négociations. La création de la CPPNI reste l'un des thèmes prédominants en 2018 avec plus d'une centaine de textes déposés relatifs à sa mise en place ou en rapport avec celle-ci. Près de 100 branches ont mis en place leur CPPNI en 2018 par accord spécifique et dix-huit ont adapté les dispositions de leur accord CPPNI via un avenant. Au total, depuis 2017, 163 branches ont mis en place une CPPNI (dont 74 en 2017).

L'appropriation de cette obligation légale a été échelonnée selon les branches, selon qu'elles :

- ont opté pour une mise en place rapide de cette commission, se limitant souvent à appliquer les dispositions législatives. La plupart des accords datent alors de 2017 (cf. *Bilan de la négociation collective 2017*);
- ont saisi l'opportunité de mise en place de la CPPNI en allant au-delà des obligations légales.

C'est notamment le cas dans la branche *négoce en fournitures dentaires*, dont l'accord CPPNI indique que «selon les termes de l'ordonnance n° 2017-1 386 du 22 septembre 2017, pour les entreprises de moins de 50 salariés, la prise en charge de la rémunération et des cotisations et contributions afférentes des salariés participant aux négociations de branches pourra être assurée par le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales». En prévoyant des dispositions propres aux TPE en application de l'article 2 de l'ordonnance n° 2017-1 386, la branche ne se limite pas aux dispositions légales portant sur l'organisation des CPPNI.

Outre l'organisation de l'ensemble des missions et du fonctionnement des CPPNI, certains accords de mise en place de la nouvelle instance prévoient également des dispositions en termes d'organisation des négociations (ordre du jour, transmission des documents préalablement à la réunion dans un certain délai). C'est notamment le cas des accords conclus dans les branches du *négoce de l'ameublement* et du *négoce médico-technique*. D'autres branches, comme celle de la *mutualité*, se sont également accordées, au sein de leur accord de mise en place de la CPPNI, sur la nécessité d'établir chaque année l'agenda social de la branche.

Enfin, certaines branches décident également de créer des instances de préparation des négociations, de contrôle de l'application des accords ou de suivi de certaines thématiques. La branche de la *restauration rapide* précise par exemple «[qu'] un groupe technique paritaire peut être mis en place sur décision paritaire de la CPPNI, mentionnée au relevé de décisions, en vue de procéder à un travail technique préparatoire de la CPPNI plénière».

La CPPNI, comme les autres instances paritaires qui interviennent dans le dialogue social notamment en appui de la négociation, font l'objet de négociations quant à leur fonctionnement ainsi qu'à leur financement.

1.2.2.2. Le fonctionnement

Les modalités générales d'organisation et de fonctionnement

Dans le cadre de la CPPNI, le fonctionnement de la négociation est abordé dès l'origine dans les conventions collectives puis par avenant. Ces textes présentent le cadre général des modalités de fonctionnement de l'instance de négociation (secrétariat), des réunions (convocation, calendrier, périodicité) et des modalités de représentation des parties.

En 2018, la poursuite de la mise en place des CPPNI dans les branches a été l'occasion, pour de nombreuses branches, de préciser les différentes modalités concourant à de meilleures conditions de négociation. Quelques textes plus spécifiques précisent uniquement certaines modalités, notamment afin d'adapter les dispositions pour apporter des moyens supplémentaires.

Les règles mises en place par les partenaires sociaux s'agissant du **secrétariat**, des **convocations** et **ordres du jour**, de la périodicité des **réunions**, des **clauses de revoyure**, du **nombre de participants**, de la **présidence** de la commission et de la **qualité des représentants** sont structurantes pour la négociation et ainsi ne varient sensiblement pas d'une année à l'autre (*cf. Bilan 2017*).

Les branches intègrent également un **agenda social prévisionnel** ou un **calendrier**, comme le prévoit l'article L. 2241-5, qui permet aux branches d'adapter la périodicité des négociations obligatoires. Pour la branche de l'*hôtellerie de plein air*, l'agenda prévoit plusieurs périodicités selon le thème de négociation : annuelle pour les salaires et triennale pour l'égalité professionnelle.

Les modalités de participation des représentants

En assurant les conditions matérielles liées au remboursement des frais, à la prise en compte des absences et à la valorisation du temps lié à la négociation, les branches organisent, dans ces textes, les conditions de participation des représentants aux réunions de négociation. Il convient également de souligner que la prise en charge des frais des négociateurs est une des clauses obligatoires (L. 2232-8 du code du travail), que l'accord ait vocation à être étendu ou non, parmi les plus essentielles à respecter.

Les membres des délégations peuvent s'absenter de leur emploi sous couvert d'une convocation à ces réunions paritaires. Justifiée, cette absence n'est pas *« imputée sur le crédit d'heures dont le salarié pourrait éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions »* dans la branche des *activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière*.

Certains accords prévoient un crédit **d'heures de délégation** pour les représentants siégeant aux CPPNI. C'est notamment le cas dans la branche de l'*hôtellerie de plein air* où les représentants bénéficient d'un crédit disponible de dix heures de délégation par réunion de la CPPNI. La communication relative à cette absence doit, le plus souvent, respecter un délai de prévenance. En précisant ce délai, les parties signifient la prise en compte de la charge de travail des entreprises, ce qui permet non seulement à l'employeur de s'adapter à cette absence, mais l'oblige également à son acceptation. Ainsi, dans la branche de la *publicité*, *« afin de réduire au minimum les perturbations que l'absence des salariés peut apporter à la marche générale de l'entreprise, ceux-ci doivent formuler leur demande en respectant un préavis d'au moins 15 jours avant la réunion »*.

Les textes évoquent également le **remboursement des frais de transport**, de nourriture et d'hébergement des membres sur présentation de justificatifs originaux. Les textes relatifs à la mise en place de la CPPNI renvoient le plus souvent sur ce sujet, aux dispositions conclues dans d'autres textes conventionnels en vigueur (*restauration rapide*).

Le temps consacré à la préparation, la participation et la restitution de ces réunions est considéré comme du **temps de travail** effectif et est rémunéré comme tel (*expédition exportation en fruits et légumes*), dans la limite parfois du nombre de réunions défini par accord ou d'une durée d'absence autorisée.

Le financement

Pour certaines branches, la nécessité de se doter des moyens nécessaires pour permettre une négociation de qualité – c'est-à-dire la reconnaissance de la qualité de négociateur, la connaissance par les négociateurs de leur secteur professionnel, du droit du travail et des stratégies de négociation – implique l'attribution d'un budget spécifique à la négociation collective de branche. Ce budget comprend les moyens alloués au fonctionnement des instances paritaires, ceux dédiés aux 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 sont enfin parfois directement mis à disposition des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

Afin de récolter les fonds nécessaires, ces branches fixent l'assiette des cotisations et y associent la clé de répartition entre les différents objectifs qu'ils souhaitent financer. La gestion de ces fonds est souvent confiée à une association paritaire, diversement nommée selon les branches.

L'**assiette** fixée par les branches ainsi que la **clé de répartition** des fonds entre les partenaires sociaux sont variables selon les branches. S'agissant de l'assiette, elle est majoritairement identique à celle du financement de la formation professionnelle (cf. *Bilan 2017*) et le taux de prélèvement varie de 0,001 % à 0,15 %, associée, parfois, à un montant plancher. La clé de répartition, quant à elle, prévoit souvent qu'une partie est consacrée à l'association paritaire de gestion du fonds et qu'une autre est répartie entre les organisations syndicales et les organisations patronales.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs ont peu négocié sur le financement du paritarisme en 2018 (treize accords), attendant davantage de lisibilité dans les lois à venir.

1.2.2.3. Une variété de commissions suivant l'état des négociations

Diverses commissions sont mises en place par les branches afin de préparer et suivre les négociations.

Certaines commissions visent à faciliter et anticiper la négociation. C'est le cas des **réunions préparatoires** permettant aux organisations syndicales représentatives au sein de la branche de préparer les commissions paritaires de négociation, ainsi que des **groupes de travail** qui permettent d'alimenter les négociations au d'approfondir un sujet avant la tenue de la réunion de négociation.

D'autres commissions visent à accompagner la mise en œuvre des négociations. C'est le cas des **commissions de suivi** qui sont régulièrement associées à un texte portant sur un sujet dédié hors formation professionnelle, ainsi que des **observatoires paritaires de la négociation collective** qui permettent de constituer un socle de connaissances utiles à la branche et ont également pour mission de recueillir et de diffuser l'état des accords dans les entreprises et les établissements.

La composition ainsi que les missions de chacune de ces commissions sont précisées par accord collectif au sein des branches et restent sensiblement les mêmes que l'année précédente (cf. *Bilan de la négociation collective en 2017*).

2. 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 des informations à remettre en amont aux négociateurs. La périodicité des négociations peut également être adaptée, par accord de méthode, dans une limite de quatre ans pour les négociations de branche sur les salaires et l'égalité professionnelle et de cinq ans pour la négociation sur les classifications.

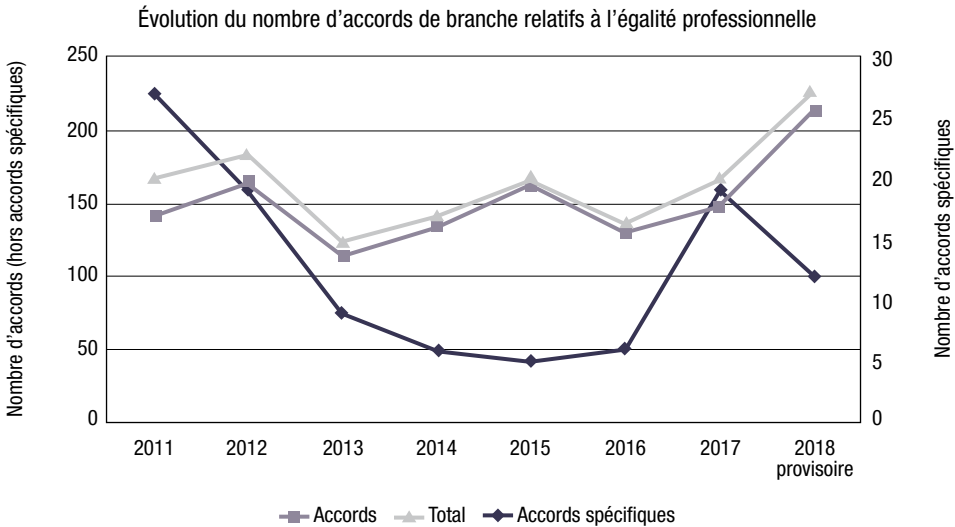
En l'absence d'accord de méthode en disposant autrement, les partenaires sociaux ont l'obligation de négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

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 un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes et un diagnostic des écarts éventuels de rémunération. Ces éléments doivent permettre de programmer, au niveau de la branche, les mesures nécessaires pour réduire effectivement les écarts.

2.1. UNE HAUSSE SIGNIFICATIVE DU NOMBRE D'ACCORDS EN 2018

En 2018, le nombre d'accords de branche conclus dans le domaine de l'égalité professionnelle continue d'augmenter de manière importante : 225 textes contre 169 l'année précédente. Ces textes se répartissent entre 12 accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle et salariale et 213 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
2007	9	24	33 (3,2 %)	1 038
2008	19	34	53 (4,5 %)	1 215
2009	35	75	110 (9,5 %)	1 161
2010	37	112	149 (12,8 %)	1 161
2011	27	140	167 (13,5 %)	1 241
2012	19	164	183 (14,5 %)	1 264
2013	9	113	122 (12,1 %)	1 006
2014	6	134	140 (13,9 %)	1 007
2015	5	162	167 (15,3 %)	1 094
2016	6	129	135 (13,4 %)	1 008
2017	19	150	169 (15,4 %)	1 094
2018	12	213	225 (soit 18,6 %)	1 209

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

Lecture : en 2007, neuf accords spécifiques, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal du thème de l'égalité professionnelle, ont été conclus. 24 accords abordant ce thème à titre secondaire ont été conclus. Au total, 33 accords ont porté sur le thème de l'égalité professionnelle en 2007, soit 3,2 % des 1 038 accords de branche conclus.

Si le nombre d'accords spécifiques – c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle et salariale – conclus en 2018, est en baisse par rapport à l'année précédente, le nombre d'accords abordant le thème de l'égalité professionnelle augmente, quant à lui, de 37,3%, passant de 150 accords déposés en 2017 à 213 accords en 2018.

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 plus en plus d'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. Il s'agit notamment des accords relatifs :

- aux classifications (*entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers; fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire; immobilier; industrie de la chaussure et des articles chaussants; fleuristes, vente et services des animaux familiers*),
- à la durée et à l'aménagement du temps de travail (*personnels laïcs des diocèses de l'Église catholique*),
- à la gestion des parcours des porteurs de mandats (*télécommunications*).

L'examen des accords spécifiques montre que leur contenu dépasse désormais le simple rappel à la loi pour proposer des mesures concrètes.

Malgré des améliorations notables, 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 à un renvoi à d'autres négociations, notamment d'entreprise, pour une mise en œuvre des mesures;
- 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 par un accord ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle à leur niveau, il peut néanmoins leur fournir des éléments concrets et définir un cadre leur permettant de répondre aux exigences légales.

2.2. LES BONNES PRATIQUES DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

Les accords spécifiques présentent un certain nombre de « bonnes pratiques » pouvant servir de modèle lors de futures négociations.

2.2.1. Les outils permettant d'établir un diagnostic partagé

Les accords conclus dans les branches des *industries et du commerce de la récupération*, des *sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers*, des *distributeurs conseils hors domicile* et des *industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir* 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.

Pour d'autres branches, les partenaires sociaux s'engagent le plus souvent à réaliser ce type de diagnostic sur le fondement d'indicateurs et selon une méthodologie définis par l'accord lui-même. Ainsi, dans les branches de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire*, de la *Banque Populaire et Caisse d'Épargne*, ou encore de celle des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement* présentent des données statistiques détaillées, en particulier sur les écarts de rémunération entre femmes et hommes au sein de la branche.

D'autres travaux préparatoires peuvent, en outre, avoir été engagés en amont de l'ouverture de la négociation. Dans la branche des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement*, un travail d'observation et d'analyse statistique a été mené en prenant appui sur le dernier rapport de branche réalisé.

Une attention particulière est également portée à la mixité de la composition des groupes de travail, des commissions et des différentes instances paritaires, tant du côté des organisations d'employeurs que des fédérations syndicales (*missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation [PAIO]*).

2.2.2. 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 promotion professionnelle, la formation, la politique salariale, 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 2018.

2.2.2.1. 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, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats. Plusieurs branches rappellent également que l'état de grossesse ne doit pas être pris en considération

pour refuser d'embaucher ou de mettre fin à une période d'essai (*industries et commerce de la récupération, missions locales et PAIO*).

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 (*sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers*). Dans la branche des missions locales et PAIO, c'est le ratio de femmes et d'hommes reçus en entretien qui doit correspondre, à compétences égales, à celui des candidatures déposées. Pour ce faire, les accords prévoient que les employeurs doivent tenir «*un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués*». Les branches *Banque Populaire et Caisse d'Épargne* demandent, quant à elles, aux entreprises de retenir dans la mesure du possible, parmi les candidatures examinées, au minimum une candidature de chaque sexe sur les fonctions d'encadrement. Dans la branche des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement*, il est recommandé aux entreprises de diversifier les profils recrutés sur des postes traditionnellement sexués, tels que les métiers administratifs et techniques.

Par ailleurs, de nombreuses branches prévoient des outils à destination des équipes de recrutement afin de favoriser l'égalité professionnelle. Ainsi, la branche de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* met à la disposition des salariés intervenant dans le processus de recrutement un guide de sensibilisation et appelle à proposer un processus d'intégration spécifique aux femmes et aux hommes qui acceptent d'exercer un poste traditionnellement féminin ou masculin. Les partenaires sociaux de la branche des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement* recommandent aux entreprises d'informer au préalable les équipes de recrutement des questions qu'elles n'ont pas le droit de poser lors des entretiens d'embauche et des sanctions auxquelles elles exposent l'entreprise en cas de non-respect de ces obligations. Dans la branche *Banque Populaire*, les entreprises doivent mettre en place une formation/sensibilisation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche pour les professionnels du recrutement. L'accent est également mis, dans la branche des *missions locales et PAIO* sur la formation de l'encadrement et des professionnels des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que sur celle des dirigeants pour la mise en place de mesures propres à l'égalité professionnelle.

2.2.2.2. 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 correctives visant à améliorer la situation. Ainsi, les partenaires sociaux de la branche des *missions locales et PAIO* invitent les structures comptant des métiers non-mixtes à évaluer, en lien avec les instances représentatives du personnel (IRP), les obstacles à l'attractivité et à la mixité notamment en matière de pénibilité, de conditions de travail, d'emploi ou de rémunération et à adopter des mesures permettant d'accompagner une évolution vers davantage de mixité.

La branche de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* demande aux entreprises d'identifier les types d'emploi et les filières fortement masculinisés ou fortement féminisés, en ajoutant ces informations à la base de données économiques et sociales (BDES). Elle appelle, en outre, les entreprises à être vigilantes sur la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail pour les femmes ou pour les hommes qui intègrent des métiers où elles/ils sont minoritaires.

Une attention particulière est portée, dans certaines branches, aux actions de communication destinées aux établissements scolaires ou en charge de la formation initiale. Dans la branche de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire*, des partenariats sont mis en œuvre avec des écoles, des organismes de formation ou encore des forums de l'éducation nationale afin de favoriser la mixité des futures candidatures. Les entreprises des branches *Banque Populaire, Caisse d'Épargne, des industries et du commerce de la récupération et des distributeurs conseils hors domicile* sont également invitées à missionner des femmes ou des hommes exerçant des métiers à forte prédominance masculine ou féminine afin de promouvoir ces métiers. La branche des *sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers* s'engage, elle aussi, en complément du renforcement des formations aux métiers techniques, à mener des actions de sensibilisation auprès des filières de formation, identifiées comme étant des viviers pour les emplois présentant un déséquilibre dans la répartition des postes entre femmes et hommes. Dans la branche des *industries et du commerce de la récupération*, ces actions de communication prennent appui sur un livret de valorisation des métiers propres à ce secteur d'activité.

La branche des *industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir* demande aux différents partenaires pouvant intervenir auprès de Pôle emploi ou dans le placement aux écoles pour les stagiaires de présenter parmi les candidats à un poste de maroquinier, à profil équivalent, une part significative d'hommes (pour les emplois fortement féminisés) et inversement.

Dans la branche des *distributeurs conseils hors domicile* et des *missions locales et PAIO*, la diversification des canaux de recrutement et de dépôt des offres est plus largement privilégiée afin de favoriser la mixité des emplois.

La branche de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* rappelle enfin que le «*contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*» mis en place par le décret n° 2011-I 830 du 6 décembre 2011 est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois.

2.2.2.3. L'incitation à mener une politique de promotion et de mobilité volontariste

Certaines 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

distributeurs conseils hors domicile et des *missions locales* et *PAIO* de diffuser largement les offres à pourvoir.

Les partenaires sociaux de la branche de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* recommandent aux entreprises d'inscrire dans leur politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), l'accès des femmes aux postes à responsabilité en spécifiant d'une part les modalités de repérage des personnes souhaitant et pouvant évoluer, d'autre part les éventuels parcours de formation, de mentorat et de tutorat associés. Les entreprises sont également invitées à fournir aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux, la répartition des femmes et des hommes «*dans le haut de la pyramide des classifications*», afin de dresser un état des lieux de la féminisation des instances de direction.

En la matière, les entretiens professionnels sont identifiés par les branches comme un levier majeur pouvant contribuer à susciter des candidatures, en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilité. Ainsi, la branche des *missions locales* et *PAIO* recommande aux employeurs de mettre à profit l'entretien professionnel institué par la loi du 5 mars 2014 pour identifier des solutions en matière de progression de carrière et encourager la prise de responsabilités. De même, il est demandé aux directions des ressources humaines des branches *Banque Populaire* et *Caisse d'Épargne* d'identifier, dans le recueil des entretiens professionnels et sur des critères de compétence et de performance, les profils adaptés n'ayant pas postulé et de leur proposer un accompagnement personnalisé. La branche des *sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers* invite plus généralement les entreprises à retenir, dans le cadre des entretiens professionnels, des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination, directe ou indirecte, entre femmes et hommes.

S'agissant de la mobilité géographique, les entreprises de la branche des *sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers* doivent s'assurer que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité sont compatibles avec les contraintes de la parentalité.

2.2.2.4. 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, la branche des *industries et du commerce de la récupération* demande aux entreprises de mettre en place, de manière objective, des parcours de formation permettant aux hommes et aux femmes de bénéficier de la professionnalisation nécessaire au maintien et à l'évolution de leurs compétences. Celle des *sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers* s'engage, quant à elle, à renforcer l'accès aux formations aux métiers techniques et celle des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement*, à mettre en place des formations spécifiques visant à améliorer les situations de déséquilibre constatées dans la profession.

Les branches *Banque Populaire*, *Caisse d'Épargne* et des *distributeurs conseils hors domicile* encouragent en outre les entreprises à faire progresser le nombre de propositions de candidatures féminines dans les cursus de formations qualifiantes et/ou diplômantes, à travers des actions de sensibilisation.

Les branches *Banque Populaire* et *Caisse d'Épargne* se donnent également pour objectif d'atteindre, d'ici fin 2020, 50% de femmes inscrites dans les programmes de formation dédiés au management, proposés par le groupe.

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 (*Banque Populaire, Caisse d'Épargne, distributeurs conseils hors domicile*);
- favoriser l'organisation des stages de formation durant les horaires habituels de travail (*distributeurs conseils hors domicile*);
- communiquer les dates de formation suffisamment à l'avance (*fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, distributeurs conseils hors domicile*);
- développer les offres de formation à distance et en ligne (*fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, distributeurs conseils hors domicile*) et les solutions complémentaires à la formation telles que le mentorat et le tutorat (*fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire*).

Enfin, les entreprises des branches *Banque Populaire* et *Caisse d'Épargne* 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.

2.2.2.5. 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.

Les branches de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire*, des *distributeurs conseils hors domicile*, *Banque Populaire* ou encore *Caisse d'Épargne*, insistent sur l'importance d'effectuer, chaque année à l'échelle de l'entreprise, un diagnostic des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures correctrices nécessaires. À cet égard, la branche des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement* incite les entreprises à établir une analyse comparative de la rémunération des salariés occupant des postes de même échelon conventionnel, qu'ils soient administratifs ou techniques, en prenant en compte l'ancienneté.

Dans la branche de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire*, les entreprises sont invitées à approfondir leurs analyses par un bilan sexué des augmentations individuelles par filière, métier et selon la durée de travail. De même, dans celles de la *Banque Populaire* et *Caisse d'Épargne*, les entreprises s'assurent, à l'occasion des révisions salariales, que la répartition des augmentations individuelles reflète l'équilibre entre femmes et hommes.

En cas d'écart de rémunération injustifié, les entreprises de la branche de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* doivent consacrer une enveloppe de rattrapage salarial dans le cadre de la négociation

des salaires pour les entreprises ayant des représentants habilités à négocier, ou de manière unilatérale pour les autres.

2.2.2.6. La prise en compte de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle dans l'organisation du travail

Les horaires et l'organisation du temps de 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 déplacements professionnels suffisamment à l'avance (*missions locales et PAIO, distributeurs conseils hors domicile*);
- respecter les horaires de travail habituels pour le positionnement des réunions (*industries et commerce de la récupération, fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, entreprises techniques au service de la création et de l'événement, distributeurs conseils hors domicile*);
- anticiper la planification des congés payés (*Banque Populaire, Caisse d'Épargne*);
- prévoir des aménagements horaires au moment de la rentrée scolaire (*fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, missions locales et PAIO, entreprises techniques au service de la création et de l'événement, Banque populaire, mareyeurs-expéditeurs, distributeurs conseils hors domicile*);
- développer des outils, tels que le télétravail, permettant de travailler à distance (*fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, missions locales et PAIO, entreprises techniques au service de la création et de l'événement*);
- appliquer le droit à la déconnexion en dehors des heures de travail (*missions locales et PAIO, distributeurs conseils hors domicile*).

En outre, dans la branche des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement*, il est demandé aux employeurs de tenir compte des contraintes familiales pour fixer l'ordre des départs en congés, et notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou dans la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS).

Les congés liés à la parentalité

Dix des accords spécifiques font mention des obligations légales à respecter par les employeurs dans ce domaine, notamment en matière de rémunération et d'entretien professionnel. Les branches de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* et des *industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir* rappellent, en outre, que les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou pour un congé parental d'éducation (CPE) doivent être prises en compte intégralement pour l'abondement de leur compte personnel de formation (CPF), désormais intégré dans le compte personnel d'activité (CPA).

Afin de faciliter le retour des salariés de congé de maternité, de paternité, d'adoption ou encore de CPE, les employeurs de la branche des *sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers* sont appelés à proposer à tout salarié concerné un entretien spécifique avant le 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. En ce sens, les entreprises de la branche des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement* doivent veiller à ce que les vecteurs de communication utilisés dans l'entreprise soient accessibles aux salariés qui le souhaitent durant leur congé, en permettant par exemple l'accès à l'intranet depuis leur domicile, ou encore la communication sur les événements importants de l'entreprise. Elles sont en outre invitées à diffuser auprès de leurs salariés concernés les guides existant sur la parentalité.

De plus, certaines branches prévoient le maintien, déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), du salaire des salariés en congé de paternité et d'accueil de l'enfant. (*distributeurs conseils hors domicile*). Dans les branches *Banque Populaire* et *Caisse d'Épargne*, cette possibilité est offerte aux salariés ayant plus d'une année d'ancienneté.

Dans la branche des *missions locales et PAIO*, le congé de paternité est étendu à 15 jours calendaires consécutifs pour un enfant et à 21 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples. De plus, les mères allaitant leurs enfants disposent d'une pause d'une heure par jour durant les heures de travail, dans l'objectif de faciliter leur retour au travail.

Afin d'améliorer l'accès des salariés aux différents modes de garde existants, la branche des *sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers* recommande aux entreprises de développer des partenariats avec des crèches ou d'autres modes de garde.

Enfin, l'accent est mis dans plusieurs branches sur l'accès à la formation des salariés de retour de congé de maternité, de paternité, d'adoption ou de CPE. Dans la branche des *industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir*, priorité est donnée, pour l'accès aux périodes de professionnalisation, aux salariés reprenant leur activité suite à un congé maternité, un congé d'adoption ou un CPE. Dans les branches *Banque Populaire* et *Caisse d'Épargne*, une « action de remise à niveau » est proposée, au besoin, par les employeurs aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption ou CPE afin de prendre connaissance des évolutions intervenues dans le métier durant la période d'absence. Dans la branche des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement*, les salariés qui reprennent une activité au terme d'un CPE ou d'un travail à temps partiel pour élever un enfant bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences, dès lors qu'ils justifient d'une année d'ancienneté dans l'entreprise à la naissance de l'enfant ou à l'arrivée au foyer de l'enfant en vue de son adoption.

2.2.2.7. L'attention portée à l'amélioration des conditions de travail

Dans la branche de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire*, les parties signataires 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 pour favoriser la mixité des emplois. Cet objectif passe par une

évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés, notamment dans le choix des équipements de travail, de l'aménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

Pour veiller à l'amélioration des conditions de travail, les entreprises de la branche des *distributeurs conseils hors domicile* peuvent s'appuyer sur les outils mis à disposition par la branche, tels qu'une étude de pénibilité, des recommandations en termes d'équipements de protection collectifs et individuels, de matériel, ou encore un guide sur la qualité de vie au travail.

2.2.2.8. La prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail

De nombreuses branches rappellent aux employeurs leur obligation de prévenir le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes. À cet égard, la branche des *missions locales et PAIO* invite les entreprises à adopter une « charte de référence » préconisant les procédures à suivre en cas de harcèlement, de violence ou d'agissement sexiste en lien avec le travail, que cet acte se réalise dans ou hors de l'entreprise.

2.2.3. La diffusion et le suivi des dispositions de l'accord

2.2.3.1 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 comme de véritables boîtes à outils devant aider les entreprises à définir une méthode de travail interne (*fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire*). Des actions « clé en main » à mettre en œuvre dans les entreprises sont même parfois proposées, notamment en termes d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (*Banque Populaire, Caisse d'Épargne*). Il importe donc aux branches de faire connaître le contenu de ces 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 :

- des campagnes d'information destinées à faire connaître les stipulations de l'accord de branche (*fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire*), notamment auprès des représentants du personnel (*distributeurs conseils hors domicile*);
- la réalisation d'un guide de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination (*fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire*), ou encore d'un guide de recrutement dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination (*missions locales et PAIO*);
- la diffusion de livrets sur les métiers de la branche, d'actions de communication sur les réseaux sociaux (*industries et commerce de la récupération*) ou l'envoi de newsletters afin de favoriser la mixité des emplois, en portant une attention particulière aux postes à responsabilités (*mareyeurs-expéditeurs*);

- l'élaboration d'un guide «mixité» diffusé chaque année au niveau des entreprises (*Banque Populaire, Caisse d'Épargne*);
- l'intégration, dans le parcours du nouvel arrivant, d'une séquence de sensibilisation à la diversité (*Banque Populaire*).

De plus, la sensibilisation et la formation des différents acteurs à la non-discrimination et à la lutte contre les stéréotypes sont souvent identifiées comme des facteurs importants de réussite pour la mise en œuvre des accords. Des actions en ce sens sont envisagées par différentes branches, notamment à destination des recruteurs, des gestionnaires de carrières et des représentants du personnel, ainsi que des managers et des équipes de direction (*industries et commerce de la récupération, fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers, entreprises techniques au service de la création et de l'événement, industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir, Banque Populaire, Caisse d'Épargne*). À titre d'exemple, ces actions prennent parfois la forme d'un «guide de l'égalité professionnelle et de la parentalité en entreprise» à destination des managers.

Dans les entreprises de la branche des *sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers*, un «correspondant égalité des chances» est, en outre, désigné afin de participer à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en la matière et en particulier aux actions de communication. Une formation lui permettant, le cas échéant, d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de cette mission peut lui être proposée.

2.2.3.2. 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 mis en place dans les entreprises et les établissements de la branche.

Dans les branches des *remontées mécaniques et domaines skiables, des missions locales et PAIO, Caisse d'Épargne* ou encore *Banque Populaire*, ce rôle est confié à la commission paritaire de négociation elle-même, et dans la branche des *sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers*, à une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ainsi qu'à une commission paritaire de bilan. Dans les branches des *distributeurs conseils hors domicile, des mareyeurs-expéditeurs* et des *industries et du commerce de la récupération*, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) est chargé 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, au regard notamment des filières et emplois comportant des déséquilibres entre femmes et hommes. Dans plusieurs branches, ces éléments sont intégrés au rapport de branche.

Dans la branche des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement*, les partenaires sociaux conviennent de se réunir annuellement pour étudier les indicateurs issus du rapport de branche et proposer des indicateurs supplémentaires s'ils l'estiment nécessaire.

En outre, la branche de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* prévoit que dans les entreprises de 200 salariés

et plus, le comité social et économique (CSE) analyse les résultats des enquêtes menées sur la situation de l'emploi et des rémunérations des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche, et rend compte de l'état d'avancement des actions menées dans le cadre de l'accord, au vu des informations et des rapports en sa possession. Elle donne également la possibilité au CSE de proposer toute enquête ou étude sur l'égalité professionnelle ainsi que toute amélioration des dispositions de l'accord qui s'avèreraient nécessaires.

Focus sur les accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle

Plus de 7 200 accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été déposés en 2018.

Ils reprennent, pour la plupart, les principaux thèmes des accords de branche signés en la matière. À titre d'exemple :

L'accord, signé le 10 avril 2018 par l'unité économique et sociale (UES) STMicroelectronics⁽¹⁾, fixe trois priorités : la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en interne comme en externe de l'entreprise, une politique de recrutement visant le rééquilibrage des effectifs féminins et masculins dans l'entreprise, et un objectif d'amélioration de la mixité des emplois et des organisations au sein de l'entreprise. Pour atteindre ces objectifs, il définit des indicateurs déclinés par item ainsi que des actions de communication, telles qu'une journée annuelle dédiée à l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise ou encore des actions de sensibilisation auprès des écoles et universités.

En matière de recrutement, l'accord fixe un objectif chiffré de recrutement féminin au sein de chaque catégorie de personnel (ingénieurs et cadres expérimentés ; ingénieurs et cadres débutants ; techniciens et agents de maîtrise ; opérateurs).

En matière d'évolution professionnelle, l'entreprise prévoit notamment de présenter, par filière, « le nombre et la nature des opportunités générées par les besoins de l'entreprise », mais également de privilégier, à compétences équivalentes, les candidatures féminines dans les métiers et/ou niveaux hiérarchiques majoritairement occupés par des hommes et inversement.

La politique de rémunération constitue un autre item de l'accord, qui prévoit la mise en œuvre de mesures de correction en cas de constat d'un écart de rémunération non justifié.

S'agissant de **la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle**, l'accord envisage notamment la mise à disposition des services d'aide à la personne, ainsi que des actions facilitant la garde d'enfant et/ou des aides à la garde d'enfants. Sont en outre abordés l'organisation des réunions et l'aménagement du temps de travail, par exemple au moment de la rentrée des classes.

Enfin, s'agissant de la mise en œuvre de l'accord, une commission nationale de suivi est mise en place et se réunit une fois par an. Celle-ci est déclinée en commissions locales de suivi de l'accord.

L'accord VINCI Environnement⁽²⁾, signé le 11 décembre 2018, rappelle les obligations de l'employeur relatives à l'information et la consultation du comité d'entreprise (CE) sur la situation comparée des femmes et des hommes et retient cinq domaines d'action prioritaires : l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, la rémunération effective, l'embauche, la promotion professionnelle et la formation. Il fixe, pour chacun de ces items, des objectifs de progression et des indicateurs chiffrés.

1) Groupement d'entreprises de plus de 1 000 salariés, spécialisé dans la fabrication de composants électroniques.

2) Entreprise de 165 salariés, spécialisée dans les travaux de construction.

S'agissant de **l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**, l'accord prévoit d'attribuer des réductions de temps de travail aux salariés qui le demandent pour des raisons familiales. Sont également abordés, la mise en place d'horaires variables, le télétravail et le droit à la déconnexion. Par ailleurs, le congé de paternité est intégralement rémunéré par le versement d'un complément de salaire aux indemnités journalières de sécurité sociale par la société. Les obligations légales de l'entreprise relatives au congé de maternité, de paternité, d'adoption et de CPE sont enfin rappelées.

En matière de rémunération, trois catégories de critères individuels relatifs à la performance et à la compétence des salariés sont retenues : l'ancienneté et le niveau de diplôme, l'autonomie et le niveau des responsabilités exercées, et enfin l'évaluation de l'atteinte des objectifs et de la performance individuelle au travail. Par ailleurs, l'examen annuel des rémunérations moyennes mensuelles selon les classifications conventionnelles et le sexe constitue un outil permettant de mesurer les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

Concernant le recrutement, la direction des ressources humaines (DRH) est chargée d'examiner chaque année le rapport entre le nombre de candidatures féminines reçues suite à des offres publiées et le nombre total de recrutements féminins réalisés.

En matière d'évolution professionnelle, le Groupe Vinci dispose d'une plateforme dédiée à la mobilité, directement accessible par tous les salariés depuis l'intranet du groupe. Par ailleurs, la DRH est chargée de mesurer le taux annuel de promotion et de mobilité interne des femmes par rapport à leur effectif. Enfin, l'entretien annuel est l'occasion de recenser les besoins de formation et d'arbitrer au regard de la nécessité, des priorités et du budget alloué.

L'accord est suivi annuellement par les membres de la délégation unique du personnel (DUP).

3. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

Après deux années, en 2011 et 2012, marquées par un fort dynamisme de l'activité conventionnelle lié au contexte de doubles revalorisations du salaire minimum inter-professionnel de croissance (SMIC), le retour à une revalorisation annuelle unique du SMIC au 1^{er} janvier a induit un ralentissement de la négociation salariale de branche de 2013 à 2015, qui a été suivi d'un regain de dynamisme amorcé dès l'année 2016, qui s'est nettement amplifié en 2017.

En 2018, est observé un léger ralentissement de l'activité conventionnelle qui reste toutefois très soutenue. Dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés, le nombre d'avenants salariaux, tous secteurs confondus, bien qu'en retrait de 8% par rapport à l'année précédente, reste supérieur à celui enregistré en 2016, et près de quatre branches sur cinq ont conclu au moins un accord dans l'année (79% contre 81% en 2017).

Malgré une tendance au ralentissement de la croissance économique (1,5% en 2018 contre 2,3% en 2017), la légère remontée de l'inflation (1,3% en 2018 contre 1,0% en 2017) et la revalorisation du SMIC supérieure à celle de l'année précédente (1,2% au 1^{er} janvier 2018 contre 0,9% au 1^{er} janvier 2017) ont conduit la plupart des branches à prévoir des pourcentages d'augmentation légèrement supérieurs à ceux de l'année précédente. Ces pourcentages de revalorisation sont en moyenne voisins de l'augmentation du SMIC mais restent inférieurs à l'évolution sur l'année de l'indice du salaire mensuel de base (SMB) de l'ensemble des salariés et de celui du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE), qui croissent respectivement de 1,6% et 1,5%.

Malgré un contexte économique moins favorable, les acteurs de la négociation sont restés fortement mobilisés pour maintenir les bas de grilles conventionnelles au niveau du SMIC et les trois-quarts des branches étaient d'ores et déjà parvenues à réactualiser leur grille à la hauteur du nouveau taux du SMIC au 1^{er} janvier 2018 dès la fin du premier trimestre, comme les années précédentes. Elles étaient près de neuf sur dix en fin d'année dans l'ensemble des secteurs, comme l'année précédente. De nombreuses branches connaissant des situations de blocage sont parvenues à conclure un accord en 2018 et les branches qui connaissent un blocage persistant sont peu nombreuses.

Par ailleurs, les éventails de salaires moyens, toutes branches confondues, sont restés globalement stables par rapport à l'année précédente, à l'exception des salaires des cadres du secteur du *bâtiment et des travaux publics*, pour lesquels les éventails continuent à se resserrer d'année en année.

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

3.1.1. Une activité conventionnelle en léger retrait mais qui reste très dynamique en 2018

3.1.1.1. On observe un léger ralentissement de l'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches

L'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches, après avoir connu un rythme très soutenu en 2011 et 2012, du fait notamment des doubles revalorisations du SMIC intervenues aux 1^{er} janvier et 1^{er} décembre 2011 et aux 1^{er} janvier et 1^{er} juillet 2012, avait accusé un net fléchissement de 2013 à 2015. Le regain de dynamisme de l'activité conventionnelle observé en 2016 avait mis fin à ce ralentissement et la progression enregistrée en 2016 s'était nettement amplifiée en 2017.

En 2018, l'activité conventionnelle reste très soutenue, bien qu'elle soit en léger retrait par rapport à l'année précédente. En effet, 467 avenants salariaux ont été signés dans l'année, contre 499 en 2017 (soit une baisse de 6%). Ce nombre reste cependant nettement supérieur à celui enregistré en 2016 (427 avenants). Le total des textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est également en baisse et se situe à 262, contre 305 en 2017 (soit moins 14%).

L'ampleur de ce retrait doit toutefois être relativisée, car les chiffres de l'année tels que publiés pour 2018 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 2018 est inférieur d'à peine 3% au résultat provisoire de 2017.

En effet, l'année 2017 avait permis de rompre avec le contexte d'inflation quasiment nulle, voire négative, qui caractérisait les années antérieures (-0,1 % en 2014, 0,0 % en 2015, 0,6 % en fin d'année 2016 avec un indice des prix ayant fluctué de -0,4 % à 0 % de janvier à août, soit au moment où la plupart des accords étaient négociés) et engendrait des tensions dans les négociations. La légère remontée de l'inflation (1 % en fin d'année 2017) et l'amélioration de la croissance économique (2,3 % en 2017 contre 1,1 % en 2016) avaient incité les fédérations patronales à proposer des revalorisations plus élevées, que les organisations syndicales étaient donc plus enclines à accepter, favorisant ainsi la signature d'accords dans les branches, y compris celles qui connaissaient des situations de blocage depuis parfois plusieurs années. Tous ces facteurs contribuent à expliquer le caractère particulièrement dynamique de l'activité conventionnelle en 2017.

En 2018, malgré un ralentissement de la croissance (1,5 %), le contexte est resté favorable au maintien d'une activité conventionnelle soutenue, bien qu'en léger retrait, avec notamment une inflation en légère hausse (1,3 % fin 2018) et une revalorisation du SMIC supérieure à celle de l'année précédente (1,2 % au 1^{er} janvier 2018 contre 0,9 % au 1^{er} janvier 2017), 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.

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

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018*
Nombre d'avenants salariaux	440	465	523	605	443	408	390	427	499	467
Nombre de textes ayant eu au moins un avenant salarial**	281	285	305	336	279	269	244	262	305	262

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

* Chiffres provisoires en 2018, les données des années antérieures ont été actualisées et sont définitives.

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

2.1.1.2. 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 est identique à celui de l'année précédente. Il est ainsi composé de 299 branches (dont 174 branches du secteur général), couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés.

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
174	11 246 800	68	1 629 700	57	1 196 500	299	14 073 000

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 2018, ces trois indicateurs sont tous en retrait par rapport à l'année précédente, dans des proportions variables, et confirment ainsi la tendance observée dans l'ensemble des branches.

Le nombre d'avenants salariaux reste élevé en dépit d'un fléchissement

Après avoir bénéficié d'une progression pendant deux années consécutives, 2016 et surtout 2017, le nombre d'avenants salariaux est en retrait en 2018. En effet, 230 avenants ont été signés dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés (contre 249 en 2017, soit -8%). Cette tendance se retrouve aussi bien dans le secteur général que dans celui de la *métallurgie* ou celui du *bâtiment et des travaux publics*. Là encore, il convient toutefois de préciser que les résultats, bien qu'en baisse, restent supérieurs à ceux de 2016.

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

	Secteur général	Métallurgie	BTP	Total
2012	186	82	49	317
2013	126	61	28	215
2014	129	57	31	217
2015	120	47	30	197
2016	127	57	39	223
2017	144	62	43	249
2018	131	58	41	230

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*), au nombre des branches ayant conclu deux avenants en 2018 peuvent être mentionnées celle des eaux et boissons sans alcool ainsi que quelques branches pour lesquelles le deuxième accord, signé en 2018, ne prendra toutefois effet qu'au 1^{er} janvier 2019, comme les *acteurs du lien social et familial*, les *géomètres* et *l'industrie et le commerce de la récupération*.

En ce qui concerne la **répartition des signatures d'accords sur l'année**, la grande majorité des branches a désormais adopté un calendrier de négociation calqué sur celui de la revalorisation annuelle du SMIC au 1^{er} janvier. L'article 44 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives a contribué à renforcer cette tendance en introduisant, dans le code du travail, l'article L. 2241-2-1, qui institue l'obligation d'ouvrir des négociations salariales de branche dans un délai de trois mois, dès lors que la grille des minima conventionnels applicable présente au moins un coefficient inférieur au SMIC.

Ainsi, est observée dans l'ensemble des secteurs une forte concentration des signatures au cours des trois premiers mois de l'année. En effet, chaque année, près de la moitié des accords sont généralement signés au cours du premier trimestre (48 % en 2018, 45 % en 2017, 47 % en 2016) et cette proportion avoisine même les 60 % dans le seul secteur général. Par ailleurs, la part des accords signés en décembre reste relativement élevée (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. C'est le cas d'un certain nombre de branches du secteur général comme par exemple en 2018 celles des *acteurs du lien social et familial*, du *personnel des agences générales*

d'assurances, des activités du déchet, des géomètres, des organismes de tourisme à but non-lucratif, du commerce des tissus, tapis et linge de maison, 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.
2013	18,6	13,0	14,0	11,2	6,0	7,9	6,0	0,5	1,9	2,8	4,6	13,5
2014	20,3	16,6	11,5	12,0	6,0	12,4	2,8	0,5	3,2	5,5	2,8	6,4
2015	17,3	10,2	9,6	12,7	6,1	13,2	9,6	0,0	1,0	5,6	2,5	12,2
2016	17,0	15,3	14,8	11,2	5,8	9,4	6,3	0,0	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	0,0	1,7	2,2	3,9	11,7

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 2018 est également légèrement en baisse. En effet, sur 299 branches conventionnelles de plus de 5 000 salariés, 236 ont conclu au moins un avenant salarial ou ont émis une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti, soit 79 % des branches de l'échantillon (contre 241 branches, soit 81 % des branches en 2017).

Cette tendance se retrouve dans le **secteur général**, dans lequel 129 branches ont conclu un accord ou émis une recommandation patronale (pour cinq d'entre elles), contre 134 branches en 2017. Parmi les cinq branches ayant émis une recommandation patronale après un échec des négociations, quatre étaient toutefois parvenues à conclure un accord l'année précédente (*industrie des ciments, entreprises d'eau et assainissement, entreprises du commerce à distance et industrie et commerce de gros des volailles*). Dans une seule branche, le 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 trois accords signés chaque année en 2016, 2017 et 2018 dans cette branche ont été déclarés non-valides, les signataires n'ayant pas recueilli le minimum requis de 30 % des voix aux dernières élections.

Dans le secteur de la **métallurgie**, les branches étant parvenues à conclure un accord sont un peu moins nombreuses que l'année précédente (56 branches en 2018 contre 61 en 2017).

En revanche, dans le secteur du **bâtiment et des travaux publics**, le nombre de branches dans lesquelles un accord a été conclu est plus élevé que l'année précédente (51 branches en 2018 contre 46 en 2017).

Il convient de rappeler ici que, malgré l'entrée en vigueur de la réforme territoriale réduisant le nombre de régions à treize, l'analyse des résultats reste pour l'instant établie sur la base des 22 anciennes régions car la convergence entre les différentes

anciennes régions regroupées au sein de l'une des treize nouvelles régions n'a pas encore été opérée en 2018. En effet, la plupart des régions ont introduit dans leurs accords des clauses fixant la future date à laquelle la convergence devrait être atteinte (par exemple en 2019 pour la région Bourgogne-Franche-Comté, au 1^{er} mai 2020 pour la région Nouvelle-Aquitaine et au 1^{er} janvier 2021 pour la région Occitanie). Par suite, lorsque des grilles distinctes concernant chacune l'une des anciennes régions ont été négociées au sein d'un même accord, comme c'est le cas par exemple en Nouvelle-Aquitaine ou dans la région Grand Est, cet accord a été comptabilisé comme un seul accord dans le nombre d'accords conclus dans l'année mais il a été attribué à chacune des anciennes régions, qui ont donc été comptabilisées comme ayant conclu chacune un accord.

Cette diminution du nombre de branches ayant conclu un accord s'accompagne d'une légère baisse des effectifs salariés concernés. En effet, tous secteurs confondus, 79 % des effectifs des branches de l'échantillon (11 millions de salariés) ont bénéficié d'un accord en 2018 contre 82 % (11,5 millions de salariés) en 2017. Cette baisse ne concerne toutefois que le secteur général où près de 8,5 millions de salariés ont bénéficié d'un relèvement (contre près de 9 millions en 2017). Il convient de souligner, là encore, que ces résultats, bien qu'en retrait, restent nettement supérieurs à ceux de l'année 2016.

L'activité conventionnelle en 2018, tous secteurs confondus, se maintient ainsi à un niveau très soutenu et le léger fléchissement enregistré par rapport à l'année précédente s'explique 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 2018 en avaient toutefois conclu un en 2017 : on peut ainsi citer les *bureaux d'études techniques* (757 000 salariés), l'*hospitalisation privée* (245 000 salariés), le *commerce de détail non-alimentaire* (105 000 salariés), le *commerce succursaliste de l'habillement* (103 000 salariés), les *cabinets médicaux* (83 000 salariés), l'*enseignement privé administratif et documentaliste* (65 000 salariés), les *espaces de loisirs* (35 000 salariés), les *cafétérias* (20 000 salariés), les *banques* (266 000 salariés), l'*industrie et le commerce de gros de la volaille* (28 000 salariés), les *entreprises artistiques et culturelles* (23 000 salariés), les *jardineries graineteries* (18 000 salariés), un accord ayant d'ores et déjà été conclu au premier trimestre 2019 dans ces quatre dernières branches.

Inversement, certaines branches sont parvenues à conclure un avenant salarial en 2018, alors qu'elles ne l'avaient pas fait en 2017. Il s'agit notamment des *prestataires de services du secteur tertiaire* (125 000 salariés), de la *pharmacie d'officine* (118 000 salariés), des *restaurants de collectivités* (94 000 salariés), des *organismes de formation* (75 000 salariés), du *bricolage* (74 000 salariés), de l'*industrie de l'habillement* (35 000 salariés), des *fleuristes et animaux familiers* (23 000 salariés), etc. Dans toutes ces branches, un accord salarial avait cependant été conclu pour 2016.

De plus, les branches n'ayant conclu aucun accord pendant les deux dernières années sont de moins en moins nombreuses. En effet, on compte quinze branches du secteur général dans cette situation en 2018 (c'est-à-dire n'ayant conclu d'accord ni en 2017 ni en 2018), contre 17 en 2017, 24 en 2016 et 21 en 2015. Parmi celles-ci, quatre conservent toutefois un bas de grille conforme au SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2018. Cette conformité peut résulter du dernier accord, conclu antérieurement à 2017 (*assurance courtage, personnel sédentaire des entreprises de navigation*) ou bien d'une recommandation patronale, comme c'est le cas pour la *mutualité* et le *commerce de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet*.

Dans les onze autres branches, les premiers niveaux restent inférieurs au SMIC en fin d'année 2018. Dans sept d'entre elles, un accord avait été conclu en 2016 (*industrie chimique* – où une recommandation patronale a été émise en janvier 2019 –, *coopératives de consommation, commerce succursaliste de la chaussure et expédition et exportation de fruits et légumes*) ou 2015 (*industrie céramique, optique, salariés permanents des entreprises de travail temporaire*). Dans les quatre autres branches, le dernier accord remonte à 2014 (*grands magasins*), 2013 (*distribution directe*), 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	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
2013	Avenants	112	7 009 800	60	1 642 700	26	590 600	198	9 243 100
	R.P.	12	455 700	1	14 700	4	52 000	17	522 400
	Total	124	7 465 500	61	1 657 400	30	642 600	215	9 765 500
	%	71 %	66 %	90 %	94 %	53 %	49 %	72 %	68 %
2014	Avenants	114	5 929 200	57	1 475 700	28	560 700	199	7 965 600
	R.P.	13	480 800	0	0	2	23 200	15	504 000
	Total	127	6 410 000	57	1 475 700	30	583 900	214	8 469 600
	%	73 %	57 %	84 %	91 %	53 %	49 %	71 %	60 %
2015	Avenants	107	6 357 000	47	1 071 600	30	563 100	184	7 991 700
	R.P.	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
	R.P.	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
	R.P.	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	134	8 974 500	61	1 502 600	46	1 025 400	241	11 502 500
	%	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
	R.P.	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 %

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

R. P. = 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 DADS 2008 pour 2013 et des DADS 2011 pour 2014 à 2018.

Le nombre de branches ayant revalorisé les salaires – compte tenu de la date d'application de l'accord ou de la recommandation patronale – est également en retrait

Le nombre de branches ayant procédé à un relèvement des salaires minima, au moins une fois dans l'année, diminue également et passe de 247 en 2017 (soit 83 % des branches suivies) à 233 en 2018 (78 % des branches), soit une baisse de 6 %. Cette tendance concerne là encore uniquement le secteur général, où 124 branches (soit 71 %) ont bénéficié d'un relèvement contre 138 (79 %) en 2017, ainsi que celui de la *métallurgie* où 82 % des branches ont procédé à des revalorisations de salaires (contre 91 % en 2017). Dans le secteur du *bâtiment et des travaux publics* en revanche, la hausse du nombre de branches ayant conclu un accord s'accompagne d'une hausse du nombre de branches ayant bénéficié d'une revalorisation des salaires.

La diminution du nombre de branches ayant procédé à un relèvement des salaires constatée dans le secteur général et dans la *métallurgie* s'explique tout d'abord par la baisse du nombre de branches ayant conclu un accord en 2018 dans ces secteurs. En effet, les accords conclus une année donnée prévoient généralement des revalorisations prenant effet cette même année et l'absence d'accord conduit le plus souvent également à une absence de revalorisation.

En 2018 toutefois, dans le secteur général, la baisse du nombre de branches ayant bénéficié d'une revalorisation des salaires peut aussi s'expliquer par le fait que, dans un certain nombre de branches, les partenaires sociaux avaient lié la date d'effet de leur accord à son extension, et que celle-ci est parfois intervenue trop tardivement pour que l'accord puisse prendre effet avant la fin de l'année. En effet, en 2018, les délais d'extension se sont trouvés allongés, du fait de la mise en œuvre des deux ordonnances relatives au renforcement de la négociation collective n° 2017-1385 et 2017-1388 qui ont soulevé de nouvelles questions. Sont ainsi décomptées une quinzaine de branches pour lesquelles l'accord conclu en 2018 n'a pris effet qu'en 2019, parfois dès le 1^{er} janvier lorsque l'arrêté d'extension a été publié en décembre (comme par exemple dans les branches du *caoutchouc*, des *experts-comptables*, de la *coiffure*, du *commerce de détail de l'habillement*, des *hôtels, cafés, restaurants*, des *prestataires de services du secteur tertiaire*, de la *quincaillerie* ou de la *restauration rapide*). Pour ces branches, les revalorisations de salaires, pourtant négociées au titre de 2018, n'ont donc pas pu être comptabilisées dans ce bilan.

Le nombre de salariés concernés par un relèvement est également en baisse et s'établit à moins de 10 millions de salariés (soit 70% des effectifs de l'échantillon), contre plus de 11,7 millions en 2017 (83% des effectifs de l'échantillon, soit une baisse de 16%).

Cette diminution proportionnellement plus importante des effectifs salariés ayant bénéficié d'un relèvement que du nombre de branches concernées, s'explique par le fait qu'en 2018, contrairement à 2017, aucune revalorisation de salaires n'a pris effet dans quelques branches couvrant un effectif très élevé. On peut citer ainsi par exemple les *bureaux d'études techniques* (750 000 salariés), les *banques* (265 000 salariés), l'*hospitalisation privée* (250 000 salariés), le *commerce de détail non-alimentaire* (105 000 salariés), le *commerce succursaliste de l'habillement* (103 000 salariés) ou les *cabinets médicaux* (83 000 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	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
2013	143 82%	9 431 400 83%	63 93%	1 690 400 96%	45 79%	996 700 77%	251 84%	12 118 500 84%
2014	131 75%	6 161 200 55%	59 87%	1 494 300 92%	42 74%	918 700 77%	232 77%	8 574 200 61%
2015	124 71%	6 551 200 58%	47 69%	1 071 600 66%	25 44%	509 100 43%	196 66%	8 131 900 58%
2016	130 75%	8 294 800 74%	57 84%	1 236 700 76%	43 75%	865 000 72%	230 77%	10 396 500 74%
2017	138 79%	9 253 600 82%	62 91%	1 510 400 93%	47 83%	951 800 80%	247 83%	11 715 800 83%
2018	124 71%	7 172 100 64%	56 82%	1 509 700 93%	53 93%	1 175 300 98%	233 78%	9 857 100 70%

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

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 2008 pour 2013 et des DADS 2011 pour 2014 à 2018.

3.1.2. Le montant des relèvements

Après avoir connu une hausse sensible en 2011 et surtout en 2012, du fait notamment de la conclusion, dans un certain nombre de branches, d'un second accord dans l'année, afin de prendre en compte la revalorisation du SMIC intervenue au 1^{er} juillet 2012, le niveau des augmentations de salaires prévues par les accords de branche et les recommandations patronales a amorcé dès 2013 une baisse qui s'est poursuivie jusqu'en 2016.

L'année 2017 avait permis de mettre fin à cette tendance et la légère augmentation des pourcentages d'augmentation octroyés par les branches en 2017 s'est poursuivie en 2018.

En effet, malgré le contexte de ralentissement de la croissance économique (1,5% en 2018 contre 2,3% en 2017), la légère remontée de l'inflation (1,3% en 2018 contre 1% en 2017 et 0,6% en 2016) et la revalorisation du SMIC légèrement supérieure à celle des années antérieures (1,2% au 1^{er} janvier 2018 contre 0,9% au 1^{er} janvier 2017 et 0,6% au 1^{er} janvier 2016) ont conduit un grand nombre de branches à accorder des pourcentages d'augmentation des salaires minima légèrement supérieurs à ceux de l'année précédente. Ceux-ci sont en moyenne voisins de l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier, mais restent inférieurs à l'évolution sur l'année de l'indice du salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés (SMB) et de celui du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE), qui croissent respectivement de 1,6% et 1,5%.

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 majoritaires l'année précédente, ne représentent plus que 13 % des hausses des salaires hiérarchiques et 10 % de celles des salaires garantis (contre respectivement 53 % et 55 % en 2017 et 75 % et 70 % en 2016).

Cette diminution s'opère surtout au profit de la tranche des augmentations comprises entre 1 % et 2 % qui concernent 74 % des hausses de minima hiérarchiques (contre 42 % en 2017) et 86 % de celles des minima garantis (contre 44 % en 2017). La plupart des augmentations prévues dans cette tranche restent toutefois comprises entre 1 % et 1,5 %, cette fourchette d'augmentation très resserrée regroupant ainsi 58 % des hausses de minima hiérarchiques et 65 % de celles des minima garantis, soit une large majorité des augmentations octroyées dans les branches.

Les hausses de salaires comprises dans l'ensemble des tranches d'augmentation supérieures à 2 % sont également plus nombreuses, mais restent peu fréquentes.

En ce qui concerne les salaires hiérarchiques, la part des hausses supérieures à 2 % est en augmentation (13 % contre 5 % en 2017). Ces revalorisations sont toutefois toutes comprises entre 2 % et 3 % et la moitié d'entre elles ne dépassent pas 2,1 %. Elles correspondent généralement à des rattrapages dans des branches qui n'avaient pas revalorisé leur grille de salaires depuis 2016 (*industrie de l'habillement, salariés du particulier employeur, pharmacie d'officine, huissiers de justice, mareyeurs, panneaux à base de bois, organismes de tourisme*), 2015 (*commerce des articles de sport et équipements de loisirs, négoce et prestations de services dans les domaines médico techniques*), voire 2014 (*golf*).

En ce qui concerne les salaires garantis, la part des hausses supérieures à 2 % est également en augmentation (près de 5 %, contre 1 % en 2017). Il s'agit là encore de branches ayant procédé à des rattrapages du fait de l'absence de revalorisation des salaires minima depuis 2016 (*industrie du sucre, industrie de l'habillement*), 2015 (*entreprises sociales pour l'habitat*) ou 2014 (*édition*). Ces dernières situations sont très peu fréquentes car la majorité des branches parviennent à signer un accord tous les ans ou au moins tous les deux ans.

Répartition des conventions collectives selon le % d'augmentation des salaires minima hiérarchiques et garantis (en %)

Taux d'augmentation (A)	2015		2016		2017		2018	
	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis
A ≤ 1%	56,0	67,6	75,0	70,0	52,6	55,2	12,5	9,5
1% < A ≤ 2%	39,0	29,4	23,0	24,6	42,1	44,0	74,1	85,7
2% < A ≤ 3%	3,0	2,9	1,0	3,9	3,5	0,7	13,4	4,0
3% < A ≤ 4%	0,0	0,0	0,0	1,5	0,9	0,0	0,0	0,8
4% < A ≤ 5%	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
5% < A	1,0	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

La moyenne des augmentations des salaires minima hiérarchiques, pondérée par les effectifs des branches qui ont procédé à des relèvements, confirme cette tendance à la hausse puisqu'elle se situe à 1,6 % (contre 1,3 % en 2017).

Toutefois, il convient de souligner le poids très lourd dans les résultats de la branche des *salariés du particulier employeur* qui, en l'absence d'accord pour 2017, a procédé à un rattrapage en octroyant en 2018 une revalorisation moyenne de 3%. Compte tenu de l'effectif pris en compte de 775 000 salariés, cette branche pèse ainsi à elle seule pour 0,3% sur la moyenne pondérée toutes catégories confondues et pour 0,5% sur la moyenne pondérée des seuls employés, la grande majorité des effectifs de la branche appartenant à cette catégorie.

La valeur médiane⁽¹⁾ des augmentations des salaires hiérarchiques confirme également une tendance à la hausse et s'établit à 1,3 % (contre 1,0% en 2017). La dispersion des augmentations autour de la médiane reflète également cette évolution puisque la plage interquartile⁽²⁾, qui regroupe 50% des salariés, s'est déplacée vers le haut et s'étend de 1,2% à 1,7% (contre 0,8% à 1,3% en 2017)⁽³⁾.

En ce qui concerne les salaires garantis, la moyenne pondérée et la médiane sont également en hausse puisqu'elles se situent respectivement à 1,4% et 1,3% (contre respectivement 1,1% et 0,9% en 2017).

1) 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.

2) 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.

3) 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 1,2% à 1,5% (contre 0,7% à 1,3% en 2017). Ce resserrement de la plage interquartile témoigne d'un comportement très normé des branches autour d'une valeur médiane, quasiment identique à celle de la revalorisation du SMIC.

Pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques (pondéré par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2013					
Ouvriers	2 165 709	1,7	1,5	1,9	2,1
Employés	2 330 886	2,0	1,9	2,0	2,2
Professions intermédiaires	1 156 521	1,6	1,3	1,6	1,9
Cadres	473 934	1,7	1,3	1,6	1,9
Toutes catégories	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	390 377	1,6	0,7	1,1	1,5
Toutes catégories	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
Toutes catégories	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
Toutes catégories	4 827 053	1,0	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
Toutes catégories	6 319 431	1,3	0,8	1,0	1,3
2018					
Ouvriers	1 898 389	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
Toutes catégories	5 304 799	1,6	1,2	1,3	1,7

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

Lecture : en 2018, la moyenne pondérée des augmentations des salaires minima hiérarchiques est de 1,6%, toutes catégories. 25% des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 1,2% (premier quartile); 50% des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 1,3% (médiane); 25% des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation supérieure à 1,7% (troisième quartile).

Champ : branches de plus de 5 000 salariés ayant procédé en année de référence à un relèvement des salaires minima hiérarchiques.

Pourcentage d'augmentation des salaires minima garantis (pondéré par les effectifs)

	Effectifs salariés	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
Toutes catégories	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
Toutes catégories	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
Toutes catégories	3 392 068	0,9	0,6	0,8	1,0
2016					
Ouvriers	1 702 014	1,3	0,7	0,9	2,2
Employés	1 004 489	1,2	0,7	0,9	1,5
Professions intermédiaires	831 086	0,9	0,6	0,8	1,2
Cadres	1 050 599	0,9	0,6	0,6	1,0
Toutes catégories	4 588 188	1,1	0,6	0,8	1,5
2017					
Ouvriers	1 587 741	1,0	0,6	0,9	1,2
Employés	1 169 005	1,2	0,7	1,0	1,7
Professions intermédiaires	1 121 956	1,1	0,7	1,0	1,3
Cadres	1 593 076	1,0	0,8	0,8	1,5
Toutes catégories	5 471 778	1,1	0,7	0,9	1,3
2018					
Ouvriers	1 539 138	1,4	1,2	1,5	1,5
Employés	718 418	1,5	1,2	1,4	1,5
Professions intermédiaires	857 728	1,3	1,2	1,3	1,5
Cadres	1 026 911	1,3	1,2	1,2	1,4
Toutes catégories	4 142 195	1,4	1,2	1,3	1,5

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

Lecture : en 2018, la moyenne pondérée des augmentations des salaires minima garantis est de 1,4 %, toutes catégories. 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 1,2 % (premier quartile) ; 50 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 1,3 % (médiane) ; 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation supérieure à 1,5 % (troisième quartile).

Champ : branches de plus de 5 000 salariés ayant procédé en année de référence à un relèvement des salaires minima garantis.

3.1.3. La conformité des premiers niveaux des grilles de minima au SMIC est quasiment stable depuis 2010 (hormis les années où le SMIC est revalorisé en cours d'année)

Les résultats de la négociation salariale de branche doivent être examinés en tenant compte du plan d'action gouvernemental mis en place en 2005 pour analyser, suivre et accompagner les négociations, dans le cadre du Comité de suivi de la négociation salariale de branche, émanation de la sous-commission des salaires de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC).

En 2018, 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 2018 dans l'ensemble des 299 branches couvrant plus de 5000 salariés a été présenté aux partenaires sociaux lors de la réunion du Comité de suivi du 4 décembre 2018.

Les résultats ayant 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 2018. Ainsi, pour chacun des trois secteurs, les résultats présentés lors du Comité de suivi sont complétés des accords conclus en décembre.

3.1.3.1. Secteur général (174 branches)

Dans le secteur général, la situation en fin d'année est identique à celle présentée aux partenaires sociaux lors du comité de suivi du 4 décembre 2018. Ainsi :

- 152 branches, soit 87% des 174 branches suivies (contre 89% en 2017) disposent par accord ou par recommandation patronale (pour cinq d'entre elles) d'une grille prévoyant un premier coefficient au moins au niveau du SMIC en vigueur (1 498,47 euros brut par mois depuis le 1^{er} janvier 2018). Ces 152 branches couvrent plus de 10 millions de salariés (contre 9,6 millions l'année précédente). Certaines d'entre elles avaient connu des difficultés les années précédentes et ont donc désormais dépassé leurs difficultés (comme les *panneaux à base de bois* ou le *golf*), parfois dans le cadre d'une commission mixte paritaire, comme c'est le cas dans les branches des *salariés du particulier employeur*, du *bricolage* ou du *commerce des articles de sport et équipements de loisirs*;
- les 22 autres branches, soit 13% (contre 11% l'année précédente), affichent encore une grille comportant au moins un coefficient inférieur au SMIC, à la suite généralement d'un échec des négociations en 2018. Ces branches couvrent 1,1 million de salariés, dont près des deux tiers appartiennent à quatre d'entre elles (*industrie chimique*, *hospitalisation privée*, *commerce de détail non-alimentaire* et *commerce succursaliste de l'habillement*);
 - 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 2018. Elles disposent ainsi d'une grille démarrant au moins à hauteur du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2017 (1 480,27 euros) et le retard d'actualisation de la grille à rattraper est donc relativement faible. La plupart de ces branches ont engagé des négociations dès la fin de l'année 2018 ou au début de l'année 2019 et si, dans certaines, les négociations n'ont pas encore abouti, mais se poursuivent (*industrie céramique*, *menuiseries charpentes*), parfois dans le cadre d'une commission mixte paritaire (*cafétérias*,

commerce de détail non-alimentaire, commerce succursaliste de l'habillement), des accords ont pu être conclus dès janvier 2019 dans deux d'entre elles (entreprises artistiques et culturelles et jardineries graineteries). Dans quelques branches, toutefois, les négociations pour l'année 2019 ne seront engagées qu'au deuxième trimestre (hospitalisation privée, cabinets médicaux);

- les sept autres branches étaient déjà dans cette situation en fin d'année 2017 et ne sont pas parvenues à actualiser leur grille à hauteur du SMIC depuis. Elles accusent ainsi un retard d'actualisation plus important, le premier coefficient de la grille restant inférieur au SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2017 (1 480,27 euros). Il s'agit du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés, de la distribution directe, du commerce succursaliste de la chaussure, de l'expédition et exportation de fruits et légumes, des grands magasins ainsi que de deux autres branches, dans lesquelles un accord a toutefois été conclu (coopératives de consommation) ou une recommandation patronale émise (industrie chimique) dès le premier trimestre 2019.

Les résultats concernant le secteur général, bien que légèrement en retrait en 2018, restent très proches de ceux des années antérieures, et on observe ainsi une quasi stabilité depuis 2010, avec près de neuf branches sur dix affichant 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, sans que les branches aient eu le temps de réactualiser leur grille avant la fin de l'année et où les résultats apparaissaient donc anormalement dégradés.

Évolution de la conformité des premiers niveaux au SMIC dans le secteur général depuis 2005*

Pourcentage de branches dont le 1 ^{er} coefficient :	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
							30/11	31/12							
est supérieur ou égal au SMIC	60 %	71 %	73 %	79 %	79 %	89 %	91 %	51 %	73 %	89 %	88 %	88 %	89 %	89 %	87 %
est inférieur au SMIC	40 %	29 %	27 %	21 %	21 %	11 %	9 %	49 %	27 %	11 %	12 %	12 %	11 %	11 %	13 %

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

* La liste des branches du secteur général, en situation de non-conformité au moins une année depuis 2014, se trouve en fin de la présente contribution.

3.1.3.2. Secteur de la métallurgie (68 branches)

Dans le secteur de la *métallurgie*, depuis le comité de suivi du 4 décembre 2018, une seule branche supplémentaire (*métallurgie du Gard et de la Lozère*) est parvenue à conclure un accord avant la fin de l'année et les résultats, mesurés au 31 décembre, restent donc en retrait de façon significative par rapport à ceux de l'année précédente :

- 54 branches (79 %, contre 93 % en 2017), couvrant 1,5 million de salariés, fixent le premier coefficient au niveau du SMIC ou au-dessus ;
- 14 branches (21 %, contre 7 % en 2017), couvrant 130 000 salariés, affichent un à six niveaux de rémunérations annuelles garanties inférieurs au SMIC. Dans trois d'entre elles (*Allier, Puy-de-Dôme, Clermont-Ferrand* et *Puy-de-Dôme Thiers*), toutefois, un accord a été conclu pour l'année 2018, mais le montant de la rémunération annuelle garantie pour le premier coefficient est inférieur au SMIC de 64 centimes. Dans les onze branches restantes, les négociations ont échoué en 2018, mais un accord avait été conclu l'année précédente dans dix d'entre elles. Dans la *métallurgie de Loire Yssingeaux*, l'accord précédent remontait à 2016.

3.1.3.3. 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 treize, l'analyse des résultats reste pour l'instant établie sur la base des 22 anciennes régions.

Depuis le comité de suivi du 4 décembre 2018, des accords concernant les ouvriers du bâtiment ont été conclus dans cinq régions supplémentaires (*Bretagne, Bourgogne, Nord-Pas-de-Calais, Pays-de-Loire* et *Picardie*), ce qui porte les résultats à un niveau très proche de celui observé l'année précédente. Ainsi, au 31 décembre 2018, sur les 57 branches suivies :

- 54 branches (soit 95 %) couvrant plus de 1 150 000 salariés disposent d'une grille dont le premier coefficient est fixé au moins au niveau du SMIC. Ces résultats sont en légère progression par rapport à ceux de l'année précédente, où 91 % des branches (couvrant 1 100 000 salariés) affichaient un bas de grille conforme au SMIC ;
- trois branches (soit 5 % des branches), couvrant 35 000 salariés (contre cinq branches, soit 9 %, couvrant 80 000 salariés en 2017), conservent des grilles dont au moins un coefficient est inférieur au SMIC.

En effet, en ce qui concerne les *ouvriers du bâtiment*, sur les 22 régions suivies, 20 (contre 18 en 2017) disposent de grilles démarquant au moins au niveau du SMIC, les deux autres régions affichant deux coefficients inférieurs au SMIC. Il s'agit de la *Haute-Normandie*, où un accord avait toutefois été conclu l'année précédente, et de la *Corse*, où l'accord précédent remonte à 2014.

Les grilles concernant les ETAM du bâtiment débutent au-dessus du SMIC – comme c'est généralement le cas depuis la mise en œuvre de la classification des ETAM du bâtiment en 2008 –, dans toutes les régions suivies sauf la *Corse*, où aucun accord n'a été conclu depuis 2014 (soit seize des dix-sept régions suivies, comme en 2017).

Dans les travaux publics, comme les années précédentes, toutes les régions suivies (treize concernant les ouvriers et trois concernant les ETAM) affichent des

rémunérations annuelles garanties supérieures au SMIC. Toutes les régions sauf deux (la *Bretagne* et la *Normandie*, où les minima restent supérieurs au SMIC sur la base d'accords conclus antérieurement) ont conclu un accord revalorisant les rémunérations annuelles garanties pour l'année 2018. On constate de plus qu'en fin d'année 2018, des accords revalorisant les minima pour l'année 2019 ont d'ores et déjà été conclus dans la quasi-totalité des régions (y compris la *Bretagne* et la *Normandie*), ainsi que pour les cadres des travaux publics.

Répartition par secteurs du nombre de branches de plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au SMIC

	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	au 31 déc.		au 31 déc.		au 31 déc.		au 31 déc.		au 31 déc.		au 31 déc.	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Secteur général, dont :												
1 ^{er} coefficient ≥ SMIC	156	89 %	154	88 %	153	88 %	154	89 %	155	89 %	152	87 %
1 ^{er} coefficient < SMIC	19	11 %	21	12 %	21	12 %	20	11 %	19	11 %	22	13 %
Total secteur général	175	100 %	175	100 %	174	100 %	174	100 %	174	100 %	174	100 %
Secteur métallurgie, dont :												
1 ^{er} coefficient ≥ SMIC	63	93 %	61	90 %	49	72 %	61	90 %	63	93 %	54	79 %
1 ^{er} coefficient < SMIC	5	7 %	7	10 %	19	28 %	7	10 %	5	7 %	14	21 %
Total secteur métallurgie	68	100 %	68	100 %	68	100 %	68	100 %	68	100 %	68	100 %
Secteur du BTP, dont :												
1 ^{er} coefficient ≥ SMIC	46	81 %	53	93 %	47	82 %	51	89 %	52	91 %	54	95 %
1 ^{er} coefficient < SMIC	11	19 %	4	7 %	10	18 %	6	11 %	5	9 %	3	5 %
Total secteur BTP	57	100 %	57	100 %	57	100 %	57	100 %	57	100 %	57	100 %

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

3.2. LA MOBILISATION RESTE FORTE, MAIS DES MARGES DE PROGRÈS SUBSISTENT

3.2.1. La mobilisation des partenaires sociaux reste forte en 2018

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, instituée par l'article 44 de la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, d'ouvrir des négociations dans un délai de trois mois dès lors que la grille des minima conventionnels applicable présente au moins un coefficient inférieur au SMIC.

Ainsi, comme les années antérieures (sauf en 2015 où le contexte d'évolution négative des prix tout au long au premier trimestre avait engendré un climat d'attentisme et retardé les signatures d'accords), environ trois branches sur quatre sont parvenues à réactualiser leur grille à hauteur du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2018 dès la fin du premier trimestre ou disposent d'un bas de grille resté 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 2018, 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 (contre 90% en 2017).

Cette stabilisation des résultats à un tel niveau témoigne, tout particulièrement dans un contexte économique encore difficile qui pèse sur les négociations salariales dans un certain nombre de branches, du souci des partenaires sociaux de ne pas laisser leur bas de grille être rattrapé par le SMIC.

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. En effet, comme cela a été souligné précédemment, la grande majorité des branches parviennent à actualiser leurs grilles au moins tous les deux ans.

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.

En 2018, 80 branches ont négocié en commission mixte paritaire (CMP) sous la présidence d'un représentant de l'État et cela s'est traduit par l'organisation de 630 séances de négociation. Le rôle de médiation assuré par ces présidents de commission mixte a permis, dans de nombreux cas, de débloquer des situations et de faciliter l'obtention d'un accord. 76 des branches qui négocient sous la présidence d'un représentant du ministère du travail ont signé un accord salarial en 2018. Ainsi, bien que le dialogue social soit en moyenne plus difficile dans les branches qui négocient en commission mixte paritaire que dans les autres branches – puisque c'est l'un des critères qui conduit à leur mise en CMP – en 2018, 87% des branches en CMP sont parvenues à conclure un accord salarial, contre 79% dans l'ensemble des branches où en principe le dialogue social est pourtant plus apaisé.

Les bonnes pratiques en matière de négociations salariales : trois retours d'expérience de présidents de commissions mixtes paritaires (PCM), issus des échanges dans le cadre du groupe d'analyse des pratiques

1. La création de groupes de travail *ad hoc* entre collègues

Ces groupes de travail techniques ont vocation à dépassionner les débats et à envisager la négociation sous l'angle du souhaitable, du possible et de l'atteignable. Ils permettent ainsi aux acteurs, dans un cadre distancié de la prise de décisions, de définir et exprimer plus librement leurs attentes et celles de l'autre collègue, ainsi que les différentes options envisageables pour atteindre une convergence et donc un accord. Ce format a en outre l'avantage de libérer les partenaires sociaux de la responsabilité de l'issue de la négociation, le groupe de travail n'étant pas, par nature, une instance décisionnelle.

2. La mise en place de réunions préparatoires préalables aux négociations, au sein de chaque collègue, afin d'obtenir une position convergente

Une des difficultés rencontrées dans les négociations salariales de branche repose parfois sur une insuffisance de concertation préalable entre organisations d'un même collègue. Ce travail en amont de définition d'une position convergente, voire commune, permet ensuite d'entrer plus rapidement dans le vif de la négociation.

3. S'appuyer sur le rapport de branche afin d'avoir une meilleure compréhension de son activité économique, de sa structure et de ses enjeux

Cet outil permet d'objectiver et de poser un diagnostic sur l'état de la branche. Partant de ce constat, globalement partagé par les acteurs, il est ensuite plus facile de définir les options envisageables et de concentrer les débats sur les propositions.

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 (*industrie du caoutchouc, coiffure, exploitations frigorifiques, imprimeries et industries graphiques, photographie, commerce de détail de l'horlogerie bijouterie, commerce de détail de la librairie, entreprises de prévention et de sécurité, travail mécanique du verre, etc.*). En ce qui concerne plus particulièrement cinq branches, citées dans le bilan annuel de la négociation collective de l'année précédente comme étant parvenues à conclure un accord en 2017 alors que les accords précédents remontaient à 2013, on constate qu'un nouvel accord a pu être conclu en 2018 dans trois d'entre elles (*commerce de détail de la papeterie, institutions de retraites complémentaires et agences de voyage*) et que le bas de grille reste conforme au SMIC sur la base de l'accord signé en 2017 dans les *bureaux d'études techniques*. Enfin, en ce qui concerne le *commerce de gros de la confiserie*, le

rattachement à la branche du *commerce de gros* a été acté par l'accord de fusion signé le 30 octobre 2017 et étendu en février 2019.

En effet, les branches qui ont connu des situations de blocage et sont parvenues à dépasser leurs difficultés sont généralement soucieuses d'éviter pour l'avenir un nouveau décrochage des premiers niveaux de leur grille par rapport au SMIC. Elles 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.

Toutefois, chaque année, quelques branches qui étaient parvenues à relancer la négociation et à replacer leur grille en situation de conformité avec le SMIC après une période plus ou moins longue de blocage, se trouvent à nouveau en difficulté, en l'absence d'accord pour l'année en cours. En 2018, on peut ainsi citer *l'hospitalisation privée*, les *caféterias*, les *cabinets médicaux*, le *commerce succursaliste de l'habillement* ou les *espaces de loisirs*. Cette non-conformité reste généralement ponctuelle, limitée à une seule année, car, comme cela a été évoqué précédemment, les branches parviennent en général à conclure un accord au moins tous les deux ans.

Inversement, des accords ont également été signés en 2018 dans quelques branches qui affichaient un bas de grille inférieur au SMIC fin 2017, sans qu'il y ait de véritable blocage, comme par exemple *l'industrie de l'habillement*, la *pharmacie d'officine*, les *panneaux à base de bois* ou la *reprographie*.

En ce qui concerne plus particulièrement les branches considérées comme en difficulté les années précédentes et qui sont parvenues à surmonter une situation de blocage au cours de l'année 2018, on peut citer notamment trois branches où les négociations se déroulent en CMP, dont les premiers niveaux étaient inférieurs au SMIC à la fois en fin d'année 2016 et en fin d'année 2017, mais où un accord a pu être trouvé en tout début d'année 2018. Il s'agit :

- des *salariés du particulier employeur* où un accord, signé le 12 janvier 2018, alors que l'accord précédent remontait à mars 2014, revalorise les six premiers niveaux de la grille de façon dégressive. Conformément à l'engagement des partenaires sociaux, le salaire horaire du premier coefficient a été fixé à 1 % au-dessus du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2018, soit 9,98 euros, ce qui correspond à une augmentation de 3,6 %;
- du *commerce des articles de sport et équipements de loisirs*, branche où le dernier accord en vigueur remontait à avril 2014 et où les salaires n'avaient depuis été revalorisés que par une recommandation patronale émise en avril 2015, l'accord signé le 7 avril 2016 ayant été déclaré non valide, les signataires n'ayant pas recueilli le minimum de 30 % des voix aux dernières élections. L'accord conclu le 29 mars 2018 revalorise les salaires minima de façon dégressive de 3 % pour le bas de la grille à 1,7 % pour les cadres par rapport aux valeurs de 2015, fixant ainsi le 1^{er} niveau à 1 498,50 euros à compter du 1^{er} avril 2018;
- du *bricolage*, où un accord du 11 janvier 2018, qui s'appliquera après son extension, revalorise l'ensemble de la grille de façon dégressive de 2,3 % pour le premier coefficient à 1,2 % pour les plus hauts niveaux par rapport à l'accord précédent de décembre 2015, fixant ainsi le montant du salaire minimum conventionnel à 1 500 euros, soit au-dessus du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2018.

Une autre branche où les négociations se déroulent en paritaire est également parvenue à conclure un accord en 2018, alors que l'accord précédent remontait à 2014,

le bas de grille n'étant toutefois devenu inférieur au SMIC que depuis le 1^{er} janvier 2017. Il s'agit de la branche du *golf*, où l'accord du 11 janvier 2018 revalorise l'ensemble de la grille de 3% et porte ainsi le salaire minimum du premier coefficient à 1 514 euros.

Par ailleurs, comme les années précédentes, l'analyse des accords conclus a permis de mettre en évidence un certain nombre de clauses intéressantes ou « bonnes pratiques » qui témoignent de la volonté des branches de mener une politique salariale attractive.

De nombreuses branches ont affirmé, dans des accords conclus antérieurement, mais toujours d'actualité, 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 (*immobilier, miroiterie, négoce et industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, restaurants de collectivités, industrie du sucre, transports aériens, fabrication mécanique du verre, etc.*), voire à un niveau supérieur comme dans la *manutention et le nettoyage dans les aéroports de la région parisienne, les hôtels, cafés, restaurants, les espaces de loisirs ou les salariés du particulier employeur*, afin de fidéliser les salariés de la branche.

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 2012, qui les a rendues en quelque sorte redondantes, un certain nombre de branches ont continué à les prévoir en 2018 (*négoce de l'ameublement, sociétés d'autoroutes, import-export, manutention ferroviaire, commerce de gros des tissus*), notamment pour fixer des délais d'engagement des négociations inférieures à trois mois (deux mois dans *l'esthétique*, un mois dans *les services de l'automobile, le commerce de détail de la papeterie* et *le commerce de gros*, 15 jours dans les entreprises de propreté).

Plus généralement, un certain nombre de branches insèrent dans leurs accords des clauses de rendez-vous prévoyant la prochaine négociation salariale. Si certaines branches n'y ont recours que ponctuellement, d'autres réintroduisent systématiquement cette clause dans chaque accord salarial, comme les *entreprises de propreté, l'import-export, les sociétés d'autoroutes* ou *la manutention ferroviaire*.

L'ouverture des négociations est le plus souvent déclenchée automatiquement, à une date ou une période fixée à l'avance, généralement en début d'année depuis le changement de calendrier de revalorisation du SMIC, pour permettre aux négociateurs de prendre en compte rapidement le nouveau montant du SMIC, comme c'est le cas en 2018 dans *l'exploitation cinématographique, le commerce succursaliste de l'habillement, l'industrie et le commerce de la récupération, l'industrie du sucre* ou *le commerce d'articles de sport et d'équipements de loisirs*. Les prochaines négociations peuvent aussi être fixées au deuxième semestre pour prendre en compte l'évolution du contexte économique et finaliser la politique salariale de l'année, comme dans *l'industrie pharmaceutique* ou *les eaux et boissons sans alcool* (où l'accord conclu en mars 2018 prévoyait un rendez-vous au 24 octobre 2018 qui a donné lieu à la signature d'un second accord), voire pour engager la négociation pour l'année suivante comme dans *l'hôtellerie de plein air, la sérigraphie* ou *la plasturgie*. Dans la branche de la *bijouterie*

joaillerie, les partenaires sociaux prévoient dans chaque accord de se revoir trois mois après l'extension du dernier accord salarial pour faire le bilan sur son application.

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 par des accords conclus antérieurement, mais dont les effets perdurent, comme les *eaux et boissons sans alcool*, les *transports aériens*, le *commerce de gros*, les *vins et spiritueux*, l'*immobilier*, les *cafétérias*, la *manutention et le nettoyage dans les aéroports de la région parisienne*, les *espaces de loisirs*, ou plus récemment les *entreprises de prévention et sécurité*, les *industries de la fabrication mécanique du verre ou le négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes*.

En ce qui concerne plus particulièrement l'année 2018, il semble qu'aucune nouvelle branche ne se soit engagée dans cette démarche. Toutefois, les partenaires sociaux de la branche de la *fabrication mécanique du verre* ont décidé de poursuivre les efforts engagés dans l'accord du 19 juillet 2016, qui introduisait un principe de hiérarchisation des premiers coefficients (du coefficient 115 au 190) garantissant des écarts planchers entre les coefficients qui augmenteraient chaque année pendant trois ans, dans le but d'obtenir une grille restructurée au 1^{er} juillet 2018. Ainsi, par un accord conclu le 20 mars 2018, «*les parties conviennent d'acter une nouvelle augmentation des écarts planchers à partir de 2019*».

3.2.2. Des marges de progrès subsistent

3.2.2.1. Les premiers niveaux des grilles conventionnelles sont périodiquement rattrapés par les revalorisations 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 le plus souvent calé sur le montant du SMIC en vigueur et qu'il se trouve donc, dans de nombreuses branches, dépassé par le nouveau montant du SMIC à chaque revalorisation de ce dernier. 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 2018, le bas de grille est compris entre le SMIC en vigueur (revalorisé au 1^{er} janvier) et le SMIC majoré de 1 % dans 39 % des branches (contre 43 % en 2017) et, dans 29 % d'entre elles (contre 33 % en 2017), le premier niveau est même compris entre le SMIC et le SMIC majoré de 0,5 %.

Cette amélioration de la situation doit toutefois être relativisée par le nombre un peu plus élevé de branches qui ne sont pas parvenues à actualiser leur grille à hauteur du SMIC en 2018 (13 %, contre 11 % en 2017).

La part de l'ensemble des branches dont les premiers niveaux conventionnels sont supérieurs au SMIC majoré de 1 % est toutefois légèrement en hausse (48 % en 2018 contre 46 % en 2017). 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 34% (contre 33% en 2017), 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 1er niveau par rapport au montant du SMIC (en %)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	au 31 déc.	au 31 déc.	au 31 déc.	au 31 déc.	au 31 déc.	au 31 déc.
< 95 % du SMIC	0,6	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Entre 95 et 99,5 %	5,7	9,1	10,3	8,0	9,8	10,3
Entre 99,5 % et 100 %	4,6	2,3	1,7	3,4	1,1	2,3
Entre 100 % et 100,5 %	34,3	31,4	36,2	29,3	32,8	28,7
Entre 100,5 % et 101 %	11,4	12,6	10,3	10,3	10,3	10,3
Entre 101 % et 102 %	16,0	16,0	13,2	21,3	13,2	14,4
Entre 102 % et 103 %	8,0	8,0	9,2	5,7	9,2	7,5
Entre 103 % et 104 %	3,4	4,6	3,4	5,7	8,0	9,8
Entre 104 % et 105 %	1,7	1,7	1,2	1,2	1,7	1,7
≥ 105 %	14,3	13,7	14,4	14,9	13,8	14,9

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

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).

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 deux dernières années. En effet, alors que respectivement 89% et 87% des branches du secteur général disposaient d'une grille commençant au moins au niveau du SMIC fin 2017 et fin 2018, elles ne sont plus que 41% après les revalorisations du SMIC de janvier 2018 et janvier 2019 (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 2018, contre 0,9% en 2017 et 0,6% en 2016). Ces résultats illustrent ainsi le comportement des partenaires sociaux de nombreuses branches, qui consiste à aligner les premiers niveaux des grilles sur le montant du SMIC ou sur un montant à peine supérieur.

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 30 juin 2012	90%	au 1 ^{er} juillet 2012	32%
au 31 décembre 2012	73%	au 1 ^{er} janvier 2013	45%
au 31 décembre 2013	89%	au 1 ^{er} janvier 2014	42%
au 31 décembre 2014	88%	au 1 ^{er} janvier 2015	49%
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%

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.

Le changement de calendrier de la revalorisation du SMIC a toutefois contribué à réduire ce délai, les négociations étant plus souvent programmées en janvier ou février qu'en juillet ou août. De plus, l'institution, par la loi du 22 mars 2012, de l'obligation d'ouvrir des négociations salariales de branche dans un délai de 3 mois dès lors que la grille des minima conventionnels applicable à la branche présente au moins un coefficient inférieur au SMIC a également contribué à accélérer l'actualisation des grilles salariales de branche.

Enfin, comme le font encore certaines branches – de moins en moins nombreuses toutefois –, le fait d'insérer dans les accords des clauses de rendez-vous prévoyant une ouverture automatique des négociations dès que les premiers coefficients se trouvent dépassés par le SMIC, conserve un effet lorsque le délai imparti pour engager les négociations est inférieur à trois mois.

Tous ces facteurs ont contribué, ces dernières années, à réduire le délai dans lequel les branches actualisaient leur grille au niveau du SMIC après chaque revalorisation de ce dernier. Ainsi, comme cela a été précisé précédemment, près de la moitié des accords sont généralement signés au cours des trois premiers mois de l'année (48% en 2018, 45% en 2017, 47% en 2016).

3.2.2.2. Des points de blocage persistent, mais les branches connaissant des difficultés durables sont peu nombreuses comme l'année précédente

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 direction générale du travail (DGT), permettant d'identifier les points de blocage.

En 2018, comme l'année précédente, ces situations sont toutefois peu nombreuses, un certain nombre de branches étant parvenues à lever des blocages qui persistaient parfois depuis plusieurs années (*cf. supra*). En effet, sur les 22 branches du secteur général ayant encore au moins un coefficient inférieur au SMIC au 31 décembre 2018, sept d'entre elles étaient également dans cette situation en fin d'année 2017 (de même que sur les 19 branches dont la grille démarrait en dessous du SMIC fin 2017, cinq étaient dans cette situation fin 2016).

Ces sept branches affichent donc une grille démarrant en dessous du SMIC depuis au moins deux ans, voire plus. Il s'agit :

- de la *distribution directe*, où le dernier accord remonte à juin 2013 et n'a été suivi depuis que de deux recommandations patronales successives, émises en juin 2014 et juin 2015 pour maintenir le bas de grille en conformité avec le SMIC en vigueur à l'époque. Les organisations patronales ainsi que les organisations de salariés ont été reçues à plusieurs reprises à la DGT, mais aucun accord n'a pu être trouvé à ce jour. L'écart entre les coefficients étant toutefois assez large, un seul coefficient est inférieur au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2016;
- des *grands magasins et magasins populaires*, où les négociations se déroulent en CMP. Le dernier accord remonte à juin 2014 (alors que l'accord précédent datait de 2009) et les salaires minima n'ont depuis été revalorisés que par une recommandation patronale émise en novembre 2016 qui portait le premier coefficient des employés au niveau du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2016 (1 466,62 euros), mais ne revalorisait les salaires minima ni des agents de maîtrise ni des cadres. Les six premiers coefficients sur les huit que comporte la grille des employés sont inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2018;
- du *commerce succursaliste de la chaussure* où les négociations se déroulent également en CMP et où, aucun accord salarial n'ayant été conclu depuis septembre 2016, les deux premiers coefficients sont inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2017 et le troisième depuis le 1^{er} janvier 2018. Lors du Comité de suivi du 4 décembre 2018, il a été décidé que le thème des salaires soit inscrit à l'ordre du jour de la prochaine CMP;
- de l'*expédition et exportation de fruits et légumes* où, aucun accord salarial n'ayant été conclu depuis avril 2016, les quatre premiers coefficients sont inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2018;
- du *négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés*, où le dernier accord remonte à juillet 2012 et où les salaires minima n'ont depuis été revalorisés que par une recommandation patronale en 2013. La grille comporte six coefficients inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2017. Les positions divergentes des partenaires sociaux et les enjeux en présence dans cette branche dépassant largement le cadre du respect du SMIC, la DGT pourrait envisager d'inscrire l'examen de la situation de cette branche à l'ordre du jour de la sous-commission de restructuration des branches, dans le courant de l'année 2019.

Dans les deux dernières branches, toutefois, les bas de grille seront à nouveau en conformité avec le SMIC dès le premier trimestre 2019. Il s'agit :

- des *coopératives de consommation* où le dernier accord salarial en vigueur remontait à avril 2016, l'accord conclu en avril 2017 ayant été déclaré non-valide, les signataires n'ayant pas recueilli le minimum de 30% des voix aux dernières élections. La grille comportait quatre coefficients inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2018, mais les partenaires sociaux sont parvenus à conclure un accord qui prend en compte le SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2019 et s'appliquera à compter d'avril 2019;
- de l'*industrie chimique*, où le dernier accord, conclu en décembre 2016, prévoyait deux relèvements, en janvier et avril 2017, mais fixait le salaire minimum du premier coefficient à un montant légèrement inférieur au SMIC. Aucun accord n'ayant été conclu en 2018, ce premier coefficient restait inférieur au SMIC en fin d'année. La négociation pour 2019 conduite en fin d'année 2018 a donné lieu à la signature d'un accord qui, ayant fait l'objet d'une opposition majoritaire, est inapplicable, mais que la fédération patronale a transformé en une recommandation patronale du 25 janvier 2019 portant le premier coefficient à 1 523,02 euros à compter du 1^{er} janvier 2019.

Par ailleurs, il convient également d'évoquer la situation de quelques branches qui conservaient une grille conforme au SMIC en 2017 malgré l'absence d'accord récent, mais dont les premiers coefficients sont désormais inférieurs au SMIC, les négociations n'ayant pas permis de trouver un accord en 2018. On peut citer ainsi :

- l'*optique*, où les négociations se déroulent en CMP. Le dernier accord, conclu en mars 2015, permettait à la branche de conserver un bas de grille conforme au SMIC en 2017 mais le premier coefficient est inférieur au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2018, l'accord conclu en 2018 ayant été déclaré non valide, les signataires n'ayant pas recueilli le minimum requis de 30% des voix aux dernières élections;
- l'*industrie céramique*, où les deux accords signés en septembre 2015, l'un portant sur les salaires et l'autre sur les classifications, sont entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2017 mais où, aucun nouvel accord n'ayant pu être conclu depuis, le premier coefficient est inférieur au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2018;
- les *salariés permanents des entreprises de travail temporaire*, où le dernier accord remonte également à 2015 et où, les salaires n'ayant depuis été revalorisés que par deux recommandations patronales émises en 2016 et 2017, le premier coefficient est inférieur au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2018. À la suite de l'échec des négociations en janvier 2019, une troisième recommandation patronale a été émise mais celle-ci ne pourra être retenue conformément à la méthodologie adoptée par le Comité de suivi, qui limite à deux le nombre de recommandations patronales consécutives pouvant être prises en compte;
- la *presse quotidienne régionale*, où le dernier accord remonte à 2010 et a été suivi de deux recommandations patronales en 2011 et 2012. Le premier coefficient est inférieur au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2018 mais la branche s'est engagée dans une démarche de restructuration visant à regrouper dans une convention collective unique les neuf conventions catégorielles existantes à ce jour de la *presse quotidienne régionale*, *presse hebdomadaire régionale* et *presse quotidienne départementale*.

3.2.2.3. 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 2018, les écarts de salaires mesurés au sein de chacune des catégories socioprofessionnelles s'inscrivent dans cette tendance globale à la stabilité.

En ce qui concerne les catégories des **ouvriers** et des **employés**, les éventails mesurés dans chacun des secteurs d'activité sont parfaitement identiques par rapport à ceux de l'année précédente. Ainsi, les éventails totaux tous secteurs confondus de chacune de ces catégories se stabilisent comme les deux années précédentes à 1,20 pour les ouvriers et 1,08 pour les employés.

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 un

léger resserrement de l'éventail moyen des professions intermédiaires, qui passe de 1,77 en 2017 à 1,76 en 2018, ce qui s'explique notamment par la revalorisation accordée dans la *métallurgie de la région parisienne*, qui varie de 2,1 % pour le premier coefficient des professions intermédiaires à 1,2 % pour le coefficient maximum de la catégorie, conduisant ainsi à un resserrement de l'éventail qui, compte tenu de l'effectif élevé couvert par cette branche (135 000 salariés pour les professions intermédiaires), pèse sur les résultats d'ensemble.

Ce léger resserrement se répercute sur l'éventail des salaires des professions intermédiaires tous secteurs confondus, qui passe ainsi de 1,41 en 2017 à 1,40 en 2018. Il convient toutefois de préciser que ce resserrement est minime et peut être considéré comme relevant d'une question d'arrondi⁴⁾.

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 1,2 %.

Dans le secteur général, on constate un léger élargissement de l'éventail moyen des salaires des cadres, qui passe de 2,13 en 2017 à 2,14 en 2018 et retrouve ainsi son niveau de 2016.

En revanche, l'éventail des salaires des cadres subit un resserrement significatif dans le secteur du *bâtiment et des travaux publics* et passe ainsi de 2,28 en 2017 à 2,25 en 2018. En effet, aussi bien dans le secteur du *bâtiment* que dans celui des *travaux publics*, les cadres classés au plus haut niveau de la grille ont bénéficié en 2018 de revalorisations moindres (respectivement 1,0 % et 0,8 %) que les premiers niveaux cadres (2 % pour les deux secteurs), 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 2,25 en 2018.

Ces évolutions ne pèsent toutefois pas sur l'éventail moyen des cadres tous secteurs confondus, qui se stabilise à 2,39 comme l'année précédente.

- 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 à 3,73 dans le secteur de la *métallurgie*, on constate, dans le secteur général, un léger élargissement de l'éventail total moyen, qui passe de 2,86 en 2017 à 2,87 en 2018.

En revanche, dans le secteur du *bâtiment et des travaux publics*, l'éventail total subit un léger resserrement et passe ainsi de 2,84 en 2017 à 2,83 en 2018, les salaires minima des niveaux les plus élevés des cadres ayant été un peu moins revalorisés que ceux des premiers niveaux des grilles.

Ces évolutions secteur par secteur ne se répercutent toutefois pas sur l'éventail total moyen, tous secteurs confondus, qui reste stable à 2,97.

Le début de mobilisation observé depuis quelques années dans certaines branches (*cf. supra*) a permis d'endiguer le mouvement de resserrement des éventails catégoriels,

4) En effet, l'éventail salarial des professions intermédiaires, tous secteurs confondus, est passé de 1 406 (arrondi à 1,41) en 2017 à 1 403 (arrondi à 1,40) en 2018.

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.

Évolution des éventails moyens de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés par catégorie socioprofessionnelle 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. cadres/ min. O ou E
2013					
Secteur général	1,13	1,07	1,31	2,15	2,88
Métallurgie	1,14	1,08	1,78	3,53	3,74
Bâtiment et travaux publics	1,47	1,24	1,38	2,33	2,87
TOTAL	1,20	1,07	1,39	2,43	2,99
2014					
Secteur général	1,13	1,07	1,32	2,15	2,89
Métallurgie	1,14	1,08	1,78	3,53	3,74
Bâtiment et travaux publics	1,47	1,24	1,37	2,30	2,87
TOTAL	1,20	1,07	1,41	2,40	2,99
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*

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

Les abréviations min. et max. correspondent au plus bas niveau et au plus haut niveau de chaque catégorie. O : ouvriers ; E : employés ; PI : professions intermédiaires ; C : cadres.

* 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.

Liste des branches du secteur général en situation de non-conformité au moins une année depuis 2014

IDCC	Branches du secteur général	2014	2015	2016	2017	2018
1285	Artistiques culturelles entreprises			X		X
2272	Assainissement et maintenance industrielle		X			
1686	Audiovisuel électronique équipement ménager commerce	X		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	X	
1486	Bureaux d'études techniques		X	X		
1147	Cabinets médicaux		X			X
2060	Cafétérias et assimilés chaînes	X		X		X
45	Caoutchouc industrie		X			
1558	Céramique industrie					X
468	Chaussure commerce succursaliste				X	X
44	Chimie industrie				X	X
2216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	X				
573	Commerces de gros	X		X		
1517	Commerces détail non-alimentaires					X
1624	Confiserie chocolaterie commerce de gros	X	X	X		X
179	Coopératives de consommation salariés		X		X	X
2372	Distribution directe entreprises			X	X	X
1790	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels	X				X
3032	Esthétique-cosmétique	X				
1405	Fruits légumes expédition exportation				X	X
1043	Gardiens concierges et employés d'immeubles		X			
2021	Golf				X	
1483	Habillement articles textiles commerce de détail	X		X		
675	Habillement commerce succursales	X	X			X
247	Habillement industries		X		X	
500	Habillement mercerie chaussure jouet commerce de gros				X	
2264	Hospitalisation privée	X	X			X
1760	Jardineries graineteries	X				X
3013	Librairie		X			
2156	Magasins grands populaires		X		X	X
83	Menuiseries charpentes					X
1423	Navigation de plaisance		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	
2683	Portage de presse	X				
698	Presse quotidienne régionale					X

IDCC	Branches du secteur général	2014	2015	2016	2017	2018
2098	Prestataires de services secteur tertiaire	X	X		X	
1351	Prévention sécurité entreprises	X	X			
454	Remontées mécaniques					X
706	Reprographie				X	
1501	Restauration rapide			X		
1794	Retraites complémentaires institutions		X	X		
614	Sérigraphie industrie				X	
2511	Sport			X		
1557	Sports articles et équipements de loisirs commerce			X	X	
1316	Tourisme social et familial organismes			X		
1413	Travail temporaire salariés permanents				X	X
2198	Vente à distance entreprises			X		
669	Verre fabrication mécanique industries	X	X			
1710	Voyages tourisme agences personnel			X		
	Total du nombre de branche	21	21	20	19	22

N.B. : pour les années 2014 à 2017, les données présentées ci-dessus divergent légèrement de celles résultant de l'étude 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.

4. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE

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 et 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 à négocier des accords d'épargne salariale qui pourront être facilement repris par les entreprises de la branche.

En 2018, signe du dynamisme des partenaires sociaux en la matière, 18 textes sur l'épargne salariale ont été conclus.

4.1. LES ACCORDS COLLECTIFS ET CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉS EN 2018

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 et favorisent également le dialogue social. Leur mise en œuvre repose en effet sur des accords négociés.

4.1.1. Les accords conclus dans la branche du bâtiment et des travaux publics et celle des travaux publics

La branche du *bâtiment et des travaux publics* et celle des *travaux publics* ont conclu neuf accords sur l'épargne salariale qui couvrent l'ensemble des dispositifs : intéressement, participation et plan d'épargne interentreprises (PEI) ainsi que plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI) de branche.

La branche du *bâtiment et des travaux publics* a conclu trois accords, en date du 25 janvier 2018, dans le cadre du renouvellement quinquennal de l'accord-cadre du 20 janvier 2003 instituant les (PEI) du bâtiment et des travaux publics. Ces trois accords forment un ensemble qui se compose de l'accord-cadre définissant les dispositions communes aux plans d'épargne salariale et des règlements du plan d'épargne interentreprises à 5 ans (PEI-BTP) et du PERCO interentreprises (PERCO-BTP), pris pour application de l'accord-cadre du 25 janvier 2018. Ces accords viennent en renouvellement de l'accord-cadre du 15 janvier 2013 et de ses règlements de plans d'épargne salariale afin de les adapter aux dernières évolutions législatives et de préciser la portée de l'article 2 sur le champ des bénéficiaires. L'accord PEI-BTP prévoit également un accord de participation volontaire des salariés aux résultats applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

À l'instar de la branche du *bâtiment et des travaux publics*, la branche des *travaux publics* a conclu trois accords, en date du 25 janvier 2018, qui reprennent à l'identique les dispositions applicables dans la branche du *bâtiment et des travaux publics*. Ces accords se composent, là aussi, de l'accord-cadre définissant les dispositions communes aux plans d'épargne salariale, du règlement du plan d'épargne interentreprises à cinq ans (PEI-BTP) comprenant un accord de participation volontaire et du règlement du PERCO interentreprises (PERCO-BTP).

Par ailleurs, l'accord collectif national du 15 mars 2018 institue un intéressement dans la branche des *travaux publics* afin de faciliter la mise en œuvre d'un régime d'intéressement dans les très petites entreprises et petites et moyennes entreprises (TPE/PME). La base de calcul retenue par cet accord est le résultat courant avant impôt avec répartition, entre tous les bénéficiaires, proportionnellement aux salaires. L'accord de branche prévoit néanmoins des options afin que les entreprises qui le souhaitent puissent adapter les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement proposées par le régime général à leurs spécificités (par exemple, avec une formule de calcul basée sur le résultat et les performances ou une répartition proportionnelle à la durée de présence). Cet accord demeure facultatif pour les entreprises de la branche qui peuvent choisir de mettre en place leur propre accord d'intéressement.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée mais s'applique pour une durée de trois ans à compter de sa mise en place dans l'entreprise. Il prévoit également des modalités de conclusion différentes en fonction de la taille de l'entreprise pour faciliter l'accès des TPE/PME au dispositif par :

- accord collectif dans les entreprises de plus de 50 salariés ;
- application directe après notification à la DIRECCTE dans les entreprises de moins de 50 salariés.

L'accord prévoit également une possibilité de versement d'un supplément d'intéressement ainsi qu'un suivi de l'application de l'accord à partir des éléments contenus dans le rapport de branche.

Enfin, les branches du *bâtiment et des travaux publics* et des *travaux publics* ont chacune conclu, en date du 25 janvier 2018, une convention relative à la participation aux résultats des entreprises de leur branche respective. Les deux accords s'inscrivent dans le cadre du renouvellement quinquennal du dispositif de participation et sont donc conclus pour une durée de cinq ans. L'accord de participation de la branche des *travaux publics* reprend à l'identique les dispositions de l'accord de branche du *bâtiment et des travaux publics* du fait des négociations conjointes menées par les partenaires sociaux des deux branches.

Les deux conventions permettent un accès direct au dispositif de participation de branche pour les entreprises de moins de 50 salariés par adhésion simple à l'accord de branche, sans possibilité de choix d'options. Elles s'adressent néanmoins à toutes les entreprises de la branche qui peuvent, quelle que soit leur taille, appliquer le régime de participation après conclusion d'un accord collectif.

Les deux accords retiennent, comme formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP), la formule légale avec répartition, en totalité, proportionnellement au salaire. Si les entreprises de la branche souhaitent définir des modalités de calcul de la RSP et/ou des modalités de répartition individuelle des droits différentes de

celles du régime de participation de la branche, elles peuvent, par accord, préciser les clauses spécifiques retenues au niveau de l'entreprise. Les deux conventions sont également adossées au PEIBTP et peuvent, s'il est mis en place dans l'entreprise, être adossées au PERCO-BTP.

4.2. LES TEXTES RELATIFS À L'INTÉRESSEMENT

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 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 peuvent être garantis.

En 2018, cinq branches ont mis en place un premier accord permettant à leurs entreprises de bénéficier d'un dispositif d'intéressement « clé en main ». Il s'agit des branches 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*.

L'accord du 10 décembre 2018 de la branche des *détaillants de la chaussure* porte création d'un accord d'intéressement, d'un PEI qui intègre un accord de participation volontaire pour les entreprises de moins de 50 salariés et d'un PERCOI. L'accord d'intéressement est institué pour une durée indéterminée et prend effet, pour la première fois, le 1^{er} janvier 2019. Les entreprises de moins de 50 salariés pourront opter pour la mise en place unilatérale de l'accord d'intéressement par simple adhésion à l'accord de branche. L'intéressement est calculé en fonction du chiffre d'affaires et du nombre de clients et est réparti pour moitié proportionnellement aux salaires et pour moitié de manière uniforme. L'accord ouvre également la possibilité de verser un supplément d'intéressement.

L'accord du 29 mars 2018 de la branche du *commerce et de la réparation des tracteurs et matériels agricoles* met également en place un accord d'intéressement auquel est adossé un plan d'épargne entreprise (PEE), les deux pouvant être librement repris par les entreprises de la branche. L'accord d'intéressement détermine les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement, soit un pourcentage du résultat d'exploitation réparti pour moitié proportionnellement aux salaires et pour moitié proportionnellement au temps de présence. Il ne prévoit pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

L'accord du 23 janvier 2018 portant amélioration du dispositif d'épargne salariale dans la branche de l'*industrie alimentaire* est un accord global mettant, d'une part, à jour les stipulations du règlement du PEI pour tenir compte des évolutions législatives issues de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et instituant, d'autre part, pour les entreprises qui le souhaitent, un PERCOI, un régime de participation et un accord-type d'intéressement mis à la disposition des entreprises. L'accord-type d'intéressement annexé à l'accord de branche est adapté aux spécificités des entreprises des secteurs professionnels de l'industrie alimentaire employant moins de 50 salariés. L'accord-type proposé n'impose pas de

formule de calcul de l'intéressement mais fournit des exemples de formules de calcul qui peuvent être retenus par l'entreprise. De la même manière, l'accord laisse à l'entreprise le choix des modalités de répartition de l'intéressement. Par conséquent, l'accord d'intéressement est mis en place au sein de l'entreprise par accord collectif, et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Enfin, l'avenant n° 2 du 5 avril 2018 à l'accord de branche portant création de dispositifs d'épargne salariale dans la branche de l'*importation-exportation* et l'accord du 14 mars 2018 relatif à la mise en place de l'intéressement dans la branche des *commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager* mettent exclusivement en œuvre un régime d'intéressement. L'accord importation-exportation laisse le choix de la formule de calcul de l'intéressement à l'entreprise car les partenaires sociaux de la branche considèrent que les critères de performance ou de résultats doivent être retenus au plus près de l'entreprise. Les modalités de répartition des droits des bénéficiaires sont également laissées au choix de l'entreprise. Au contraire, le second accord cité présente une formule de calcul de l'intéressement, sous forme de pourcentage du résultat net après impôt, ainsi que la répartition de la prime globale d'intéressement entre les bénéficiaires (en fonction de la durée de présence). L'application directe de l'accord de branche dans les entreprises de moins de 50 salariés est donc rendue possible.

Enfin, l'avenant du 26 juin 2018 au protocole d'accord d'intéressement du 21 juin 2017 des *organismes du régime général de sécurité sociale* modifie les modalités de calcul de l'intéressement, définies en annexes techniques pour les branches maladie, vieillesse, famille et recouvrement, à compter de l'exercice 2018. Ces révisions s'appliquent pour tous les organismes visés par le protocole d'accord du 21 juin 2017. Cet avenant a fait l'objet d'un agrément ministériel.

4.3. LES TEXTES INSTITUANT UN RÉGIME DE PARTICIPATION OU UN PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES

Trois autres textes portant sur l'épargne salariale ont été conclus en 2018. Ils mettent en œuvre, pour la première fois, un régime de participation et/ou un plan d'épargne salariale pour faciliter l'appropriation de ces dispositifs par les entreprises de la branche.

L'accord du 14 mars 2018 relatif au développement de la participation dans la branche des *commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager* est le pendant de l'accord d'intéressement conclu par la branche. Il retient comme formule de calcul de la RSP, la formule légale avec une répartition panachant critère de la durée de présence et répartition uniforme. L'accord prévoit également la possibilité de verser un supplément de participation. Par ailleurs, de manière assez inattendue, l'accord de participation conclu n'est pas adossé à un PEI de branche mais renvoie à la négociation d'entreprise pour la mise en place d'un plan d'épargne, obligatoire lors de la conclusion d'un accord de participation.

L'accord-type du 10 septembre 2018 conclu par la branche des *prestataires de services du secteur tertiaire* met en place un dispositif d'incitation des TPE/PME à l'épargne salariale, au travers d'un PEI intégrant un accord de participation volontaire pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les PME représentent une cible prioritaire pour la branche car 96% des entreprises de la branche ont un effectif inférieur à 50 salariés. L'accord-type est d'application directe pour les entreprises de moins de 50 salariés

qui pourront opter pour la souscription unilatérale au PEI par simple adhésion à l'accord de branche. Le règlement du PEI permet à l'entreprise d'abonder la participation versée et laisse le taux d'abondement au choix de l'employeur.

Enfin, la branche des *organismes du régime général de sécurité sociale* met en œuvre pour la première fois, un PERCOL afin de proposer à leurs salariés, en complément des régimes obligatoires, un produit d'épargne réservé à la retraite. L'accord prévoit un abondement par l'employeur des sommes transférées depuis le compte épargne temps (CET) vers le PERCOL.

Conclusion et perspectives

Les négociations de branche en 2018 ont permis l'adoption de pas moins de dix-huit accords et avenants en matière de participation, d'intéressement et d'épargne salariale. Le nombre de textes conclus est bien supérieur à celui de 2017 (quatre accords collectifs et trois conventions collectives évoquant ces sujets).

Cette multiplication par plus de quatre du nombre d'accords d'épargne salariale conclus est tout d'abord le signe de l'intérêt et de l'adhésion des partenaires sociaux pour ces dispositifs. Elle est aussi le fruit du travail de sensibilisation du Gouvernement qui, dans le cadre de la loi du 6 août 2015, a cherché à renforcer et à stimuler la négociation de branche dans ce domaine. La loi prévoyait notamment que les branches professionnelles devaient négocier un accord d'intéressement et un accord de participation avant le 30 décembre 2017. À défaut d'une initiative de la partie patronale au plus tard le 30 décembre 2016, la négociation s'engageait dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation de salariés représentative.

Avec le projet de loi pour la croissance et la transformation des entreprises, le Gouvernement compte poursuivre son travail de promotion des dispositifs d'épargne salariale en renouvelant l'obligation pour les branches professionnelles de négocier un régime de participation et d'intéressement avant le 31 décembre 2020 et en étendant cette obligation de négociation au plan d'épargne salariale. Des critères de performance relevant de la responsabilité des entreprises pourront également être intégrés à la négociation.

Le projet de loi pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE)

Le projet de loi PACTE comprend un volet sur le partage de la valeur et l'épargne salariale, afin d'encourager la diffusion des dispositifs d'épargne salariale dans les TPE/PME qui restent largement sous-équipées en la matière. Sa mesure phare : la mise en place, à la suite de l'adoption de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019, d'un régime fiscal et social incitatif par la suppression du forfait social depuis le 1^{er} janvier 2019, 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 abondement de l'employeur sur un plan d'épargne salariale) dans les entreprises de moins de 50 salariés. La réforme a également pour objectif d'encourager les branches à négocier un dispositif d'intéressement, de participation ou de plan d'épargne salariale au profit des entreprises de la branche, en particulier des plus petites qui pourront opter pour l'application directe de l'accord de branche ainsi négocié.

En outre, d'autres mesures, destinées à simplifier la mise en place d'accord de participation et d'intéressement, figurent dans le projet de loi PACTE. Il s'agit notamment d'assurer la continuité de l'accord d'intéressement en cas de rupture dans la mise en place des instances de représentation du personnel (IRP) du fait d'une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise; d'étendre au partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité (PACS), s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, le bénéfice de l'intéressement, de la participation et de l'épargne salariale, au même titre que le partenaire du chef d'entreprise lié par le mariage; de faciliter la mise en place du PERCO en supprimant l'obligation de disposer au préalable d'un PEE dans l'entreprise pour mettre en place un PERCO. Par ailleurs, le projet de loi PACTE aligne le mode de calcul du seuil de 50 salariés pour l'assujettissement à la participation sur celui utilisé dans le code de la Sécurité sociale afin de clarifier et simplifier la compréhension des règles par les entreprises et introduit un délai de cinq ans pour mettre en place la participation.

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 la possibilité ouverte à l'employeur d'abonder unilatéralement un support d'investissement en actionnariat salarié dans un PEE.

Enfin, la réforme simplifie et renforce l'attractivité des dispositifs d'épargne retraite supplémentaire dont fait partie le PERCO, en améliorant la portabilité des produits.

Liste des textes abordant le thème de la participation financière⁽¹⁾

NIVEAU NATIONAL

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3076	Audiovisuel, électronique et équipement ménager commerces (1686)	26/11/1992		
		<i>Mise en place intéressement</i>		14/03/2018	2018/33
		<i>Participation</i>		14/03/2018	2018/34
APN		Accord cadre instituant les plans d'épargne interentreprises des travaux publics	25/01/2018		2018/24
APN		BTP participation des salariés aux résultats des entreprises	25/01/2018		2018/25
APN		BTP participation des salariés aux résultats des entreprises	25/01/2018		2018/24
APN		BTP plans épargne interentreprises PEI	25/01/2018		2018/25
				<i>Règlement du PERCO interentreprises (PERCO-BTP)</i>	25/01/2018
		<i>Règlement du plan d'épargne à 5 ans (PEI-BTP)</i>		25/01/2018	2018/25
APN		BTP règlement du plan d'épargne à 5 ans (PEI-BTP)	25/01/2018		2018/24
APN		BTP règlement PERCO interentreprises (PERCO-BTP)	25/01/2018		2018/24
CCNE	3008	Chaussure détaillants (733)	27/06/1973		
		<i>Création PEI PERCOI intéressement</i>		10/12/2018	2019/9
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43)	18/12/1952		
		<i>Avenant n° 2 création de dispositifs d'épargne salariale</i>		05/04/2018	2018/33
APN		Industrie alimentaire épargne salariale	23/01/2018		2018/30

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Plan épargne interentreprises et participation</i>	13/08/1999	10/09/2018	2018/50
CCNE		Sécurité sociale organismes <i>Avenant modifiant l'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement</i>	08/02/1957	26/06/2018	2018/37
CCNE	3131	Tracteurs, matériels agricoles, commerce, réparation (1404) <i>Intéressement et plan d'épargne PEE</i>	10/12/1985	29/03/2018	2018/39
APN		Travaux publics intéressement	15/03/2018		

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

(2) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

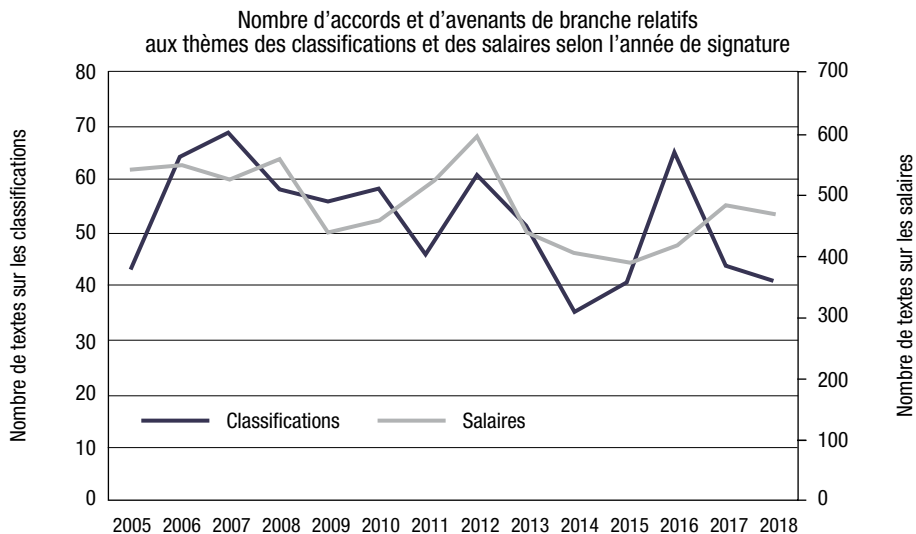
5. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

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 41 accords et avenants conclus sur le thème des classifications en 2018, contre 44 l'année précédente, l'activité conventionnelle de branche sur cette question est en légère diminution.

Sur les 41 accords recensés, deux engagent une refonte complète de la grille. Ce net fléchissement des accords portant refonte de la grille n'appelle pas d'observation particulière dès lors que le nombre d'accords de refonte globale connaît des variations très fortes d'une année sur l'autre : onze en 2017 et sept en 2016. Il en est de même des accords procédant à des modifications substantielles : onze en 2018, zéro en 2017 et dix en 2016. Enfin, dix-sept textes conventionnels procèdent à des ajustements de portée limitée.

En outre, la question de la valorisation des parcours professionnels est également présente parmi les accords relatifs aux classifications, puisque onze textes traitent spécifiquement des certifications de qualification professionnelle (CQP).

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 (BDCC)

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 questions salariales.

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 enjeux multiples qui concernent l'adaptation aux évolutions même du travail, 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.

Par suite, les négociations nécessitent donc très souvent des partenaires sociaux un engagement inscrit dans la durée, de l'ordre de plusieurs années. Ces travaux s'inscrivent donc dans une perspective de long terme. 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 cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Il est à relever cependant que l'ancienneté moyenne des deux grilles révisées en 2018 est d'environ 22 ans (18 ans en 2017, 25 en 2016).

Accords conclus en 2018 portant refonte de la grille de classification

Titre de la branche	IDCC	Précédent type de classification		Nouvelle classification	
		Date de conclusion	Type	Date de conclusion	Type
Transports routiers et activités auxiliaires du transport (entreprise de transport de déménagement)					
	16	10/04/2003	Parodi	04/05/2018	Critères classants
Journalistes (entreprises de la presse quotidienne nationale)					
	1480	20/06/1988	Parodi	01/04/2018	Parodi

5.1. DEUX BRANCHES ONT PROCÉDÉ À UNE REFONTE COMPLÈTE DE LEUR GRILLE DE CLASSIFICATION EN 2018

La tendance en matière de classification, depuis quelques années, est de recourir à un système de critères pour classer les emplois (méthode dite des critères classants).

Le recours à la définition de critères classants s'explique par le fait que les partenaires sociaux mettent principalement en avant la plus grande adaptabilité de ces critères à l'évolution de l'emploi. Ils sont perçus 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 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 (tableaux ancienne-nouvelle grille notamment).

À ce titre, un accord a été conclu dans la branche des *transports routiers et activités auxiliaires du transport*. Il se concentre sur les *entreprises du transport de déménagement*. Très classiquement, les partenaires sociaux, afin de justifier la refonte de la grille de classification, mettent en avant la nécessité de s'adapter à l'évolution des emplois. Il est ainsi précisé que « *de nouvelles méthodes de travail et de nouvelles fonctions sont apparues* ». Mais la refonte d'une grille de classification est souvent conduite pour également permettre « *un itinéraire professionnel plus lisible* » comme le stipule expressément cet accord.

Les partenaires sociaux de la branche des *transports routiers et activités auxiliaires du transport* au titre des *entreprises de transport de déménagement* font appel à trois critères classants dans le nouveau système de classification :

1. technicité, contenu de l'activité ;
2. formation, connaissance, expérience ;
3. autonomie, responsabilité.

Ces critères sont très fréquemment utilisés. S'agissant du système de classification dans les *entreprises de transport de déménagement*, il comporte quatre niveaux pour les ouvriers, les employés ainsi que les techniciens et agents de maîtrise et trois niveaux pour les ingénieurs et cadres.

En complément de la définition générale de chaque critère, ont été déclinées dans quatre grilles différentes (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) les compétences requises pour chaque niveau. Par exemple, le premier niveau « employés » est défini comme :

1. tâches d'exécution simples et répétitives s'agissant du contenu de l'activité ;
2. connaissances élémentaires (socle de connaissances et de compétences) s'agissant des connaissances ;
3. conformité aux consignes et instructions données, sous contrôle, dans le cadre d'un mode opératoire indiqué ou connu s'agissant de l'autonomie.

La branche des *journalistes* a également engagé une refonte de la classification pour les journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale.

Cette démarche est une nouvelle fois justifiée par la nécessité de s'adapter à l'évolution des emplois. Ainsi, l'accord souligne que « *les évolutions de certaines tâches et fonctions du métier de journaliste professionnel au regard notamment des développements technologiques, organisationnels, humains et de formation* », l'objectif étant d'être en phase avec les réalités professionnelles du secteur.

Les partenaires sociaux de cette branche font, quant à eux, le choix de conserver un système Parodi, qui définit les différentes fonctions pouvant être occupées par les journalistes de la presse quotidienne nationale.

La refonte de la grille de classification a trois conséquences majeures :

- la création de quatre « familles » : stagiaire, production éditoriale, management de la rédaction et direction territoriale. À l'intérieur de chacune d'elles, différentes fonctions sont intégrées. Ainsi, par exemple, la famille « management de la

rédaction» comprend deux fonctions : «premier secrétaire de rédaction» et «chef d'édition et chef de service»;

- l'apparition de nouvelles fonctions («journaliste éditeur vidéo») ou au contraire la disparition de certaines («sténo-rédacteur»);
- la définition de quatre niveaux de qualification. Les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés justifient ce choix en mettant en avant la volonté de faire de la classification des journalistes de la presse quotidienne nationale «*un outil dynamique de gestion des ressources humaines adapté aux métiers d'aujourd'hui et [de] faciliter les évolutions professionnelles des journalistes*».

S'agissant des niveaux de qualification, ceux-ci sont définis à l'aide de critères qui ne sont pas sans rappeler la méthode des critères classants. Néanmoins, contrairement à cette méthode, les critères ne s'appliquent pas toujours uniformément à l'ensemble de la grille de classification. Ainsi, le critère de l'«autonomie» est décliné sur l'ensemble des niveaux, alors que celui de la «contribution à l'image de la publication» est spécifique au niveau 4.

La grille de classifications comprend, *in fine*, 13 positions différentes, correspondant chacune à un coefficient et un salaire minimum brut.

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. La branche des *transports routiers et activités auxiliaires du transport* au titre des *entreprises de transport de déménagement* précise dans son accord que les dispositions devront s'appliquer au plus tard le premier jour du sixième mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'accord. La branche des *journalistes pour les journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale* prévoit que les entreprises disposent d'un délai de 24 mois pour mettre en œuvre la nouvelle classification à compter de l'entrée en vigueur de l'accord le 1^{er} avril 2018.

En outre, l'application d'une nouvelle grille de classification justifie également de prévoir des garanties afin de prévenir d'éventuelles conséquences du changement de la classification en matière de rémunération pour les salariés. 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. En ce sens, les partenaires sociaux de la branche des *transports routiers et activités auxiliaires du transport* au titre des *entreprises de transport de déménagement* précisent que «*si le salaire résultant de la nouvelle classification est inférieur au salaire antérieurement perçu par le salarié, le salaire de base doit être maintenu*».

5.2. ONZE BRANCHES ONT APPORTÉ DES MODIFICATIONS SUBSTANTIELLES À LEUR GRILLE DE CLASSIFICATION

Au-delà des refontes complètes, des modifications substantielles ont été opérées au moyen de onze textes conventionnels. Si l'objectif prédominant de création des nouveaux métiers ou filières se détache, les autres objectifs visés sont hétérogènes.

Classiquement, les grilles de classification sont ajustées afin d'intégrer de nouveaux métiers. C'est ce qui a été effectué dans la branche des *fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers*, où la grille de classification est divisée en trois catégories au lieu de deux. Cette modification substantielle a été faite tout en conservant la structure et les critères de référence qui datent de 2009.

Dans la branche des *entreprises de maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes*, dans la même logique, des emplois repères sont ajoutés (« carrossier(e) peintre », par exemple) et certains sont modifiés (« monteur(euse) installateur(trice) »), tout comme dans la branche de *négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers*, où une modification des coefficients et une suppression des niveaux sont effectuées.

La liste de ses emplois repères (113 répartis en quatre filières professionnelles distinctes) est mise à jour dans la convention des coopératives de consommateurs.

Dans la branche des *services de l'automobile*, une modification substantielle de la grille de classification est effectuée par la création d'une nouvelle filière d'emplois intitulée « services rapides ».

Dans la convention de la *promotion immobilière*, deux modifications sont réalisées simultanément : d'une part, la liste d'exemples d'emplois est actualisée pour les trois niveaux non-cadres ; d'autre part, une liste d'exemples d'emplois est créée pour les deux niveaux cadres.

Dans la branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* quelques ajustements d'emplois sont entrepris. Dans la branche des *collaborateurs de députés*, une fiche-métier est mise en place afin de « définir et clarifier les missions ».

La branche de la *fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* apporte des modifications substantielles à la grille de classification afin de la rendre « plus adaptée aux métiers actuels et futurs, ainsi qu'aux nouvelles technologies et modes d'organisation du travail ».

Une nouvelle fois, le système des critères classants est utilisé, comme en 1999, la méthode Parodi étant alors très usitée.

Ils sont ainsi reconduits et toujours au nombre de sept :

1. formation ou expérience professionnelle,
2. complexité,
3. communication,
4. capacité à organiser,
5. autonomie,
6. responsabilité,
7. dimension internationale.

Cependant, les définitions correspondant aux différents niveaux possibles pour chacun des sept critères sont modifiées. En outre, ils actent un nouveau système de pondération des critères. Ainsi, le critère « dimension internationale » représente 9 % des critères globaux (contre 5 % selon l'ancienne classification), alors que le critère « formation et/ou expérience professionnelle » représente 17 % des critères globaux (contre 22 % selon l'ancienne classification).

Enfin, une autre modification substantielle est opérée. Le système de classification repose sur une augmentation du nombre de niveaux : le total des points obtenus pour chacun des critères permet de déterminer le classement de la fonction non plus dans une grille de douze mais de 23 niveaux. Un tableau permet, à cet égard, d'établir la correspondance avec l'ancienne grille. Les 23 niveaux sont répartis en trois catégories de la façon suivante :

- six niveaux pour la catégorie ouvriers/employés,
- sept niveaux pour la catégorie techniciens/agents de maîtrise,
- dix niveaux pour la catégorie cadres.

La branche de l'*animation*, quant à elle, se focalise sur les critères classants (« autonomie », « responsabilité », « technicité » et « relationnel ») en les redéfinissant, afin d'intégrer des éléments suffisamment discriminants. La branche de la *production de films d'animation* opère également plusieurs modifications : elle révisé la liste des fonctions éligibles au contrat à durée déterminée d'usage (CDDU), les définitions des fonctions et l'articulation des niveaux hiérarchiques.

5.3. DES AJUSTEMENTS POUR ADAPTER LES CLASSIFICATIONS AUX RÉALITÉS DES EMPLOIS

L'analyse des textes conventionnels signés en 2018 conduit à constater que nombre d'entre eux procèdent à des ajustements mineurs, comme :

- modifier le délai d'application de la nouvelle grille de classification (*cabinets ou entreprises d'expertises en automobile*);
- modifier des articles de la convention collective afin de prendre en compte la nouvelle classification issue d'un nouvel accord (*industrie de la chaussure et des articles chaussants et pôle emploi*);
- préciser la procédure de la mise en place de la nouvelle classification au niveau des entreprises (*industrie de la chaussure et des articles chaussants*);
- établir une grille de correspondance entre les coefficients de branches fusionnées (*professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail*);
- créer un nouvel emploi (*esthétique-cosmétique et enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie, et greffiers des tribunaux de commerce*);
- modifier un coefficient (*cabinets et cliniques vétérinaires*);
- fusionner les catégories agents de maîtrises et techniciens (*édition*);
- supprimer un niveau (*tourisme social et familial, et résidences de tourisme de l'immobilier*);
- prévoir une progression salariale automatique après une ancienneté pour une catégorie spécifique de salariés (*entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes, et entreprises de prévention et de sécurité*);

- prévoir la mise en place d'un groupe de travail «classifications des emplois» (*entreprises de propriété et services associés*),
- mettre à jour les références des diplômes, titres professionnels et certificats de qualification professionnelle (*entreprises de maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes*).

Il convient également de souligner que la branche des *industries de la fabrication de la chaux* fait le choix de reprendre, sans aucune modification, la classification issue de la nouvelle convention collective, signée le 16 janvier 2018 en remplacement de celle du 2 décembre 2012.

Il en va de même pour la branche de la *pharmacie d'officine*. En effet, celle-ci, par un avenant du 18 juin 2018, opère une révision de la convention collective du 3 décembre 1997. Un renvoi à l'ancienne annexe, restée inchangée, est effectué. Cette dernière liste les emplois en sept «familles» de métiers. Cependant, sur la forme, concernant la partie «salaires», trois certifications professionnelles déjà existantes sont davantage mises en évidence :

- le titre de conseiller en dermo-cosmétique,
- le certificat de qualification professionnelle «dermo-cosmétique pharmaceutique»,
- le certificat de qualification professionnelle «produits cosmétiques et d'hygiène».

Ces ajustements sont caractéristiques des analyses incluses dans le thème des 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 les premières années de leur application.

5.4. DES AMÉNAGEMENTS CONSÉCUTIFS À L'EXISTENCE OU LA CRÉATION DE CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

En 2018, *via* onze textes, cinq branches prévoient une articulation entre la grille de classification et l'existence ou la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

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, *via* 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. Potentiellement, la création de nouveaux certificats est, d'une certaine façon, un moyen d'envisager des perspectives de déroulement de carrière pour les salariés concernés.

Dans la branche des *commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager*, est actée la mise en place d'un CQP «concepteur(trice) vendeur (se) cuisine». À cet effet, un nouvel emploi repère portant le même nom est intégré. Les

titulaires de ce CQP occupant ce métier sont classés entre le niveau III échelon 1 et le niveau IV échelon 2 de la grille de classification.

La branche du *sport* crée, quant à elle, six CQP, dont les titulaires sont classés au groupe 3 de la classification conventionnelle : CQP «réparateur de parachutes», CQP «initiateur voile», CQP «animateur pelote basque», CQP «plier de parachute de secours», CQP «éducateur tennis», CQP «technicien sportif baseball-softball-cricket».

La branche de la *boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers* crée, par l'avenant n° 55 du 7 février 2018, le CQP «charcutier préparateur qualifié». L'avenant n° 57, signé le même jour, précise le positionnement dans la grille de classification des titulaires dudit CQP : il s'agit de l'échelon A du niveau III.

La branche des *fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers* positionne les titulaires du CQP «agent animalier-gardiens d'animaux» au niveau II de la grille de classification.

Enfin, la branche des *industries céramiques de France* positionne les titulaires du CQP «opérateur(trice) des procédés industriels des entreprises céramiques» au niveau C de la classification.

5.5. LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ÉTABLISSEMENT DES CLASSIFICATIONS

En 2018, le lien entre classification et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est rarement explicitement établi dans les accords, hormis les rappels de principes fixés par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. La loi prévoit 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 (article L. 2241-15 du code du travail).

À défaut d'avoir pris en compte cet objectif lors de la négociation relative aux classifications, cette exigence est systématiquement rappelée 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.

Outre ce rappel à la loi, cette démarche participe d'une information et d'une sensibilisation globale des acteurs de la négociation collective au même titre que les guides d'information ou d'accompagnement des négociateurs, notamment celui établi par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) intitulé Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification⁽¹⁾.

1) <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/guide-du-conseil-superieur-de-legalite-professionnelle-csep-pour-la-prise-en-compte-de-legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans-les-systemes-de-classification/>

Liste des textes abordant le thème des classifications⁽¹⁾

NIVEAU NATIONAL

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes et IDCC ⁽²⁾	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3246	Animation (1518) <i>Avenant n° 170 grille classification</i>	28/06/1988	05/12/2018	2019/8
CCNE	3076	Audiovisuel, électronique, équipement ménager commerces (1686) <i>CQP concepteur(trice) vendeur(se) cuisine</i>	26/11/1992	14/03/2018	2018/34
CCNE	3295	Automobile cabinets d'expertises (1951) <i>Avenant n° 66 modifiant titre XII classification</i>	20/11/1996	09/01/2018	2018/9
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>RNQSA et RNCSA pour 2^e semestre 2018</i>	15/01/1981	04/07/2018	2018/45
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>Avenant n° 55 CQP « charcutier préparateur qualifié »</i> <i>Avenant n° 57 classification « charcutier préparateur qualifié »</i>	12/12/1978	07/02/2018 07/02/2018	2018/27 2018/27
CCNE	3238	Céramiques industries (1558) <i>Nouvelles classifications et salaires</i>	06/07/1989	15/03/2018	2018/29
CCNE	3163	Chaussure industrie (1580) <i>Avenant nouvelle classification professionnelle</i> <i>Avenant à l'accord du 2 mars 2016 classification</i>	07/03/1990	04/10/2018 26/11/2018	2019/3 2019/3
CCNE	3004	Combustibles solides liquides gazeux négoce (1408) <i>Révision classifications</i>	20/12/1985	28/03/2018	2018/29
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>Avenant n° 64 classifications</i>	12/07/2001	19/01/2018	2019/1
CCNE	3103	Édition (2121) <i>Avenant n° 13 minima conventionnels au 1^{er} septembre 2018</i>	14/01/2000	20/07/2018	2018/35
CCNE	3123	Esthétique-cosmétique enseignement parfumerie (3032) <i>Avenant n° 17 classification</i>	24/06/2011	17/04/2018	2018/36
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>Classifications professionnelles</i> <i>Classification du CQP animalier-gardien d'animaux</i>	21/01/1997	19/01/2018 22/11/2018	2018/9 2019/12
CCNE	3233	Fruits légumes expédition exportation (1405) <i>Classification des emplois</i>	17/12/1985	21/09/2018	2019/7
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>Classification des postes et qualification professionnelle</i>	09/09/1988	28/11/2018	2019/5
CCNE	3136	Journalistes (1480) <i>Classification dans la PQN</i>	27/10/1987	01/04/2018	2018/29

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes et IDCC ⁽²⁾	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Nouvelle classification</i>	01/06/1989	17/01/2018	2018/27
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>Révision de la convention</i>	03/12/1997	18/06/2018	2018/41
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Gestion prévisionnelle emplois compétences (GPEC)</i>	21/11/2009	15/01/2018	2018/10
CCNE	3196	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Qualifications professionnelles</i>	15/02/1985	17/09/2018	2018/45
CCNE	3314	Production de films d'animation (2412) <i>Avenant n° 11 CDD d'usage</i>	06/07/2004	08/02/2018	2018/25
CCNE	3248	Promotion immobilière (1512) <i>Avenant n° 41 classifications</i>	18/05/1988	18/09/2018	2019/5
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Salaires 2019</i>	26/07/2011	11/10/2018	2011/38 2019/4
CCNE	3328	Sport (2511) <i>Avenant n° 126 CQP éducateur tennis</i> <i>Avenant n°</i> <i>Avenant n° 128 CQP réparateur de parachutes</i> <i>Avenant n° 129 CQP d'initiateur voile</i> <i>Avenant n° 130 annexe 1 classification</i> <i>Avenant n° 134 annexe 1 CQP baseball softball cricket</i>	07/07/2005	16/01/2018 16/01/2018 16/01/2018 16/01/2018 03/05/2018 26/06/2018	2018/16 2018/16 2018/16 2018/16 2018/40 2018/45
CCNE	3047	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>Classification barème salaires 2019</i>	15/12/1993	11/12/2018	2019/7
CCNE	3151	Tourisme social et familial organismes (1316) <i>Avenant n° 63 salaires minima conventionnels 2019</i>	10/10/1984	20/11/2018	2019/2
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Avenant n° 1 modification de l'annexe VII classification</i> <i>Avenant n° 2 modification annexes III et IV classification</i>	10/12/1985	12/06/2018 26/09/2018	2018/39 2018/51
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Déménagement classifications</i>	21/12/1950	04/05/2018	2018/32
CCNE	3281	Verre vitrail cristal professions (1821) <i>Concordance des coefficients</i>	03/11/1994	20/11/2018	2019/11
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>Avenant n° 75 salaires minima et classification</i>	05/07/1995	18/10/2018	2019/1
CCN		Coopératives de consommateurs salariés (3205) <i>Révision classifications</i>	16/10/2014	25/01/2018	2014/49 2018/23

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes et IDCC ⁽²⁾	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCN		Tribunaux de commerce greffes (240) <i>Avenant n° 91 modifiant l'article 27 classifications</i>	14/11/1957	14/09/2018	2018/50
APN		Collaborateurs parlementaires de députés <i>Sécurisation des parcours professionnels et formation</i>	24/11/2016	31/10/2018	2016/50

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème des classifications (en tant que thème principal ou connexe).

(2) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le numéro indiqué entre parenthèses correspond au numéro officiel d'identification de la convention.

(3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

6. LA NÉGOCIATION SUR LA DURÉE ET L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

En matière de durée du travail, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a consacré le principe de la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche dans six domaines : l'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail, les forfaits-annuels, le contingent d'heures supplémentaires et le repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires, la journée de solidarité et le compte épargne temps (CET).

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 s'inscrit dans cette évolution et généralise le principe de la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise sur la convention ou l'accord de branche en matière de durée du travail et congés, peu importe l'existence d'une clause de verrouillage dans l'accord de branche, à l'exception de thèmes limitativement énumérés, qui continuent à relever du domaine de la négociation de branche :

- institution d'un régime d'équivalence (article L. 3121-14 du code du travail),
- définition du nombre minimal d'heures de travail sur une période de référence entraînant la qualification de travailleur de nuit (L. 3122-16),
- possibilité de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet, et inversement, ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non-équivalent (L. 3123-18),
- fixation de la durée minimale de travail à temps partiel et des garanties afférentes lorsque celle-ci est inférieure à celle prévue à l'article L.3123-27 (L. 3123-19),
- taux de majoration des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée conformément à l'article L.3123-20, sans pouvoir être inférieur à 10% (L. 3123-21),
- augmentation temporaire par avenant au contrat de travail de la durée de travail à temps partiel (L. 3123-22),
- possibilité d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à l'année et au plus égale à trois ans (L. 3121-44, 1°).

En parallèle, la loi précitée du 8 août 2016 a introduit une nouvelle architecture des règles en matière de durée du travail et des congés, à l'exception des règles en matière de repos hebdomadaire et de travail des jeunes.

Ces règles s'articulent désormais en trois niveaux :

- les règles d'ordre public auxquelles il ne peut être dérogé;
- le champ de la négociation collective, qui définit clairement les marges de manœuvre laissées aux conventions et accords collectifs de travail;
- les règles supplétives applicables en l'absence de conventions et accords collectifs de travail.

Enfin, l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a redéfini les rôles de l'accord de branche et de l'accord d'entreprise à partir de domaines de négociation répartis en trois blocs :

- 1^{er} bloc : l'ordre public conventionnel « impératif » :
 - treize domaines dans lesquels l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise (parmi lesquels les domaines relatifs à la durée du travail déjà réservés par la loi précitée du 8 août 2016 à l'accord de branche);
 - dans ces domaines, l'accord de branche prime, que l'accord d'entreprise soit conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche;
 - par exception, l'accord de branche ne prime pas si l'accord d'entreprise apporte « des garanties au moins équivalentes »;
- 2^e bloc : l'ordre public conventionnel « facultatif », énumérant quatre domaines (dont aucun n'est relatif à la durée du travail), dans lesquels un accord de branche étendu peut prévoir que l'accord d'entreprise conclu postérieurement ne peut comporter de stipulations différentes;
- 3^e bloc : dans tous les autres domaines, l'ordonnance donne la primauté à l'accord d'entreprise :
 - dans toutes les autres matières, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche, quelle que soit sa date de conclusion;
 - dans ces domaines, les clauses des accords de branche deviennent supplétives.

Il en résulte qu'en matière de durée du travail, à l'exception de six domaines limitativement énumérés continuant à relever du domaine exclusif de la branche (sauf garanties au moins équivalentes apportées par l'accord d'entreprise), l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche dans tous les autres domaines.

L'activité conventionnelle sur la durée du travail en 2018 illustre cet équilibre encore récent entre l'accord d'entreprise et l'accord de branche.

6.1. L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL, LES FORFAITS ET LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

6.1.1. L'aménagement du temps de travail

Le dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine existe depuis la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui l'a substitué aux quatre modes préexistants d'aménagement que sont la modulation, le cycle, les jours de réduction du temps de travail (JRTT) sur un mois et les JRTT sur l'année.

Il permet de ne pas compter le temps de travail dans le cadre hebdomadaire de droit commun, mais sur une période de référence pouvant varier de quelques semaines à trois ans, sous certaines conditions (*cf. infra*). 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, de branche. Une possibilité d'aménagement unilatéral par l'employeur est également prévue par le code du travail à défaut d'accord, dans la limite de neuf semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés ou de quatre semaines pour les autres.

6.1.1.1. Le recours à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

Seuls deux accords conclus en 2018 prévoient la possibilité d'aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine (trois accords en 2017). Toutefois, l'un d'eux est un avenant à un accord préexistant.

Ainsi, dans un accord du 16 janvier 2018, la branche de la *fabrication de la chaux* a prévu deux dispositifs distincts, une modulation annuelle du temps de travail avec un tunnel de modulation compris entre 21 et 44 heures hebdomadaires et un contingent annuel d'heures supplémentaires limité à 90 heures, et un cycle de 12 semaines au plus, avec une durée hebdomadaire maximale de 44 heures.

La branche des *personnels laïcs des diocèses de l'Église catholique* a conclu, le 11 juin 2018, un avenant à son accord du 26 septembre 2017 relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail. Cet avenant a pour objet de tenir compte des réserves contenues dans l'arrêté d'extension de l'accord initial. S'agissant du dispositif d'aménagement du temps de travail sur neuf semaines, il précise ainsi l'impact, sur la rémunération, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence.

6.1.1.2. La pluri-annualisation du temps de travail

En matière d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, la loi du 8 août 2016 a prévu la possibilité de porter la durée de référence au-delà d'une année, dans la limite de trois ans, à condition qu'un accord de branche le prévoie au préalable. L'accord collectif instaurant l'aménagement doit en outre prévoir une limite haute hebdomadaire, c'est-à-dire un seuil au-delà duquel les heures effectuées seront des heures supplémentaires payées avec le salaire du mois considéré et non pas décomptées à l'issue de la période de référence.

À ce jour, seule la branche de la *métallurgie* a conclu, le 23 septembre 2016, un accord autorisant la mise en place de ce dispositif. Aucune autre branche n'a négocié d'accord en ce sens, ni en 2017 ni en 2018.

Sur la base de l'accord de branche de la *métallurgie* précité, quatre entreprises ont conclu un accord instaurant un dispositif de pluri-annualisation, dont une en 2018 (entreprise Toyotomi).

Accord de pluri-annualisation du temps de travail dans l'entreprise Toyotomi

L'entreprise Toyotomi (166 salariés; équipementier automobile) a conclu le 3 avril 2018 un accord instaurant une pluri-annualisation du temps de travail, afin de répondre à de nouvelles contraintes imposées par son principal client.

Les semaines de travail peuvent varier de 0 à 42 heures et au-delà de 42 heures, les salariés bénéficient d'heures supplémentaires payées à l'issue du mois considéré. L'accord prévoit que, pour chaque heure travaillée entre 35 et 42 heures, et bien qu'il ne s'agisse pas d'heures supplémentaires, le salarié bénéficie du paiement de la majoration de 25% correspondant à l'heure travaillée. À l'issue de la période de référence de trois ans, les heures excédant la durée moyenne de 35 heures sont payées au salarié, mais sans la majoration. Par ailleurs, les heures au-delà et en deçà de 35 heures par semaine viennent alimenter un compteur de modulation, et l'accord limite à 70 le nombre d'heures excédentaires ou déficitaires pouvant alimenter ce compteur.

6.1.2. 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, 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.

Rappel des modifications apportées par la loi du 8 août 2016

La loi du 8 août 2016 a renforcé le cadre légal des forfaits annuels, à la fois le cadre commun aux deux forfaits en heures et en jours, et le cadre propre au forfait en jours.

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 douze mois consécutifs;
- l'impact, sur la rémunération, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence.

La loi a également précisé la clause relative aux salariés éligibles aux forfaits annuels (contenue au 1^o du I de l'article L. 3121-64 du code du travail). Il est désormais prévu que l'accord collectif doit indiquer les catégories de salariés éligibles « *dans le respect* » des deux articles L. 3121-56 et L. 3121-58 du code du travail, qui définissent les conditions à remplir pour être éligibles au forfait annuel (en termes d'autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps ou d'impossibilité de prédéterminer le temps de travail). La nouvelle rédaction de la clause obligatoire implique que l'accord collectif doit, au-delà des termes de ces deux articles, préciser les types de fonctions ou de métiers qui requièrent l'autonomie propre au dispositif. En imposant aux partenaires sociaux cette réflexion dans le cadre de la négociation de l'accord, le législateur a souhaité garantir une meilleure protection des salariés travaillant dans le cadre d'un forfait annuel, lequel constitue un dispositif dérogatoire au droit commun.

S'agissant du cadre propre du forfait en jours, la loi a souhaité garantir aux salariés une charge de travail raisonnable. Parmi les principes d'ordre public, le code précise dorénavant que « *l'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail* ».

Au titre de cette surveillance de la charge de travail, le code impose désormais trois clauses obligatoires relatives aux 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.

L'activité conventionnelle de branche sur les forfaits annuels s'est très fortement réduite en 2018.

En 2018, trois avenants à des accords précédents relatifs aux forfaits accords (24 accords sur les années 2016 et 2017) ont porté sur ce thème. Leur seul objet a été de tenir compte des réserves formulées par l'administration dans les arrêtés d'extension des accords initiaux, l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016 ayant donné lieu à de nombreuses réserves à l'extension, du fait de l'absence des nouvelles clauses obligatoires dans les accords ou de la méconnaissance de la portée de la nouvelle rédaction du code, notamment s'agissant de la clause sus-évoquée relative aux salariés éligibles.

Ainsi, les avenants du 18 avril 2018 dans la branche des *commerces de gros* et du 11 juin 2018 dans celle des *personnels laïcs des diocèses de l'Église catholique* ont notamment précisé l'impact des absences en cours de période sur la rémunération du salarié au forfait (nouvelle clause obligatoire). Dans la branche des *entreprises de commission, courtage, commerce intracommunautaire, importation et exportation*, l'accord du 24 avril 2018 a notamment précisé quels salariés étaient éligibles au forfait en jours (ancienne clause obligatoire complétée par la loi).

6.1.3. Les heures supplémentaires

En matière d'heures supplémentaires, la loi du 8 août 2016 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, 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.

Quatre accords de branche ont abordé en 2018 la thématique des heures supplémentaires (trois en 2017), sans nécessairement aborder l'ensemble de ces thèmes ou sans prévoir de dispositions différentes des dispositions réglementaires supplétives.

Il s'agit des branches de *l'industrie des cuirs et peaux*, de *la fabrication de la chaux*, des *ouvriers et employés des entreprises du bâtiment occupant jusqu'à dix salariés* et des *ouvriers et employés des entreprises du bâtiment occupant plus de dix salariés*.

6.1.3.1. Le taux de majoration

Le code du travail autorise les branches à prévoir un taux de majoration des heures supplémentaires inférieur ou supérieur aux taux légaux supplétifs de 25 % pour les huit premières heures et 50 % pour les suivantes.

Aucun des quatre accords précités ne prévoit de taux différent. Soit ils citent explicitement les taux légaux, soit ils sont silencieux, ce qui entraîne *de facto* l'application des taux légaux.

6.1.3.2. 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, d'établissement ou, à défaut, de branche. Il peut également être mis en place unilatéralement par l'employeur si l'entreprise est dépourvue de délégué syndical (DS) et en l'absence d'opposition des institutions représentatives du personnel (IRP).

Seule la branche de la *fabrication de la chaux* prévoit, en 2018, la possibilité d'un repos compensateur équivalent en lieu et place d'une majoration salariale. L'accord du 16 janvier 2018 précise, de plus, les modalités pratiques de prise de ce repos, tirant ainsi les conséquences de l'absence, dans le code du travail, de dispositions supplétives à défaut de précisions conventionnelles s'agissant des modalités pratiques.

6.1.3.3. 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.

Les deux branches des *employés des entreprises du bâtiment (ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 – c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés – et ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret 1^{er} mars 1962 – c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés)* prévoient chacune un contingent de 265 heures supplémentaires.

En revanche, la branche de l'industrie des cuirs et peaux reprend simplement le contingent supplétif légal de 220 heures, tandis que la branche de la fabrication de la chaux est silencieuse sur ce point, ce qui revient à appliquer ce même contingent.

6.1.3.4. 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 prévues par le code.

Seule la branche de l'*industrie des cuirs et peaux* évoque la contrepartie obligatoire en repos, sans toutefois préciser ses modalités de prise.

6.2. LE TEMPS PARTIEL

L'équilibre issu de l'accord national interprofessionnel (ANI) et de la loi de sécurisation des parcours professionnels de 2013, qui donnait à la branche un rôle central pour l'encaissement du recours au travail à temps partiel (*cf. bilan de la négociation collective 2017*), n'a été remis en cause ni par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, ni par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

Cette dernière consacre, en effet, au nouvel article L. 2253-1 du code du travail, la primauté donnée, en matière de temps partiel, aux conventions et accords de branche

étendus pour la définition conventionnelle d'une durée minimale de travail et des taux de majoration des heures complémentaires, ainsi que pour la mise en place, par avenant, des dispositifs de compléments d'heures.

6.2.1. 91 accords étendus sur le temps partiel, dont cinq en 2018

Sachant que, dans de nombreuses branches, une durée de travail hebdomadaire minimale de 24 heures ne peut être garantie à tous les salariés en toutes circonstances, 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 inférieure à 24 heures.

Au 31 mars 2019 et depuis 2013, 91 accords ont été conclus sur le temps partiel, dont 73 ont été étendus. Les négociations se poursuivent encore dans une quinzaine de branches. En outre, les avenants prorogeant les accords existants en matière de temps partiel ne sont pas recensés comme des accords relatifs au temps partiel en tant que tels (par exemple, quatre avenants de prorogation ont été étendus en 2018 dans la branche du sport).

Au total, 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⁾.

Liste des accords de branche sur le temps partiel étendus (établie au 31 mars 2019) et durée minimale hebdomadaire étendus en 2018*

Intitulé	Date de publication de l'arrêté au Journal officiel	Durée minimale hebdomadaire
Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (IDCC 2666)	21 février 2018	de 4 à 24 heures
Personnels des structures associatives cynégétiques (IDCC 2697)	28 août 2018	de 7 à 24 heures
Production cinématographique (IDCC 3097)	27 juillet 2018	de 8 à 24 heures
Métiers de la transformation des grains (IDCC 1930)	9 mai 2018	24 heures
Personnels laïcs des diocèses de l'Église catholique	23 août 2018	17 heures 30

Source : ministère du Travail

* Pour la liste exhaustive des accords étendus les années antérieures, cf. *bilan de la négociation collective en 2017*.

1) Étude d'impact de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi :

<http://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Etudes-d-impact/Etudes-d-impact-des-lois/Lois-publiees>.

2) Données 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.

6.2.2. La durée minimale hebdomadaire dans les accords étendus

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 2013, d'une durée minimale hebdomadaire.

Le principal enseignement de l'instauration du principe d'une durée minimale est que la très grande majorité des branches parvenues à la conclusion d'un accord sur le temps partiel se sont emparées de la possibilité de fixer une durée minimale inférieure à 24 heures hebdomadaires, conformément à l'équilibre souhaité par le législateur, qui visait à leur permettre de prendre en compte de manière satisfaisante la réalité économique et sociale des secteurs concernés, tout en garantissant aux salariés un volume horaire minimal.

En 2018, parmi les cinq branches dont l'accord relatif au temps partiel a été étendu, quatre accords présentent une durée hebdomadaire inférieure à 24 heures. Parmi eux, une branche a négocié une durée minimale hebdomadaire généralisée supérieure à 16 heures, s'ajoutant ainsi aux sept déjà recensées les années précédentes pour une durée hebdomadaire généralisée supérieure ou égale à 16 heures. Les trois autres ont négocié une durée minimale hebdomadaire comprise entre 4 et 24 heures.

Les accords fixant des durées minimales de travail inférieures à 24 heures par semaine peuvent ainsi être classés selon trois catégories⁽³⁾ :

- **près de la moitié des branches font des 24 heures le principe, et de la dérogation l'exception**, à l'instar des *conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement*, en 2018, où une durée de travail hebdomadaire inférieure aux 24 heures a été négociée pour le personnel d'entretien et les seuls conseillers en séjours d'une part, et les seuls conseillers aux candidats de la construction d'autre part. Certaines branches ont, en outre, encadré le recours aux durées de travail inférieures aux 24 heures. Ainsi, la branche de la *production cinématographique* donne des exemples de recours à une durée de travail inférieure à 24 heures tels que le recrutement d'un poste supplémentaire en cas de surcroît temporaire d'activité ne nécessitant pas pour autant l'emploi d'un temps plein, ou encore l'accomplissement d'une tâche régulière, mais de faible amplitude;
- **une dizaine de branches a choisi de fixer une durée minimale inférieure aux 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**.

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. Dans la branche de la *production cinématographique*, la durée du travail à temps partiel doit être répartie sur des journées entières de 7 heures ou des demi-journées de 3h30.

Certaines branches prévoient un regroupement des horaires sur un nombre limité de jours par semaine. Ainsi, l'accord professionnel sur la durée et l'aménagement du temps

3) Pour complément détaillé de ces analyses pour les accords antérieurs à 2018, cf. bilan annuel de la négociation collective.

de travail des *personnels laïcs des diocèses de l'Église catholique* prévoit que les horaires de travail doivent être regroupés sur trois jours ou six demi-journées 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, lorsque les horaires de travail sont modifiés à la demande de l'employeur, ce dernier doit respecter un délai de prévenance d'au minimum dix jours ouvrés (*personnels des structures associatives cynégétiques*).

6.2.3. L'interruption d'activité, les heures complémentaires et le complément d'heures

6.2.3.1. 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 ou une interruption supérieure à deux 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 moyennant 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, pouvant être inférieure à l'amplitude maximale autorisée.

6.2.3.2. Les heures complémentaires

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, sauf dispositions conventionnelles contraires, les heures complémentaires qui n'excédaient pas le dixième de la durée du travail prévue par le contrat de travail n'ouvraient droit à aucune majoration de salaire. À compter du 1^{er} janvier 2014, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée du temps partiel prévue dans le contrat donne lieu à une majoration de salaire d'au moins 10%.

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%.

L'accord de la branche *conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement*, étendu en 2018, fixe un taux supérieur à 10% dès la première heure complémentaire.

6.2.3.3. Le complément d'heures

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, 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. 37 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, l'accord professionnel sur la durée et l'aménagement du temps de travail des *personnels laïcs des diocèses de l'Église catholique* ainsi que l'accord signé dans la branche des *personnels des structures associatives cynégétiques* prévoient de recourir au dispositif des compléments d'heures dans la limite de quatre avenants par an et par salarié, hors cas de remplacement d'un salarié absent.

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire font l'objet d'une majoration dans 28 accords. À une exception près, le taux de majoration alors retenu varie de 10 à 25%, quatorze accords prévoyant de majorer ces heures de 10% ou 12%. C'est le cas par exemple dans la branche des *personnels des structures associatives cynégétiques*, qui prévoit un taux de majoration de 10%.

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.

6.2.4. La mise en place d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

En 2018, deux accords prévoient l'application aux salariés à temps partiel d'un aménagement de leur temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, et un recommande simplement aux entreprises de recourir au temps partiel aménagé (*métiers de la transformation des grains*).

- l'accord professionnel sur la durée et l'aménagement du temps de travail des *personnels laïcs des diocèses de l'Église catholique* définit les modalités d'aménagement du travail à temps partiel sur une période de référence d'un an, correspondant à l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre) ou à l'année pastorale (du 1^{er} septembre au 31 août). Il précise que la durée minimale de travail applicable correspondra à l'équivalent annuel des 17 heures 30 hebdomadaires définies pour les autres salariés à temps partiel, hors emplois de services exercés en paroisse, pour lesquels la durée minimale de travail est fixée à 6 heures par semaine. Une programmation indicative du volume d'heures à effectuer chaque semaine par le salarié doit être établie par

l'employeur un mois au moins avant le début de la période de référence. Au cours de la période, la répartition de la durée et des horaires de travail ne peut être modifiée que sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 15 jours;

- de même, l'accord signé dans la branche des *personnels des structures associatives cynégétiques* met en place un système de décompte du temps de travail dans le cadre des périodes de référence annuelles. La durée de travail moyenne hebdomadaire de ces salariés est alors fixée individuellement par un avenant au contrat de travail, correspondant à l'équivalent annuel des 7 heures hebdomadaires définies pour les autres salariés à temps partiel. Ces horaires peuvent être modifiés sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 7 jours, ou de 48 heures en cas de circonstances exceptionnelles, telles que des intempéries ayant entraîné des dégradations d'une zone cynégétique.

Le temps partiel, un thème également évoqué sous l'angle de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Partant du constat que le recours au temps partiel concerne très majoritairement les femmes, la grande majorité des accords négociés en 2018 dans le domaine de l'égalité professionnelle rappelle le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et à temps partiel. Ils soulignent notamment que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière et pour l'accès à des postes à responsabilité (*fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire; sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers; mareyeurs-expéditeurs*). L'accent est également mis sur l'égal accès à la formation professionnelle (*industries et commerce de la récupération; missions locales et PAIO; Banque Populaire; Caisse d'Épargne; distributeurs conseils hors domicile; entreprises techniques au service de la création et de l'événement*). 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 (*fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire; entreprises techniques au service de la création et de l'événement; industries et commerce de la récupération; industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir*). Dans certaines branches, les salariés à temps partiel qui souhaitent 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 (*entreprises techniques au service de la création et de l'événement; sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers*).

Plusieurs accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négociés en 2018 prévoient, par ailleurs, la collecte d'indicateurs sexués au niveau de la branche sur le temps partiel. C'est le cas par exemple de la branche des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement*.

En outre, dans la branche des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement*, les salariés à temps partiel peuvent demander à cotiser, au titre de la retraite complémentaire, sur la base de la rémunération correspondant à l'activité exercée à temps plein. Si le salarié effectue cette demande, l'employeur doit y accéder.

La branche des *missions locales et PAIO* invite enfin les entreprises à appliquer le bénéfice, pour les salariés à temps partiel, des primes conventionnelles comme pour les autres salariés de l'entreprise. De même, dans cette branche, l'indice d'ancienneté conventionnelle doit être le même pour les salariés à temps plein comme à temps partiel.

6.3. LES AUTRES THÈMES DE LA NÉGOCIATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

6.3.1. 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, c'est-à-dire sollicitées auprès d'une autorité administrative.

L'activité conventionnelle en la matière s'est notamment inscrite dans le cadre de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, qui a étendu la place de la négociation collective dans la mise en œuvre de dérogations au principe du repos dominical.

Pour rappel, cette loi a créé de nouvelles zones géographiques (les zones touristiques internationales, les zones commerciales, les zones touristiques et les gares d'affluence exceptionnelle), au sein desquelles les établissements de vente au détail de biens et de services (à l'exception des commerces de détail alimentaire soumis à une réglementation spécifique) ne peuvent déroger au repos dominical qu'à la condition d'être couverts par un accord collectif fixant des contreparties aux salariés privés de repos dominical et garantissant leur volontariat pour travailler le dimanche (articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 du code du travail).

Ce régime protecteur peut résulter soit d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'un accord collectif de branche, soit d'un accord conclu à un niveau territorial, étant précisé que, pour les établissements de moins de onze salariés, une décision unilatérale de l'employeur approuvée par la majorité des salariés de l'établissement est également possible.

La négociation collective relative aux dérogations au repos dominical sur un fondement géographique a connu une baisse en 2018 en raison de l'arrivée à maturité de la loi du 6 août 2015. En 2018, ont été conclus 42 accords collectifs, dont 38 accords d'entreprise et quatre accords de groupe. Parmi ces accords, six ont la qualité d'avenants à des accords existants.

En 2018, la négociation **au niveau de l'entreprise** a principalement concerné les secteurs de l'habillement et de la chaussure, mais également les grands magasins, l'horlogerie-bijouterie, ou la parfumerie et les produits de beauté.

Si la plupart des accords signés couvrent l'ensemble des zones géographiques dérogatoires, une minorité d'entre eux n'a vocation à s'appliquer que dans les zones touristiques internationales.

S'agissant de la nature des compensations accordées aux salariés privés du repos dominical, la loi a fixé de manière cumulative les conditions suivantes :

- l'existence de contreparties, notamment salariales,
- des engagements en termes d'emploi ou en faveur de publics en difficulté,
- des contreparties visant à compenser les charges induites par la garde des enfants,
- des mesures facilitant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et la prise en compte de l'évolution de la situation personnelle du salarié,

- les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du salarié privé de repos dominical.

Les partenaires sociaux ont prévu des mesures diversifiées sur chacun de ces champs.

- Sur l'existence de contreparties, notamment salariales

Dans la plupart des accords, la rémunération du travail dominical est doublée. À cette majoration peut s'ajouter une contrepartie sous forme de repos compensateur. Selon certains accords, la majoration peut également être modulée en fonction du nombre de dimanches travaillés. Ainsi peut-on trouver une majoration salariale à 200% pour les seuls douze premiers dimanches travaillés. Plus rarement, certains accords prévoient le versement d'une prime forfaitaire en supplément (par exemple, 200 euros par trimestre lorsque le salarié a travaillé plus de deux dimanches par mois).

- Sur les engagements en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté
Ces engagements peuvent consister, outre les créations nettes d'emploi, en un recrutement prioritaire des jeunes issus du marché du travail local, des seniors, de personnes en situation de handicap ou de chômeurs longue durée. L'augmentation du niveau d'emploi des salariés à temps partiel figure également souvent dans ces engagements.

- Sur les contreparties visant à compenser les charges induites par la garde des enfants
Cette prise en charge se fait le plus souvent à due concurrence des frais engagés dans la limite d'un plafond journalier et/ou annuel. Dans ce dernier cas, il est souvent fixé à 1 830 euros par salarié et par foyer, pour les enfants jusqu'à 12, voire 16 ans.

Des majorations de prise en charge peuvent être prévues pour chaque enfant supplémentaire ou lorsque l'enfant à charge est en situation de handicap et peuvent aboutir à ce que la prise en charge de l'employeur atteigne un montant de 80 euros par dimanche et par salarié.

Certains accords prévoient, en outre, dans les mêmes conditions de financement, la prise en charge des frais d'assistance aux personnes dépendantes dont les salariés ont la charge.

- Sur la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle des salariés privés de repos dominical

Les modalités d'articulation entre la vie personnelle et vie professionnelle font le plus souvent l'objet d'un entretien annuel spécifique avec le salarié privé de repos dominical et elle peut également parfois se traduire par l'octroi de deux jours consécutifs de repos hebdomadaire garantis, ou par le choix de sa plage horaire de travail dominical par le salarié.

De nombreux accords se montrent particulièrement soucieux de préserver la vie personnelle des salariés privés de repos dominical, en instaurant un plafonnement, par salarié, du nombre de dimanches travaillés par an.

D'autres accords proposent en sus une participation à la prise en charge des frais de transport le dimanche et les contraintes de transport peuvent être prises en considération lors de l'élaboration des plannings.

Un droit à l'indisponibilité ponctuelle du salarié peut également être prévu par l'accord, avec ou sans période de préavis.

- Sur les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du salarié privé de repos dominical

Le principe du volontariat est systématiquement affirmé et la garantie de son respect est renforcée par la prise en compte du changement d'avis du salarié. La principale modalité d'exercice de celui-ci est l'organisation de la réversibilité du choix du salarié, par déclaration auprès de l'employeur, sous réserve du respect d'un délai de prévenance variable et allant de 15 jours à plusieurs mois. Ce délai est généralement fixé à un mois. Sa suppression peut être prévue pour les femmes enceintes.

De plus, certains accords doublent le délai de renonciation d'un délai raccourci pour des changements d'avis plus ponctuels, prévus en cas de motifs personnels au nombre desquels figure notamment la survenance d'évènements divers touchant le salarié ou ses proches (naissances, décès, divorce, anniversaires, mariage, etc.).

Enfin, certains accords organisent le renouvellement mensuel du volontariat par la mise en place de plannings mensuels permettant à chaque salarié de choisir les dimanches pour lesquels il souhaite se porter volontaire.

Focus : l'accord d'entreprise SFR Distribution du 19 février 2018

La société SFR Distribution a signé, le 19 février 2018, avec les syndicats CFDT, CFTC, CFE-CGC et CGT un accord relatif au travail dominical.

L'accord organise ainsi les modalités de l'emploi de salariés le dimanche en prévoyant des contreparties salariales et des garanties sociales.

En ce qui concerne les contreparties salariales, la majoration s'établit à 100% du salaire horaire. L'accord précise que ces contreparties sont cumulables avec celles relatives au travail un jour férié dans l'éventualité où ce dernier coïnciderait avec un dimanche.

L'accord prévoit également des engagements en termes d'emploi : l'entreprise s'engage à privilégier le recrutement des personnes en situation de handicap et à favoriser le recours au CDI. Par ailleurs, au titre de l'application de l'accord de groupe SFR, une aide financière à l'aménagement du véhicule du salarié en situation de handicap pourra être attribuée, sur recommandation du médecin du travail, si l'usage du véhicule est nécessaire au travail dominical du salarié.

Les salariés qui ont un enfant dont l'âge est inférieur à 15 ans ou si cet enfant est, quel que soit son âge, en situation de handicap, voient les frais exposés au titre de la garde financés à concurrence de 100% d'un ticket CESU de 60 euros pour chaque dimanche travaillé.

Au titre de la conciliation vie privée et vie professionnelle est instauré un droit à l'indisponibilité ponctuelle au bénéfice des salariés : ces derniers peuvent choisir de ne pas travailler un dimanche par mois, en accord avec le responsable de magasin. Une attention particulière est accordée aux demandes d'absence exceptionnelle notamment «*en cas d'évènements importants de la vie familiale*».

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, soit dans le contrat de travail soit dans un document distinct. 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 par courrier avec accusé de réception et de respecter un délai de prévenance d'un mois.

L'année 2018 a également été caractérisée par la conclusion d'accords départementaux sur la dérogation prévue aux articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail

intéressant le commerce de détail d'ameublement. Précisément, la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison a conclu des accords avec les organisations syndicales de salariés dans les départements de la Dordogne, des Landes, du Maine-et-Loire, des Pyrénées-Orientales et de la Gironde, visant à limiter les ouvertures dominicales de ces commerces. Ces accords peuvent servir de fondement à l'édition d'un arrêté préfectoral de fermeture hebdomadaire prévu par l'article L. 3132-29 du code du travail dans ces départements.

6.3.2. 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 dérogatoire 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 Travail 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 dispositions 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.

Pour l'année 2018, sept accords abordent le travail de nuit (huit en 2017 et en 2016, cinq en 2015 et huit en 2014).

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 (*personnel laïc des diocèses de l'Église catholique*). À défaut d'accord collectif, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

6.3.2.1. 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 du *personnel laïc des diocèses de l'Église catholique* le recours au travail de nuit est justifié par la surveillance nocturne de mineurs lors de camps, séjours ou pèlerinages.

6.3.2.2. Les contreparties au travail de nuit, un enjeu majeur des négociations

En matière de contreparties au travail de nuit, domaine de primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, certains partenaires sociaux de branche (*entreprises de propriété et services associés*) ont préconisé aux entreprises le respect des stipulations de branche relatives aux contreparties accordées au titre du travail de

nuit, sauf dispositions plus favorables prévues par convention d'entreprise. Sont ici visées les compensations salariales au travail de nuit (habituel et occasionnel) et la prime de panier de nuit.

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. Leur forme est variable : majoration salariale de 20 % réservée à la seule catégorie des ouvriers (*cuirs et peaux industries*), repos compensateur de 25 %, ainsi qu'en cas de besoin, la prise en charge des frais de transport domicile-travail (*personnel laïc des diocèses de l'Église catholique*).

6.3.2.3. 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 (*matériaux de construction négoce*).

6.3.2.4. Des adaptations à la marge pour prendre en compte les évolutions récentes de la législation

Enfin, plusieurs accords aménagent à la marge le régime conventionnel du travail de nuit pour prendre en compte les évolutions récentes de la réglementation en matière d'institution représentatives du personnel (*bâtiment ouvriers ; industries et commerce en gros des viandes*).

6.3.3. Les astreintes

Trois accords de branche ont été conclus en 2018 sur la thématique des astreintes.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée, la définition de l'astreinte a évolué. Désormais, elle se définit comme «*une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise*». Dès lors, pour réaliser une astreinte, le salarié n'a plus l'obligation de demeurer à son domicile.

En outre, le législateur a entendu concourir à ce que les modalités d'accomplissement des astreintes soient favorisées par le biais d'un accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, par la négociation d'une convention ou d'un accord de branche.

Le code précise enfin que la durée d'intervention est considérée comme du temps de travail effectif et que la période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

L'avenant n° 87 du 19 décembre 2018 relatif à l'actualisation de la convention des services de l'automobile prend acte de cette modification législative.

L'accord du 7 décembre 2018 dans la branche des *pompes funèbres* limite l'utilisation des astreintes par les dispositions suivantes : «*Quelle que soit la programmation des astreintes (fréquence, durée et nombre), aucune période d'astreinte ne pourra être programmée la nuit précédant ou suivant le jour de toute forme d'absence prévisible. S'entendent notamment comme absences prévisibles les congés payés, les jours de*

formation, les congés spéciaux, les jours de récupération. En outre et pour rappel, l'astreinte est incompatible avec la suspension du contrat de travail (arrêt maladie, maternité, accident...). Enfin, un salarié ne pourra être d'astreinte plus de deux week-ends par mois et ne pourra pas assurer plus de 180 astreintes de nuit et plus de 180 astreintes de jour par an.»

À défaut d'accord collectif, la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance du salarié 15 jours calendaires à l'avance *a minima*. L'accord précité dans la branche des *pompes funèbres* prévoit ce délai. L'accord aménage, toutefois, la possibilité, dans des circonstances urgentes et imprévisibles, de porter ce délai à un jour franc.

La hauteur des compensations, en repos ou financières, attribuées aux salariés pour la réalisation d'une période d'astreinte est laissée librement à la négociation collective. Aussi, la convention des *industries de la fabrication de la chaux* du 16 janvier 2018 précise les contreparties suivantes : *«En contrepartie, il est accordé au personnel une demi-journée de repos, soit 3 heures et demie, pour une astreinte hebdomadaire réalisée, plus une majoration de trois jours de repos annuel, pour autant que l'intéressé ait pris l'astreinte sur l'ensemble de l'année (52 semaines divisées par le nombre de salariés d'astreinte). Ce repos prend en compte l'éventuelle majoration due aux travailleurs de nuit. Il est rappelé qu'un salarié ne peut être d'astreinte deux semaines consécutives. S'ajoute à ces contreparties en temps de travail une compensation financière incluant les éventuelles majorations pour travail effectif de nuit, dimanche et jours fériés.»*

L'accord précité dans la branche des *pompes funèbres* différencie la contrepartie suivant la période au cours de laquelle est réalisée l'astreinte :

- 1/150^e du SMIC brut pour une astreinte de nuit,
- 1/750^e du SMIC brut pour une astreinte de jour (pendant les pauses repas),
- 1/50^e du SMIC brut pour une astreinte le week-end,
- Lorsque la période d'astreinte de nuit prend effet la veille ou la nuit suivant ou précédant un jour férié, en sus de l'indemnisation prévue, l'astreinte sera majorée à hauteur d'un 1/300^e du SMIC brut.

6.3.4. Les repos, les jours fériés

6.3.4.1. Les repos

Le code du travail prévoit que tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 24 heures, auxquelles s'ajoute le repos quotidien.

L'avenant n° 4 à la convention des salariés en portage salarial du 17 septembre 2018 traite des repos en rappelant les règles d'ordre public en vigueur.

Concernant le repos quotidien, le code du travail prévoit également qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut déroger à la durée minimale du repos quotidien, sans pour autant qu'elle puisse être inférieure à 9 heures consécutives, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

La convention des *industries de la fabrication de la chaux* conclue le 16 janvier 2018 rappelle ainsi que si «*tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives [...], il peut être dérogé à cette règle à condition que le repos soit de 9 heures dans les cas du travail en continu et du retour d'un salarié au travail suite à des interventions de sécurité réalisées en période d'astreinte.*»

6.3.4.2. Les jours fériés

À l'exception du 1^{er} mai, aucune disposition légale n'impose que les jours fériés soient chômés.

Depuis la loi du 8 août 2016, le code du travail prévoit, de façon expresse, le renvoi à la négociation collective de la définition des jours fériés chômés en consacrant la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche. À défaut d'accord, il appartient à l'employeur de les fixer. La convention des *industries de la fabrication de la chaux* rappelle cette liberté laissée à l'employeur.

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Le 1^{er} mai est le seul jour férié obligatoirement chômé en vertu de la loi. Les salariés, occupés ce jour-là, ont droit, en plus du salaire correspondant, à une indemnité égale au montant de ce salaire qui est à la charge de l'employeur. Cette disposition est d'ordre public et des dispositions conventionnelles ne peuvent y substituer un repos équivalent (Cass. Soc. 2 mai 2006, n° 04-43.042 et Cass. Crim. 14 mars 2006, n° 05-83.436).

Trois accords collectifs conclus en 2018 portent sur les jours fériés.

L'employeur n'est pas contraint de majorer le salaire en cas de travail un jour férié autre que le 1^{er} mai. Toutefois, l'avenant n° 13 du 19 septembre 2018 à la convention des *entreprises de propreté* préconise, sans préjudice de la primauté de l'accord d'entreprise en cette matière, de respecter une primauté des dispositions de la convention collective relatives à la majoration pour travail des jours fériés, sauf dispositions plus favorables.

L'avis d'interprétation du 21 mars 2018 de la convention des *commerces de détail papeterie, fournitures de bureau de bureautique et informatique* vient préciser les droits des salariés, auxquels la convention collective octroie cinq jours fériés chômés et les congés locaux, en plus du 1^{er} mai. L'avis d'interprétation précise, afin de garantir l'effectivité de ces cinq jours chômés, que «*les jours de fêtes légales obligatoirement chômés et portés à la connaissance des salariés dès le premier mois de chaque année ne peuvent coïncider avec les jours de repos hebdomadaires des salariés.*»

Thème de la négociation des jours fériés au niveau de l'entreprise

Parallèlement à la conclusion d'accords collectifs au niveau des branches, une étude d'un panel d'accords d'entreprises traitant des jours fériés, hors secteur du commerce, illustre le fait que les partenaires sociaux se sont effectivement emparés de l'outil de la négociation collective en vue de régir l'organisation des jours fériés au sein de leur entreprise et ou de leur établissement.

Pour l'année 2018, il apparaît que la négociation au niveau de l'entreprise sur le thème des jours fériés a principalement concerné :

- le travail de certains jours fériés,
- le report de jours fériés chômés eu égard au calendrier du mois de mai 2018,
- la possibilité de travailler l'ensemble des jours fériés,
- le chômage de l'intégralité des jours fériés.

6.3.5. Les congés payés

Six accords conclus en 2018 abordent le sujet des congés payés.

6.3.5.1. La durée du congé payé

Le code du travail dispose que chaque salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, que la durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables, mais prévoit la possibilité, par accord d'entreprise ou d'établissement 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, les branches des industries de la fabrication de chaux, de l'horlogerie-bijouterie et des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés «gérants mandataires non-salariés» ont négocié des congés supplémentaires accordés aux salariés en fonction de l'ancienneté. Dans cette dernière branche, l'avenant n° 66 du 5 février 2018 prévoit :

- un jour de congé supplémentaire après 10 ans d'ancienneté,
- quatre jours après 20 ans,
- six jours après 25 ans,
- huit jours après 30 ans.

6.3.5.2. La prise des congés payés

Le code du travail, prévoit, pour le seul cas du salarié en contrat à durée déterminée (CDD), «*qu'il a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement*».

La loi ne prévoit pas de garanties pour les salariés dont la succession de contrats courts les empêche de bénéficier des jours de congés payés acquis pendant leurs contrats ainsi que d'un repos suffisant entre les contrats.

L'accord du 29 juin 2018 dans la branche *métallurgie* prévoit des modalités afin d'assurer un minimum de repos à ces salariés : «*En cas de succession de contrats de travail à durée déterminée avec le même salarié dans la même entreprise sur une période supérieure à un an, l'entreprise veille à ce que le salarié bénéficie d'une période de repos, incluant les éventuelles périodes entre deux contrats et les congés payés effectivement pris, correspondant aux droits à congé payé acquis dans l'entreprise.*» Il est à noter que le bénéfice par le salarié de cette «période de repos», qui n'a pas d'équivalent dans le code du travail, est indépendant de l'exercice par le salarié de ses droits aux congés payés. Autrement dit, même s'il a bénéficié de suffisamment de jours de congés payés et d'une ou plusieurs période(s) de carence suffisamment longue(s) pour considérer qu'il a déjà bénéficié de la «période de repos» instituée par cet accord, le salarié conserve les mêmes droits aux congés payés.

Au sujet de la période de prise des congés payés, l'accord des salariés de groupements d'employeurs de Nouvelle-Aquitaine du 22 novembre 2018 prévoit que «c'est au groupement d'employeurs, et non à l'entreprise adhérente, après consultation des représentants du personnel de fixer la période de congés payés. Toutefois, le groupement prendra en considération les contraintes de l'entreprise adhérente. Par ailleurs, toute demande de jour de repos exceptionnel doit faire l'objet d'une autorisation préalable du groupement d'employeurs et de l'entreprise adhérente où le salarié devait être mis à disposition».

6.3.5.3. Le droit au report des congés payés

L'article L. 3141-22 du code du travail prévoit, 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) (CJUE, 20 janvier 2009, Schultz Hoff, C-350/06 et C-520/).

Ce principe jurisprudentiel est repris par l'avenant n° 37 du 23 février 2018 de la convention de l'horlogerie-bijouterie qui prévoit que «le salarié empêché, du fait d'une maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de prendre ses congés à la date prévue pour son départ peut, s'il reprend son travail après le 31 octobre et en accord avec l'employeur :

- soit prendre effectivement ses congés;
- soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant aux congés non pris.»

6.3.5.4. L'ordre et les dates de départ en congés

Le code du travail prévoit que, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et la date de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ. Mais il ne prévoit pas les modalités d'information et d'éventuelles compensations des salariés dont les congés seraient écourtés ou dont la date de départ serait reportée en raison de circonstances exceptionnelles.

L'avenant n° 37 du 23 février 2018 de la convention de l'horlogerie-bijouterie prévoit que les salariés rappelés ont droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires en sus du congé restant à courir. Par ailleurs, les frais de voyage occasionnés par ce rappel sont intégralement remboursés.

6.3.5.5. Le fractionnement du congé

L'article L. 3141-23 du code du travail dispose que «à défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3141-22 [...] 2 jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours». Ces dispositions sont supplétives.

Pour autant, l'avenant n° 37 précité prévoit d'accorder ces jours de congés supplémentaires dans les termes établis par les dispositions supplétives.

La convention des industries de fabrication de la chaux impose des conditions plus restrictives : «*Les jours de congés supplémentaires de fractionnement ne seront dus que lorsque l'employeur impose le fractionnement du congé principal (1^{er} mai-31 octobre).*»

6.3.6. Les durées maximales hebdomadaire et quotidienne et les temps de pause

6.3.6.1. Les durées maximales hebdomadaires de travail

Le code du travail pose deux principes selon lesquels «*au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures*» et «*la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures*».

Le dépassement de ces durées est autorisé dans des cas encadrés par la législation. S'agissant des 44 heures, la loi permet, en effet, à un accord collectif d'en prévoir le dépassement à condition que celui-ci n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de 12 semaines, à plus de 46 heures.

Ainsi, la convention des industries de la fabrication de la chaux a fixé la durée maximale hebdomadaire au cours d'une même semaine à 45 heures et la durée moyenne hebdomadaire sur une période de 12 semaines consécutives à «*44 heures en moyenne*».

Par ailleurs, l'avenant n° 4 du 17 septembre 2018 de la convention des salariés en portage salarial a encadré la durée maximale hebdomadaire en la fixant à 44 heures.

Enfin, l'avenant à l'accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail de la branche des *diocèses de l'Église catholique* en France précise que la durée hebdomadaire maximale hebdomadaire est de «*48 heures maximum et de 46 heures sur 12 semaines*».

6.3.6.2. La durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder dix heures pour les salariés adultes. Le salarié concerné par une convention de forfait en jours n'est pas soumis à la durée maximale quotidienne de travail.

Les dérogations à ce principe sont au nombre de trois et sont strictement encadrées :

- les dérogations sur autorisation. Des dérogations à la durée quotidienne peuvent être autorisées par décision administrative de l'inspection du travail lorsqu'un surcroît temporaire d'activité est imposé ;
- les dérogations à l'initiative de l'employeur. L'employeur peut, en cas d'urgence, déroger sous sa propre responsabilité à la durée quotidienne maximale ;
- les dérogations conventionnelles. Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 12 heures.

L'avenant n° 4 du 17 septembre 2018 à la convention des *salariés en portage salarial* a rappelé que «*la durée maximale quotidienne du travail, pour les salariés hors-forfait, est de 10 heures*». L'avenant à l'accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail pour la branche des diocèses de l'Église catholique en France a rappelé que «*la durée quotidienne maximale était de 10 heures, sauf circonstances exceptionnelles*».

6.3.6.3. Temps de pause

Le code du travail prévoit que dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives. Il précise qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer un temps de pause supérieur.

Deux accords conclus en 2018 traitent des temps de pause en rappelant ces principes. Il s'agit de l'avenant n° 2 du 6 juin 2018 à la convention des industries des cuirs et peaux et de la convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux conclu le 16 janvier 2018.

Le premier accord dispose que «*tout salarié dont le temps de travail effectif quotidien sera au moins égal à 6 heures aura droit à une pause de 20 minutes consécutives. Cette pause ne sera pas rémunérée. En effet, les temps de pause ne constituent pas du temps de travail effectif. Toutefois, si les critères du temps de travail effectif sont réunis, tels que définis à l'article L. 3121-1 du code du travail, le temps de pause doit être traité comme tel, sans qu'il soit possible de déroger à cette règle (article L. 3121-2 du code du travail)*».

Le second accord précise qu'«*un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes sera accordé au personnel ayant travaillé 6 heures de manière continue*».

6.3.7. Le compte épargne-temps

En 2018, trois accords de branche ont traité le thème du compte épargne-temps (CET), contre un seul en 2017 et deux en 2016. Ces accords ont été conclus le 16 janvier 2018 au sein de la branche des *industries de fabrication de la chaux* et le 3 juillet dans celle des *métiers de la transformation des grains*. Un avenant a été conclu le 31 mai 2018 modifiant l'accord relatif au CET qui avait été conclu le 28 octobre 2009 dans la branche des *organismes de tourisme*.

Dans tous les cas, la mise en place d'un CET relève de la prérogative de l'employeur. Les trois accords s'appliquent à tous les salariés des entreprises ayant mis en place le dispositif conclu au niveau de la branche : il s'agit d'une application réellement collective et non catégorielle. Par contre, si l'accord des *industries de fabrication de la chaux* ne prévoit aucune condition d'ancienneté, la branche des *métiers de la transformation des grains* précise que les salariés doivent justifier d'une année d'ancienneté dans l'entreprise pour accéder au CET et la branche des *organismes de tourisme* porte cette condition à 24 mois.

6.3.7.1. Les modalités d'alimentation

Le CET peut être alimenté par les congés et repos prévus conventionnellement, le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu et le report d'une fraction du congé payé principal (cinquième semaine de congés payés). La branche des *industries de fabrication de la chaux* y ajoute les journées ou demi-journées acquises en contrepartie des semaines d'astreintes. Le CET peut également être alimenté en argent, par des primes conventionnelles (métiers de la transformation des grains). Enfin, les trois accords de branche prévoient un abondement de l'employeur, facultatif pour la branche des *métiers de la transformation des grains*, obligatoire pour les deux autres branches.

6.3.7.2. Les modalités de gestion

Dans tous les cas, le CET est tenu par l'employeur, qui doit communiquer chaque année au salarié, ou à sa demande, l'état de son compte en faisant apparaître l'ensemble de ses droits CET et leur origine.

La valorisation des éléments affectés au compte, permettant le versement d'une indemnité en cas de prise de congés, est systématiquement calculée sur la base de la valeur d'une journée de repos, valeur établie au moment de la liquidation, partielle ou totale, des droits CET. Dans tous les cas, la demande d'utilisation des droits CET est du ressort exclusif des salariés, l'employeur pouvant toutefois reporter une prise de congés si celle-ci a des conséquences préjudiciables pour l'entreprise.

6.3.7.3. Les modalités d'utilisation

D'une façon générale, le salarié peut demander la liquidation, partielle ou totale, de ses droits CET pour financer en tout ou en partie les congés suivants :

- congé pour création d'entreprise,
- congé sabbatique,
- congé parental d'éducation,
- congé pour convenance personnelle,
- congé de fin de carrière.

De surcroît, la branche des *organismes de tourisme* prévoit qu'un salarié peut faire don de tout ou partie de ses droits acquis à un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Les trois accords prévoient que le CET peut être également utilisé pour servir de complément de rémunération aux salariés. La branche des *métiers de la transformation des grains* restreint cette possibilité à une demande par an, dans la limite équivalente à 10 jours ouvrables épargnés. Enfin, les deux autres accords organisent l'alimentation des plans d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) par les droits CET, selon la volonté des salariés, à tout moment (*industries de fabrication de la chaux*) ou deux fois par an (*organismes de tourisme*).

6.3.7.4. Les modalités de sortie en cas de départ du salarié

Tous les accords prévoient que, en cas de cessation ou rupture de son contrat de travail, le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le CET, après déduction des cotisations sociales salariales.

Deux accords prévoient également, à la demande du salarié :

- le transfert du CET vers le nouvel employeur (*organismes de tourisme et industries de fabrication de la chaux*);
- la possibilité, pour le salarié, de faire consigner ses droits CET monétisés auprès de la Caisse des dépôts et consignations (*organismes de tourisme et métiers de la transformation des grains*).

Focus sur le CET en entreprise : une épargne-temps à visée sociale

À titre expérimental, jusqu'au 1^{er} octobre 2016, la loi relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 prévoyait la possibilité pour les salariés de transformer leurs droits accumulés sur leur compte épargne-temps (CET) pour financer des prestations de services à la personne au moyen d'un chèque emploi-service universel (CESU). À l'issue de cette période, le groupe Casino, qui avait expérimenté le dispositif, a décidé de l'intégrer définitivement au sein même de son accord de CET.

Loin d'être un simple avenant, cette modification recentre le CET du groupe sur l'urgence sociale et la solidarité entre salariés car, au-delà de ce financement, les salariés peuvent effectuer des dons de jours de congés épargnés sur le CET au profit de collègues absents au titre d'un congé d'aidant familial. Sont également modifiées en conséquence les modalités d'alimentation, de valorisation et de sortie du CET. Il s'agit donc bien d'un nouvel accord, conclu le 29 mars 2018, très significativement, par quasiment toutes les organisations syndicales (CFDT, FO, UNSA, CGC).

Après la gestion du temps de travail dans l'entreprise, l'utilisation de l'épargne-temps pour anticiper ou pour financer sa retraite, le CET trouve une nouvelle modalité d'utilisation pour renforcer sa légitimité. D'outil d'opportunité pour gérer ses congés, à l'origine, le CET devient un instrument d'ingénierie sociale pour les entreprises et leurs salariés.

Liste des textes abordant le thème de la durée et de l'aménagement du temps de travail⁽¹⁾

NIVEAU NATIONAL

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>Repos dominical et fermeture le dimanche</i>	31/05/1995	06/02/2018	2018/37
CCNE	3246	Animation (1518) <i>Avenant n° 172 indemnité d'emploi à temps partiel</i>	28/06/1988	05/12/2018	2019/8
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Avenant n° 77 bis actualisation de la convention</i> <i>Avenant n° 87 actualisation de la convention</i>	15/01/1981	24/05/2018 19/12/2018	2018/36 2019/9
CCNE	3002	Bâtiment ETAM (2609) <i>Avenant n° 4 relatif aux heures supplémentaires</i>	12/07/2006	07/03/2018	2018/38
CCNE	3193	Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) (1596) <i>Avenant de mise à jour de la convention</i>	08/10/1990	07/03/2018	2018/38
CCNE	3258	Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) (1597) <i>Avenant de mise à jour de la convention</i>	08/10/1990	07/03/2018	2018/38
CCNE	3333	Commerce à distance entreprises (2198) <i>Congé proche aidant et don de jour</i>	06/02/2001	27/06/2018	2019/3
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Forfait annuel en jours</i>	23/06/1970	18/04/2018	2018/39
CCNE	3058	Cuirs et peaux industrie (207) <i>Avenant n° 2 clauses communes</i>	06/10/1956	04/12/2018	2019/9
CCNE	3103	Édition (2121) <i>Révision de l'annexe IV statut des travailleurs à domicile</i>	14/01/2000	19/12/2018	2019/9
CCN	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>Avenant n° 37 congés payés</i>		23/02/2018	2018/27
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Forfait annuel en jours</i>	18/12/1952	24/04/2018	2018/33
CCNE	3256	Mareyeurs-expéditeurs (1589) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	15/05/1990	14/02/2018	2018/20
CCNE	3157	Maroquinerie, articles voyage, cuir, sellerie (2528) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	09/09/2005	29/01/2018	2018/16
CCNE		Matériaux construction négoce (3216) <i>Titre XIV prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels</i>	08/12/2015	13/09/2018	2016/10 2018/50
CCNE	3060	Métiers de la transformation des grains (1930) <i>Avenant n° 7 compte épargne-temps</i>	16/06/1996	03/07/2018	2018/47

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>Déconnexion</i>	08/06/2001	12/07/2018	2018/44
CCNE	3252	Papeterie fournitures de bureau commerce de détail (1539) <i>Avis d'interprétation de l'article « jours fériés »</i>	15/12/1988	21/03/2018	2018/26
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Temps de travail dans entreprises moins de 50 salariés</i>	06/04/1956	15/03/2018	2018/22
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	01/06/1989	13/11/2018	2019/9
CCNE	3269	Pompes funèbres (759) <i>Astreintes</i>	01/03/1974	07/12/2018	2019/9
CCNE		Portage salarial - salariés (3219) <i>Avenant n° 4 relatif au compte-rendu d'activité</i>	22/03/2017	17/09/2018	2017/14 2018/49
CCNE	3183	Ports de plaisance (1182) <i>Accord de méthode sur la négociation collective</i>	16/03/1982	20/06/2018	2018/38
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Avenant n° 13 dérogation dispositions branche entreprise</i> <i>Recours contrat court et sécurisation</i>	26/07/2011	19/09/2018 19/09/2018	2011/38 2018/48 2018/43
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiables (454) <i>Contrats courts, sécurisation des parcours et développement de l'emploi durable</i>	15/05/1968	27/11/2018	2019/8
CCNE	3225	Restauration de collectivités (1266) <i>Avenant n° 1 à l'avenant n° 52 temps partiel</i>	20/06/1983	12/02/2018	2018/22
CCNE	3245	Restauration rapide (1501) <i>Avenant n° 55 primes, congés spéciaux, travail de nuit</i>	18/03/1988	26/03/2018	2018/29
CCNE	3328	Sport (2511) <i>Avenant n° 132 temps partiel (chapitre IV)</i> <i>Avenant n° 133 temps partiel (chapitre XII)</i> <i>Avenant n° 134 annexe 1 CQP</i>	07/07/2005	03/05/2018 03/05/2018 26/06/2018	2018/40 2018/40 2018/45
CCNE	3175	Tourisme organismes (1909) <i>Avenant n° 23 compte épargne temps</i>	05/02/1996	31/05/2018	2018/39
CCNE	3099	Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>Primauté des accords de branche</i>	11/04/1986	10/12/2018	2019/14
CCNE	3281	Verre vitrail cristal professions (1821) <i>Modification de l'article 9 de l'annexe I</i>	03/11/1994	16/03/2018	2018/24
CCNE	3179	Vandres industrie commerces en gros (1534) <i>Révision intégrale de la convention</i>	09/11/1988	27/06/2018	2018/38
CCN	3369	Régies de quartier (3105) <i>Modification de dispositions de la convention</i>	02/04/2012	07/03/2018	2013/4 2018/33

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
APNE	3002	Bâtiment (jusqu'à 10 salariés) ARTT 35 heures <i>Avenant n° 3 réduction aménagement du temps de travail</i>	09/09/1998	07/03/2018	1998/38 2018/38
APNE	3107	Bâtiment TP RTT et emploi <i>Avenant n° 2 organisation, RTT, emploi</i>	06/11/1998	07/03/2018	1998/50 2018/38
APNE		Diocèses personnel laïc méthode <i>Aménagement du temps de travail Durée du travail</i>	08/02/2016	11/06/2018 12/12/2018	2016/17 2018/26 2019/10
APN		Industrie alimentaire épargne salariale	23/01/2018		2018/30

NIVEAU RÉGIONAL

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
AIR		Groupements d'employeurs de Nouvelle-Aquitaine	22/11/2018		2018/52

NIVEAU DÉPARTEMENTAL ET LOCAL

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
AIFD		Ameublement négoce Dordogne (1880) <i>Travail dominical</i>	31/05/1995	17/01/2018	2018/15
AIFD		Ameublement négoce Gironde (1880) <i>Travail dominical 2019</i>	31/05/1995	07/11/2018	2019/5
AIFD		Ameublement négoce Landes (1880) <i>Repos dominical fermeture le dimanche</i>	31/05/1995	19/01/2018	2018/18
AIFD		Ameublement négoce Pyrénées-Orientales (1880) <i>Travail dominical</i>	31/05/1995	07/06/2018	2018/42
AIC		Commerces non-alimentaires Saint-Malo dimanche	20/02/2018		2018/18

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

- 1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème sur la durée et l'aménagement du temps de travail (en tant que thème principal ou connexe).
- 2) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le numéro indiqué entre parenthèses correspond au numéro officiel d'identification de la convention.
- 3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

7. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

7.1. RECRUTEMENT

7.1.1. 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 (article L. 1221-21 du code du travail). 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 la convention collective 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 (Cass. Soc. 8 juillet 2015, n° 14-11.762). 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 (Cass. Soc. 21 janvier 2015, n° 13-23.018).

Treize accords signés en 2018 comportent des dispositions relatives à la période d'essai, principalement en cas de CDI.

Certains accords prévoient, pour la période d'essai initiale, une durée plus courte que la durée maximale prévue par la loi par catégories professionnelles (pour mémoire : deux mois pour les ouvriers et les employés, trois mois pour les agents de maîtrise et quatre mois pour les cadres).

D'autres accords traitent du renouvellement de la période d'essai. Ces accords peuvent prévoir un renouvellement pour une durée plus courte, uniquement applicable à certaines catégories professionnelles (pour mémoire, la loi prévoit que la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une période maximale identique à la durée initiale, uniquement si un accord de branche étendu le prévoit).

Certains des accords mixent ces deux dispositions. C'est le cas pour l'accord relatif aux périodes d'essai de la branche des *maisons à succursales de vente au détail d'habillement*. L'accord s'aligne sur la durée légale en ce qui concerne la période d'essai des employés et exclut la possibilité de renouvellement. Les agents de maîtrise et les cadres voient la durée de leur période d'essai diminuée d'un mois par rapport à la loi et renouvelable une fois. L'accord révisant la convention collective de la *pharmacie d'officine* prévoit une période d'essai plus courte pour les non-cadres et identique à la loi pour les cadres, sans possibilité de la renouveler.

L'avenant de mise à jour de la convention collective des *services de l'automobile* précise que les périodes d'essai succédant à des contrats à durée déterminée (CDD) ou des

périodes de stages dans l'entreprise sont réduites de la durée correspondant au CDD ou au stage.

L'avenant à la convention collective des *vins de Champagne* relatif au travail saisonnier met à jour la convention collective sur le sujet « contrats saisonniers » conformément aux évolutions législatives de la loi du 8 août 2016. Il est désormais prévu qu'en cas de succession de plusieurs contrats à caractère saisonnier avec un même salarié et portant sur un même poste, aucune période d'essai ne pourra être prévue dès la conclusion du deuxième contrat à caractère saisonnier.

7.1.2. Lutte contre les discriminations et politiques de diversité

La majorité des branches rappellent 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 devient 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 seniors.

La grande majorité des accords portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes rappelle que le recrutement des salariés doit s'effectuer sur des critères objectifs portant sur les compétences, les aptitudes, la qualification des postulants, leurs diplômes et leur expérience professionnelle, et qu'à ce titre, le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse ne sauraient être pris en compte dans la sélection des candidats.

À ce titre, la branche de la *maroquinerie* rappelle la disposition légale selon laquelle une candidate n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Toujours en matière de recrutement, nombre de branches encouragent les entreprises à formaliser leur processus de recrutement : critères de sélection et conditions d'entretien identiques entre les candidats femmes et homme, recours à une terminologie neutre dans les intitulés et contenus des offres d'emploi, diversification des canaux de recrutement, recours à un *curriculum vitae* (CV) normalisé (*missions locales et PAIO*), remise aux candidats reçus en entretien d'un document faisant état des droits et obligations respectives de l'employeur et du candidat (*missions locales et PAIO*), réponses systématiques apportées aux candidats (*mareyeurs-expéditeurs*), mixité des équipes de recrutement (*entreprises techniques au service de la création et de l'événement*), comparaison systématique du ratio femmes-hommes des candidatures déposées avec celui des personnes reçues en entretien, etc.

En outre, certains accords rappellent l'obligation légale des entreprises d'au moins 300 salariés ainsi que des entreprises spécialisées dans le recrutement, de former à la non-discrimination, tous les cinq ans, les employés en charge des missions de recrutement. Dans son accord sur l'égalité professionnelle, la branche de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* étend cette obligation aux entreprises d'au moins 50 salariés, en précisant que la formation « souligne les enjeux éthiques, économiques et sociaux liés à la promotion de l'égalité professionnelle en veillant à ne pas justifier l'égalité femmes-hommes par l'argument de la complémentarité des sexes qui peut conduire à renforcer les stéréotypes et à justifier et maintenir les inégalités ». Pour les entreprises de moins de 50 salariés, ce même accord prévoit la mise à disposition d'un guide de sensibilisation sur cette thématique.

À noter également que l'accord égalité professionnelle de la branche *Banque Populaire* prévoit la communication aux entreprises d'un «*kit de présentation ou une trame de formation sur les stéréotypes liés au genre, leurs origines, les évolutions et les moyens de les combattre*».

En plus de la formation des recruteurs et managers, certains accords prévoient une sensibilisation des salariés à la lutte contre les discriminations (*sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers*), notamment pas l'intégration d'une séquence sur la diversité dans le parcours du nouvel arrivant (*Banque Populaire*).

En matière de signalement, la branche de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* précise dans son accord égalité professionnelle que «*tout·e salarié·e estimant faire l'objet d'un traitement discriminant dans le cadre de ses activités professionnelles en raison de caractéristiques inhérentes à sa personne peut demander à être reçu·e par un·e responsable des ressources humaines ou, à défaut, un·e représentant·e de l'employeur, en présence s'il·elle le souhaite d'un·e représentant·e du personnel, aux fins d'examiner les éléments constitutifs selon elle·lui de cette discrimination*» et que «*cet entretien doit avoir lieu dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande écrite*».

Il convient enfin de saluer l'engagement de la branche des *sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers concessionnaires* pour la lutte contre les discriminations. Son troisième accord national relatif à la diversité et l'égalité des chances prévoit notamment, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, d'une part, la désignation d'un «*correspondant égalité des chances*» chargé du suivi de la mise en œuvre de la politique diversité et lutte contre les discriminations de l'entreprise, et, d'autre part, la mise en œuvre de «*dispositifs d'évaluation de leurs politiques de diversité et d'égalité des chances*» pouvant prendre la forme d'audits et/ou l'obtention du label diversité.

7.2. EXÉCUTION DU CONTRAT

7.2.1. Congés

Certaines branches, comme celle des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement*, celle des *missions locales ou PAIO* ou encore celle de la *maroquinerie* prévoient que les salariés absents dans le cadre d'un congé maternité, paternité ou parental peuvent bénéficier d'un entretien professionnel avant le départ et après le retour de congé afin d'aborder la question de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée.

La branche de la *maroquinerie* entend préciser que, quelle que soit la situation personnelle des salariés notamment en lien avec les contraintes familiales, les entreprises doivent offrir les mêmes possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle.

Certaines branches, comme celles de la *pharmacie d'officine* ou de la *maroquinerie*, considèrent les absences des salariés dans le cadre des congés pour raisons familiales (congé pour événements familiaux, congé paternité, congé maternité, congé d'adoption, congé parental, congé de proche aidant, congé de présence parentale, etc.) comme des périodes de travail effectif, pour que les salariés ne perdent pas les droits

ou avantages dont ils peuvent bénéficier au titre de leur ancienneté (par exemple pour le calcul des heures dues au titre du compte personnel d'activité, comme prévu par la branche de la *maroquinerie*).

Certaines branches, comme la *maroquinerie*, rappellent que les salariés de retour de congé maternité ou de congé parental d'éducation (CPE) sont prioritaires pour suivre une formation afin de favoriser leur retour dans l'entreprise.

7.2.1.1. Congé paternité et d'accueil de l'enfant

La branche des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement* rappelle que le congé paternité est ouvert tant aux salariés en CDI qu'aux salariés en CDD et encourage les entreprises de la branche à mettre en place un indicateur de suivi du pourcentage des pères ayant pris l'intégralité de leur congé paternité.

La branche des *missions locales ou PAIO* accorde un congé paternité et d'accueil de l'enfant de 15 jours (alors que la loi prévoit un minimum de 11 jours), porté à 21 jours en cas de naissance multiple (alors que la loi prévoit un minimum de 18 jours dans ces cas), durant lequel la rémunération du salarié est maintenue.

7.2.1.2. Congé maternité ou d'adoption

Certaines branches, comme celle des *institutions de retraite complémentaire* ou celle du *commerce et de la fabrication de produits pharmaceutiques*, 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. Pour ce faire, la branche des *institutions de retraite complémentaire* préconise de comparer les évolutions de rémunération des salariés de l'entreprise au cours de l'année qui suit le retour de congé maternité ou d'adoption.

La branche du *commerce et de l'industrie pharmaceutique* rappelle les droits des salariées enceintes ou suivant une procédure d'assistance médicale à la procréation prévues à l'article L. 1225-16 du code du travail. Elles bénéficient en effet d'autorisations d'absence, avec maintien de rémunération, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans ce cadre. La branche met également en avant le droit à autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens, ouvert au conjoint ou à la conjointe de la salariée concernée.

Afin de favoriser le retour au travail des salariées allaitant leur enfant, la branche des *missions locales ou PAIO* accorde un maintien de rémunération pendant la pause d'une heure par jour, qui doit leur être accordée.

7.2.1.3. Congé parental d'éducation

La branche du *commerce et de la fabrication des produits pharmaceutiques* rappelle que le congé parental d'éducation (CPE) est ouvert tant aux femmes qu'aux hommes ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et que, dans ce cadre, la durée de versement de prestation partagée d'éducation de l'enfant peut être allongée si le deuxième parent prend au moins six mois de congé.

La branche des *métiers de la transformation des grains* précise que le compte épargne-temps (CET) peut être utilisé pour financer un maintien de rémunération du salarié en CPE.

La branche de la *maroquinerie* entend souligner que le CPE est pris en compte pour le calcul des heures dues au titre du compte personnel de formation (CPF), désormais intégré dans le compte personnel d'activité (CPA). Cette même branche rappelle qu'au retour de congé parental, les salariés concernés doivent retrouver leur précédent emploi ou un emploi similaire et qu'en cas notamment d'évolution des outils ou des techniques, l'employeur doit envisager avec le salarié concerné des actions de formation de remise à niveau ou d'adaptation à un nouveau poste de travail afin de faciliter son retour à l'activité professionnelle.

7.2.1.4. Congé de proche aidant

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, les partenaires sociaux peuvent négocier certains paramètres de mise en œuvre du congé de proche aidant (article L. 3142-26 du code du travail). Ainsi, la branche des *entreprises de commerce à distance* prévoit une durée de congé de trois mois au sein des entreprises ayant un effectif inférieur ou égal à 50 salariés, et une durée de six mois pour les entreprises ayant un effectif supérieur à 50 salariés.

La loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap

Après l'adoption de la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade, le législateur a également ouvert un dispositif similaire au bénéfice des salariés venant en aide à un proche dépendant. Ce dispositif s'inscrit dans les dispositions relatives au « congé de proche aidant », qui est un congé non rémunéré permettant à un salarié de suspendre temporairement son contrat de travail pour disposer de temps afin de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ainsi, un salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise, qui est proche aidant.

Suite à l'adoption des lois n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade et n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap, les partenaires sociaux peuvent mettre en place des dispositifs de don de jours de congé.

La branche des *entreprises de commerce à distance* met en place un dispositif de don de jours de congé au bénéfice des salariés venant en aide à leur enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, ou aidant une personne très dépendante (en perte d'autonomie ou en situation de handicap). Pour pouvoir en bénéficier, le salarié concerné doit attester de cette situation par un certificat médical transmis à l'employeur. Cela lui permet ainsi d'assurer son rôle d'aidant tout en bénéficiant d'un maintien de rémunération. Les salariés de la branche qui souhaitent faire

un don doivent adresser pour cela une demande à leur employeur. Afin de garantir le respect de leur temps de repos, ils ne peuvent céder que certains types de jours de congé (les jours de repos non pris, à l'exception des quatre premières semaines de congés payés). La branche détaille ainsi les jours cessibles : les jours de la cinquième semaine de congés payés, les jours de repos compensateur accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail ou d'autres types de jours de récupération non pris.

7.2.1.5. 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). Cependant, 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 *mareyeurs-expéditeurs* accorde quatre jours de congé en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant (le minimum prévu par la loi est de 3).

La branche du *personnel des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires* accorde trois jours de congé pour l'annonce de la survenance du handicap du conjoint, partenaire de PACS ou concubin du salarié, en plus des deux jours de congé prévus par la loi pour l'annonce de la survenance du handicap chez un enfant.

Elle accorde également deux jours de congé pour événements familiaux en cas de déménagement du salarié et prévoit qu'en accord avec l'employeur, la durée des congés pour événements familiaux peut être augmentée du laps de temps nécessaire au déplacement pour se rendre à l'événement. À la différence du congé pour l'événement lui-même, durant lequel la rémunération du salarié est maintenue, ce temps de congé supplémentaire peut être accordé comme du temps de congé non rémunéré.

La branche des *entreprises de commerce à distance* accorde deux jours de congé avec maintien de rémunération aux salariés dont l'enfant à charge est hospitalisé plus de quatre jours.

7.2.2. Télétravail et droit à la déconnexion

7.2.2.1. Régulation collective du télétravail

L'article 21 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail dans sa version issue de la loi de ratification des ordonnances du 29 mars 2018 a réformé le cadre législatif applicable au télétravail pour faciliter son développement.

La régulation collective du recours au télétravail est désormais favorisée par le cadre légal applicable.

Le télétravail peut ainsi être mis en place, non plus uniquement par le contrat de travail, mais par accord collectif (ou à défaut par une charte élaborée par l'employeur) ou par un accord entre le salarié et l'employeur (formalisé selon un 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 (et en particulier 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.

Autre nouveauté : 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, celui-ci doit motiver sa réponse.

Si la mise en œuvre du télétravail a vocation à être organisée de manière collective (et non pas individuelle), elle a essentiellement vocation à faire l'objet d'une négociation au niveau de l'entreprise. C'est, en effet, un domaine dans lequel l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche.

Pour autant, les partenaires sociaux peuvent s'accorder, au niveau de la branche, sur les grands principes et les méthodes de mise en œuvre. Il s'agit généralement d'une aide pour permettre cette déclinaison au sein des entreprises de la branche.

Ainsi, la branche des *entreprises de courtage assurances et réassurances* prévoit, conformément à l'ordonnance n° 2017-1387, qu'en l'absence d'accord collectif ou de charte, si l'employeur et le salarié conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent cet accord par tout moyen. Elle prévoit néanmoins que cette formalisation peut prendre la forme d'un avenant au contrat de travail pour les salariés dont le travail est organisé régulièrement en télétravail.

La branche du *notariat* rappelle le nouveau cadre légal applicable, qui favorise la régulation collective de la mise en œuvre du télétravail par accord collectif (ou, à défaut, par une charte élaborée par l'employeur) et rappelle ce que l'accord ou la charte doit comprendre.

La branche du *notariat* rappelle également que le télétravail :

- est sans incidence sur la charge de travail et sur le temps de travail du salarié tel que prévu au sein de son contrat de travail et organisé au sein de l'office ;
- n'est pas adapté à tous les postes de travail.

Elle rappelle également que sa mise en œuvre :

- ne doit faire encourir aucun risque d'atteinte au secret professionnel ;
- nécessite un double volontariat (du salarié et de l'employeur), ainsi qu'un rapport de confiance mutuelle entre l'employeur et le salarié.

La branche encadre, enfin, le temps de présence dans les locaux de l'entreprise en prévoyant un minimum de huit jours par mois, dont au moins un jour par semaine de présence dans les locaux de l'office et précise qu'une organisation en télétravail n'a pas vocation à se substituer à une suspension du contrat de travail (telle qu'une suspension dans le cadre de congés payés, arrêt maladie ou congé maternité).

Pour des raisons de sécurité, elle :

- déconseille l'usage de matériels informatiques personnels du salarié en télétravail,

- prévoit qu'aucune réception de clientèle ne peut se faire sur le lieu du télétravail,
- s'engage à ce que l'office concerné prenne en charge tous les frais directement engendrés par le télétravail (notamment l'entretien ou la réparation du matériel), et précise que le salarié en télétravail dispose d'un droit à la déconnexion et qu'il se doit de cesser toute connexion à titre professionnel en dehors de ses horaires de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

La branche des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement* incite les entreprises de la branche à examiner, au cas par cas, les demandes de télétravail des salariés justifiées par des contraintes familiales et préconise l'usage du télétravail pour les salariées enceintes.

Les accords d'entreprise, conformément au nouveau cadre légal tel qu'issu de l'ordonnance du 22 septembre 2017, ont vocation à décliner cette thématique.

Plus de 2 000 accords ont ainsi été recensés, dans la base relative aux dépôts des accords d'entreprises, depuis l'adoption des ordonnances.

Au-delà des dispositions récurrentes que l'on retrouve dans nombre d'accords de mise en place du télétravail (définition du télétravail, critères éligibilité, définition du lieu du télétravail, principe du volontariat, nombre de jours, passage vers le télétravail, mise à disposition du matériel, etc.), quelques dispositions semblent innovantes telles que des référents ou points de rencontre pour échanger sur les effets du télétravail, la définition d'espaces de travail mutualisé etc.

Une analyse d'une trentaine d'accords d'entreprise, pris aléatoirement parmi ces 2 000 accords transmis depuis les ordonnances sur ce thème, permet de dresser une ossature générique des accords relatifs au télétravail.

Après le préambule précisant les principaux objectifs liés à la mise en place du télétravail, comme le prévoit la loi, les accords contiennent plusieurs blocs structurés prévoyant les conditions et modalités de mise en œuvre :

- des mentions relatives au déploiement du télétravail ou à la fin de l'expérimentation, le cas échéant. Dans ce bloc, sont précisés notamment les critères de la recevabilité des candidatures des salariés souhaitant bénéficier du télétravail, en termes de contrat, d'ancienneté requise, de poste ou d'autonomie, par exemple ;
- des modalités relatives à l'organisation du télétravail au sein de l'entreprise. Ce bloc comprend la précision des jours génériques ouverts ou fermés au télétravail, la quotité, la récurrence (télétravail régulier, occasionnel ou exceptionnel), un rappel sur les plages horaires, temps de repos et de pause ;
- des modalités liées aux lieux et aux équipements. Si le domicile en tant que résidence principale du salarié est le lieu le plus souvent exigé pour le télétravail, ce bloc comprend également les précisions sur les connexions internet exigées et les attestations ou déclarations sur l'honneur de conformité des installations électriques et d'assurance habitation ;
- des mentions relatives aux conditions d'exercice pour le salarié, avec la formalisation du passage en télétravail par avenant au contrat de travail ou non, la description de la période d'adaptation et les conditions de réversibilité ;
- enfin, des mentions relatives aux droits et obligations du travailleur, au titre desquels on rappellera la notion d'égalité de traitement entre le travailleur en entreprise et le travailleur en situation de télétravail, les règles de confidentialité, le rappel du

respect de la vie privée et de l'équilibre vie personnelle, la gestion des accidents et maladies professionnelles, la gestion des incidents et dysfonctionnements, ou les principes de restitution du matériel.

7.2.2.2. Mise en œuvre du droit à la déconnexion

La loi du 8 août 2016 a introduit le droit à la déconnexion dans le code du travail (7° de l'article L. 2242-17) du code du travail afin qu'il fasse partie de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. (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 vocation à faire l'objet d'une négociation au niveau de l'entreprise. C'est également un thème au sujet duquel l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche.

Pour la mise en œuvre de ce droit, même s'ils peuvent conclure des accords de branche ou mettre en place une charte si la négociation n'aboutit pas à un accord, les partenaires sociaux négocient principalement des accords d'entreprise.

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 déconnexion. C'est, à titre d'illustration, le cas de la branche du *notariat*.

Concernant l'ensemble des salariés (qu'ils soient télétravailleurs ou non), la branche du *notariat* définit le droit à la déconnexion comme : «*le droit de chaque salarié de ne pas être connecté à un outil numérique à titre professionnel pendant ses temps de repos et de congé, et le devoir de l'employeur de ne pas solliciter, à titre professionnel, les salariés pendant ces temps de repos et de congé, sans motif sérieux et exceptionnel.*»

Elle précise qu'à tout moment, chaque salarié peut alerter son employeur sur les difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de son droit à la déconnexion, mais également, le cas échéant, sur tout dysfonctionnement qu'il a pu constater au sein de l'office à ce sujet. L'employeur qui constate une fréquence de connexions professionnelles anormale et injustifiée en dehors des horaires de travail :

- en recherche l'origine, notamment dans l'organisation du travail au sein de l'office, la charge de travail ou les sollicitations émanant de la clientèle ou de tiers,
- met en œuvre les solutions pour que cette situation cesse,
- s'assure ensuite de l'absence de toute nouvelle dérive à ce sujet.

Pour rendre effectif le droit à la déconnexion, la branche encourage certaines pratiques concernant l'utilisation de la messagerie professionnelle tels que :

- l'établissement de règles concernant l'envoi et la gestion des méls avec, notamment, pour limiter la surcharge d'informations, une réflexion sur les destinataires en copie,

- la mention sur les méls expédiés relative au traitement des messages reçus hors temps de travail et aux délais de réponse,
- la généralisation des messages d'absence,
- la mise en place de périodes de trêve de la messagerie professionnelle,
- ou encore l'encadrement des connexions individuelles pendant les réunions.

En ce qui concerne sa mise en œuvre au plus près des salariés, de nombreux accords d'entreprise déclinent ce droit en détaillant les modalités de régulation des usages des outils numériques. Ces accords précisent la définition du droit à la déconnexion sur lequel les parties s'accordent.

À titre d'illustration, le droit à déconnexion est défini comme : *«le droit de ne pas prendre connaissance ou de répondre aux courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel qui leur sont éventuellement adressés en dehors de leurs heures de travail habituelles, pendant les temps de repos, de congés et plus globalement de suspension de leur contrat de travail»* (exemple tiré de l'accord du 20 juin 2018 sur le droit à déconnexion au sein d'Alstom Transport).

L'implication de l'ensemble des salariés dans le respect de ce droit est mise en avant par certains accords. Ainsi, l'accord portant sur le droit à la déconnexion au sein de la mutuelle Entrain du 25 janvier 2018 recommande aux salariés de ne pas contacter les autres salariés en dehors des horaires habituels de travail.

En conséquence, il est rappelé que les salariés ne peuvent se voir reprocher de ne pas avoir utilisé les outils numériques mis à leur disposition en dehors de leurs plages habituelles de travail (par exemple, l'accord sur le droit à la déconnexion de la société Sogitec du 28 mars 2018) ou encore qu'ils ne sont pas tenus de prendre connaissance des messages qui leur sont adressés ou d'y répondre en dehors de leur temps de travail (par exemple, le protocole d'accord local sur le droit à la déconnexion de la caisse d'allocations familiales de la Côte-d'Or du 22 octobre 2018). Il est même parfois rappelé qu'aucun salarié ne pourra faire l'objet d'une mesure disciplinaire ou discriminatoire en termes d'évolution de carrière ou de salaire pour n'avoir pas répondu à une sollicitation en dehors de ses horaires de travail habituels ou durant ses temps de repos (exemple de l'accord relatif au droit à la déconnexion de la Pointe de Penmarc'h SAS du 14 septembre 2018).

Certains accords prévoient un «devoir de déconnexion» ou un «droit à la connexion choisie» :

- par exemple, l'accord du 21 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail (QVT) au sein du groupe Pochet prévoit un droit «à la connexion choisie», selon lequel chaque salarié doit laisser son ordinateur portable sur son lieu de travail et éteindre son téléphone portable professionnel pendant ses temps de repos et de congés;
- l'accord de groupe du 17 octobre 2018 portant sur le cadre de la QVT et le droit à la connexion et au repos choisis au sein d'Airbus France précise que le «droit à la connexion et au repos choisis» pourra faire l'objet d'une clause du contrat de travail des nouveaux embauchés;
- l'accord du 23 mai 2018 relatif à la QVT au sein de TDF SAS définit un «droit à la connexion choisie», selon lequel les salariés peuvent décider de se connecter ou non en dehors de leurs périodes habituelles de travail, mais doivent informer les membres de leur équipe de leur choix.

Les accords définissent souvent les périodes en dehors des périodes travaillées durant lesquelles s'applique le droit à la déconnexion. Certains accords précisent même les situations exceptionnelles qui justifient une dérogation à l'application du droit à la déconnexion :

- l'accord du 27 mars 2018 sur le droit à la déconnexion au centre de formation de la profession bancaire détaille ainsi les périodes visées : congés, jours fériés, repos, suspension du contrat de travail ou missions à l'international. Ce même accord prévoit que l'usage de la messagerie électronique hors temps de travail doit être justifié par une urgence ou un motif grave. Le salarié concerné doit préciser quel est ce motif dans son courriel ;
- l'accord d'aménagement de la durée du travail du 22 octobre 2018 au sein de l'UES Courbis vise l'ensemble des périodes de congé, notamment les congés payés et congés maternité ;
- l'accord du 17 avril 2018 relatif à l'égalité professionnelle et la QVT chez Continental Automotive donne des exemples de situations exceptionnelles : incidents sérieux mettant en péril l'activité du service, imprévu de dernière minute.

Des actions de formation et de sensibilisation sont mises en place, qu'elles soient à destination des managers en particulier ou de l'ensemble des salariés.

De nombreux accords insistent en effet sur l'exemplarité des responsables hiérarchiques en la matière. À titre d'illustration, l'accord sur le droit à la déconnexion conclu au sein de l'unité économique et sociale (UES) ELRES le 23 octobre 2018 recommande aux managers d'éviter que *« l'usage des technologies de l'information et de la communication ne devienne un mode exclusif d'animation managériale et de transmission des consignes »* et préconise des *« temps collectifs en présentiel durant lesquels l'utilisation des outils numériques sera déconseillée »*.

De multiples accords insistent sur la nécessité de s'interroger sur le moment opportun pour envoyer un courriel ou un SMS, ou appeler un collaborateur (par exemple l'accord relatif au droit à la déconnexion de la société Schindler du 22 juin 2018 ou l'accord sur le droit à la déconnexion de l'UES enseignement catholique de Loire-Atlantique du 18 décembre 2018).

Des formations spécifiques à l'usage des outils numériques peuvent être organisées grâce à des modules d'e-learning, d'accès à des « massive open online courses » (MOOC), ou encore d'organisation d'ateliers (tel que le prévoit par exemple l'accord sur le droit à la déconnexion de la société Suez du 25 janvier 2018).

Diverses méthodes de régulation de l'usage des outils numériques sont prévues :

- l'intégration, dans les courriels, d'un message ou de fenêtres automatiques précisant que les courriels ne requièrent pas de réponse immédiate (l'accord du 13 juin 2018 sur l'égalité professionnelle et la QVT au sein de l'UES Arterris prévoit ainsi qu'un courriel ou un appel téléphonique entre 20 heures et 7 heures n'appelle pas de réponse immédiate ;
- le paramétrage de la messagerie électronique pour prévenir en cas d'absence du salarié (exemple de l'accord sur le droit à la déconnexion de la société Sogitec du 28 mars 2018) ;
- l'encadrement des horaires de réunion (l'accord du 21 novembre 2018 relatif au télétravail et au droit à la déconnexion au sein du groupe Covéa rend impossible la réservation de salle de réunion avant 8 heures ou après 20 heures).

- la mise en place d'une procédure en cas de surconnexion. L'accord relatif au droit à la déconnexion au sein de BNP Paribas Lease Group du 9 octobre 2018 formalise la possibilité de saisir le service des ressources humaines et de mettre en place un plan d'action individuel ou collectif en lien avec le manager et la médecine du travail ;
- le bilan et le suivi des actions mises en œuvre. L'accord du 27 mars 2018 sur le droit à la déconnexion au centre de formation de la profession bancaire engage la direction à présenter, chaque année, le suivi des engagements de cet accord aux instances représentatives du personnel. Les accords du groupe Macif du 29 mars 2018 sur la QVT, le don de jours et le travail à distance mettent en place une instance d'échange sur la qualité de vie au travail dans le cadre de laquelle seront recensées les bonnes pratiques d'usage des outils numériques. L'accord-cadre du groupe Saint-Gobain du 17 mai 2018 sur la QVT prévoit l'organisation, au moins tous les deux ans, d'une enquête de satisfaction auprès des salariés sur l'impact des outils numériques sur leur environnement de travail. L'accord sur le droit à la déconnexion de la société Jungbunzlauer du 18 décembre 2018 prévoit un bilan annuel sur l'usage des outils numériques, sur la base d'un questionnaire anonyme adressé à chaque salarié puis communiqué au comité social et économique (CSE).

7.2.3. Le transfert conventionnel du contrat de travail

La branche des *transports routiers et activités auxiliaires du transport* a signé un accord relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire dans le secteur du transport de fonds et valeurs, suite à la dénonciation par une partie signataire d'un accord datant de 2011 l'ayant rendu caduc. Par rapport au précédent, ce nouvel accord inclut dans le périmètre les titulaires d'un CDD de plus de trois mois et exclut les salariés se trouvant à moins de deux ans d'un départ à la retraite, sauf s'ils sont volontaires. Il prévoit la possibilité pour l'entreprise sortante de décider de transférer un nombre de salariés inférieur à celui résultant de l'application des règles de calcul des salariés transférables prévues par l'accord. Ce nouvel accord ajoute en outre deux nouveaux critères de choix pour déterminer la liste des salariés transférables, à savoir le volontariat et la polyvalence. Enfin, il prévoit l'organisation par l'entreprise entrante d'une réunion d'information avec les salariés transférables, après que l'entreprise sortante lui aura notifié la liste des salariés concernés. Cette réunion doit revêtir la forme d'un échange destiné à ce que les salariés puissent avoir des informations sur l'entreprise entrante et que celle-ci fasse connaissance avec ses futurs salariés. Toutefois, le défaut d'organisation de cette réunion ne pourra faire obstacle à la poursuite de la procédure. Comme dans l'accord précédent, les salariés ont la possibilité de refuser leur transfert, et demeurent dans ce cas dans l'entreprise sortante. Ceux qui acceptent leur transfert se voient proposer un nouveau contrat de travail par l'entreprise entrante, qui leur garantit le maintien des conditions générales d'emploi et de la rémunération. Le statut collectif de l'entreprise entrante se substitue dès le premier jour de la reprise à celui de l'entreprise sortante.

La branche des *entreprises de propriété et services associés* a adopté un avenant qui modifie l'article 7 de la convention collective nationale, article relatif aux conditions de garantie de l'emploi et continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire.

Cet avenant prend en compte la modification du suivi médical des salariés opérée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. L'avenant prévoit ainsi d'ajouter aux conditions

que doivent remplir le salarié pour être transférable, celle de ne pas avoir été reconnu médicalement inapte définitif sur le poste de travail attaché au marché. Il prévoit en outre d'ajouter la dernière attestation de suivi médical ou avis d'aptitude à jour et le passeport professionnel à la liste des documents que l'entreprise sortante doit remettre à l'entreprise entrante, pour chaque personne bénéficiant de la garantie d'emploi.

7.3. RUPTURE DU CONTRAT

7.3.1. Procédure de rupture, durée des préavis

Trois accords traitent de la question du préavis en cas de rupture pendant la période d'essai, en rappelant les règles en vigueur à titre légal. Il s'agit de l'avenant révisant la convention collective de la *pharmacie d'officine*, qui précise en sus que le salarié ne bénéficie pas d'heure pour rechercher du travail, de l'avenant concernant la convention collective des *maisons à succursales de vente au détail d'habillement* et celui révisant la convention collective des *agences de presse*.

De plus, l'avenant révisant la convention collective nationale des *employés, techniciens et cadres des agences de presse* rappelle les dispositions législatives en matière de préavis pour les employés et porte la durée de préavis des cadres à trois mois, au-delà de ce que prévoit donc la loi.

La majorité 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. Ces accords prévoient souvent les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être dispensés d'exécuter la fin du préavis de rupture lorsqu'ils ont retrouvé un emploi. L'accord de la branche de l'*industrie des cuirs et peaux* indique que le salarié dispose de trois heures hebdomadaires, c'est-à-dire équivalent à la durée du préavis en mois.

7.3.2. Indemnité de licenciement

Plusieurs branches ont négocié des avenants à leur convention collective en 2018 afin d'aligner le mode de calcul du montant de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective avec le nouveau mode de calcul prévu par l'article R. 1234-2 du code du travail, issu dans sa nouvelle rédaction du décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement.

Pour rappel, cette réforme a consisté à abaisser à huit mois la condition d'ancienneté pour l'ouverture du droit à indemnisation et à augmenter de 25% le montant minimum de cette indemnité, pour le porter à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans et un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de dix ans. Parmi les branches ayant ainsi aligné leurs stipulations conventionnelles sur les dispositions légales, on compte la branche des *personnels des ports de plaisance*, celles des *personnels des greffes des tribunaux de commerce*, de la *boucherie*, des *services de l'automobile*, des *organismes de tourisme*, de la *pharmacie d'officine*, la branche des *sociétés de ventes aux enchères*, celles du *bâtiment* (CCN des *ouvriers des entreprises de moins de dix salariés* et CCN des *ouvriers des entreprises de plus de dix salariés*), des *administrateurs et mandataires judiciaires*, du *commerce en gros de viandes*. Dans la

branche des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement*, la condition d'ancienneté a été alignée sur la condition de huit mois prévue désormais par le code du travail.

Un accord prévoit dorénavant dans la convention collective du *commerce en gros de viandes* que l'indemnité de licenciement est doublée en cas de licenciement pour inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle (AT/MP). En plus de cette majoration, l'accord conclu dans la branche de la boucherie prévoit que la condition tenant à une ancienneté minimale de huit mois ne s'applique pas. Dans la convention collective des *organismes de tourisme*, il est prévu que l'indemnité de licenciement est doublée lorsque le salarié licencié est âgé de plus de 52 ans et a plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Dans la convention collective de l'*industrie de fabrication de la chaux*, l'indemnité de licenciement dont bénéficient les salariés faisant l'objet d'un licenciement économique individuel, est majorée de 10% lorsque les salariés ont plus de 50 ans et de 20% lorsqu'ils ont plus de 55 ans. De même, l'accord conclu dans la branche des *administrateurs et mandataires judiciaires* majore de 50% l'indemnité en cas de licenciement pour motif économique d'un salarié âgé de plus de 55 ans et ayant plus de dix ans d'ancienneté dans l'étude. Dans la branche de la *pharmacie d'officine*, un accord prévoit des montants d'indemnités supérieurs aux montants légaux pour les cadres ayant plus de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans la convention collective nationale de l'*édition*, l'annexe IV relative aux travailleurs à domicile a été revue afin de faire bénéficier ces travailleurs ayant le statut « employé » d'une indemnité de licenciement dès six mois d'ancienneté, d'un montant correspondant à 0,6 mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans et 0,4 mois de salaire pour les années ultérieures, l'indemnité étant plafonnée à douze mois de salaire. Pour les techniciens et cadres, la condition d'ancienneté est maintenue à huit mois et l'indemnité est égale à 0,6 mois par année d'ancienneté. Dans la branche des *agences de presse*, un accord conclu en 2018 fixe un montant de l'indemnité de licenciement par année d'ancienneté supérieur au montant légal, compris entre un demi-mois et un mois suivant les années d'ancienneté. Dans la branche du *groupement des armateurs de services de passage d'eau*, l'indemnité conventionnelle est fixée par un barème permettant d'obtenir un montant plus élevé que celui de l'indemnité légale, correspondant à un demi-mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans, puis avec des montants dégressifs.

L'accord conclu dans la branche de l'*édition* pour les travailleurs à domicile définit certaines modalités particulières de lissage du salaire de référence pour tenir compte des variations possibles au cours de la dernière année de présence du salarié dans l'entreprise. Dans la branche de l'*industrie de fabrication de la chaux*, le salaire de référence peut, en plus des assiettes prévues par la loi, aussi être celui du dernier mois de salaire ou le douzième du salaire annuel le plus élevé des cinq dernières années travaillées dans l'entreprise.

7.3.3. Rupture conventionnelle

Plusieurs branches ont revalorisé le mode de calcul du montant de l'indemnité de rupture conventionnelle afin de l'aligner comme précédemment sur le mode de calcul de l'indemnité légale de licenciement, revalorisé par le décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 (branches des *personnels des ports de plaisance* et des *organismes de tourisme*).

7.3.4. Départ à la retraite

Quatre accords comportent des dispositions relatives au départ et/ou à la mise à la retraite.

La branche de *l'industrie des cuirs et peaux* se démarque en prévoyant, dans un avenant à sa convention collective, un montant d'indemnité en cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié plus favorable que les dispositions légales. Cet accord prévoit en effet un montant d'indemnité oscillant entre un mois de salaire pour les salariés ayant au moins cinq ans d'ancienneté et six mois de salaire pour les salariés ayant plus de 30 années d'ancienneté.

7.4. CONTRATS PARTICULIERS

7.4.1. Régulation du contrat de travail à durée déterminée et du contrat de travail temporaire : négociation de branche en matière de durée du contrat, de nombre de renouvellements et de délai de carence (ordonnance n° 2017-1387)

En 2018, les partenaires sociaux de branche ont déterminé certaines règles propres au CDD et au contrat de travail temporaire (CTT). La négociation de branche sur ces règles découle de dispositions contenues dans l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

7.4.1.1. 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 (articles L. 1242-8 et L. 1251-12 du code du travail). À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche, la durée totale du CDD ou du contrat de mission ne peut excéder 18 mois, compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements (articles L. 1242-8-1 et L. 1251-12-1 du code du travail).

La négociation peut aussi porter sur le nombre maximal de renouvellements possibles du contrat (articles L. 1243-13 et L. 1251-35 du code du travail), limité à deux fois en l'absence de stipulations conventionnelles (articles L. 1242-13-1 et L. 1251-35-1 du code du travail).

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 (articles L. 1244-3 et L. 1251-36 du code du travail). À défaut de stipulations, le délai de carence est égal au tiers de la durée du CDD ou du CTT venu à expiration si la durée totale du contrat est d'au moins 14 jours, à la moitié du CDD/CTT venu à expiration si la durée totale du contrat est inférieure à 14 jours (articles L. 1244-3-1 et L. 1251-36-1 du code du travail).

Enfin, les partenaires sociaux de branche peuvent négocier les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable (articles L. 1244-4 et L. 1251-37 du code du travail). À défaut de stipulations, le délai de carence n'est pas applicable (articles L. 1244-4-1 et L. 125137-1 du code du travail) :

- lorsque le contrat est conclu pour :
 - assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;
 - l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
 - pourvoir un emploi à caractère saisonnier (ou CDD d'usage) ;
 - assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° des articles L. 1242-2 et L. 1251-6 du code du travail⁽¹⁾ ;
- ou lorsque le salarié :
 - est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;
 - refuse le renouvellement de son contrat de mission, pour la durée du contrat non renouvelé.

Lorsque le CDD est conclu en application de l'article L. 1242-3, c'est-à-dire pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi, ou lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié, le délai de carence n'est également pas applicable.

7.4.1.2. Les accords sur le champ de l'ordonnance n° 2017-1387

Neuf accords ont été signés en 2018 dans les branches suivantes : *métallurgie, propreté, travaux publics, industries de carrières et matériaux de construction, import-export, commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, industries pétrolières, presse d'information spécialisée et remontées mécaniques.*

Les accords de branche négociés en 2018 dans le cadre de l'ordonnance abordent soit l'ensemble des paramètres ouverts à la négociation, soit certains d'entre eux.

Il ressort des accords que le thème le plus abordé est celui du délai de carence, que ce soit par ses modalités de calcul (en pratique, pour réduire la durée par rapport aux dispositions supplétives) ou son champ d'application (en pratique, pour élargir les cas dans lesquels le délai n'est pas applicable). Au global, les négociations aboutissent à rendre possible des périodes d'emploi plus longues et à faciliter la succession de contrats sur un même poste, en aménageant les modalités d'application du délai de carence. Les accords incluent parfois des dispositions complémentaires relatives à l'information des salariés sur les postes à pourvoir en CDI ou sur les règles de transition lors du retour d'un salarié absent.

S'agissant de la problématique du délai de carence, par exemple, l'accord de la branche de la métallurgie aménage les règles relatives à la succession de contrats sans modifier les durées maximales ni le nombre de renouvellements. L'accord fixe les modalités de calcul du délai de carence et étend le champ de sa non-application. L'accord prévoit

¹⁾ Il s'agit du chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens, d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale (4°), ainsi que du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code, dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

des dispositions sur la prise effective des congés payés et prévoit des dispositions sur l'information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche de la *propreté* ont conclu un accord le 19 septembre 2018 traitant du délai de carence et de la durée totale du contrat (l'accord est conclu concomitamment à un accord sur la modération du recours aux contrats de travail courts et sur la sécurisation du contrat de travail, qui dresse un diagnostic de branche sur le recours aux contrats précaires). L'accord prévoit la suppression du délai de carence pour les cas figurant dans les dispositions supplétives et étend la non-application du délai de carence à tous les motifs de remplacement et à l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. L'accord porte à 24 mois la durée maximale du cumul des CDD ou des contrats de mission successifs (renouvellement inclus), avec le même salarié et sur le même poste, sans délai de carence, pour le motif d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. L'accord n'aborde pas le nombre de renouvellements des contrats.

L'accord de branche des *industries de carrières et matériaux de construction*, conclu le 5 décembre 2018, prévoit des dispositions sur l'ensemble des paramètres ouverts à la négociation de branche. Il fixe à trois le nombre de renouvellements de contrats, dans le respect d'une durée de 18 mois, compte tenu des renouvellements (la durée retenue correspond à la disposition supplétive). La durée du délai de carence est égale au quart de la durée du contrat (renouvellements compris), dans la limite de 31 jours calendaires (ou 22 jours d'ouverture de l'entreprise). Lorsque les contrats ont une durée inférieure à 14 jours (renouvellements compris), le délai de carence est égal à la moitié de la durée du contrat. Les cas où le délai de carence ne s'applique pas correspondent aux dispositions supplétives ainsi qu'au cas de recours au CDD conclu avec terme précis pour le remplacement d'un salarié absent, lorsque la durée de l'absence occasionne un dépassement de la durée du contrat (renouvellements compris).

L'accord conclu le 25 octobre 2018 au sein de la branche des *entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation* aborde l'ensemble des paramètres et contient d'autres dispositions applicables aux contrats précaires. Ainsi, il fixe la durée maximale du contrat, renouvellements compris, à 24 mois. Le nombre de renouvellements du CDD est fixé à trois. Sur les cas dans lesquels le délai de carence ne s'applique pas, l'accord vise les dispositions supplétives et ajoute le cas d'un premier CDD au motif d'un accroissement d'activité temporaire de l'entreprise, succédé d'un CDD au motif d'un remplacement d'un salarié absent. L'accord ne contient pas de stipulation sur les modalités de calcul du délai de carence.

En outre, l'accord contient des dispositions pour faciliter le retour d'un salarié absent en étendant la durée de la « période de passation » avec le salarié remplaçant : le terme du CDD peut être reporté dans une limite de trois jours de travail (ou une semaine pour les cadres) pour une absence inférieure à un mois ou dans une limite d'une semaine de travail (ou deux semaines pour les cadres) pour une absence supérieure à un mois.

L'avenant conclu au sein de la branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* du 14 décembre 2018 aborde l'ensemble des paramètres et contient d'autres dispositions applicables aux contrats précaires. Il fixe à trois le nombre de renouvellements, dans la limite de 18 mois (application de la disposition supplétive). En cas de recours à un CDD pour remplacer un salarié absent ou un salarié suspendu, le contrat peut être renouvelé autant de fois que nécessaire tant que l'absence

temporaire se poursuit, quelle que soit la durée de cette absence. L'accord prévoit qu'il n'est pas requis de délai de carence entre deux contrats.

L'accord prévoit certaines dispositions annexes : lors du retour du salarié absent, le terme du contrat du salarié remplaçant est reporté afin de faciliter le retour du salarié. L'avenant prévoit en outre, d'une part, qu'en cas d'embauche d'un salarié en CDI à l'issue d'un CDD, la durée du CDD est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et s'impute sur la période d'accueil et, d'autre part, que l'embauche est considérée comme intervenant à l'issue du CDD si elle a lieu moins d'un mois suivant son expiration. Concomitamment a été conclu un accord relatif à la limitation des contrats courts : il inclut un diagnostic préalable, rappelle les mesures déjà prises par la branche pour limiter le nombre de contrats courts et présente les mesures pour diminuer les contrats courts : la branche s'engage à privilégier le recours au CDI intérimaire et elle propose par exemple de participer à la négociation des mesures réduisant les taux de rupture des contrats en alternance, dans une négociation sur la formation qui sera engagée au premier semestre 2019.

Les partenaires sociaux de la branche des *travaux publics* ont signé le 4 décembre 2018 un accord collectif national relatif à l'emploi durable et à la modération du recours aux contrats courts dans les travaux publics à l'appui d'un diagnostic. À l'appui de ce diagnostic, le nombre de renouvellements est fixé à deux ; cependant, le nombre de renouvellements est fixé à quatre lorsque la durée initiale du CDD ou CTT, quel que soit le motif, est de plus d'un mois. L'accord prévoit l'application de la durée totale du contrat prévue par la loi.

L'accord aborde le délai de carence : les dispositions supplétives s'appliquent. Cependant, lorsque la durée initiale du CDD ou du contrat de mission est de plus d'un mois, le délai de carence est égal à 20% de cette durée, sans pouvoir excéder dix jours calendaires. De même, l'accord fait application des dispositions supplétives en matière de non-application du délai de carence, en y ajoutant le cas de la succession de contrats sur un même poste au motif de l'accroissement temporaire d'activité lorsque le premier contrat a une durée initiale de plus d'un mois. Les signataires encouragent les employeurs à mettre en œuvre un certain nombre de mesures pour modérer le recours aux contrats courts (promotion du recours à des salariés en CDI intérimaire, aménagement du temps de travail permettant de faire face au caractère cyclique de l'activité, formation, abondement du compte personnel de formation, etc.).

Les partenaires de la branche des *industries pétrolières* ont conclu le 28 décembre 2018 l'accord de branche portant sur la mise en œuvre des ordonnances « travail » dans les industries pétrolières. La durée totale, renouvellement compris, est portée à 30 mois ; le CDD est renouvelable trois fois (dans la limite des 30 mois). S'agissant du délai de carence, il est égal au quart de la durée du contrat venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements. Le calcul se base sur les jours calendaires. Les cas dans lesquels le délai de carence ne s'applique pas correspondent aux dispositions supplétives fixées par la loi.

La convention collective nationale de la *presse d'information spécialisée* se substitue aux stipulations des conventions antérieurement applicables aux entreprises et aux salariés entrant dans son champ d'application (IDCC 1871 et 1874, qui sont abrogées). Elle prévoit que le CDD peut être renouvelé au maximum trois fois, dans la limite de 24 mois, renouvellement compris. L'accord prévoit que ces limitations de durée ne s'appliquent pas au CDD dont le recours est motivé par le remplacement d'un salarié

absent. Le recours à deux CDD successifs, hors renouvellement, ayant le même objet est subordonné au respect d'un délai de carence d'un sixième de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est supérieure à 15 mois, d'un cinquième de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est comprise entre 12 mois et inférieure à 15 mois, d'un quart de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à 12 mois.

Enfin, un accord relatif aux contrats courts, à la sécurisation des parcours et au développement de l'emploi durable a été conclu le 24 novembre 2018 dans la branche des *remontées mécaniques et domaines skiabiles*. L'accord prévoit la suppression du délai de carence. Il contient en outre un diagnostic ainsi qu'un certain nombre de mesures pour modérer le recours aux contrats courts et lutter contre la précarité.

7.4.2. Autres régulations du recours au contrat de travail à durée déterminée 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 négociés en 2018.

Par ailleurs, en 2018, les partenaires sociaux de branche ont négocié sur l'emploi durable dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 relatif à la réforme de l'assurance-chômage.

7.4.2.1. Les conditions d'embauche, de travail et de rupture du CDD et CDI successifs au CDD

Les accords conclus en 2018 ont porté sur l'ancienneté et la période d'essai, notamment en cas d'embauche en CDI à la suite d'un CDD (accord du 16 janvier 2018 dans les *industries de fabrication de la chaux*; avenant n° 77 bis du 24 mai 2018 à la CCN des *services de l'automobile*; avenant n° 49 du 10 juillet 2018 à la CCN des *organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs*).

Ces accords ont aussi porté sur la durée de remise du contrat, le formalisme et les conditions d'embauche en CDD (avenant du 4 septembre 2018 à la CCN des *entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances*), ainsi que sur les modifications du contrat de travail et de sa rupture (*industries de fabrication de la chaux*), le cas échéant en prenant en compte le délai de prévenance pendant la période d'essai et les missions d'intérim (avenant du 18 juin 2018 à la CCN de la *pharmacie d'officine*).

7.4.2.2. Le recours au contrat à durée déterminée saisonnier

L'accord tripartite du 25 septembre 2018 de la branche des *vins de Champagne* aborde les questions liées à l'ancienneté, à la reconduction du contrat l'année suivante et aux modalités de rupture du contrat. Il s'inscrit dans le cadre de l'article 86 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail et à la modernisation du dialogue social, qui invite les partenaires sociaux des branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé à engager des négociations afin de définir les modalités de reconduction de ce contrat et de prise en compte de l'ancienneté du salarié.

7.4.2.3. Le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage

L'avenant n° 11 à la convention de la *production de films d'animation* conclu le 8 février 2018 s'inscrit dans le prolongement de l'article 34 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, qui invitait les représentants des employeurs et des salariés des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle de réviser, avant le 31 mars 2016, la liste des «*emplois de ces professions pouvant être pourvus par la conclusion de CDD d'usage, afin de vérifier que les emplois qui y figurent répondent aux critères du recours au CDD d'usage prévus au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail*». L'avenant modifie la liste des fonctions éligibles au CDD d'usage (réorganisation et rationalisation des filières).

7.4.2.4. L'article 3 sur la modération du recours aux contrats courts de l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 relatif à la réforme de l'assurance-chômage

En 2018, dans le cadre de l'article 3 sur la modération du recours aux contrats courts de l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 relatif à la réforme de l'assurance-chômage, les partenaires sociaux de branche ont été invités à négocier pour développer l'installation durable dans l'emploi et éviter les risques d'enfermement dans des situations de précarité.

L'article 3 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 22 février 2018 détermine plusieurs étapes de négociation pour chaque branche :

- un diagnostic quantitatif et qualitatif des situations de recours aux contrats courts sous toutes leurs formes, au moyen notamment d'une analyse statistique du nombre de contrats, des motifs de recours, du niveau de qualification et des trajectoires professionnelles, les services de l'Unédic se tenant à la disposition des branches qui le souhaitent pour leur fournir les données disponibles;
- une négociation sur les thèmes obligatoires (la modération du recours aux contrats courts, l'allongement des durées d'emploi, l'organisation du travail et la gestion des emplois) ou facultatifs (l'accompagnement du développement des compétences des salariés, l'accès à l'emploi durable pour les populations les plus éloignées de l'emploi, les mesures relatives aux CDD et aux CTT issues aux nouveaux domaines de compétence des branches), en convenant si possible d'objectifs quantitatifs et qualitatifs mesurables;
- une proposition facultative d'évolutions d'ordre législatif et/ou réglementaire permettant d'atteindre ces objectifs.

Sept accords de branches ont été signés en 2018 : *entreprises de propreté et services associés, banque, fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, remontées mécaniques et domaines skiabiles, travaux publics, commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire et production cinématographique*.

L'accord de la branche de la *propreté* sur la modération du recours aux contrats précaires, conclu le 19 septembre 2018, dresse un diagnostic de branche : il encourage à mieux utiliser différents outils, tels que le complément d'heures des salariés à temps partiel, la priorité d'accès au temps plein, l'apprentissage et la formation en alternance. Il a été conclu concomitamment à un accord traitant du délai de carence et de la durée totale du contrat.

Un accord relatif aux contrats courts, à la sécurisation des parcours et au développement de l'emploi durable a été conclu le 24 novembre 2018 dans la branche des *remontées mécaniques et domaines skiables*. À l'appui d'un diagnostic, les signataires encouragent les employeurs à mettre en œuvre un certain nombre de mesures pour modérer le recours aux contrats courts et lutter contre la précarité (priorité de réembauche, information des postes à pourvoir en CDI, recours au CDI intermittent, complément d'heures, recours aux heures supplémentaires, formation, développement de la pluriactivité etc.). Les partenaires sociaux s'engagent à ce que le nombre de contrats courts ne puisse pas dépasser la plus haute valeur constatée au cours des six précédentes années, à périmètre constant de l'activité principale. L'accord prévoit en outre la suppression du délai de carence.

L'accord de la branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* du 14 décembre 2018 relatif aux contrats courts, à leur place au sein des emplois et à leur utilisation raisonnée a été conclu concomitamment à l'avenant du 14 décembre 2018 relatif au contrat d'opération, au contrat à durée déterminée et au contrat de travail temporaire. L'accord inclut un diagnostic préalable, rappelle les mesures déjà prises par la branche pour limiter le nombre de contrats courts et présente les mesures pour diminuer les contrats courts. La branche s'engage à privilégier le recours au CDI intérimaire et elle propose par exemple de participer à la négociation des mesures réduisant les taux de rupture des contrats en alternance, dans une négociation sur la formation qui sera engagée au premier semestre 2019.

Les partenaires sociaux de la branche des *travaux publics* ont signé le 4 décembre 2018 un accord collectif national relatif à l'emploi durable et à la modération du recours aux contrats courts dans les travaux publics à l'appui d'un diagnostic.

Dans un relevé de conclusions du 15 octobre 2018 et à l'appui d'un diagnostic, les partenaires sociaux de la branche de la *banque* considèrent que le recours aux contrats courts demeure une pratique de gestion limitée et non-abusive.

Le diagnostic et constat paritaire du 12 décembre 2018 sur l'utilisation des contrats courts dans la branche des *fleuristes, de la vente et des services aux animaux familiers* aboutit à la conclusion que le recours aux contrats courts demeure une pratique de gestion limitée et non-abusive. Les partenaires sociaux s'engagent à suivre, chaque année, le développement des contrats courts, afin d'identifier éventuellement, une tendance nouvelle qui pourrait relever de pratiques abusives afin de prendre toutes mesures de modération qui s'imposeraient.

Enfin, les partenaires sociaux de la *production cinématographique* ont conclu l'accord du 18 décembre 2018 relatif au développement de l'emploi durable dans la branche, qui présente un état des lieux de l'emploi. Le texte présente l'ensemble des mesures adoptées en vue du développement de l'emploi durable ainsi que les modalités d'enca-drement de recours aux CDD d'usage.

7.4.3. 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 de la réglementation des dispositions du code du travail relatives au licenciement pour motif personnel.

7.4.3.1. 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 utilisation jusqu'alors, sous réserve de l'adoption d'un accord ou une convention de branche étendus. Tous les secteurs d'activité sont donc potentiellement concernés.

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 (article L. 1223-8 du code du travail).

La loi fixe un cadre à la négociation en listant les points devant être prévus dans la convention ou l'accord de branche (article L. 1223-9 du code du travail) :

- la taille des entreprises concernées,
- les activités concernées,
- les mesures d'informations du salarié quant à la nature de son contrat,
- les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement,
- les garanties en termes de formation pour les salariés concernés,
- les modalités adaptées pour la rupture du contrat de travail dans le cas où le chantier/opération ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée.

Si la convention ou l'accord étendu le prévoit, le salarié licencié à l'issue d'un contrat de chantier ou d'opération peut bénéficier d'une priorité de réembauche en CDI dans le délai et selon les modalités fixés par la convention ou l'accord (article L. 1236-9 du code du travail). Les salariés, comme tout salarié en CDI, bénéficient de tous les droits individuels et collectifs prévus par la réglementation (durée du travail, rémunération, congés divers, intéressement-participation, etc.).

7.4.3.2. Le CDI de chantier ou d'opération

Sept accords de branches ont été signés en 2018. Il s'agit des branches suivantes : *métallurgie, tourisme, équipements thermiques (ouvriers), équipements thermiques (cadres), import-export, commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire et installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes.*

Il ressort des accords conclus en 2018 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 (IRP) dans la mise en œuvre des contrats et d'autres encadrent le nombre de contrats conclus suivants au regard de l'effectif de l'entreprise.

L'accord du 29 juin 2018 relatif au contrat de chantier ou d'opération dans la *métallurgie* couvre tous les items devant être contenus dans l'accord collectif. La durée minimale de contrat est fixée à six mois. Il n'y a pas de limite dans le recours au contrat de chantier pour les entreprises de moins de 50 salariés (pour celles entre 50 et 1 000, les contrats de chantier sont plafonnés à 10% des effectifs et pour celles de plus de 1 000, les contrats de chantier sont plafonnés à 5% des effectifs). La rémunération du salarié doit être au moins égale au salaire minimum hiérarchique applicable au salarié, majoré de 10%.

L'accord pose le principe selon lequel le salarié titulaire d'un contrat de chantier bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise.

Dans l'hypothèse où la cessation anticipée du chantier interviendrait au bout de quatre mois, un salarié sous contrat de chantier ne pourrait être licencié qu'à compter de ses six mois d'ancienneté. S'agissant de l'indemnité de licenciement, son montant est au moins égal à 10% de la rémunération versée au titre du contrat, sous réserve du respect du minimum légal.

L'accord reprend les dispositions de l'article L. 1236-9 du code du travail, lequel prévoit que le salarié licencié à l'issue d'un contrat de chantier ou d'opération peut bénéficier d'une priorité de réembauche en CDI et ce, dans un délai d'un an à partir de la fin du contrat.

Les partenaires sociaux de la branche des *entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation* ont conclu, le 25 octobre 2018, un accord relatif au CDD et au contrat de travail de chantier ou d'opération. Sont concernés les cadres et agents de maîtrise mobilisés sur des opérations précisément définies et temporaires nécessitant une expertise et une technicité particulière à l'entreprise en matière d'opération informatique spécifique, d'opération technique spécifique ou d'opération commerciale spécifique. La durée du contrat ne pourra être inférieure à 12 mois (sauf en cas de fin anticipée du chantier). Le salaire minimum conventionnel applicable au salarié est celui correspondant à sa classification, majoré de 10%.

À la fin du chantier ou de l'opération, le salarié licencié perçoit une indemnité de rupture spécifique, dont le montant varie selon la durée du contrat, entre 0,33 mois de salaire (ancienneté d'un an) et 1,75 mois de salaire (ancienneté d'au moins 6 ans).

Les partenaires sociaux de la branche sont tenus informés du recours au contrat de chantier et il est tenu compte de leur avis pour fixer la liste des métiers ouverts au contrat de chantier.

Les partenaires sociaux de la branche *tourisme* ont conclu, le 6 décembre 2018, l'accord n° 24 relatif au CDI d'opération. Un CDI d'opération peut être conclu dans toute entreprise relevant de la convention collective, quel qu'en soit l'effectif. Le nombre de CDI d'opération ne pourra pas excéder 10% de l'effectif en équivalent temps plein (ETP).

Un CDI d'opération peut être conclu pour quatre types d'activités centrées sur des grands événements locaux, nationaux ou internationaux faisant intervenir notamment des organismes et/ou des financements publics. La durée de la mission doit être comprise entre 18 mois et 60 mois (soit cinq ans). Un salarié ne pourra conclure que deux contrats de chantier avec la même structure. L'indice de rémunération du poste est majoré de 10%.

Le préavis de licenciement est de deux mois. Le comité social et économique (CSE) est informé du terme de la mission dans ce même délai. Lors de la rupture du contrat, le salarié doit percevoir une indemnité conventionnelle ou légale de licenciement applicable majorée de 10% et dont le montant sera au moins égal à un mois de salaire brut, quelle que soit la durée du contrat.

Les partenaires sociaux de la branche des *entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes* ont conclu le 12 décembre 2018 un accord relatif au contrat de chantier. Il s'agit d'une expérimentation pour trois ans du CDI de chantier ou d'opération.

Un CDI de chantier ou d'opération peut être conclu pour pourvoir aux emplois concourant directement à la réalisation d'un chantier ou d'une opération. Il est ouvert à tous les métiers sauf aux métiers de monteurs-dépanneurs.

Le nombre de contrats de chantier ou d'opération est limité à 10% de l'effectif de l'entreprise pour les entreprises de moins de 1 000 salariés et 5% de l'effectif pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

La rémunération doit être au moins égale au salaire minimum hiérarchique applicable au salarié, majoré de 10%.

La cessation du contrat en raison de la fin du chantier ou de l'opération ne peut intervenir qu'après les six premiers mois. Le salarié bénéficie d'une indemnité spéciale de licenciement équivalente à 8% de la rémunération brute versée au titre de la première année du contrat, auxquels s'ajoutent 6% de la rémunération brute versée au titre de la deuxième année du contrat, plus 4% au titre de la période excédant deux ans.

Lorsque le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée, le salarié a droit à une indemnité spéciale de licenciement au moins égale à 10% de la rémunération brute versée au titre du contrat (le montant ne peut être inférieur au montant légal).

Deux accords, signés le 20 décembre 2018, permettront aux entreprises de la branche de l'*exploitation et de la gestion d'équipements thermiques* de recourir au contrat de chantier ou d'opération. Le chantier ou l'opération est ouvert à titre expérimental pour trois ans. L'accord dresse la liste des opérations au titre desquelles ce contrat peut être conclu (par exemple, projets informatiques, opérations de construction de réseaux urbains, d'installation de certaines chaudières, installation de chauffage avec travaux neufs). Dans chaque entreprise, la conclusion d'un contrat de chantier supplémentaire est limitée : elle ne peut conduire à porter le nombre de contrats de ce type en cours à plus de 2% de l'effectif.

La rémunération du contrat de chantier est au moins égale à la rémunération minimale conventionnelle, qui est applicable au niveau de classification du salarié, majorée de 10%. Le titulaire du contrat de chantier bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise, des actions de formation prévues dans son plan de développement des compétences.

Les accords prévoient les dispositions applicables en cas de rupture en raison de la fin du chantier ou de l'opération. Une indemnité spéciale de licenciement est due : elle ne peut être inférieure à 40% de mois de salaire par année d'ancienneté et doit se conformer au montant minimum défini par la loi. La cessation du contrat ne peut pas intervenir ni avant le terme de la durée minimale de dix mois, ni avant le terme du préavis légal.

Les accords prévoient aussi les règles de rupture en cas de non-réalisation ou de cessation du chantier. Celles-ci ont pour spécificité de prévoir un montant supérieur

pour l'indemnité spéciale. Celle-ci est en effet au moins égale à 40% de mois par année d'ancienneté, majorée de 10%.

Les partenaires sociaux de la branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* ont conclu l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018 relatif au contrat d'opération, au CDD et au CTT.

Les entreprises de la branche peuvent conclure des CDI d'opération jusqu'au 31 décembre 2023. Un CDI d'opération peut être conclu dans toute entreprise relevant de la convention, quel qu'en soit l'effectif, pour une opération d'ordre informatique, immobilier, technique (opérations de restructurations juridiques, fusions, notamment) ou commercial (évolution, changement de concept) et spécifique, d'une importance suffisante pour donner lieu à une consultation du CSE. Le contrat doit durer au moins six mois. Le salarié bénéficie des mêmes droits que tout salarié de l'entreprise (y compris, le cas échéant, en matière de rémunération variable individuelle ou collective). Cependant, le salaire minimum conventionnel applicable correspondant à la classification majorée de 8%. Le salarié bénéficie des mêmes droits que tout salarié de l'entreprise dans le cadre notamment du plan de développement des compétences de l'entreprise. À l'issue de la rupture, le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement est égal au montant conventionnel majoré de 20%.

La rupture ne peut porter la durée d'emploi à une durée inférieure à six mois. Il est tenu compte de cette durée pour fixer la durée du préavis (cette durée ne peut être inférieure à deux mois).

En cas d'interruption anticipée du projet au cours des six premiers mois suivant l'embauche, le délai de prévenance est porté à trois mois afin de garantir au moins cette durée d'emploi.

Liste des textes abordant le thème du contrat de travail⁽¹⁾

NIVEAU NATIONAL

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes et IDCC ⁽²⁾	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>Contrat de chantier ou d'opération</i>	21/01/1986	20/11/2018	2019/10
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>Dialogue social</i>	14/01/1986	08/03/2018	2018/28
CCNE	3246	Animation (1518) <i>Avenant n° 169 prévoyance et frais de santé</i>	28/06/1988	03/10/2018	2019/9
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>Création régime prévoyance obligatoire</i>	02/06/2003	13/11/2018	2019/10
CCNE	3110	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Télétravail</i> <i>Embauche CDI CDD période d'essai</i>	18/01/2002	28/06/2018 04/09/2018	2019/9 2019/9
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Mise à jour de la convention</i>	15/01/1981	24/05/2018	2018/36
CCNE	3161	Banque (2120) <i>Contrats courts</i>	10/01/2000	15/10/2018	
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>Avenant n° 56 régime prévoyance</i>	12/12/1978	07/02/2018	2018/27
APNE	3107	BTP régime de prévoyance ETAM <i>Avenant n° 34 refonte de l'accord du 13 décembre 1990 prévoyance</i>	13/12/1990	20/03/2018	2018/31
APNE	3107	BTP régime de prévoyance ouvriers <i>Avenant n° 59 refonte de l'accord du 31 juillet 1968 prévoyance</i>	31/07/1968	20/03/2018	2018/31
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>Recours et durée des CDD</i>	06/12/1956	05/12/2018	2019/8
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>Recours et durée des CDD</i>	12/07/1955	05/12/2018	2019/8
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>Recours et durée des CDD</i>	22/04/1955	05/12/2018	2019/8
CCNE	3238	Céramiques industries (1558) <i>Avenant n° 1 diversité et égalité professionnelle</i>	06/07/1989	22/11/2018	2019/8
APN		Collaborateurs parlementaires de députés <i>Sécurisation des parcours professionnels et formation</i>	24/11/2016	31/10/2018	2016/50
CCNE	3333	Commerce à distance entreprises (2198) <i>Congé du proche aidant et don de jours</i>	06/02/2001	27/06/2018	2019/3
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>Avenant n° 68 contrat d'opération, CDD et CTT</i>	12/07/2001	14/12/2018	2019/11

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes et IDCC ⁽²⁾	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Forfait annuel en jours</i>	23/06/1970	18/04/2018	2018/39
CCNE	3058	Cuir et peaux industrie (207) <i>Avenant n° 2 clauses communes</i>	06/10/1956	04/12/2018	2019/9
APNE		Diocèses personnel laïc méthode <i>Aménagement du temps de travail</i> <i>Durée du travail</i>	08/02/2016	11/06/2018 12/12/2018	2016/17 2018/26 2019/10
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Insertion maintien emploi salariés handicapés</i> <i>Modification dispositions sur salariés handicapés</i>	21/11/1988	29/05/2018 29/05/2018	2018/44 2018/44
CCNE	3103	Édition (2121) <i>Révision annexe 4 statut des travailleurs à domicile</i>	14/01/2000	19/12/2018	2019/9
CCN	3042	Équipements thermiques cadres ingénieurs assimilés (1256) <i>Contrat de chantier ou d'opération</i>	03/05/1983	20/12/2018	2019/11
CCN	3042	Équipements thermiques OETAM (998) <i>Contrat de chantier ou d'opération</i>		20/12/2018	2019/11
CCNE	3363	Enchères publiques et commissaires-priseurs (2785) <i>Congés exceptionnels et indemnités de licenciement</i>	17/12/2008	16/01/2018	2018/15
CCNE	3355	Entreprises techniques service création événement (2717) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> <i>Avenant n° 15 blocs de compétences</i>	21/02/2008	24/07/2018 20/12/2018	2018/44 2019/9
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>Utilisation des contrats courts</i>	21/01/1997	12/12/2018	2019/8
CCNE	3014	Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>Avenant n° 48 prévoyance et frais de santé</i> <i>Avenant n° 49 CDD</i>	16/07/2003	10/07/2018 10/07/2018	2018/46 2018/50
CCNE	3065	Habillement commerce succursales (675) <i>Périodes d'essai</i>	30/06/1972	15/06/2018	2018/40
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Avenant n° 39 durées période d'essai des CDI</i>	05/07/1991	11/12/2018	2019/9
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>CDD et contrat de chantier ou d'opération</i>	18/12/1952	25/10/2018	2018/51
CCNE	3138	Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Régime de prévoyance</i>	29/05/1956	10/12/2018	2019/8
AIN		Indemnisation du chômage (convention) <i>Avenant n° 1 au règlement général annexé</i>	14/04/2017	17/01/2018	
APN		Industries électriques et gazières	05/04/2018		2018/30
CCNE	3252	Librairie (3013) <i>Régime de prévoyance</i>	24/03/2011	02/07/2018	2018/46

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes et IDCC ⁽²⁾	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3170	Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>Régime professionnel frais de santé</i>	06/01/1970	21/03/2018	2018/24
CCNE	3256	Mareyeurs-expéditeurs (1589) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	15/05/1990	14/02/2018	2018/20
CCNE	3157	Maroquinerie, articles voyage, cuir, sellerie (2528) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	09/09/2005	29/01/2018	2018/16
APNE		Métallurgie contrat de chantier ou d'opération <i>Métallurgie contrat de chantier ou d'opération</i>	29/06/2018		2018/35
APNE		Métallurgie contrat de travail CDD et contrat temporaire	29/06/2018		2018/35
CCNE	3060	Métiers de la transformation des grains (1930) <i>Avenant n° 7 compte épargne-temps</i>	16/06/1996	03/07/2018	2018/47
CCNE	3304	Missions locales et PAIO (2190) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	21/02/2001	20/06/2018	2018/46
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>Télétravail</i> <i>Déconnexion</i>	08/06/2001	14/06/2018 12/07/2018	2018/38 2018/44
CCN	3001	Pétrole industrie (1388) <i>Mise en œuvre des ordonnances</i>	03/09/1985	28/12/2018	2019/10
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	01/06/1989	13/11/2018	2019/9
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>Révision de la convention</i>	03/12/1997	18/06/2018	2018/41
CCNE		Portage salarial – salariés (3219) <i>Avenant n° 3 modification pour extension</i>	22/03/2017	02/07/2018	2017/14 2018/40
CCNE	3183	Ports de plaisance (1182) <i>Accord sur la négociation collective</i>	16/03/1982	20/06/2018	2018/38
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Haut degré de solidarité prévoyance</i>	13/08/1999	08/10/2018	2019/6
CCNE		Production cinématographique titres I -II -III- IV (3097) <i>Développement de l'emploi durable</i>	19/01/2012	18/12/2018	2013/34 2019/11
CCNE	3314	Production de films d'animation (2412) <i>Avenant n° 11 CDD d'usage</i>	06/07/2004	08/02/2018	2018/25
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Emploi et continuité du contrat de travail</i> <i>CDD et CTT</i> <i>Recours contrat court et sécurisation</i>	26/07/2011	17/07/2018 19/09/2018 19/09/2018	2011/38 2018/43 2018/43 2018/43

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes et IDCC ⁽²⁾	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3311	Quincaillerie commerce employés et personnel maîtrise (1383) <i>Insertion formation professionnelle des personnes handicapées</i>	03/07/1985	25/10/2018	2019/3
CCNE	3311	Quincaillerie commerces cadres (731) <i>Insertion formation professionnelle des personnes handicapées</i>	23/06/1971	25/10/2018	2019/3
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Insertion maintien en emploi des salariés handicapés</i>	06/12/1971	13/06/2018	2018/41
CCN	3369	Régies de quartier (3105) <i>Modification de dispositions de la convention</i>	02/04/2012	07/03/2018	2013/4 2018/33
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiables (454) <i>Accord de méthode contrats courts Contrats courts, sécurisation parcours, emploi durable</i>	15/05/1968	11/04/2018 27/11/2018	2018/35 2019/8
CCNE	3276	Retraite complémentaire institutions (1794) <i>Retour congés maternité adoption Avenant n° 21 hiérarchie des normes (bloc 2)</i>	09/12/1993	01/06/2018 14/12/2018	2018/50 2019/9
CCNE	3031	Santé au travail interentreprises services (897) <i>Avenant n° 1 travailleurs handicapés</i>	20/07/1976	19/12/2018	2019/7
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>Avenant à l'accord du 14 juin 2002 emploi des personnes handicapées</i>	26/04/2000	26/01/2018	2018/15
CCNE	3175	Tourisme organismes (1909) <i>Avenant n° 25 modification article 13 Avenant n° 24 contrat de travail CDI d'opération</i>	05/02/1996	17/07/2018 06/12/2018	2018/48 2019/3
CCNE	3099	Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>Primauté des accords de branche</i>	11/04/1986	10/12/2018	2019/14
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Transfert de salariés</i>	21/12/1950	03/07/2018	2018/42
CCN		Travaux publics Cadres (3212) <i>Emploi durable et contrats courts</i>	20/11/2015	04/12/2018	2019/13
CCNE	3005	Travaux publics ETAM (2614) <i>Emploi durable et contrats courts</i>	12/07/2006	04/12/2018	2019/13
CCN		Tribunaux de commerce greffes (240) <i>Avenant n° 90 modifiant les articles 39 et 50</i>	14/11/1957	07/03/2018	2018/23

NIVEAU RÉGIONAL

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes et IDCC ⁽²⁾	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
AIR		Groupements d'employeurs de Nouvelle-Aquitaine	22/11/2018		2018/52
CCRE		Métallurgie Midi-Pyrénées (1059) <i>Salaires (TEG) 2018</i>	21/02/1980	23/02/2018	2018/24

NIVEAU DÉPARTEMENTAL ET LOCAL

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes et IDCC ⁽²⁾	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
AID		Contrat sécurisation professionnelle Mayotte	17/07/2018		2018/34
AIFD		Vins de Champagne (493) <i>Article B.148 CDD saisonniers</i>	13/02/1969	25/09/2018	2019/2

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème du contrat de travail (en tant que thème principal ou connexe).

(2) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le numéro indiqué entre parenthèses correspond au numéro officiel d'identification de la convention.

(3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

8. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les ordonnances du 22 septembre 2017 offrent un cadre rénové pour la négociation collective, en redéfinissant tant le champ de l'accord de branche que celui de l'accord d'entreprise, et en ouvrant de nouvelles possibilités de négociation.

L'amélioration des conditions de travail regroupe différents thèmes sur lesquels la négociation peut se révéler très technique, parmi lesquels figurent la **qualité de vie au travail (QVT)**, le **télétravail**, la **prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels** ou le **suivi de l'état de santé des salariés**. Négocier sur ces thèmes est en effet reconnu comme facteur d'amélioration des conditions de travail et de compétitivité pour les entreprises. La place grandissante des **organismes de protection sociale complémentaire** dans le champ de la santé au travail justifie par ailleurs un focus particulier sur ce sujet.

Pour analyser ces accords, le ministère du Travail dispose de la base de données BDCC, qui est mise à jour quotidiennement et dresse un inventaire complet des conventions et accords collectifs aux niveaux interprofessionnel et de branche.

Par ailleurs, depuis l'été 2014, d@ccord-NG consultation permet d'accéder aux accords d'entreprise et de groupe déposés dans les unités départementales. Progressivement alimentée, cette base de données constitue à ce jour le seul outil de recensement des accords d'entreprise.

Si, en 2018, le nombre d'accords de branche portant exclusivement sur l'amélioration des conditions de travail demeure réduit, cette situation ne saurait être interprétée comme une marque de désintérêt des branches dès lors que la thématique des conditions de travail est insérée au sein d'accords aux thématiques plus larges. Par ailleurs, la négociation sur les conditions de travail en entreprise est vivace.

8.1. LES QUESTIONS RELATIVES À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL FONT DE PLUS EN PLUS L'OBJET DE NÉGOCIATIONS ENTRE EMPLOYEURS ET SALARIÉS

8.1.1. Les branches professionnelles restent en retrait sur la qualité de vie au travail

Les branches professionnelles, comme l'année précédente, se sont peu saisies du sujet de la qualité de vie au travail (QVT). En effet, un seul accord a été conclu pendant l'année 2018, celui de la branche de l'*hospitalisation privée*, ce qui mène à six le nombre d'accords en vigueur sur la QVT.

Aucune disposition réglementaire n'oblige les branches professionnelles à négocier un accord sur ce sujet, ce qui peut expliquer la faiblesse du nombre d'accords conclus au niveau des branches. À ce facteur, s'ajoutent ceux résultant de ce que les accords conclus sont le plus souvent pour plusieurs années et de ce que, depuis la loi du 17 août 2015, la conclusion d'un accord de branche ne dispense pas de l'obligation d'engager des négociations dans l'entreprise.

En effet, la QVT, tout comme la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels est reconnue comme un des leviers d'amélioration des conditions de travail et de compétitivité. Cela incite donc les entreprises à conclure des accords sur ce thème.

Une aide à la structuration du débat sur la QVT

L'accord national interprofessionnel (ANI) intitulé « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle », signé le 19 juin 2013 et étendu par un arrêté du 15 avril 2014, a cessé d'être applicable au bout des trois ans pendant lesquels la phase expérimentale avait été prévue. S'il n'est plus applicable, ce n'est pas pour autant qu'il ne produise plus d'effets. Les stipulations de l'ANI restent un vecteur structurant de la négociation sur la qualité de vie au travail tant au niveau des branches que celui des entreprises.

L'ANI présente 42 critères définissant la qualité de vie au travail répartis en 10 grandes catégories :

- la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise ;
- la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise ;
- la qualité des relations de travail ;
- la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ;
- la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ;
- la qualité du contenu du travail ;
- la qualité de l'environnement physique ;
- la possibilité de réalisation et de développement personnel ;
- la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- le respect de l'égalité professionnelle.

Les branches professionnelles peuvent donc jouer un véritable rôle pour les entreprises, en déclinant ce que peuvent revêtir certains aspects de la QVT pour les employeurs et les salariés de la branche concernée. Ce travail d'orientation et de simplification de la négociation, en amont, peut, en définissant des lignes directrices pour l'action elle-même sur les conditions de travail, permettre aux acteurs de l'entreprise de mieux cerner les domaines et les thèmes de la négociation.

Rappelons que l'accord invitait initialement les entreprises à articuler l'amélioration de la performance et des conditions de travail, à différents niveaux de l'entreprise (stratégique et opérationnel), et à inscrire cette articulation dans la dynamique des transformations des organisations et des mutations économiques. L'enjeu pour les branches est donc aujourd'hui de jouer ce rôle de facilitateur en aiguillant les entreprises grâce à un travail préparatoire pouvant être décliné dans chaque entreprise.

Un levier pour atteindre et sensibiliser les petites et très petites entreprises

L'obligation de négociation pour les entreprises ne concerne que celles ayant au moins un délégué syndical. De fait, très peu de petites et très petites entreprises s'engagent dans une démarche de négociation (voir 8.1.2.).

De par leurs capacités d'accompagnement des petites entreprises, les branches professionnelles sont des acteurs importants pour l'appui des TPE. Elles permettent de développer une réflexion préalable, selon une démarche appropriée et concrète, pour appréhender, les diverses facettes et formes de la QVT.

Focus sur l'accord de la branche de l'hospitalisation privée

Cet accord a été signé le 12 juin 2018, pour une durée de quatre ans entre, d'une part, la Fédération de l'hospitalisation privée (FHP), le Syndicat national des établissements et résidences privées pour personnes âgées (SYNERPA), et, d'autre part, la Fédération des services de santé et des services de santé sociaux CFDT.

L'accord rappelle en préambule que «*les partenaires sociaux considèrent [...] comme essentielle l'attention portée aux salarié·es en tant que personnes et comme acteurs-actrices essentiels de la réussite collective, de la performance et de la création de valeur ajoutée dans l'entreprise. De ce fait, la qualité de vie au travail apparaît comme participant à la performance sociale et économique des entreprises*».

Il n'est donc pas question de ne traiter que des aspects secondaires de la QVT, mais bien de considérer son lien avec la performance économique et sociale, dans la lignée de l'ANI. Ainsi, certains déterminants de la QVT et des facteurs de risques psychosociaux sont clairement mis en évidence :

- **les exigences du travail et son organisation** : autonomie dans le travail, degré d'exigence au travail en matière de qualité et de délais, vigilance et concentration requises, injonctions contradictoires;
- **le management et les relations de travail** : nature et qualité des relations avec les collègues, la hiérarchie, reconnaissance, rémunération, équité organisationnelle;
- **la prise en compte des valeurs et attentes des salariés** : développement des compétences, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, conflits d'éthique;
- **les changements du travail** : conception des changements de tout ordre, nouvelles technologies, insécurité de l'emploi, réorganisations.

La mise en œuvre de l'accord s'accompagne par ailleurs de la création d'un observatoire, l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ), ayant pour rôle de permettre aux entreprises de parvenir aux objectifs de l'accord et de mesurer l'impact des actions mises en œuvre en vue de l'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle. Pour arriver à cette fin, l'accord décrit de nombreux indicateurs chiffrés permettant de suivre concrètement la mise en œuvre de celui-ci.

8.1.2. Un véritable essor de la négociation au niveau des entreprises

Contrairement aux branches professionnelles, les entreprises ont été très actives en matière de négociation sur la qualité de vie au travail. En 2018, 938 accords ayant pour objet soit la QVT seule, soit la QVT et l'égalité professionnelle, un chiffre en augmentation de 6% par rapport à l'année 2017.

Taille des entreprises	Nombre d'entreprises	Effectif réel
NC	188	NC
Inférieur à 11	5	16
Entre 11 et 20	3	51
Entre 21 et 50	20	811
Entre 51 et 300	405	61 682
Entre 301 et 5 000	296	301 349
Plus de 5 000	21	332 652
Total	938	696 561

Source : base de données D@ccord.

Une grande hétérogénéité des pratiques

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a réalisé un bilan qualitatif⁽¹⁾ de la mise en œuvre de l'ANI de 2013 et a analysé 100 accords sur la période septembre 2017-août 2018. Cette analyse a mis en évidence les avancées réalisées, avec de nouvelles pratiques sur l'égalité professionnelle, l'articulation des temps, le télétravail, ainsi que la diversité. Ces thèmes sont maintenant directement abordés, avec une méthode, des objectifs et des indicateurs de progrès.

Toutefois, les accords QVT abordent peu, par exemple, le domaine de la santé. Lorsqu'ils le font, ils prennent rarement en compte les questions de charge de travail, de contenu et d'organisation du travail. Les accords restent trop souvent au niveau tertiaire, ou au mieux secondaire, de la prévention.

De même, le domaine du changement organisationnel en lien avec la prévention primaire et la qualité de l'engagement des salariés est rarement traité dans le cadre des accords QVT, malgré l'affirmation de principes généraux à ce sujet dans un certain nombre d'accords. Dans le même sens, les évolutions technologiques ne sont le plus souvent pas abordées, et le numérique est circonscrit au droit à la déconnexion, sans que les enjeux plus stratégiques de métiers, de parcours et d'organisation du travail en lien avec la santé ou la prévention ne soient traités.

Ainsi, l'atteinte de l'objectif de transversalité et de performance globale que portait l'ANI apparaît encore trop éloignée. Le regroupement de certains thèmes dans un même accord peut conduire à une liste d'articles sans liens réels entre eux. Les relations et rapports de causalité entre l'organisation du travail (charge, autonomie, variété des tâches, efficacité, etc.), la santé (absentéisme, risques psychosociaux, tensions sociales, etc.) et les métiers (compétences, polyvalence, employabilité, mobilité, etc.) sont rarement évoqués.

Focus sur l'accord Thales

Cet accord, conclu le 20 avril 2018 entre la direction du groupe et les quatre organisations syndicales représentatives du personnel, est le troisième accord du groupe en la matière et fait suite à ceux de 2009 et 2014.

L'accord aborde 4 grandes thématiques en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail :

- développer les conditions d'accomplissement dans le travail des salariés/organisation du travail et QVT;
- améliorer le bien-être au travail;
- assurer une bonne conciliation des différents temps de vie/droit à la déconnexion;
- prévenir les situations de risques psychosociaux.

Dans l'esprit de l'ANI de 2013, l'accord ne se limite pas à une liste de mesures et place l'organisation du travail et la santé physique et mentale au centre de la question de l'amélioration des conditions de travail. Pour y parvenir, l'accord met en place des «*réunions d'expression directe et collective des salariés*», dont le but est de leur permettre d'être à l'origine des actions à mettre en œuvre au sein des sociétés du groupe.

Afin de veiller au bon déroulement de cette démarche, chaque société a dû désigner un référent local chargé de créer et d'animer des commissions locales de la qualité de

1) Analyse de la dynamique de l'ANI Qualité de vie au travail – Égalité professionnelle du 19 juin 2013 – Rapport du 21 février 2019.

vie au travail. Ces commissions sont composées de représentants des salariés, de la direction et d'acteurs de la prévention. Elles ont pour rôle de suivre les indicateurs de la QVT et l'avancement de la mise en œuvre des actions proposées par les salariés.

Certains indicateurs de suivi sont communs à toutes les commissions locales. C'est le cas de l'absentéisme, des démissions, ou des accidents du travail. En revanche, chaque commission a la possibilité de définir et de suivre d'autres indicateurs.

Une commission centrale qualité de vie au travail a également été créée au niveau du groupe. Il s'agit d'une commission paritaire qui a pour rôle d'examiner les actions mises en œuvre, de proposer des axes de développement sur la QVT et de suivre l'évolution des indicateurs chiffrés.

8.2. LA NÉGOCIATION RELATIVE AU TÉLÉTRAVAIL, ENCOURAGÉE PAR LA RÉFORME DE 2017

8.2.1. Le télétravail, une opportunité saisie par les acteurs

Le télétravail est une solution organisationnelle intégrée à l'entreprise désormais permise par les nouveaux moyens de communication, qui renouvelle l'équation entre performance et qualité de vie au travail.

Il répond aux impératifs de développement durable et peut être une modalité d'organisation collective pour les entreprises et d'organisation individuelle pour les salariés dont l'éloignement du lieu de travail est croissant.

Quelques statistiques sur le télétravail en France

D'après l'étude du groupe Malakoff Médéric⁽²⁾, sur 488 personnes interrogées, 54 % des employés interrogés déclarent avoir choisi le télétravail pour réduire leur temps de trajet entre leur lieu de domicile et leur lieu de travail. 36 % déclarent l'avoir choisi pour la plus grande flexibilité des horaires de travail et 36 % pour l'augmentation de l'efficacité.

51 % des salariés en télétravail interrogés sont cadres, 49 % travaillent dans une entreprise de plus de 1 000 salariés et 34 % vivent en région parisienne. 26 % des managers des entreprises de plus de dix salariés interrogés encadrent désormais des télétravailleurs.

D'après cette même étude, 31 % des managers interrogés ont bénéficié d'une formation ou d'un accompagnement lors de la mise en place du télétravail, 40 % ont fait face à des difficultés pour répartir la charge de travail entre leurs collaborateurs en télétravail, et 38 % déclarent avoir du mal à maintenir l'entraide et la cohésion au sein de leur équipe. Cependant, 64 % des dirigeants interrogés pensent que le télétravail constitue une opportunité de renouveler les pratiques managériales.

2) Étude Ifop réalisée pour le groupe Malakoff Médéric Humanis le 19 février 2019 : <https://zevillage.net/wp-content/uploads/2019/02/Étude-Teletravail-Malakoff-Mederic-comptoir-Nelle-entreprise-2019.pdf>

8.2.2. Les pratiques de négociation sur le télétravail

En matière de télétravail, les partenaires sociaux jouent un rôle moteur en s'accordant sur les modalités de mise en œuvre au niveau des entreprises ou des branches, qu'il s'agisse des conditions d'éligibilité, de réversibilité, de prise en charge des frais du télétravail, etc.

Par l'article 21 de l'ordonnance n° 2017-1 387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, le Gouvernement a souhaité favoriser la régulation collective de la mise en place du télétravail tout en simplifiant ses modalités de recours et en sécurisant les droits et obligations des employeurs et des salariés. L'objectif poursuivi est de développer sa pratique et d'adapter ce mode d'organisation à l'évolution des pratiques des employeurs et des salariés. Il est en effet désormais possible de recourir au télétravail sans avoir à modifier le contrat de travail : soit par un simple accord avec le salarié, par tout moyen (accord oral, e-mail, courrier) ; soit par accord collectif (ou, à défaut d'accord collectif, par une charte élaborée par l'employeur, après avis du comité social et économique [CSE], s'il existe).

D'après l'étude du groupe Malakoff Médéric précitée, 44% des dirigeants déclarent que l'assouplissement des règles de mise en œuvre du télétravail va les conduire à augmenter le nombre de bénéficiaires du télétravail au sein de leur entreprise, ou à élargir la fréquence autorisée.

Négocier le télétravail au niveau de la branche professionnelle : Focus sur l'accord de la branche *notariat* du 14 juin 2018 relatif au télétravail

La branche du *notariat* rappelle le nouveau cadre légal applicable et favorise la mise en œuvre du télétravail par accord collectif (ou, à défaut, par une charte élaborée par l'employeur).

Le cadre prévoit également que l'accord, ou la charte, doit comprendre :

- les conditions de passage au télétravail (et en particulier 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.

La branche du *notariat* rappelle que :

- le télétravail est sans incidence sur la charge de travail et le temps de travail du salarié tel que prévu au sein de son contrat de travail et organisé au sein de l'office ;
- le télétravail n'est pas adapté à tous les postes de travail et sa mise en œuvre ne doit faire encourir aucun risque d'atteinte au secret professionnel ;
- sa mise en œuvre nécessite un double volontariat (du salarié et de l'employeur) ainsi qu'un rapport de confiance mutuelle entre l'employeur et le salarié.

Enfin, la branche encadre le temps de présence dans les locaux de l'entreprise en prévoyant un minimum de huit jours par mois, dont au moins une journée par semaine de présence dans les locaux de l'office. Pour des raisons de sécurité, elle déconseille l'usage de matériels informatiques personnels du salarié en télétravail. Celle-ci s'engage également à ce que l'office concerné prenne en charge tous les frais directement engendrés par le télétravail (notamment l'entretien, la réparation ou l'entretien du matériel), et précise que le salarié en télétravail dispose d'un droit à la déconnexion en dehors de ses horaires de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

Négocier le télétravail au niveau de l'entreprise : focus sur quelques accords

- **Certaines entreprises mettent en place des quotas de jours en télétravail.** Le Groupe La Poste a par exemple annoncé une révision de son accord en prévoyant un «*télétravail flottant : une formule à 25 jours maximum dans l'année*». Chez Renault, l'accord sur le télétravail, conclu le 7 février 2019, prévoit l'organisation de «*jours fixes de rencontre d'équipe*». Le groupe Covéa a par ailleurs conclu un accord triennal relatif au télétravail le 21 novembre 2018, qui prévoit la possibilité de télétravail occasionnel pour les travailleurs en situation de handicap ou de situations exceptionnelles et temporaires, liées notamment à des problèmes d'ordre personnel (tel un proche gravement malade).
- **Pour permettre la réalisation du télétravail dans d'autres lieux que le domicile du salarié concerné,** le groupe Covéa permet à ses entités de définir des espaces

de travail mutualisés en fonction de l'implantation des activités concernées. Parmi les conditions d'éligibilité au télétravail, le groupe Covéa réserve l'organisation en télétravail aux salariés dont le taux d'activité est d'au moins 70% (ou 80% s'il s'agit de salariés en forfait jours). Les salariés concernés doivent également avoir une ancienneté minimale de 18 mois dans le groupe et 6 mois dans le métier. Les salariés en télétravail doivent être présents dans les locaux de l'entreprise au moins trois jours par semaine. Par ailleurs, il fixe une limite de salariés en télétravail : 20% maximum durant les deux premières années de mise en œuvre du télétravail au sein du groupe, puis 30% la troisième année. Le groupe précise également que les télétravailleurs doivent exclusivement utiliser le matériel mis à disposition par l'entreprise. L'accord du 9 mars 2018 sur le télétravail à [HEC Paris](#) liste cinq critères d'éligibilité au télétravail : l'ancienneté du collaborateur, le poste occupé, l'accord du manager, la conformité du domicile, la disponibilité du matériel informatique. L'accord prévoit également une condition d'ancienneté minimale d'un an et exclut les salariés à temps partiel travaillant moins de 80% de l'horaire collectif. Des campagnes annuelles de demande de passage au télétravail sont prévues. Le télétravailleur a droit à une indemnisation forfaitaire de 150 euros par an pour un jour de télétravail par semaine et 180 euros pour deux jours de télétravail par semaine.

8.3. LA NÉGOCIATION RELATIVE AU DROIT À LA DÉCONNEXION : L'OPPORTUNITÉ DE RÉGULER L'UTILISATION DES OUTILS NUMÉRIQUES

8.3.1. Droit à la déconnexion : dans quel cadre et pourquoi négocier ?

La déconnexion fait partie des nouveaux enjeux liés à l'évolution des modes de travail et de comportements. Le développement croissant des outils de communication numériques a en effet altéré la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle, puisqu'il est devenu possible de travailler à tout moment, dans des lieux divers via différents supports. Aussi, l'**accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013** visait-il à développer une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle et préconisait la recherche de «*moyens visant à concilier vie personnelle et vie professionnelle en tenant compte des exigences propres aux caractéristiques de l'entreprise et des fonctions exercées, par l'institution, par exemple, de temps de déconnexion*».

En 2015, le **rapport Mettling** a précisé les enjeux de la vie au travail dans la transformation numérique.

En juin 2016, le sondage présenté par l'Agence nationale pour l'ANACT indiquait que 27% des salariés et 26% des chefs d'entreprise interviewés estimaient nécessaire de réglementer la déconnexion.

C'est pourquoi le droit à la déconnexion a été consacré par **la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (article 55)**. Le droit à la déconnexion s'inscrit dans l'objectif général de protection de la santé des salariés, dans le cadre duquel l'employeur est tenu de prendre des mesures afin de protéger la santé mentale et physique des salariés.

La loi incite ainsi les entreprises à disposer d'un délégué syndical afin de négocier la mise en œuvre de la régulation de l'usage des courriels et du téléphone portable en dehors des horaires et des jours de travail du salarié ou, dans le cas où aucun accord ne serait conclu, à la déterminer par le biais d'une charte et après avis des institutions représentatives du personnels (IRP). L'alinéa 7 de l'article L. 2242-17 du code du travail dispose que : «*La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur les modalités du 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, en vue 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 élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.*»

Enfin, des dispositions spécifiques encadrent la mise en place de forfaits jours pour les salariés exposés au risque de surconnexion. Les accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, de branche, autorisent ainsi la conclusion de conventions individuelles de forfaits en jours, et déterminent les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion. La branche des *bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil* prévoit notamment, dans l'avenant du 1^{er} avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999, la mise en place d'un outil de suivi visant à assurer le respect du temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

8.3.2 La reconnaissance légale du droit à la déconnexion : premier bilan

Le législateur a estimé que les partenaires sociaux sont les acteurs les plus à même d'adapter la mise en œuvre du droit à la déconnexion aux contraintes et organisations des entreprises. Les modalités d'exercice de ce droit sont susceptibles de varier selon les entreprises, leur organisation, leurs enjeux, leur secteur d'activité, leur mode de fonctionnement et celui de leur management. L'employeur doit définir ces modalités et les communiquer par tout moyen aux salariés. Cette nouvelle obligation de négociation peut inciter les partenaires sociaux à concevoir des dispositifs de régulation des usages du numérique innovants.

Droit à la déconnexion : comment le mettre en œuvre ?

L'accord de la branche *notariat* du 12 juillet 2018 relatif au droit à la déconnexion définit le droit à la déconnexion comme «*le droit de chaque salarié de ne pas être connecté à un outil numérique à titre professionnel pendant ses temps de repos et de congé et le devoir de l'employeur de ne pas solliciter, à titre professionnel, les salariés pendant ces temps de repos et de congé, sans motif sérieux et exceptionnel*». La branche précise qu'à tout moment, chaque salarié peut alerter son employeur sur les difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de son droit à la déconnexion, mais également, le cas échéant, sur tout dysfonctionnement qu'il a pu constater au sein de l'office à ce sujet. L'employeur qui constate une fréquence de connexions professionnelles anormale et injustifiée en dehors des horaires de travail peut :

- en rechercher l'origine, notamment dans l'organisation du travail au sein de l'office, la charge de travail ou les sollicitations émanant de la clientèle ou de tiers;
- mettre en œuvre les solutions pour que cette situation cesse;
- s'assurer de l'absence de toute nouvelle dérive à ce sujet.

Pour rendre effectif le droit à la déconnexion, la branche du *notariat* encourage certaines pratiques concernant l'utilisation de la messagerie professionnelle, notamment :

- l'établissement de règles concernant l'envoi et la gestion des courriels afin de limiter la surcharge d'informations;
- la mise en place d'une mention sur les courriels expédiés relative au traitement des messages reçus hors temps de travail et aux délais de réponse;
- la généralisation des messages d'absence;
- la mise en place de périodes de trêve de la messagerie professionnelle;
- l'encadrement des connexions individuelles durant les réunions.

L'accord du Groupe Airbus du 17 octobre 2018 sur la qualité de vie au travail et le droit à la déconnexion et au repos, met l'accent sur la «*nécessaire exemplarité managériale*» et recommande certaines pratiques telles que le respect :

- des durées de présence au travail et de repos;
- des horaires d'ouverture des établissements;
- de la vie privée ainsi que le droit à une pause déjeuner.

Pour garantir l'effectivité du droit à la déconnexion, l'accord triennal du Groupe Alstom Transport du 17 mai 2018 prévoit un droit de saisine des salariés en cas de situation jugée anormale ou s'il n'a pu la résoudre par un échange avec son responsable direct, en sollicitant son N+2 ou avec le DRH de son établissement. L'accord rappelle également la possibilité de saisir un représentant du personnel.

L'accord-cadre de Groupe Saint-Gobain du 17 mai 2018 sur la qualité de vie au travail prévoit une enquête de satisfaction auprès de ses salariés afin de déterminer l'impact des outils numériques sur leur environnement de travail.

8.4. LA NÉGOCIATION SUR LA PRÉVENTION DES EFFETS DE L'EXPOSITION À CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS EN 2018

Peu d'accords de branche portant sur la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels ont été conclus en 2018. En revanche, on constate que les branches continuent de se saisir de l'outil des référentiels créés en 2015, à l'origine unilatéral, au travers d'une démarche paritaire et qui tend dans la majorité des cas à aborder l'ensemble des dix facteurs de risques professionnels entrant dans le champ des accords de prévention.

Par ailleurs, l'ordonnance n° 2017-1 389 du 22 septembre 2017 a, tout en réformant le compte personnel de prévention de la pénibilité (devenu le compte professionnel de prévention C2P), élargi le champ de la négociation d'entreprise sur ce thème à compter du 1^{er} janvier 2019.

Le compte professionnel de prévention (C2P) et la prévention des risques professionnels

1. L'ordonnance du 22 septembre 2017 a recentré le périmètre de l'ancien compte de prévention de la pénibilité (devenu compte professionnel de prévention C2P) sur les facteurs de risques professionnels les plus aisément évaluables par l'employeur (travail de nuit, activités en milieu hyperbare, travail en équipes successives alternantes, bruit, températures extrêmes et travail répétitif). Pour évaluer les expositions de leurs salariés à ces facteurs, les employeurs s'appuient sur un accord de branche définissant les postes, métiers ou situation de travail exposés au-delà des seuils en vigueur ou, à défaut, sur un référentiel de branche.

Le C2P continue donc de produire des droits pour les salariés exposés (formation, temps partiel sans perte de rémunération et départ anticipé en retraite) :

Ainsi, près de 840000 salariés bénéficiaient d'un compte fin 2017 (en attente de chiffres consolidés par la CNAM).

2. Par ailleurs, les quatre risques professionnels qui ne font plus partie du C2P (agents chimiques dangereux, postures pénibles, vibrations mécaniques et manutentions de charges), sont désormais pris en charge :

- à travers un dispositif de départ en retraite anticipée pour incapacité permanente (issu de la loi du 9 novembre 2010)
- à travers un droit nouveau à formation qualifiante pour les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie d'origine professionnelle.

8.4.1. Les référentiels : outils privilégiés de développement d'une démarche paritaire en matière de prévention des risques professionnels

8.4.1.1. Éléments quantitatifs

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 9 novembre 2010, **31 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 2018 dans les branches du *négoce de bois et des matériaux de construction* et des *fleuristes, vente et services des animaux familiers*, qui s'inscrivent dans le cadre du dispositif des accords d'entreprise dits « 1 % pénibilité ».

Si les branches sont encore peu nombreuses à négocier des accords, certaines se saisissent de plus en plus de la **possibilité qu'elles ont, depuis 2015, d'élaborer des référentiels unilatéraux** à l'initiative d'une organisation professionnelle représentative de la branche. Ces référentiels, lorsqu'ils sont homologués par l'administration, servent ensuite de support opposable pour l'analyse des facteurs de risques professionnels au sein des entreprises.

18 référentiels professionnels de branche

La loi du 17 août 2015 offre la possibilité pour une organisation professionnelle représentative d'élaborer, en l'absence d'accord collectif de branche étendu, un **référentiel professionnel de branche** qui définit les postes, métiers ou situations de travail exposés au-delà des seuils réglementaires à un ou plusieurs des facteurs de risques, après prise en compte des mesures de protection collective et individuelle.

S'il s'agit d'une initiative unilatérale, **celle-ci s'appuie souvent sur une forme de démarche paritaire**. On constate en effet pour chacun des référentiels homologués à ce jour, qu'une information *a minima* des représentants des salariés a été réalisée. Certaines branches, telles que celles de *l'aide à domicile* ou de la *charcuterie de détail*, ont même fait le choix d'une démarche entièrement paritaire dans le cadre de l'élaboration de leur référentiel.

À ce jour, dix-huit référentiels professionnels de branche ont été homologués par les ministres du Travail et de la Santé, représentant des secteurs d'activité aussi divers que le machinisme agricole, les poissonniers écaillers, les entreprises de la beauté, le commerce de gros international ou l'aide à domicile. Au total, près de 1,9 million de salariés sont couverts par un référentiel.

Liste des référentiels de branche homologués

Branches professionnelles	Date d'homologation par arrêté	Nombre de salariés couverts	Démarche paritaire/information des OS/référentiel unilatéral
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	Informations des OS
Vente à distance	02/05/2017	30 000	Informations des OS
Coiffure	02/05/2017	95 000	Démarche paritaire
Équipements sportifs	02/05/2017	45 000	Informations des OS
Entreprises de la beauté	02/05/2017	55 000	Démarche paritaire
Aide à domicile	02/05/2017	250 000	Informations des OS
Désinfection, désinsectisation et dératisation	02/05/2017	6 000	Informations des OS
Équipements thermiques	02/05/2017	30 000	Informations des OS
Eau et assainissement	02/05/2017	27 000	Informations des OS
Paysagistes	02/05/2017	65 000	Informations des OS
Établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	12/04/2018	700 000	Démarche paritaire
Cabinets dentaires	18/07/2018	43 000	Démarche paritaire
Charcutiers traiteurs	18/07/2018	18 000	Démarche paritaire
Métiers de l'esthétique	05/02/2019	32 000	Démarche paritaire
Travaux publics	05/02/2019	230 000	unilatéral

Source : ministère du Travail (DGT)

L'exemple du référentiel des charcutiers traiteurs : une démarche paritaire au service de la prévention

Le référentiel de la branche de la *charcuterie de détail* a été homologué par un arrêté du 18 juillet 2018³⁾. Ce référentiel a été déposé par la Confédération nationale des charcutiers traiteurs (CNCT), organisation professionnelle représentative de la branche. Les partenaires sociaux de la branche ont validé ensemble les travaux effectués ainsi que le choix du prestataire ayant réalisé le diagnostic.

Les caractéristiques de la branche

Il s'agit d'une branche qui compte 3 900 entreprises pour environ 18 000 salariés, répartis en deux grandes catégories : les métiers de la production et les métiers de la vente. 98 % des entreprises de la branche sont des TPE-PME ayant moins de vingt salariés.

Une méthodologie d'élaboration robuste

La réalisation d'un diagnostic des situations de pénibilité dans la branche et l'élaboration d'un référentiel sont des travaux qui ont été menés par un cabinet privé auprès de dix structures avec plus d'une centaine d'observations de salariés en situation de travail.

L'expertise réalisée a permis d'aboutir à l'identification de quatre grandes activités caractéristiques des métiers de la branche : laboratoire, vente, traiteur, gestion.

Pour chacune de ces activités types, une fiche technique synthétise les tâches courantes réalisées (accompagnée d'illustrations) et pouvant potentiellement exposer le salarié à un ou plusieurs facteurs de risques.

Ainsi, dix-neuf tâches récurrentes ont pu être répertoriées, telles que la réception des marchandises, la découpe et la préparation de la viande, l'installation de stand sur les marchés ou encore la livraison des clients.

Puis, pour chacune de ces tâches, le référentiel présente des préconisations détaillées d'axes et de moyens de prévention permettant de réduire l'exposition.

Une cartographie détaillée des situations type d'exposition

Il en ressort une cartographie détaillée des situations types d'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques et une mesure de l'impact des dispositions de protection individuelle collective et organisationnelle.

Après prise en compte des mesures de prévention mises en œuvre, 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 constatée.

Toutefois, une exposition aux postures pénibles ainsi qu'aux manutentions manuelles de charges a été enregistrée au-delà des seuils « volontaires » que recense le référentiel, après prise en compte de mesures de prévention, pour les activités de découpe de la viande, de nettoyage du laboratoire, d'installation et de rangement de la marchandise (postures pénibles) ainsi que de montage et démontage de stand sur les marchés (manutentions de charges). Ainsi, si ces expositions ne sont pas génératrices de droits au titre du C2P pour les salariés, 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.

3) Les référentiels sont consultables à l'adresse : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/penibilite-referentiels-professionnels-de-branche-homologues>

8.4.1.2. Éléments qualitatifs

L'analyse du contenu des accords conclus en 2018 montre un **moindre approfondissement de la part des branches**, se limitant pour certaines à la conclusion d'un accord de méthode visant à inciter les entreprises elles-mêmes à négocier un accord de prévention adapté aux situations d'exposition qui leur sont spécifiques.

Il est vrai que chaque entreprise d'une même branche connaît une organisation du travail qui lui est propre, ainsi qu'une mise en œuvre spécifique de mesures de protections collective et individuelle. Toutefois, un accord de branche doit permettre de mettre en exergue des lignes directrices en matière de prévention et inciter les employeurs à l'évaluation et à la déclaration des expositions. L'article D. 4163-3 du code du travail prévoit en outre qu'un tel accord met à disposition des employeurs des outils pédagogiques et adaptés permettant d'identifier, le cas échéant, les postes, métiers ou situations de travail exposés à certains facteurs de risques au-delà des seuils.

Il est possible de distinguer **quelques grandes tendances** dans la manière dont les branches se sont approprié la démarche de prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques au travers de la négociation :

- certains accords ne font ainsi qu'**explicitier le dispositif du C2P et son cadre réglementaire**. L'accord conclu dans la branche de l'*industrie laitière* est un exemple d'accord de méthode qui n'entre pas dans le détail des situations d'expositions concrètes rencontrées sur certaines activités de la branche;
- pour d'autres branches, c'est le cas notamment du *rouissage-teillage du lin* ainsi que des *ports de plaisance*, il s'agit d'**accords de méthode visant à outiller les entreprises** de la branche afin qu'elles se dotent d'une évaluation des risques adaptée aux situations particulières qu'elles rencontrent et à l'organisation du travail qui leur est propre. Ces accords ne permettent pas à eux seuls de présenter un diagnostic des situations de pénibilité constatées dans leur secteur. Ils identifient cependant les principaux facteurs de risques auxquels peuvent être exposés les salariés de la branche;
- à l'inverse, certaines branches réalisent un **diagnostic approfondi des postes, métiers ou situations de travail** potentiellement exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au-delà des seuils en vigueur ainsi que le prévoient les textes, après prise en compte des mesures de protection collective et individuelle. L'accord conclu dans la branche du *négoce de bois et matériaux de construction* est un exemple d'accord véritablement abouti s'appuyant sur un diagnostic de situations de travail exposées à certains risques, auparavant réalisé dans le cadre d'un référentiel.

8.4.2. Au sein des entreprises, un cadre de négociation élargi par la réforme de 2017

En matière d'obligation de négociation s'imposant aux entreprises sur ce thème, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit l'**obligation, pour les entreprises d'au moins 50 salariés** (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés), dont au moins 50% (25% depuis le 1^{er} janvier 2018) **de leur effectif est exposé** à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, de **négocier un accord ou d'adopter un plan d'action** en faveur de la prévention des effets de cette exposition.

L'ordonnance n° 2017-1 389 du 22 septembre 2017 a créé un **second critère de déclenchement de cette obligation de négociation**, en sus du critère de la part de salariés exposés : les entreprises dont le taux de sinistralité au titre des accidents du travail (AT)

et maladies professionnelles (MP)⁽⁴⁾ dépasse 0,25. Ce seuil s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2019 et pourrait augmenter le nombre d'entreprises concernées.

À défaut, celles-ci encourent une **pénalité financière** modulable en fonction des efforts constatés et égale au plus à 1 % de la masse salariale des salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques, au-delà des seuils définis à l'article D. 4163-2 du code du travail.

Les entreprises de 50 à 300 salariés sont **dispensées** de cette obligation **si elles sont couvertes par un accord de branche étendu**.

Enfin, si aujourd'hui le dépassement des seuils associés à certains facteurs de risques professionnels⁽⁵⁾ est le critère qui déclenche l'obligation de négociation, **l'accord doit toutefois porter sur l'ensemble des dix facteurs de risques** définis à l'article L. 4161-1 du code du travail, ainsi que le prévoit l'article L. 4162-1, dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.

Focus sur l'accord de SOCORAIL, entreprise de maintenance ferroviaire

La société SOCORAIL, dont le siège est situé à Lille, réalise des opérations de maintenance ferroviaire et logistiques sur site industriel, notamment dans les grands ports français (Le Havre, Nantes-Saint-Nazaire, Dunkerque...). Elle exerce par ailleurs des opérations de gestion d'infrastructures ferroviaires sur certains réseaux appartenant par exemple à SNCF Réseau (Champagne-Ardenne, Hauts-de-France, Alsace-Lorraine...). Cette entreprise comptait 777 salariés au 31 décembre 2017, pour un chiffre d'affaires de 118 millions d'euros.

SOCORAIL a fait le constat que plus de 25 % de ses salariés étaient exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au-delà des seuils en vigueur, et a ainsi entrepris la négociation d'un accord de prévention conformément à ce que prévoit la loi. Cet accord, signé pour trois ans (2018-2019-2020), met en évidence sept facteurs de risques professionnels auxquels certains salariés sont exposés (manutention de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, bruit, travail de nuit et travail en équipes successives alternantes) allant au-delà du champ du compte professionnel de prévention (C2P).

L'accord précédent avait déjà permis de diminuer la poly-exposition de certains salariés usant de locotracteurs et subissant les effets du bruit et des vibrations mécaniques. L'accord actuel met à nouveau l'accent sur les thèmes de la réduction des poly-expositions et de l'aménagement des postes de travail, et entend diminuer la poly-exposition des équipes de maintenance aux vibrations mécaniques et aux agents chimiques dangereux.

Deux objectifs dont ainsi fixés d'ici trois ans :

- 100 % des équipements de travail doivent avoir été analysés afin de réduire l'exposition des salariés aux vibrations;
- 100 % des produits utilisés doivent avoir été évalués afin de mettre en place les équipements de protection collective et individuelle adaptés ou des produits de substitution moins dangereux.

4) Ce taux correspond à la somme de tous les AT et MP imputés à l'employeur au cours des trois dernières années, y compris les AT n'ayant pas entraîné d'arrêt de travail, rapportée à l'effectif de l'entreprise.

5) Travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, activités en milieu hyperbare, travail répétitif, bruit et températures extrêmes (six des dix facteurs de risques sur lesquels est désormais recentré le compte professionnel de prévention et auxquels sont associés des seuils définis à l'article D. 4163-2 du code du travail).

Il est parallèlement prévu que, chaque année, un pourcentage de réalisation de ces objectifs soit communiqué.

Des actions de prévention associées à des objectifs et des indicateurs de suivi précis ont également été mis en œuvre concernant l'exposition de certains salariés aux manutentions de charges et postures pénibles.

Enfin, l'accord développe les thèmes suivants :

- le développement des compétences et des qualifications à destination notamment des salariés de plus de 45 ans ;
- l'aménagement des fins de carrières appliqué aux salariés à partir de 58 ans fortement exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, grâce à un système de points interne à l'entreprise et permettant un aménagement du temps de travail sans perte de rémunération (cet aménagement permet la reconnaissance d'une exposition longue du salarié en fonction de son ancienneté et intervient en complément des droits acquis au titre du C2P).

À ce jour, 95 % des entreprises disposant d'un accord sont des entreprises de plus de 50 salariés auxquelles s'impose l'obligation de négocier en faveur de la prévention des risques professionnels.

Il est aujourd'hui difficile de connaître le nombre total d'entreprises couvertes par un tel accord, dans la mesure où l'obligation de publication des accords n'est obligatoire que depuis le 1^{er} septembre 2017.

En 2018, on recensait 340 accords d'entreprise couvrant près de 130000 salariés.

8.5. LA NÉGOCIATION RELATIVE AU SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES SALARIÉS : UN THÈME DE NÉGOCIATION ABOUTISSANT RAREMENT

Il convient de rappeler que l'année 2016 a été une année charnière en raison de la réforme du suivi de l'état de santé des travailleurs.

En effet, l'article 102 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la sécurisation des parcours professionnels ainsi que son décret d'application n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail, ont modifié l'organisation et les modalités de suivi de l'état de santé des salariés, en conférant au dispositif une souplesse et une adaptation accrue.

Ces marges d'adaptation supplémentaires ainsi que l'achèvement de la réforme doivent favoriser la conclusion d'accords en la matière. Pour ces accords, il s'agit notamment d'affirmer ou de réaffirmer l'importance que revêt le suivi des salariés par les services de santé au travail, en particulier s'agissant de catégories spécifiques telles que les femmes enceintes. En 2018, ce thème de négociation a toutefois peu abouti pour diverses raisons (cette question étant souvent insérée dans des accords plus généraux portant notamment sur une démarche globale de prévention à l'exposition de certains facteurs de risques professionnels ou sur l'amélioration des conditions de travail).

Dans ce contexte, il est intéressant de mettre en avant des accords qui, tout en s'inscrivant en résonance avec le cadre législatif et réglementaire, constituent des avancées importantes, définissant de meilleures modalités de suivi de l'état de santé des salariés en tenant compte des spécificités s'attachant aux métiers concernés.

Focus sur l'accord de branche relatif à la visite médicale et à la médecine du travail des sociétés financières

Un accord de branche relatif à la visite médicale et à la médecine du travail de la convention collective nationale des *sociétés financières* est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Cet accord modifie le titre III sur les conditions générales du travail et le titre V sur les dispositions diverses de la convention collective nationale des *sociétés financières* du 22 novembre 1968 afin de se mettre en conformité 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 ainsi que les nouvelles modalités de suivi de l'état de santé des salariés.

Focus sur l'accord collectif relatif à la prévention santé-sécurité des salariés intérimaires du Groupe Manpower France

Cet accord s'inscrit pleinement dans l'application de l'accord de branche relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le *travail temporaire* de 2017. Signé le 11 juin 2018, il couvre la période juin 2018 à juin 2021.

La société Manpower France, spécialisée dans l'emploi et l'accompagnement des travailleurs intérimaires, a placé la sécurité et la santé des intérimaires au cœur de sa politique sociale et a décidé de mettre en place une démarche de prévention afin d'atteindre l'objectif de zéro accident du travail. Cette démarche de prévention comprend notamment la formation, la fourniture d'équipements individuels de prévention, la visite des postes de travail des entreprises utilisatrices et l'accompagnement des salariés intérimaires à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Le suivi de l'état de santé des salariés est donc l'un des éléments constitutifs de ce dispositif.

Sur le plan spécifique du suivi de l'état de santé des salariés, Manpower France a mis en place des outils de pilotage mensuels sur les arrêts de travail afin de prévoir les visites de reprise à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Cette visite de reprise permet à la fois de vérifier la compatibilité de l'état de santé du salarié avec son métier et si besoin, des adaptations et des aménagements de poste et des formations.

Le Groupe indique toutefois les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de ses obligations réglementaires, en raison notamment du manque de médecins du travail.

Dans ce contexte, la société s'efforce de veiller au suivi de l'état de santé des salariés intérimaires en mettant en place :

- un reporting spécifique sur le suivi de l'état de santé de ces salariés ainsi que des indicateurs dédiés et relayés auprès des acteurs de terrain;
- la mise en place d'un mode opératoire et d'un kit à disposition du réseau afin d'augmenter le nombre de visites médicales;
- une communication de proximité privilégiée avec les médecins du travail et les services de santé au travail;
- une information annuelle auprès du CSE sur les adhésions aux services de santé au travail.

Le Groupe Manpower France prévoit également des visites réglementaires obligatoires, prévues à l'issue d'une absence pour maladie professionnelle ou d'un accident du travail, et met en place des actions de prévention et un accompagnement spécifique à destination des salariés victimes d'un accident du travail.

8.6. UNE MOBILISATION DES ORGANISMES COMPLÉMENTAIRES POUR AGIR EN FAVEUR DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

8.6.1. Des clauses de recommandation se mettent en place dans les accords de branche à travers le « degré élevé de solidarité »

Aux termes de la loi du 14 juin 2013, tout employeur du secteur privé a l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective à ses salariés (sauf ceux qui en ont déjà une), en complément des garanties de base d'assurance-maladie de la sécurité sociale.

La couverture collective obligatoire doit remplir les conditions suivantes :

- la participation financière de l'employeur doit être au moins égale à 50% de la cotisation (le reste est à la charge du salarié) ;
- le contrat doit respecter un socle de garanties minimales (panier de soins minimum) ;
- le contrat est en principe obligatoire pour les salariés.

Dans sa rédaction originale, l'article 1^{er} de la loi sur la sécurisation de l'emploi avait instauré des clauses de désignation, qui permettaient aux partenaires sociaux des branches professionnelles de désigner un organisme complémentaire (OC) s'imposant aux entreprises de chaque branche concernée. Le Conseil constitutionnel a censuré ces clauses, jugées contraires à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle.

La disposition a donc été réécrite par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 : il s'agit de l'actuel article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Les branches professionnelles peuvent recommander, par accord professionnel ou interprofessionnel, le recours à un ou plusieurs OC, après mise en concurrence préalable. Ces recommandations ne s'imposent pas aux entreprises qui conservent toute liberté de choisir leur OC.

L'OC ainsi recommandé doit offrir des garanties collectives présentant un « degré élevé de solidarité » et comportant, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif : prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés, politique de prévention ou prestations d'action sociale.

Le décret du 11 décembre 2014 a précisé la nature de ces garanties. En particulier, il prévoit que les garanties présentant un degré élevé de solidarité doivent a minima représenter 2% de la prime ou de la cotisation. Au titre de la politique de prévention intégrée dans ces garanties, le décret prévoit « *le financement d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale. Ces actions de prévention pourront relayer des actions prioritaires dans des domaines identifiés comme tels dans le cadre de la politique de santé, notamment des campagnes nationales d'information ou de formation, ou prévoir des actions propres au champ professionnel ou interprofessionnel concerné et visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer les conditions de vie au travail et la santé des salariés* ».

Un décret financier du 9 février 2017 a complété le dispositif, en définissant le contenu des accords de branche portant sur les garanties précitées.

Quelques statistiques

D'après le rapport d'activité pour 2017 de la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP), 31 nouveaux régimes ont été institués au cours de l'année (dont treize en frais de santé et sept en prévoyance). Sur cet ensemble, six accords ont concerné la mise en œuvre du degré élevé de solidarité.

8.6.2. Les organismes complémentaires mettent en place, dans le cadre d'accords, des prestations entrant dans le champ de la santé au travail

L'ANACT a développé des partenariats avec des organismes de complémentaire santé depuis quelques années, notamment avec des mutuelles. Ces coopérations sont porteuses d'initiatives concrètes :

- elles favorisent la diffusion des méthodes de l'agence vers les entreprises;
- et permettent le codéveloppement d'outils dans des formats numériques, comme des applications mobiles ou le financement d'expérimentations sur un secteur d'activité ou un thème.

Les accords de prévoyance organisant le haut degré de solidarité mettent à disposition des partenaires sociaux des fonds qui peuvent être destinés à des actions de prévention. Au travers de diagnostics de branche, le réseau ANACT-ARACT peut par exemple aider les partenaires sociaux à définir les actions utiles, et mettre en œuvre des actions collectives sectorielles pour construire des ressources adaptées aux réalités des entreprises concernées.

L'ANACT et AG2R LA MONDIALE, partenaires pour développer des démarches de prévention au niveau des territoires et des branches professionnelles

L'ANACT et l'AG2R LA MONDIALE ont signé le 28 février 2018 une convention de partenariat afin de prolonger et d'amplifier les coopérations déjà existantes entre les deux organismes sur les enjeux de compétences et de QVT dans la filière agroalimentaire.

Prévu jusqu'à fin 2020, ce partenariat se concentre sur la conception et la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et d'accompagnement des branches professionnelles et des territoires. La sensibilisation se traduira par l'élaboration conjointe de supports, notamment numériques, de guides sectoriels et/ou méthodologiques par spécificité de branche ou de secteur. L'ANACT accompagnera également des actions d'AG2R LA MONDIALE auprès des partenaires sociaux de branches professionnelles. Dans ce cadre, les deux partenaires expérimenteront des outils de diagnostic des conditions de travail afin d'aider les partenaires sociaux à définir des priorités en matière de prévention ou à conduire des négociations sur la santé et la QVT. Ce partenariat permettra également de mettre en place des actions collectives territoriales et sectorielles, de conduire des interventions pilotes sur des thématiques précises telles que les risques psychosociaux et les maladies chroniques évolutives au travail afin d'en tirer des enseignements qui seront ensuite diffusés auprès de l'ensemble des entreprises de la branche concernée.

L'ANACT et l'AG2R LA MONDIALE ont mis en avant la nécessité de renforcer la réflexion et l'action sur les enjeux du travail, de la QVT et de l'innovation sociale. La possibilité de mailler leur présence dans les territoires représente un atout supplémentaire pour toucher les acteurs de terrain.

Liste des textes abordant le thème des conditions de travail⁽¹⁾

NIVEAU NATIONAL

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3007	Alimentation maisons gérants succursales (1314) <i>Avenant n°66 minima garantis indemnités et congés</i> <i>Avenant n°68 mise en place du comité social et économique</i>	24/09/1984	05/02/2018 26/11/2018	2018/26 2019/9
CCNE	3110	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Télétravail</i>	18/01/2002	28/06/2018	2019/9
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Avenant n° 87 actualisation de la convention collective</i>	15/01/1981	19/12/2018	2019/9
CCNE	3336	Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>Diversité et égalité des chances</i>	27/06/2006	19/04/2018	2018/34
CCNE	3078	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>Prévention et gestion des risques psychosociaux</i>	20/02/1979	06/06/2018	2019/7
APNE		Diocèses personnel laïc méthode <i>Aménagement du temps de travail</i>	08/02/2016	11/06/2018	2016/17 2018/26
CCNE	3103	Édition (2121) <i>Révision annexe 4 statut des travailleurs à domicile</i>	14/01/2000	19/12/2018	2019/9
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>Prévention de la pénibilité</i>	21/01/1997	12/12/2018	2019/8
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Prévention de la pénibilité</i>	05/07/1991	11/12/2018	2019/9
CCNE	3037	Huissiers de justice (1921) <i>Prévention des risques psychosociaux (RPS)</i>	11/04/1996	26/06/2018	2018/38
CCNE	3157	Maroquinerie, articles voyage, cuir, sellerie (2528) <i>Égalité professionnelle femmes/hommes</i>	09/09/2005	29/01/2018	2018/16
CCNE		Matériaux construction négoce (3216) <i>Titre XIV prévention des risques professionnels</i>	08/12/2015	13/09/2018	2016/10 2018/50
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>Télétravail</i> <i>Déconnexion</i>	08/06/2001	14/06/2018 12/07/2018	2018/38 2018/44
CCNE	3001	Pétrole industrie (1388) <i>Maintien en emploi et développement des compétences</i>	03/09/1985	01/06/2018	2018/36
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Égalité professionnelle femmes/hommes</i> <i>Impérativité de l'article 15</i>	01/06/1989	13/11/2018 13/11/2018	2019/9 2019/7

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>Révision de la convention collective</i>	03/12/1997	18/06/2018	2018/41
CCNE		Portage salarial - salariés (3219) <i>Avenant n°4 compte rendu d'activité</i>	22/03/2017	17/09/2018	2017/14 2018/49
CCNE		Production cinématographique titres I -II -III- IV (3097) <i>Mise en place CPPNI</i>	19/01/2012	12/09/2018	2013/34 2018/48
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Insertion maintien emploi salariés handicapés</i>	06/12/1971	13/06/2018	2018/41
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiables (454) <i>Méthode sur les conditions travail, la GPEC et les risques professionnels</i>	15/05/1968	11/04/2018	2018/35
CCNE	3276	Retraite complémentaire institutions (1794) <i>Avenant n° 21 hiérarchie des normes (bloc 2)</i>	09/12/1993	14/12/2018	2019/9

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème des conditions de travail (en tant que thème principal ou connexe).

(2) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le numéro indiqué entre parenthèses correspond au numéro officiel d'identification de la convention.

(3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

9. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2018

203 accords de branche ont été conclus en 2018⁽¹⁾ dans le domaine de la formation professionnelle et de l'apprentissage (153 accords de branche avaient été conclus en ce domaine en 2017).

L'année 2018 a été marquée par la promulgation de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui rénove en profondeur le système de formation professionnelle et porte à la fois sur son financement, sa gouvernance ainsi que sur les dispositifs d'accès à la formation professionnelle.

L'entrée en vigueur des dispositions de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été fixée à compter du 1^{er} janvier 2019. Par conséquent, les accords de branche conclus en 2018 ont continué de s'inscrire pour l'essentiel dans le cadre des dispositions issues de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et des lois n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Toutefois, dans le cadre des dispositions de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatives à la création des opérateurs de compétences (OPCO) qui se substituent aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) à compter de 2019, de nombreux accords ont été conclus au cours du dernier trimestre 2018 portant sur la désignation des opérateurs de compétences par les branches. La conclusion de ces accords explique l'augmentation du nombre d'accords conclus en 2018 par rapport à 2017.

9.1. LES THÈMES ABORDÉS

Les thèmes traités en 2018 abordent l'ensemble des aspects de la formation professionnelle.

9.1.1. 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).

Outre quelques rappels sur l'importance de l'accueil des jeunes en apprentissage en tant que voie appropriée pour accéder à l'emploi, les accords conclus en 2018 portent sur :

- 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 (contrat à durée indéter-

1) Données provisoires.

- minée [CDI] ou contrat à durée déterminée [CDD]), sa durée, les qualifications visées, la durée et les modalités d'organisation de la formation des apprentis;
- le statut des apprentis, la remise d'un livret d'accueil lorsqu'ils intègrent l'entreprise, leur rémunération au regard de leur âge et de la durée du contrat, les obligations réciproques de l'apprenti et de l'employeur dans le cadre de l'exécution du contrat;
 - le choix, le rôle et les missions du maître d'apprentissage ainsi que le nombre d'apprentis pouvant être simultanément suivis par un même maître d'apprentissage, 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. 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 perspectives de développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage;
 - 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 consultation du comité d'entreprise (CE) sur la mise en œuvre de l'apprentissage dans l'entreprise.

9.1.2. Les objectifs et priorités de la formation

En application de l'article L. 2241-1 5 du code du travail, les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel, se réunissent au moins tous les 4 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Les objectifs et priorités détaillés dans les accords portent sur :

- la promotion de la formation professionnelle pour le développement des compétences et des qualifications des salariés, leur adaptation aux évolutions de l'emploi, leur employabilité et la sécurisation de leurs parcours professionnels, le maintien et le développement de l'emploi et la compétitivité des entreprises, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC);
- l'évolution professionnelle des salariés et le maintien de leurs compétences au regard des évolutions économiques, technologiques et organisationnelles;
- les formations prioritaires et notamment les formations au numérique, celles pour la prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail et les langues étrangères;
- les publics prioritaires et notamment les jeunes, les femmes, les salariés à temps partiel, les saisonniers, les salariés non qualifiés ou ceux dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions technologiques et de l'organisation du travail, les salariés des très petites entreprises et petites et moyennes entreprises (TPE/PME), les salariés âgés, les salariés qui reprennent leur activité après une période d'absence prolongée, les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, les salariés déclarés inaptes à leur emploi, les travailleurs handicapés;
- l'intégration des nouveaux salariés et l'insertion professionnelle des jeunes ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, notamment par le développement de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation;
- la transmission des savoirs et des compétences entre les générations;

- l'égalité professionnelle et l'égal accès à la formation professionnelle indépendamment de l'origine, du sexe, de l'âge, de la situation de famille ou de la santé;
- la périodicité des négociations sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

9.1.3. Les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle

Aux termes de l'ANI 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 délibérations et de prises de décisions, les modalités d'approbation des procès-verbaux, les autorisations d'absences 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 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 de 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 et des périodes de professionnalisation au regard des publics visés et la détermination des conditions de prise en charge des frais de formation,
- l'affectation de fonds de la professionnalisation aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
- 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),
- l'élaboration et la mise à jour régulière des listes de formations éligibles au compte personnel de formation (CPF).

9.1.4. Les certificats de qualification professionnelle

Les certificats de qualification professionnelle (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, ils s'appuient d'une part sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Les accords conclus en 2018 portent sur les points suivants :

- l'objet et les finalités des CQP et leur développement et leur valorisation dans un objectif de qualification professionnelle des salariés et d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie, notamment, des contrats de professionnalisation,
- les modalités de création, de révision, de renouvellement et de suppression des CQP,
- 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 et les modalités d'accès aux CQP par la voie de la formation ou de la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- l'organisation, le contenu, la durée de la formation et la modularisation des parcours de formation en blocs de compétences,
- l'établissement d'un cahier des charges pédagogique et l'habilitation des centres de formation et le rôle et les missions du tuteur,
- 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 conditions de prise en charge des frais de formation ou de VAE par OPCA,
- 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.

9.1.5. Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications

Les ressources des OPCA peuvent être destinées au financement des dépenses faites pour le fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) destinés à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications. Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, chaque branche professionnelle définit les conditions de mise en place d'un OPMQ et ses missions.

Cet observatoire peut avoir une compétence nationale, régionale ou territoriale. Il a pour principale fonction de permettre à chaque branche professionnelle d'adapter sa politique de formation sur la base d'études quantitatives et qualitatives sur les métiers et sur l'offre de formation. Des études ont ainsi pu être menées ou sont envisagées sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la gestion prévisionnelle

de l'emploi et des compétences (GPEC) ou sur l'évolution des métiers liée aux technologies numériques émergentes.

Certains observatoires sont communs à plusieurs branches sous l'égide d'un seul OPCA. D'autres sont spécifiques à une branche considérée.

Les accords ont porté sur :

- l'objet et les finalités des observatoires, leur organisation, leur modalité de gestion et de fonctionnement, les missions et leur financement,
- l'institution de comités paritaires de pilotage des travaux sous l'égide de la CPNEFP et les modalités de suivi des travaux,
- la prévision d'études permettant notamment de mieux appréhender les réalités de l'emploi dans le cadre de négociations menées par ailleurs sur l'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.

9.1.6. L'entretien professionnel, le passeport formation, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience, 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. Dans le même sens, les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Dans le prolongement de l'ANI du 14 décembre 2013, la loi du 5 mars 2014 a prévu un renforcement des dispositions relatives à l'entretien professionnel : l'article L. 6315-1 du code du travail dans sa rédaction en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018 prévoit qu'à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi et que tous les six ans, il est procédé à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

En outre, l'article L. 6111-6 du code du travail dans sa rédaction en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018 prévoit que toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un CEP dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation et peut être notamment délivré par les organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation (CIF).

Les dispositions conventionnelles relatives à l'entretien professionnel ont trait à son objet et à ses finalités, aux salariés concernés, à son contenu, aux conditions de son organisation, de sa mise en œuvre et de son déroulement et à la distinction qu'il convient d'opérer entre ces entretiens et les autres entretiens périodiques dans l'entreprise, et notamment les entretiens annuels d'évaluation, à la périodicité des entretiens, à l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié tous les six ans, aux

supports de branche mis à la disposition des entreprises pour mener à bien ces entretiens (guide de l'entretien professionnel) et à 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 et sur leurs conditions de préparation et de déroulement.

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, 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, 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 ses modalités de mise en œuvre et de financement et de l'usage du document de synthèse élaboré à l'occasion du bilan.

Le passeport orientation-formation est abordé du point de vue des salariés visés, de son objet et de ses finalités (permettre aux salariés intéressés de consigner l'ensemble des savoirs et savoir-faire acquis tant au niveau de la formation initiale que pendant leur activité salariée), de son contenu et de son usage.

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 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 l'information des salariés sur ce dispositif, notamment dans le cadre des entretiens professionnels, de son financement.

9.1.7. Le financement de la formation professionnelle continue

Depuis le 1^{er} janvier 2015, en application des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail, tels qu'ils résultent de la loi du 5 mars 2014 et dans leur rédaction applicable jusqu'au 31 décembre 2018, 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 onze salariés et de 1 % de la masse salariale pour les entreprises de onze salariés et plus.

Les accords conclus en 2018 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 OPCA entre le plan de formation des entreprises, la professionnalisation, le CIF, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et le CPF, ainsi que le financement spécifique de la formation des personnes qui ont été titulaires de CDD ;
- 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'OPCA ;
- la détermination d'investissements financiers minimaux des entreprises pour la formation professionnelle continue de leurs salariés ;
- la désignation ou la reconduction de l'OPCA 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 gouvernance paritaire de l'OPCA, 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'OPCA, 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 l'OPCA des frais de formation au titre du plan de formation, des actions de professionnalisation (détermination de forfaits de prise en charge des contrats et des périodes de professionnalisation), du CPF, du CIF, des bilans de compétences, de la VAE, des jurys d'examens, du tutorat, des dépenses de fonctionnement OPMQ et de diagnostics GPEC au sein des entreprises ;
- les coûts de formation qui peuvent être financés par l'OPCA pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles dans une branche professionnelle ;
- la désignation de l'OPCA pour la collecte de la taxe d'apprentissage et l'affectation d'une partie des fonds collectés au titre de la professionnalisation au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA).

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a transformé les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO) au 1^{er} janvier 2019. Ces organismes voient 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 GPEC et pour leur mission de certification. Ils perdent, à terme, leur activité de collecte qui sera transférée aux unions pour le recouvrement des cotisations de la sécurité sociale et des allocations familiales (URSSAF) en 2021.

Ces modifications de missions s'accompagnent également d'une profonde refonte du réseau de ces organismes, la loi instaurant une nouvelle procédure d'agrément qui, au 1^{er} avril 2019, a eu pour effet de parvenir à un réseau de onze opérateurs de compétences, basé sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention, doté d'un service territorial de proximité auprès de leurs entreprises adhérentes. Pour ce faire, de nouveaux accords constitutifs d'opérateurs de compétences ont dû être déposés au plus tard au 31 décembre 2018 afin de permettre leur agrément au 1^{er} avril 2019. Dans ce cadre, 85 accords de branche ont été conclus au cours du dernier trimestre de l'année 2018 désignant l'opérateur de compétences de rattachement pour la branche concernée.

9.1.8. Le plan de formation

L'article L. 6312-1 du code du travail dans sa rédaction en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018 prévoit que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré notamment à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Au regard du régime applicable aux heures de formation, le code du travail renvoie à deux types d'actions :

- toute action de formation suivie par le salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération (article L. 6321-2 du code du travail dans sa rédaction en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018) ;
- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail dans la limite de 24 h par an et par salarié (article L. 6321-6 du code du travail dans sa rédaction en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018).

Les accords intervenus en 2018 dans ce domaine portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- l'objet et les finalités du plan de formation de l'entreprise et son articulation avec la GPEC,
- les modalités d'élaboration du plan de formation 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,
- 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 formation pour les travailleurs saisonniers,
- les priorités et les modalités de financement du plan de formation par les entreprises ou par les fonds mutualisés des OPCA,
- l'incitation des entreprises à la construction d'un programme pluriannuel de formation en lien avec la GPEC et l'articulation du plan de formation avec les autres dispositifs d'accès à la formation,
- les modalités de mise en œuvre de clauses de dédit-formation.

Le plan de formation a été remplacé par le plan de développement des compétences à compter du 1^{er} janvier 2019, conformément aux dispositions de l'article L. 6312-1 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.

9.1.9. Les contrats de professionnalisation

Les articles L. 6325-1 et suivants du code du travail prévoient les dispositions relatives à ce contrat.

Il s'agit d'un contrat de travail en alternance qui permet l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue. Il est destiné aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi. Il alterne périodes de formation et exercice d'une activité en entreprise. Il est en principe d'une durée comprise entre 6 mois et 1 an, mais cette durée peut toutefois être prolongée jusqu'à 24 mois.

Les accords relatifs aux contrats de professionnalisation conclus en 2018 portent sur les points suivants :

- l'attachement des professions au contrat de professionnalisation, considéré comme un moyen privilégié d'intégration des jeunes et des demandeurs d'emploi dans l'entreprise, et la poursuite de leur effort en faveur de l'essor des contrats avec, pour certains accords, des objectifs quant au nombre d'alternants,
- l'objet et les finalités 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,
- 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 contrat et les engagements réciproques de l'employeur et du salarié,
- la durée et les modalités de mise en œuvre de la formation,
- le tutorat : la désignation du tuteur, sa formation, ses missions et le financement du tutorat,
- la classification et la rémunération des titulaires du contrat, variable en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation,
- les modalités de prise en charge par les fonds mutualisés des OPCA des coûts des formations selon leur nature.

9.1.10. Le compte personnel de formation (CPF)

En application des dispositions de la loi du 5 mars 2014, le droit individuel à la formation (DIF) a été remplacé par le compte personnel de formation (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 heures. L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 h par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 h, puis de 12 h par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Lorsque le salarié n'a pas

effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche.

Toutefois, suite à la loi du 8 août 2016, pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel classé au niveau V du RNCP ou une certification reconnue par une convention collective nationale (CCN) de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 h par an et le plafond est porté à 400 h.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées 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 heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le CPF est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre à son initiative une formation éligible. Les frais pédagogiques ainsi que les frais annexes afférents à la formation sont pris en charge par l'employeur ou l'OPCA si la personne est salariée, par le FPSPP si la personne est demanderesse d'emploi.

Les accords intervenus sur le CPF en 2018 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 heures de formation,
- les modalités d'établissement des listes des formations 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,
- le financement du CPF et les modalités de prise en charge des frais de formation par les OPCA ou par les entreprises,
- l'articulation du CPF avec les autres dispositifs d'accès à la formation et de financement,
- les modalités d'abondements du CPF au regard de formations et de 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 d'utilisation des heures acquises et non utilisées au titre du DIF dans le cadre du CPF.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel procède à une transformation d'ampleur du CPF effective à compter du 1^{er} janvier 2019. Parmi les mesures phares, il faut citer la transformation de l'unité de compte d'un système en heures à un système en euros, la suppression du système de liste de formations éligibles et la simplification de sa gestion. La Caisse des dépôts et consignations (CDC) devient ainsi le seul organisme gestionnaire du CPF, à partir de 2020. À cette date, la Caisse sera notamment chargée de payer l'organisme de formation pour les actions de formation choisies par les titulaires du CPF à travers une plateforme numérique à créer qui permettra de choisir sa formation sans intermédiaire.

9.1.11. Les périodes de professionnalisation

Aux termes des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail dans sa rédaction en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018, les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés. Les actions de formation organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation sont des formations qualifiantes, des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire du RNCP ou des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles. Les périodes de professionnalisation peuvent, en outre, abonder le CPF du salarié.

Les accords conclus en 2018 sur ce thème portent sur les points suivants :

- l'objet, les finalités et les principes de mise en œuvre et, pour certains accords, des objectifs quantitatifs de développement des périodes de professionnalisation,
- les salariés bénéficiaires, les publics prioritaires ainsi que le pourcentage de salariés pouvant être simultanément absents au titre des périodes de professionnalisation dans l'entreprise,
- la nature des qualifications et des formations visées par les périodes de professionnalisation, les modalités d'organisation, de déroulement et de mise en œuvre de la formation, la durée minimale des formations et les formations considérées comme prioritaires,
- la désignation, le cas échéant, d'un tuteur chargé de faire le lien entre le salarié en période de professionnalisation, l'organisme dispensateur de la formation et l'entreprise,
- l'articulation des périodes de professionnalisation avec le temps de travail et avec les autres dispositifs d'accès à la formation et notamment le CPF,
- les modalités de prise en charge des frais de formation par l'OPCA selon, le cas échéant, la nature des formations dispensées, leur durée et les entreprises visées.

La période de professionnalisation est supprimée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (article 28), à compter du 1^{er} janvier 2019.

9.1.12. Le congé individuel de formation (CIF)

Aux termes des dispositions de l'article L. 6322-1 du code du travail dans sa rédaction en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018, le CIF permet à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les accords conclus sur le thème du CIF en 2018 ont porté sur les points suivants :

- l'objet et les finalités du CIF et les formations visées,
- les bénéficiaires du congé,
- les contributions des employeurs au financement du CIF,
- les conditions d'accès au CIF et notamment l'ancienneté requise,
- les modalités et les délais de la demande de congé par le salarié et de la réponse de l'employeur,
- le rôle de l'organisme paritaire agréé pour l'accompagnement des salariés,

- les modalités de la prise en charge des frais de formation,
- l'articulation du CIF avec le CPF.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (article 1^{er}) supprime le dispositif de congé individuel de formation à compter du 1^{er} janvier 2019. Le droit et le système d'accès à la formation sur initiative individuelle sont unifiés au travers du CPF et une modalité particulière de mobilisation du CPF – le compte personnel de formation de transition professionnelle – est créée afin de financer des formations certifiantes, plus longues pour des salariés souhaitant changer de métier et de profession.

9.1.13. Le tutorat

L'article L. 6325-3-1 du code du travail prévoit que l'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner. Un tuteur peut également être désigné dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Les missions du tuteur sont les suivantes : accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation, organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire, assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation et de formation, participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Les accords qui ont porté sur le tutorat ont traité des points suivants :

- l'objet et les finalités du tutorat en vue notamment d'accroître la qualité et l'efficacité des formations organisées dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation, de favoriser la transmission des savoirs et des compétences entre les générations et, plus généralement, d'accueillir les nouveaux embauchés,
- l'élaboration par les professions de livrets d'accueil des nouveaux embauchés et de guides du tutorat,
- la désignation du tuteur, son rôle et ses missions,
- le temps et les moyens nécessaires accordés par l'employeur pour la formation du tuteur et l'exercice de sa mission et la prise en compte de la fonction de tuteur dans le parcours professionnel du salarié avec, le cas échéant, le versement d'une prime,
- la formation du tuteur,
- le nombre de salariés pouvant être simultanément suivis par un même tuteur,
- les conditions de prise en charge par les fonds mutualisés des OPCA de la formation des tuteurs et de l'exercice de la fonction,
- la désignation d'un référent chargé de faciliter l'accueil dans l'entreprise des jeunes embauchés et de les aider dans leur intégration dans l'entreprise pour les salariés qui ne sont pas titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

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

Hors textes relatifs à la constitution ou à la désignation de l'OPCO.

NIVEAU NATIONAL

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC (2))	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
AIN		Évolutions professionnelles, compétences, alternance	22/02/2018		2018/28
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>Contrat de chantier ou d'opération</i>	21/01/1986	20/11/2018	2019/10
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>Dialogue social</i>	14/01/1986	08/03/2018	2018/28
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>Avenant n° 1 à l'accord de méthode désignation OPCA 2019</i>	31/05/1995	10/10/2018	2018/52
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>Avenant n° 41 rémunérations</i>	13/04/1994	28/02/2018	2018/34
CCNE	3110	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Règlement intérieur de la CPNEFP annexe 8 Répartition fonds d'affectation 2017 aux CFA Répartition fonds d'affectation 2018 aux CFA Télétravail</i>	18/01/2002	12/04/2018 28/06/2018 28/06/2018 28/06/2018	2018/35 2018/42 2018/42 2019/9
CCNE	3076	Audiovisuel, électronique, équipement ménager commerces (1686) <i>CQP concepteur(trice) vendeur(se) cuisine Avenant n° 1 à l'accord de méthode désignation OPCA 2019 Organisme collecteur contribution paritarisme</i>	26/11/1992	14/03/2018 10/10/2018 17/10/2018	2018/34 2018/52
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Dialogue social Mise à jour de la convention RNQSA et RNCSA pour 2^e semestre 2018 RNQSA RNCSA 2^e semestre 2018 fiche complémentaire RNQSA RNCSA 1^{er} semestre 2019 fiche complémentaire</i>	15/01/1981	24/05/2018 24/05/2018 04/07/2018 25/09/2018 19/12/2018	2018/34 2018/36 2018/45 2018/50 2019/9
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>Avenant n° 55 CQP charcutier préparateur qualifié</i>	12/12/1978	07/02/2018	2018/27
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Certificats de qualification professionnelle (CQP)</i>	10/07/2006	03/07/2018	2018/47
CCNE	3333	Commerce à distance entreprises (2198) <i>Contrat de professionnalisation</i>	06/02/2001	16/10/2018	2019/9
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>Avenant n° 65 réécriture du titre II Avenant n° 66 CFA</i>	12/07/2001	16/03/2018 20/04/2018	2018/37 2018/37

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3302	Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>Avenant n° 16 mise en place de la CPPNI et CPNE</i>	12/04/2000	07/03/2018	2018/22
CCNE	3020	Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>Désignation OPCA de branche</i>	09/12/1974	06/04/2018	2018/33
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>Avenant n° 1 à l'accord sur la formation professionnelle</i>	21/01/1997	12/12/2018	2019/8
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>Formation professionnelle</i>	15/04/1988	11/06/2018	2018/39
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>Commission nationale paritaire emploi et formation (CNPEF)</i>	30/04/1997	19/12/2018	2019/6
CCNE	3138	Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Élargissement de la CPNEFP</i>	29/05/1956	18/10/2018	2018/52
CCNE	3256	Mareyeurs-expéditeurs (1589) <i>Égalité professionnelle entre femmes et hommes</i>	15/05/1990	14/02/2018	2018/20
CCNE	3157	Maroquinerie, articles voyage, cuir, sellerie (2528) <i>Égalité professionnelle entre femmes et hommes</i> <i>Affectation fonds de professionnalisation aux CFA</i>	09/09/2005	29/01/2018 26/03/2018	2018/16 2018/34
CCNE		Matériaux construction négoce (3216) <i>Titre XIV préventions des risques professionnels</i>	08/12/2015	13/09/2018	2016/10 2018/50
CCNE	3304	Missions locales et PAIO (2190) <i>Égalité professionnelle entre femmes et hommes</i>	21/02/2001	20/06/2018	2018/46
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>Financement du paritarisme</i> <i>Avenant n° 24 modification de l'article 9.14 de la convention</i>	31/01/2000	09/11/2018 07/12/2018	2019/9 2019/9
CCNE	3001	Pétrole industrie (1388) <i>Maintien en emploi et compétences</i>	03/09/1985	01/06/2018	2018/36
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Égalité professionnelle entre femmes et hommes</i>	01/06/1989	13/11/2018	2019/9
CCNE		Portage salarial – salariés (3219) <i>Avenant n° 1 modification article 36 de la CCNPS</i> <i>Avenant n° 5 dialogue social et financement</i>	22/03/2017	23/04/2018 26/11/2018	2017/14 2018/40 2019/2

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Désignation OPCA de branche</i>	13/08/1999	12/03/2018	2018/26
CCNE	3165	Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) <i>Contribution conventionnelle supplémentaire</i>	02/07/1980	05/07/2018	2018/38
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Recours contrat court et sécurisation</i>	26/07/2011	19/09/2018	2011/38 2018/43
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Développement de l'apprentissage Égalité professionnelle entre femmes et hommes</i>	06/12/1971	28/03/2018 13/06/2018	2018/40 2018/41
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiables (454) <i>Contrats courts, sécurisation du parcours, emploi durable</i>	15/05/1968	27/11/2018	2019/8
CCNE	3328	Sport (2511) <i>Avenant n° 126 CQP éducateur tennis Avenant n° 127 CQP plieur de parachute de secours Avenant n° 128 CQP réparateur de parachutes Avenant n° 129 CQP initiateur voile Avenant n° 130 annexe 1 classification Prorogation désignation OPCA Uniformation</i>	07/07/2005	16/01/2018 16/01/2018 16/01/2018 16/01/2018 03/05/2018 25/10/2018	2018/16 2018/16 2018/16 2018/16 2018/40 2019/3
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>Avenant à l'accord du 11 décembre 2015 contrats de professionnalisation Avenant à l'accord du 12 avril 2002 missions de l'observatoire des métiers 2018-2020 Contrats de professionnalisation</i>	26/04/2000	26/01/2018 26/01/2018 23/11/2018	2018/15 2018/15 2019/6
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Avenant n° 110 formation personnels coursiers</i>	21/12/1950	12/06/2018	2018/43
CCNE	3281	Verre vitrail cristal professions (1821) <i>Section paritaire professionnelle (SPP) OPMQC</i>	03/11/1994	05/02/2018 11/07/2018	2018/15 2018/37
CCNE	3179	Viandes industrie commerces en gros (1534) <i>Formation professionnelle</i>	09/11/1988	27/09/2018	2018/49
CCN		Agences de recherches privées personnel salarié (2978) <i>Formation initiale CQP stage</i>	04/10/2010	19/04/2018	2011/2 2018/49
APNE		Diocèses personnel laïc méthode <i>Développement des compétences par la formation</i>	08/02/2016	12/12/2018	2016/17 2019/10

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
APNE		Hospitalisation privée formation professionnelle <i>Financement de la formation professionnelle</i>	08/12/2015	12/06/2018	2016/4 2018/43
APNE		Professions libérales formation sécurisation <i>Avenant n° 1 formation sécurisation professionnelle</i>	25/06/2015	14/05/2018	2015/35 2018/43
APNE		Travail temporaire formation professionnelle <i>Avenant n° 3 formation tout au long vie professionnelle</i>	26/09/2014	16/02/2018	2014/45 2018/33
APN		Assurance assistance affectation des fonds aux CFA pour 2018	19/06/2018		2018/44
APN		Bois menuiserie industrie contributions formation	24/01/2018		2018/23
APN		Collaborateurs parlementaires de députés <i>Sécurisation parcours professionnel et formation</i>	24/11/2016	31/10/2018	2016/50

NIVEAU DÉPARTEMENTAL ET LOCAL

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCDE		Métallurgie Nièvre (1159) <i>Mesures pour l'emploi et formation professionnelle</i>	10/12/1981	24/07/2018	2018/47
CCD		Métallurgie Vienne (920) <i>Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle</i>	21/12/1976	24/10/2018	2019/5

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

(2) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention

(3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

10. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI ET LA COMPÉTITIVITÉ

10.1. ASSURANCE-CHÔMAGE

10.1.1. L'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 relatif à la réforme de l'assurance-chômage

En décembre 2017, la ministre du Travail a réuni en multilatéral les partenaires sociaux sur la réforme de l'assurance-chômage qu'elle entendait mener dans l'axe III du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Elle a demandé aux partenaires sociaux de lui faire des propositions pour la mi-février 2018 sur trois volets :

- l'indemnisation des démissionnaires,
- l'indemnisation des indépendants,
- la lutte contre la précarité.

Il convient de rappeler que cet accord n'a pas été conclu dans le cadre de l'article L. 5422-20 du code du travail.

Les partenaires sociaux ont donc conclu, à l'invitation de la ministre du Travail, un accord national interprofessionnel (ANI) le 22 février 2018 sur la réforme de l'assurance-chômage. Il a été signé par la CPME, le MEDEF et l'U2P d'une part, la CFE-CGC, la CFTC, la CFTD et FO d'autre part.

Cet ANI a proposé les mesures suivantes :

- la création d'un droit à l'indemnisation pour les salariés démissionnaires qui ont un projet d'évolution professionnelle : l'allocation d'aide au retour à l'emploi projet (AREP) serait accessible aux personnes ayant au moins sept ans d'affiliation continue à l'assurance-chômage, dont le projet de reconversion implique une formation qualifiante ou une formation complémentaire identifiée suite à une validation des acquis de l'expérience (VAE) et qui ne peuvent réaliser ce projet sans démissionner de leur emploi ;
- en lien avec la création d'un droit à l'assurance-chômage pour les démissionnaires, les partenaires sociaux ont émis dans leur accord le souhait d'étudier, avant la fin de l'année 2018, les cas d'indemnisation du chômage en cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié ;
- les partenaires sociaux ont renvoyé à l'État la responsabilité d'une mesure en faveur des indépendants, tout en demandant que celle-ci soit financée par la solidarité nationale. S'agissant du cas spécifique des travailleurs des plateformes, ils ont incité à la mise en place d'un groupe de travail qui ferait, d'ici la fin de l'année 2018, des propositions visant à prendre en compte la situation particulière de ces travailleurs ;
- s'agissant de la lutte contre la précarité de l'emploi, les partenaires sociaux ont inscrit dans l'ANI une obligation pour l'ensemble des branches professionnelles de négocier des dispositifs de lutte contre la précarité d'ici la fin de l'année 2018. Cette position correspond à celle introduite dans la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance-chômage ;

- s'agissant de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux entendaient poursuivre « *l'approche personnalisée actuellement retenue en matière d'accompagnement et de contrôle* »;
- s'agissant de la gouvernance et du pilotage du régime d'assurance-chômage, les partenaires sociaux ont réaffirmé leur souhait de voir préservé le pilotage paritaire du régime et ont demandé une clarification des responsabilités entre système assurantiel et solidarité.

10.1.2. Les accords négociés sur le fondement de l'ANI du 22 février 2018

Les partenaires sociaux avaient prévu, dans l'ANI du 22 février 2018, l'obligation pour l'ensemble des branches professionnelles de négocier des dispositifs de lutte contre la précarité d'ici la fin de l'année 2018.

L'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 détermine plusieurs étapes de négociation pour chaque branche :

- un diagnostic quantitatif et qualitatif des situations de recours aux contrats courts sous toutes leurs formes, au moyen notamment d'une analyse statistique du nombre de contrats, des motifs de recours, du niveau de qualification et des trajectoires professionnelles, les services de l'Unédic se tenant à la disposition des branches qui le souhaitent pour leur fournir les données disponibles;
- une négociation sur les thèmes obligatoires (la modération du recours aux contrats courts, l'allongement des durées d'emploi, l'organisation du travail et la gestion des emplois) ou facultatifs (l'accompagnement du développement des compétences des salariés, l'accès à l'emploi durable pour les populations les plus éloignées de l'emploi, les mesures relatives aux CDD et aux CTT issues des nouveaux domaines de compétence des branches), en convenant si possible d'objectifs quantitatifs et qualitatifs mesurables;
- une proposition facultative d'évolutions d'ordre législatif et/ou réglementaire permettant d'atteindre ces objectifs.

Sept accords de branche ont été signés en 2018. Il s'agit des branches suivantes : *entreprises de propreté et services associés, banques, fleuristes, vente et services des animaux familiers, remontées mécaniques et domaines skiables, travaux publics, commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, et production cinématographique.*

10.2. CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Le 17 juillet 2018 a été signée par la CPME, le MEDEF et l'U2P d'une part et la CFE-CGC, la CFTC, la CFDT et la FO d'autre part, la convention relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) à Mayotte. Faisant suite à l'application du code du travail à Mayotte à compter du 1^{er} janvier 2018, cette convention, signée dans le cadre des dispositions de l'article L. 1233-68 du code du travail, permet la mise en œuvre dans ce département du CSP, dispositif de reclassement à destination des salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés et les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire.

La convention a fait l'objet d'un avis relatif à son agrément publié au *Journal officiel* (JO) du 13 septembre 2018 et d'un arrêté d'agrément du 4 octobre 2018 publié au JO du 10 octobre 2018.

Cet accord avait pour objet de définir les conditions et les modalités d'application du CSP à Mayotte, compte tenu des règles prévues par la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte et ses accords d'application associés. Il fixe notamment la procédure d'acceptation du CSP, le contenu des prestations d'accompagnement, sa durée et le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle. Il organise par ailleurs le pilotage du dispositif au niveau territorial.

La convention renvoie à une convention établie entre l'État et l'union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic) le soin de fixer les modalités de financement du dispositif et prévoit l'établissement d'un cahier des charges, que Pôle emploi et les opérateurs privés de placement devront respecter dans le cadre de la mise en œuvre du CSP à Mayotte.

Cet accord, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2018, prend fin le 30 juin 2019.

10.3. GPEC ET EMPLOI DES SENIORS

La négociation de branche autour de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de l'emploi des seniors a été très faible en 2018, par comparaison avec les années précédentes, avec seulement trois accords signés, dont un prenant acte de la suppression du contrat de génération par l'ordonnance n° 2017-1 387 du 23 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail :

- l'accord de méthode du 11 avril 2018 portant sur les conditions de travail, la GPEC et la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels dans la branche des *remontées mécaniques et domaines skiables*.

Cet accord prévoit l'ouverture de la négociation dans les domaines des conditions de travail, de la GPEC et la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels du 14 juin à novembre 2018 ;

- l'accord du 1^{er} juin 2018 portant sur l'emploi, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences dans la branche de *l'industrie du pétrole*.

L'effectif de la branche représente 31 300 salariés.

L'accord définit les orientations et les dispositions visant à permettre le maintien dans l'emploi des salariés de la branche tout au long de leur vie professionnelle, y compris au travers des mutations rendues nécessaires par l'environnement industriel, économique et technologique.

L'accord s'articule autour de six grands principes :

- le maintien dans l'emploi du salarié tout au long de sa carrière résulte de l'action cohérente et conjuguée de plusieurs acteurs (employeur, encadrement, ressources humaines, salarié, instances représentatives du personnel [IRP] et organisations syndicales, commission paritaire nationale de l'emploi [CPNE], observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences [OPMQC]);
- l'embauche et l'insertion professionnelle en respectant les principes de non-discrimination et en ayant recours aux formations en alternance ;

- l'emploi et la mobilité (interne, externe);
 - la formation professionnelle tout au long de la vie et la sécurisation des parcours professionnels;
 - le maintien dans l'emploi des seniors;
 - les restructurations et réorganisations;
- l'avenant du 4 décembre 2018 de l'accord du 2 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la branche de l'*industrie des cuirs et peaux*.

Suite à la suppression du contrat de génération, cet avenant annule l'accord du 2 décembre 2009 relatif à ce dispositif.

10.4. RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

L'accord portant rupture conventionnelle collective (RCC), institué par l'ordonnance n° 2017-1 387 du 23 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, obéit à un double objectif :

- d'une part, favoriser la gestion prévisionnelle de l'emploi et d'adaptation des compétences aux évolutions de l'entreprise, dans un cadre de restructuration «à froid»;
- d'autre part, aboutir à un cadre négocié permettant de garantir la sécurisation des parcours individuels.

De fait, il répond au besoin d'un traitement apaisé, parce qu'anticipé et négocié, de restructurations souvent lourdes, en particulier en accompagnant les salariés dans leur souhait d'évolution de carrière par le financement de formations et l'accompagnement dans la réalisation de nouveaux projets professionnels.

La mise en place de la RCC est conditionnée à l'engagement de l'employeur de ne procéder à aucun licenciement dans le périmètre de la RCC pendant toute sa durée et est soumise à un triple accord :

- celui des partenaires sociaux, matérialisé dans l'accord collectif,
- celui de l'administration qui valide cet accord,
- celui du salarié, dont le consentement doit être libre.

Les accords portant rupture conventionnelle collective : un bilan de la première année de mise en œuvre

I. Un premier bilan quantitatif : quelles sont les entreprises qui se sont saisies de la RCC ?

Au 31 décembre 2018, 96 entreprises se sont engagées dans la négociation d'un accord RCC :

- 60 accords ont été validés;
- 7 accords ont été signés en cours d'instruction, en vue d'une validation;
- 14 négociations étaient en cours;
- 15 négociations ont été abandonnées devant l'absence de volonté des organisations syndicales de conclure un accord.

L'examen des premiers dossiers permet de mettre en évidence deux grandes catégories d'entreprises :

- les très grandes entreprises ou des entreprises appartenant à de grands groupes, qui avaient l'habitude jusqu'alors de conduire des restructurations uniquement sous forme de départs volontaires dans le cadre d'une approche plus large de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Les grandes entreprises représentent plus de 50% des projets de RCC et ce sont les premières à s'en être saisies. La RCC est alors une procédure accélérée conservant un socle de mesures d'accompagnement identique dans un cadre de référence bien connu des organisations syndicales et des salariés. C'est aussi, pour certaines d'entre elles, une façon d'inscrire, dans la durée, un engagement à ne pas recourir aux licenciements économiques pour gérer des sureffectifs, en évitant l'effet traumatisant des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) ;
- un peu plus de 40% des projets RCC sont initiés par des entreprises de taille intermédiaire (ETI) et des petites et moyennes entreprises (PME). Les ETI ont souvent déjà conduit des restructurations dans le passé. Mais la très grande majorité des PME ne sont pas connues des directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) pour avoir mis en œuvre des projets de licenciement collectif pour motif économique.

La plupart des secteurs sont représentés, parmi lesquels la banque/assurance : l'informatique, l'industrie automobile (et sous-traitants), l'édition, les services (études, restauration, etc.) *A contrario*, des secteurs sont peu ou pas représentés : le textile, les transports/logistique, l'énergie, l'industrie manufacturière, etc.

Les signataires des accords sont principalement des délégués syndicaux (environ 80%).

2. Les premiers enseignements et le contenu des accords

Du point de vue des entreprises, celles-ci mettent en avant :

- la souplesse et rapidité du processus (absence de procédure d'information-consultation) moins coûteux (pas d'expertise) ;
- le renforcement du dialogue social interne à l'entreprise et la gestion apaisée des restructurations car reposant exclusivement sur des départs volontaires mis en œuvre avec l'accord des représentants des salariés.

D'un point de vue qualitatif, les premiers accords RCC validés par les DIRECCTE affichent des mesures d'aide à la formation ou à la création d'entreprise d'un niveau sensiblement équivalent à celui pratiqué par les entreprises dans leur précédent PSE (lorsqu'on dispose de cet élément de comparaison).

Le congé de mobilité est mis en place dans presque la moitié des accords et principalement dans les grandes entreprises. Par ailleurs, une majorité d'entreprises choisit d'accompagner les candidats au volontariat par un cabinet spécialisé dans le reclassement.

10.5. ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE

Introduits par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, et prévus à l'article L. 2254-2 du code du travail, les accords de performance collective (APC) visent à permettre aux entreprises, grâce à la négociation collective, de concilier performance économique et sociale.

Les APC peuvent être négociés et conclus au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe, selon les règles de droit commun de la négociation collective, dès lors qu'ils répondent aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi. Ils permettent, alternativement ou cumulativement :

- d'aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition,
- d'aménager la rémunération,
- de déterminer les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Les APC ont, de par la loi, un impact potentiel sur les contrats de travail des salariés puisque, en cas d'accord du salarié, ou s'il garde le silence, les clauses de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail. Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour refuser par écrit la modification de son contrat à compter de la date de communication dans l'entreprise sur l'existence et le contenu de l'accord. S'il refuse, le salarié peut être licencié et son licenciement repose sur un motif spécifique, lequel constitue une cause réelle et sérieuse. Dans une telle hypothèse, le salarié a droit à une indemnité de licenciement, puis peut s'inscrire à Pôle emploi et bénéficier de l'indemnisation du chômage dans les conditions de droit commun. En outre, l'employeur est tenu d'abonder son compte personnel de formation (CPF) d'un montant minimal de 3 000 € (article R. 6323-3-2 du code du travail).

L'accord de performance collective : un outil au service de la performance économique et sociale des entreprises

I. État des lieux des accords conclus : les partenaires sociaux se sont saisis de ce dispositif innovant

En 2018, 124 APC⁽¹⁾ ont été conclus dans des secteurs très variés : l'industrie (alimentaire, automobile, chimique), la distribution (commerce de gros ou de détail), l'ingénierie, le transport, les services (expertise comptable, bureaux d'études, petite enfance, service à la personne, environnement, télésurveillance, mutuelles/assurances, hôtellerie/restauration, etc.).

Les tailles d'entreprises sont également très variées : 35 entreprises de plus de 250 salariés ; 79 PME ; dix entreprises de moins de onze salariés.

Pour ce qui concerne les signataires des accords :

- 76 accords sont signés par un ou plusieurs délégués syndicaux (en cas de pluralité d'organisations syndicales signataires, 64% des accords sont signés à l'unanimité) ;
- 38 accords sont signés par un ou plusieurs délégués du personnel (DP) ou représentants du comité social et économique (CSE) ;
- 10 accords ont fait l'objet d'une adoption par référendum en application du dispositif de négociation dérogatoire dans les très petites entreprises.

1) Cette donnée a été consolidée au 1^{er} avril 2019.

Presque trois quarts des accords (72%) sont à durée indéterminée. Lorsqu'ils sont à durée déterminée, cette durée varie de quelques mois à cinq ans.

2. Exemples d'accords conclus illustrant une approche équilibrée des partenaires sociaux

S'agissant du **temps de travail** : un accord d'une entreprise de l'industrie automobile (de plus de 250 salariés) prévoit à titre principal une augmentation du temps de travail avec une baisse concomitante du salaire horaire (pour maintenir le salaire mensuel), et des engagements en termes d'investissement et de recrutements.

S'agissant de la **rémunération** : un accord d'une PME de l'hôtellerie de luxe prévoit, afin de préserver l'emploi, une harmonisation du système de rémunération. Il s'agit d'une modification de la structure de la rémunération emportant une diminution du salaire de base qui est compensée par l'octroi d'une indemnité différentielle forfaitaire afin de garantir un maintien de la rémunération. En contrepartie, l'employeur s'engage à ne pas externaliser un service pendant cinq ans et à présenter un plan d'investissement et de rénovation de l'hôtel.

S'agissant de la **mobilité géographique** : un accord d'une entreprise de matériel médical (de plus de 250 salariés) prévoit une mobilité géographique avec un important dispositif financier d'accompagnement à la mobilité pour les salariés acceptant (par exemple, prise en charge des frais de déménagement dans la limite de 4000 euros TTC; prise en compte des frais de trajet dans l'attente du déménagement, dans la limite de 3000 euros TTC; prise en charge des frais d'agence immobilière dans la limite de 2000 euros TTC; prime d'installation; bénéfice des services d'un cabinet d'outplacement en cas de mobilité du conjoint) et un panel varié de mesures précises en faveur du reclassement des salariés refusant l'application de l'accord (par exemple, bénéfice des services d'un cabinet d'outplacement pendant douze mois, assistance par une antenne-emploi [réalisation de bilans de compétence, etc.]).

10.6. EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Comme le prévoit l'ordonnance n° 2017-1 385 du 22 septembre 2017, sont désormais distingués en matière de négociation obligatoire en entreprise, les domaines relevant de l'ordre public, c'est-à-dire ceux pour lesquels le législateur fixe des règles auxquelles il n'est pas possible de déroger, et ceux pour lesquels les règles pourront être fixées par accord collectif d'entreprise. Ces dispositions dites « supplétives » sont prévues et s'appliquent en cas d'absence d'accord d'entreprise fixant ces règles.

Les dispositions mentionnées ci-dessous sont d'ordre public, c'est-à-dire qu'il ne peut y être dérogé d'aucune manière. C'est à l'employeur qu'il revient d'engager le processus de négociation en invitant à la négociation l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (ou, le cas échéant, dans l'établissement).

L'obligation de négocier, sur les thèmes et selon la périodicité fixés par accord collectif ou par le code du travail, n'emporte pas obligation de conclure un accord collectif d'entreprise. Si un tel accord est conclu, il devra répondre à certaines conditions pour être considéré comme valide.

La négociation obligatoire en entreprise concerne les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et dans lesquelles est présent au moins un délégué syndical.

Il s'agira donc, dans le cas général, des entreprises d'au moins 50 salariés (seuil d'effectif permettant la désignation d'un délégué syndical) dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, ou des entreprises de moins de 50 salariés dès lors qu'un élu/membre de la délégation du CSE aura été désigné en qualité de délégué syndical.

Dans les entreprises ainsi définies, l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, une négociation sur :

- la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail. **C'est dans le cadre de cette négociation que sont abordés l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.**

À défaut d'accord, ou en cas de non-respect de ses stipulations, l'employeur engage, annuellement, notamment dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (et où est présent au moins un délégué syndical), une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, lutte contre les discriminations, **insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**, modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, etc.). Les thèmes et modalités de cette négociation sont précisément définis par les articles L. 2242-17 à L. 2242-19 du code du travail.

Pour s'acquitter de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévoyant l'emploi des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de l'effectif total pour toute entreprise d'au moins vingt salariés, l'employeur peut appliquer un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé en faveur de personnes en situation de handicap.

Ces accords peuvent être négociés au niveau de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement. Les accords de branche sont agréés au niveau national par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), tandis que les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sont agréés par le préfet du département au sein des unités départementales (UD) des DIRECCTE.

Si les accords sont agréés par l'administration, ils valent exécution de l'obligation d'emploi pour tous les établissements relevant de la branche, du groupe, ou de l'entreprise, sur toute la durée de l'accord. Un bilan annuel, puis final, est réalisé à échéance de l'accord sur les actions mises en œuvre et l'imputation de ces actions sur le budget. En cas de non-utilisation dans sa totalité du budget, le reliquat est soit reversé à l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), soit imputé sur l'accord suivant avec l'autorisation préalable de l'autorité qui l'a agréé.

Indépendamment de cette modalité d'acquittement qui vaut respect de l'obligation d'emploi, les entreprises ont le choix :

- d'employer directement des travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dont la liste figure à l'article L. 5212-13 du code du travail;
- de passer des contrats de sous-traitance, de prestations de services ou de fournitures avec des entreprises adaptées, des centres de distribution du travail à domicile

- ou à des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou des travailleurs handicapés indépendants, dans la limite de 50% de leur obligation;
- d'accueillir des stagiaires ou des personnes en période de mise en situation en milieu professionnel dans la limite de 2% de leur effectif;
- de verser une cotisation annuelle à l'AGEFIPH.

En 2018, dix textes ont été répertoriés comme traitant des « travailleurs handicapés ». Trois textes y sont exclusivement dédiés, les sept autres comportent un volet spécifique. La rédaction d'avenants, introduisant des mesures spécifiques en faveur du public en situation de handicap, permet ainsi de modifier les termes de l'accord-cadre ou de la convention collective initiale. De nombreux avenants permettent l'application de l'article L. 2253-2 du code du travail, notamment dans le domaine du handicap.

Identiquement à 2017, aucun de ces accords n'a fait l'objet d'un agrément au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). En 2016, deux accords de branche ont été agréés : celui du 14 novembre 2016 dans la branche *Banque Populaire* et celui du 25 novembre 2016 dans la branche *Caisse d'Épargne*, applicables jusqu'au 31 décembre 2019 (cf. *Bilan de la négociation collective en 2016*).

10.6.1. Trois accords spécifiques au handicap

- Accord du 13 juin 2018 relatif à l'insertion, au maintien et à la formation des salariés en situation de handicap dans la branche des *industries et du commerce de la récupération*. L'objectif de cet accord est de décliner sur les territoires les outils et partenariats nécessaires à :
 - la formation des demandeurs d'emploi handicapés,
 - une meilleure prise en compte des besoins des personnes handicapées éloignées de l'emploi,
 - la qualité de l'accompagnement et du conseil aux entreprises.

Cet objectif sera facilité par la structuration de la branche, en particulier de la fédération patronale, qui possède treize filières (métaux, métaux non-ferreux, plastiques, textiles, papiers-cartons, déconstruction automobile, verre, solvants, palettes et bois, plumes et duvets, déchets du bâtiment et des travaux publics, déchets d'équipements électriques et électroniques [DEEE], déchets organiques) et huit délégations en région, permettant ainsi des actions ciblées et régionalisées respectant une politique et une cohérence nationale. Les actions seront mises en œuvre sur la base d'un partenariat renforcé avec l'OPCALIA et l'AGEFIPH.

Les grands axes d'intervention couverts par l'accord seront les suivants :

- informer et sensibiliser les entreprises de la branche au recrutement et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap;
- développer une culture sur le sujet du handicap;
- professionnaliser les entreprises sur le sujet du handicap afin de favoriser le recrutement, l'emploi et la formation des salariés concernés;
- faciliter le recrutement des salariés en situation de handicap;
- communiquer entre acteurs concernés et entreprises de la branche afin de développer l'emploi.

Chaque axe sera décliné en objectif opérationnel assorti d'indicateurs déjà définis.

- Accord 2018/3 du 29 mai 2018 sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche des *distributeurs conseils hors domicile*.

Les partenaires sociaux de la branche entendent tenir compte des évolutions législatives et de la jurisprudence, et permettre aux dispositions conventionnelles d'apporter les garanties et prescriptions nécessaires au développement économique et social des entreprises et des salariés de la branche. Ces mesures s'articulent selon quatre axes :

- **l'insertion de personnes en situation de handicap** dans l'entreprise est l'un des thèmes de la négociation annuelle obligatoire qui doit se décliner selon un rapport annuel établi par l'employeur, présentant la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap. Les actions portées par les entreprises visent à faire évoluer la perception du handicap dans l'entreprise, communiquer sur la notion de travailleurs en situation de handicap, favoriser l'accueil et l'intégration dans l'entreprise, et favoriser les démarches volontaires des salariés à faire reconnaître leur handicap. Afin de soutenir l'action des entreprises, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à communiquer auprès des chefs d'entreprises sur les différents acteurs pouvant les aider, y compris financièrement. Enfin, des aides spécifiques peuvent être sollicitées auprès de l'État ainsi que de l'AGEFIPH;
- l'objectif triennal de **l'emploi des salariés en situation de handicap ou devenus handicapés** est, au regard du rapport de branche et du taux d'emploi global des travailleurs en situation de handicap de 2,48% en 2016, d'une augmentation du taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap à hauteur de 0,6% au terme de l'accord. Les actions visent à rendre accessibles les locaux, les postes et l'environnement de travail, à ne pas discriminer à l'embauche, à veiller à l'intégration des personnes en situation de handicap et enfin à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés;
- **la formation professionnelle des travailleurs en situation de handicap** constitue un axe de progression et d'adaptation professionnelle, ainsi qu'un facteur d'intégration des personnes handicapées que l'entreprise doit privilégier, notamment en direction des personnes de faible niveau de qualification. Les formations de tutorat seront également privilégiées;
- L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) en regard à **l'accompagnement des entreprises dans leur démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap** conduira les actions nécessaires afin de garantir l'employabilité des personnes en situation de handicap dans la branche, organisera toute action de communication sur ce thème (onglet dédié sur le site Internet de l'observatoire des métiers de la branche, guide informatif, etc.), et organisera toute action, auprès des entreprises de la branche, favorisant la communication des démarches entreprises et bonnes pratiques mises en œuvre en vue de leur diffusion.

Les partenaires sociaux de la branche sont attachés au principe d'égalité de traitement. À ce titre, la situation de handicap ne saurait constituer un motif de discrimination.

- Avenant n° 1 du 19 décembre 2018 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche des *services de santé au travail interentreprises*.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que «*l'accord de branche relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés prévaut sur les accords d'entreprise conclus sur ce même thème*».

Ainsi, il n'est pas possible, par accord d'entreprise, de déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de l'accord de branche relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, sauf s'il assure des garanties au moins équivalentes.

10.6.2. Sept accords avec un volet spécifique

Les dix textes signés en 2018 ne contiennent ni budget des actions ni objectifs chiffrés, mais ils rappellent notamment les obligations légales et peuvent détailler les mesures envisagées pour favoriser le recrutement, l'évolution professionnelle ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Ces accords sont brièvement présentés ci-dessous :

- l'avenant du 25 octobre 2018 aux avenants du 25 juin 2008 relatifs à l'insertion et à la formation professionnelles des personnes handicapées dans la branche des *commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, employés et personnels de maîtrise*.

À l'article 1, les parties confirment la portée des stipulations du chapitre V, 1 de l'avenant du 25 juin 2008, relatives à l'insertion et à la formation professionnelle des personnes handicapées. En conséquence, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger, si ce n'est afin de prévoir des garanties au moins équivalentes, en tout ou partie, aux dispositions de l'avenant du 25 juin 2008 ;

- l'avenant du 26 janvier 2018 à l'accord du 14 juin 2002 sur l'emploi des personnes en situation de handicap de la branche des *télécommunications*.

Dans le cadre de l'article L. 2253-2 du code du travail, les signataires de l'avenant conviennent que les accords d'entreprise conclus postérieurement au dit accord ne peuvent comporter des stipulations différentes de celles qui leur sont applicables en vertu de l'accord du 14 juin 2002 sur les orientations de la branche des *télécommunications* en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sauf si les accords d'entreprise assurent des garanties au moins équivalentes pour les salariés ;

- l'accord de méthode du 20 juin 2018 dans la branche des *personnels des ports de plaisance*.

Dans le cadre de cet accord de méthode, dans lequel une section est consacrée aux mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, les entreprises de la branche des *personnels des ports de plaisance* peuvent mettre en œuvre différents programmes d'actions, étant entendu que certaines fonctions peuvent nécessiter des conditions d'aptitude particulière :

- l'embauche de personnes reconnues handicapées et leur accompagnement pour une meilleure insertion professionnelle,
- le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés,

- le soutien et la favorisation la formation professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier ce sujet avec une périodicité maximale de quatre ans;

- l'avenant n° 1 du 22 novembre 2018 à l'accord du 14 janvier 2011 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle dans la branche du personnel des *industries céramiques de France*.

Les signataires du présent avenant conviennent, en application de l'article L. 2253-2 du code du travail, d'une clause d'impérativité des stipulations relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés de l'accord de branche du 14 janvier 2011.

Dans ces matières, les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement, postérieurs à l'avenant ne peuvent comporter de stipulations différentes de celles de l'accord de branche, sauf garanties au moins équivalentes ou plus favorables.

- l'avenant n° 21 du 14 décembre 2018 relatif à la mise en œuvre des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail dans la branche du *personnel des institutions de retraites complémentaires*.

En application de l'article L. 2253-2 2 du code du travail, les partenaires sociaux ont décidé que les dispositions prévues par la convention collective nationale (CCN) du 9 décembre 1993 en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés s'imposent aux entreprises appliquant la convention, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable ou lorsqu'elles assurent des garanties au moins équivalentes pour :

- l'article 30, alinéas 6, 7 et 8 de la CCN, relatif à la durée et horaire du travail,
- l'accord du 19 octobre 2015 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances dans les institutions de retraite complémentaire (chapitre 2 et annexe relative aux indicateurs);

- la convention collective nationale du 16 janvier 2018 des *industries de la fabrication de la chaux*.

Les employeurs s'engagent à se conformer aux dispositions du code du travail relatives à l'obligation de se réunir tous les trois ans pour négocier les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

- l'avenant du 23 février 2018 portant fixation des barèmes des taux effectifs garantis dans la branche des *industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées*.

Les parties signataires rappellent leur attachement à l'accord national du 12 décembre 2013 visant à mettre en place une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

Liste des textes abordant le thème de l'emploi et de la compétitivité⁽¹⁾

NIVEAU NATIONAL

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Capital fin carrière en cas de retraite anticipée</i> <i>Avenant n° 87 actualisation de la convention</i>	15/01/1981	04/07/2018 19/12/2018	2018/45 2019/9
CCNE	3058	Cuirs et peaux industrie (207) <i>Avenant n° 9-B emploi des salariés âgés</i>	06/10/1956	04/12/2018	2019/9
CCNE	3238	Céramiques industries (1558) <i>Avenant n° 1 diversité et égalité professionnelle</i>	06/07/1989	22/11/2018	2019/8
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Insertion et maintien en emploi des salariés handicapés</i> <i>Modification des dispositions sur les salariés handicapés</i>	21/11/1988	29/05/2018 29/05/2018	2018/44 2018/44
APN		Industries électriques gazières	05/04/2018		2018/30
APNE		Métallurgie contrat de travail CDD et contrat temporaire	29/06/2018		2018/35
CCNE	3001	Pétrole industrie (1388) <i>Maintien en emploi et compétences</i>	03/09/1985	01/06/2018	2018/36
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>Révision de la convention</i>	03/12/1997	18/06/2018	2018/41
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)</i>	21/11/2009	15/01/2018	2018/10
CCNE	3183	Ports de plaisance (1182) <i>Accord de méthode négociation collective</i>	16/03/1982	20/06/2018	2018/38
CCNE		Production cinématographique titres I -II -III- IV (3097) <i>Mise en place CPPNI</i>	19/01/2012	12/09/2018	2013/34 2018/48
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Recours contrats courts et sécurisation</i>	26/07/2011	19/09/2018	2011/38 2018/43
CCNE	3311	Quincaillerie commerce employés et personnels de maîtrise (1383) <i>Insertion formation professionnelle des personnes handicapées</i>	03/07/1985	25/10/2018	2019/3
CCNE	3311	Quincaillerie commerces cadres (731) <i>Insertion formation professionnelle des personnes handicapées</i>	23/06/1971	25/10/2018	2019/3
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Insertion maintien emploi salariés handicapés</i>	06/12/1971	13/06/2018	2018/41
AIN		Réforme de l'assurance-chômage	22/02/2018		2018/30

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiables (454)	15/05/1968		
		<i>Accord de méthode conditions travail, GPEC, risques professionnels</i>		11/04/2018	2018/35
		<i>Accord de méthode insertion professionnelle des travailleurs handicapés</i>		11/04/2018	2018/35
		<i>Contrats courts, sécurisation du parcours, emploi durable</i>		27/11/2018	2019/8
CNE	3276	Retraite complémentaire institutions (1794)	09/12/1993		
		<i>Avenant n° 22 recours au dispositif retraite progressive</i>		14/12/2018	2019/9
CCNE	3031	Santé au travail interentreprises services (897)	20/07/1976		
		<i>Avenant n° 1 travailleurs handicapés</i>		19/12/2018	2019/7
CCNE	3303	Télécommunications (2148)	26/04/2000		
		<i>Avenant à l'accord du 14 juin 2002 emploi des handicapés</i>		26/01/2018	2018/15
		<i>Primauté des accords de branche</i>		10/12/2018	2019/14
CCNE	3085	Transports routiers (16)	21/12/1950		
		<i>Transfert de salariés</i>		03/07/2018	2018/42
		<i>Emploi durable et recours aux contrats courts</i>		04/12/2018	2019/13

NIVEAU RÉGIONAL

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCRE		Métallurgie Midi-Pyrénées (1059)	21/02/1980		
		<i>Salaires (TEG) 2018</i>		23/02/2018	2018/24

NIVEAU DÉPARTEMENTAL ET LOCAL

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
AID		Contrat sécurisation professionnelle Mayotte	17/07/2018		2018/34

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de l'emploi et de la compétitivité (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le numéro indiqué entre parenthèses correspond au numéro officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

II. 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 de 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 ;
- 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.

II.1. ACTUALITÉ DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Après deux années de forte activité liée à la généralisation en 2016 de la couverture santé obligatoire pour les salariés, l'année 2018 se distingue par une légère baisse d'activité de la négociation collective en matière de protection sociale complémentaire, attestée par 117 accords examinés par la commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) en 2018. La protection sociale complémentaire reste toutefois un sujet majeur de la négociation collective.

L'année 2018 a été marquée par une relative stabilité de l'activité normative dans le champ de la couverture collective complémentaire des salariés ou anciens salariés et de leurs ayants droit.

En revanche, le cadre juridique de la négociation collective en matière de protection sociale complémentaire a été marqué par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 portant ratification de l'ordonnance n° 2017-1 385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

Ainsi, l'ordonnance n° 2017-1 385 du 22 septembre 2017 a modifié la hiérarchie des normes entre accord de branche et accord d'entreprise, en créant trois blocs distincts :

- le premier bloc liste les thèmes dans lesquels l'accord d'entreprise ne peut déroger à l'accord de branche dans un sens moins favorable aux salariés. Il inclut les «*garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale*» ;
- le deuxième bloc liste les cas dans lesquels l'accord de branche peut interdire à l'accord d'entreprise de lui déroger dans un sens défavorable aux salariés. Aucun des domaines listés ne concerne la protection sociale complémentaire ;

- le troisième bloc concerne l'ensemble des autres champs de la négociation collective. L'accord d'entreprise peut, dans ces domaines, dans tous les cas déroger à l'accord de branche. C'est donc l'accord d'entreprise qui prime sur l'accord de branche.

S'agissant des matières énumérées au sein des blocs 1 et 2, (respectivement les articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail, dans leur rédaction issue de l'ordonnance du 22 septembre 2017), ceux-ci disposent que les accords d'entreprise peuvent assurer des «*garanties au moins équivalentes*». Cette notion était également mentionnée dans la rédaction antérieure de ces articles, mais la loi du 29 mars 2018 précitée la précise en ajoutant la mention selon laquelle «*cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière*». Cette mention a vocation à privilégier une appréciation fine des garanties, domaine par domaine et non globalement.

La ratification de l'ordonnance n° 2017-1 385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a également permis d'apporter des modifications à la procédure d'extension des accords, applicables en matière de protection sociale complémentaire :

- l'encadrement du droit d'opposition des organisations professionnelles d'employeurs à l'extension. Désormais, ces organisations disposent d'un mois pour s'opposer à l'extension d'un accord, à compter de la publication de l'avis d'extension au *Journal officiel*;
- la possibilité de refus d'extension par la ministre d'un accord pour des motifs d'intérêt général, notamment pour atteinte excessive à la libre concurrence ou au regard des objectifs de la politique de l'emploi. La ministre a également la possibilité d'étendre des textes, sous réserve qu'ils soient complétés par un accord d'entreprise;
- la mise en place du groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux pouvant résulter de l'extension d'un texte. Ce groupe, composé de cinq personnalités qualifiées, peut être saisi par la ministre chargée du Travail, ou à la demande d'une organisation représentative dans la branche. Il dispose de deux mois pour produire un rapport, non liant, à la ministre. Ce rapport doit être soumis à la Commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP).

11.2. CARACTÉRISTIQUES DES ACCORDS EXAMINÉS EN 2018

En 2018, 117 accords collectifs de retraite, prévoyance et frais de santé ont été examinés par la COMAREP.

11.2.1. Accords en matière de prévoyance

Au total, en 2018, 70 accords ont porté sur la prévoyance.

11.2.1.1. Trois accords ont mis place un régime collectif de prévoyance

- Avenant du 25 septembre 2017 à la convention des industries *métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires du département de Seine-et-Marne* et à l'accord

- du 22 décembre 2005 portant création de l'obligation de mettre en place un régime de prévoyance;
- avenant du 12 octobre 2017 à la convention des *industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges* relatif à la garantie décès, invalidité permanente totale et rente éducation;
 - avenant du 2 octobre 2017 à la convention des *industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires d'Indre-et-Loire* relatif à la prévoyance.

Ces régimes ont été créés au bénéfice des salariés non cadres des branches concernées.

S'agissant des cotisations :

- un accord ne précise pas expressément le niveau des cotisations;
- un accord a prévu une prise en charge de l'employeur à hauteur de 50% de la cotisation globale (branche des *industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes des Vosges*).

11.2.1.2. 67 accords ont eu pour objet la modification de régimes préexistants⁽¹⁾

Parmi ceux-ci :

- 7 accords ont procédé à la refonte globale du régime de prévoyance;
- 29 accords ont modifié les garanties mises en place (amélioration ou ajustement des garanties);
- 22 accords ont modifié le niveau des cotisations (à la hausse ou à la baisse);
- 9 accords ont concerné la mise en œuvre du degré élevé de solidarité (parmi lesquels trois accords ont plus particulièrement eu pour objet la mise en place d'un fonds de solidarité);
- 4 accords ont eu pour objet la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs.

11.2.2. Accords en matière de frais de santé

Au total, 53 accords ont été examinés par la COMAREP en 2018 en matière de remboursements complémentaires des frais de santé des salariés.

11.2.2.1. Quatre accords ont mis en place un régime de frais de santé :

- convention collective signée le 23 mai 2018 du *groupement des armateurs de service de passages d'eau (personnel navigant)*;
- avenant du 25 septembre 2017 à la convention collective des *industries métallurgiques, mécaniques et connexes et similaires du département de Seine-et-Marne* en date du 30 novembre 1976 et à l'accord du 22 décembre 2005 portant création de l'obligation de mettre en place un régime de prévoyance;
- avenant du 12 octobre 2017 à la convention collective des *industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges* relatif à la garantie décès, invalidité permanente totale et rente éducation;
- avenant du 2 octobre 2017 à la convention collective des *industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires d'Indre et Loire* relatif à la prévoyance.

(1) La somme des accords est supérieure au nombre total des accords examinés, certains accords portant sur plusieurs thèmes.

II.2.2.2. 49 accords ont eu pour objet la modification de régimes préexistants

- Quatre accords ont procédé à la refonte globale du régime de remboursements de frais de santé;
- 26 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 au titre de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale, avec le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales, définissant le nouveau cahier des charges des contrats dit « responsables »). Certaines modifications des garanties ont également porté sur la mise en place depuis le 1^{er} janvier 2018 par l'avenant du 25 août 2016 à la convention médicale régissant les relations entre les médecins libéraux conventionnés et l'assurance maladie, de l'option tarifaire maîtrisée (OPTAM). Cette option tarifaire est ouverte aux médecins autorisés à pratiquer des dépassements d'honoraires et a remplacé le contrat d'accès aux soins;
- sept 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 sept accords, cinq prévoient une participation de l'employeur au financement de la couverture collective à hauteur de 50% et un accord prévoit une participation de l'employeur à hauteur de 65%;
- deux accords ont recommandé un organisme assureur;
- six accords ont concerné la mise en œuvre du degré élevé de solidarité;
- 14 accords ont concerné d'autres types de modification, notamment le remplacement des mentions du contrat d'accès aux soins (CAS) par l'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM), l'ajout ou la suppression de bénéficiaires du régime ou l'évolution des modalités d'organisation du paritarisme.

II.2.3 Accord en matière de retraite

L'avenant n° 1 du 7 mars 2018 à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire a été examiné par la COMAREP. Son objet est de corriger des erreurs matérielles dans l'ANI du 17 novembre 2017.

Liste des textes abordant le thème de la protection sociale complémentaire⁽¹⁾

NIVEAU NATIONAL

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>Avenant n° 2-18 complémentaire santé</i> <i>Avenant n° 3-18 complémentaire santé</i> <i>Avenant n° 5-18 complémentaire santé</i> <i>Avenant n° 6-18 complémentaire santé</i>	04/06/1983	<i>01/02/2018</i> <i>01/02/2018</i> <i>14/06/2018</i> <i>14/06/2018</i>	<i>2018/16</i> <i>2018/15</i> <i>2018/38</i> <i>2018/38</i>
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>Avenant n° 7 régime de prévoyance complémentaire</i>	21/01/1986	<i>20/11/2018</i>	<i>2019/10</i>
CCNE	3306	Air qualité associations agréées surveillance (2230) <i>Modification article 15 de la convention</i>	03/10/2001	<i>06/04/2018</i>	<i>2018/48</i>
CCNE	3007	Alimentation maisons gérants succursales (1314) <i>Avenant n° 67 taux de cotisations régime de prévoyance</i>	24/09/1984	<i>05/02/2018</i>	<i>2018/30</i>
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>Avenant n° 8 à l'accord du 26 avril 2005 prévoyance</i>	14/01/1986	<i>04/12/2018</i>	<i>2019/11</i>
CCNE	3246	Animation (1518) <i>Avenant n° 169 prévoyance et frais de santé</i>	28/06/1988	<i>03/10/2018</i>	<i>2019/9</i>
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>Taux d'appel prévoyance</i>	27/02/2003	<i>13/09/2018</i>	<i>2019/2</i>
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>Création régime prévoyance obligatoire</i>	02/06/2003	<i>13/11/2018</i>	<i>2019/10</i>
APN	3265	Assurances sociétés retraite prévoyance <i>Régime de retraite – RRP fermé</i> <i>Régime de prévoyance</i>	05/03/1962	<i>13/03/2018</i> <i>25/09/2018</i>	<i>2018/28</i> <i>2019/4</i>
CCNE	3295	Automobile, cabinets d'expertises (1951) <i>Avenant n° 62 ayants droit frais soins de santé</i>	20/11/1996	<i>30/01/2018</i>	<i>2018/16</i>
CCNE	3114	Biologie médicale, laboratoires extra-hospitaliers (959) <i>Régime collectif et obligatoire frais de santé</i>	03/02/1978	<i>14/06/2018</i>	<i>2018/36</i>
CCNE	3101	Boucherie, boucherie-charcuterie, triperie (992) <i>Avenant n° 56 régime prévoyance</i>	12/12/1978	<i>07/02/2018</i>	<i>2018/27</i>
CCNE	3117	Boulangerie, pâtisserie, entreprises artisanales (843) <i>Avenant n° 24 à l'avenant n° 83 frais de santé</i> <i>Avenant n° 25 remboursement frais de santé</i>	19/03/1976	<i>15/03/2018</i> <i>21/12/2018</i>	<i>2018/23</i> <i>2019/11</i>
CCNE	3232	Bricolage, vente au détail en libre-service (1606) <i>Prévoyance</i>	30/09/1991	<i>11/12/2018</i>	<i>2019/9</i>

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
APNE	3107	BTP régime de prévoyance <i>Avenant n° 28 à l'accord du 1^{er} octobre 2001 prévoyance</i>	01/10/2001	20/12/2018	2001/46 2019/11
APNE	3107	BTP régime de prévoyance ETAM <i>Avenant n° 34 refonte de l'accord du 13 décembre 1990 prévoyance</i>	13/12/1990	20/03/2018	2018/31
APNE	3107	BTP régime de prévoyance ouvriers <i>Avenant n° 59 refonte de l'accord du 31 juillet 1968 prévoyance</i> <i>Avenant n° 60 modifiant le régime de prévoyance annexe III</i>	31/07/1968	20/03/2018 13/06/2018	2018/31 2018/45
CCNE	3168	Cabinets médicaux (1147) <i>Avenant n° 72 régime de prévoyance annexe 1</i> <i>Avenant n° 75 prévoyance</i>	14/10/1981	29/03/2018 22/11/2018	2018/35 2019/9
CCNE	3008	Chaussure détaillants (733) <i>Avenant n° 91 régime professionnel de santé</i>	27/06/1973	17/09/2018	2019/9
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Accord de méthode prévoyance</i>	30/12/1952	24/04/2018	2018/33
CCNE	3333	Commerce à distance entreprises (2198) <i>Congé proche aidant don de jour</i>	06/02/2001	27/06/2018	2019/3
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>Avenant n° 69 régime de prévoyance invalidité décès</i>	12/07/2001	14/12/2018	2019/10
CCNE	3224	Confiserie, chocolaterie, biscuiterie, détaillants (1286) <i>Avenant n° 10 mise en place frais de santé</i> <i>Avenant n° 11 remboursement complémentaire frais de soins</i> <i>Avenant n° 12 remboursement complémentaire frais de soins</i> <i>Avenant n° 10 bis à l'avenant 15 complémentaire santé</i> <i>Avenant n° 11 bis à l'avenant 15 complémentaire santé</i>	01/01/1984	26/04/2018 31/05/2018 31/05/2018 03/07/2018 03/07/2018	2018/35 2018/40 2018/40 2018/43 2018/43
CCNE	3247	Eaux, boissons sans alcool, production (1513) <i>Avenant n° 10 à l'accord du 5 décembre 2001 prévoyance</i>	24/05/1988	06/07/2018	2018/47
CCNE	3169	Économistes, construction et métrologues vérificateurs (3213) <i>Avenant n° 2 régime de prévoyance</i>	16/12/2015	21/03/2018	2016/7 2018/36
CCNE	3103	Édition (2121) <i>Révision de l'annexe 4 statut des travailleurs à domicile</i>	14/01/2000	19/12/2018	2019/9
APNE	3368	Électriques et gaziers industries couverture maladie <i>Avenant n° 3 couverture supplémentaire maladie</i>	04/06/2010	05/07/2018	2010/26 2018/39

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3355	Entreprises techniques, service création événement (2717) <i>Prévoyance</i> <i>Prévoyance degré élevé de solidarité</i>	21/02/2008	24/07/2018 24/07/2018	2018/44 2018/44
CCNE	3275	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790) <i>Avenant n° 59 régime de remboursement de frais de santé</i>	05/01/1994	15/02/2018	2018/22
CCNE	3123	Esthétique-cosmétique, enseignement, parfumerie (3032) <i>Avenant n° 1 couverture frais de santé</i> <i>Avenant n° 19 prévoyance</i>	24/06/2011	21/06/2018 25/10/2018	2018/45 2019/5
CCNE	3010	Fleuristes, animaux familiers (1978) <i>Avenant n° 5 frais de santé</i> <i>Avenant n° 1 prévoyance</i>	21/01/1997	26/07/2018 01/10/2018	2018/37 2018/50
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>Modification du 3 juillet 1992 prévoyance</i> <i>Régime obligatoire frais de santé</i> <i>Avenant à l'accord du 19 novembre 2015 frais de santé</i> <i>Avenant à l'accord du 3 juillet 1992 prévoyance</i>	10/06/1988	30/01/2018 03/07/2018 11/12/2018 11/12/2018	2018/26 2018/46 2019/10 2019/10
CCNE	3014	Foyers, services jeunes travailleurs, organismes (2336) <i>Avenant n° 48 prévoyance et frais de santé</i>	16/07/2003	10/07/2018	2018/46
CCNE	3244	Fruits, légumes, épicerie, produits laitiers (1505) <i>Avenant n° 128 prévoyance</i> <i>Avenant n° 129 prévoyance</i>	15/04/1988	17/04/2018 17/04/2018	2018/33 2018/30
CCNE	3144	Gardiens, concierges et employés d'immeubles (1043) <i>Avenant n° 3 bis prévoyance et frais de santé</i>	11/12/1979	08/10/2018	2019/12
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Frais de santé</i> <i>Prévoyance santé 2019</i>	13/10/2005	14/06/2018 12/12/2018	2019/3 2019/7
CCNE	3283	Golf (2021) <i>Avenant n° 70 complémentaire frais de santé</i> <i>Avenant n° 72 complémentaire frais de santé</i>	13/07/1998	11/01/2018 06/12/2018	2018/12 2019/6
CCNE	3241	Habillement, articles textiles, commerce de détail (1483) <i>Avenant n° 3 à l'accord du 9 octobre 2015 prévoyance</i> <i>Avenant n° 4 régime collectif de prévoyance</i>	25/11/1987	08/02/2018 11/12/2018	2018/20 2019/10
CCNE	3221	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>Avenant n° 2 à l'accord du 14 décembre 1990 prévoyance</i> <i>Garanties collectives frais médicaux</i>	21/10/1983	18/09/2018 18/09/2018	2019/3 2019/3

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631)	05/07/1991		
		<i>Avenant n° 13 à l'accord du 9 mars 2004 prévoyance</i>		23/02/2018	2018/19
		<i>Avenant n° 14 à l'accord du 9 mars 2004 prévoyance</i>		27/12/2018	2019/11
CCNE	3037	Huissiers de justice (1921) <i>Avenant n° 62 modifiant régime complémentaire santé</i>	11/04/1996	20/03/2018	2018/24
CCNE	3138	Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Régime de prévoyance</i>	29/05/1956	10/12/2018	2019/8
CCNE	3384	Industries alimentaires diverses 5 branches (3109) <i>Avenant n° 8 modification régime de prévoyance</i>	21/03/2012	31/01/2018	2012/50 2018/35
CCNE	3130	Jeux jouets industries (1607) <i>Avenant n° 77 prévoyance cadres</i> <i>Avenant n° 78 prévoyance non-cadres</i>	25/01/1991	21/11/2018	2019/6
				21/11/2018	2019/6
CCNE	3124	Laitière industrie (112) <i>Avenant n° 3 régime de prévoyance</i>	20/05/1955	24/10/2018	2019/10
CCNE	3252	Librairie (3013) <i>Régime de prévoyance</i>	24/03/2011	02/07/2018	2018/46
CCNE	3170	Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>Régime professionnel frais de santé</i> <i>Avenant n° 25 révision régime de prévoyance non-cadres</i>	06/01/1970	21/03/2018	2018/24
				15/11/2018	2019/11
CCNE	3256	Mareyeurs-expéditeurs (1589) <i>Révision chapitre VII prévoyance</i> <i>Avenant n° 1 au chapitre VII prévoyance</i>	15/05/1990	14/02/2018	2018/20
				25/09/2018	2018/47
CCNE	3157	Maroquinerie, articles voyage, cuir, sellerie (2528) <i>Prévoyance</i>	09/09/2005	12/12/2018	2019/9
CCNE	3286	Médico-techniques négoce et prestations de service (1982) <i>Avenant n° 4 à l'accord du 4 juin 2009 prévoyance</i>	09/04/1997	15/03/2018	2018/34
CCNE	3304	Missions locales et PAIO (2190) <i>Avenant n° 62 prévoyance</i>	21/02/2001	07/03/2018	2018/23
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>Avenant n° 3 complémentaire frais de santé</i> <i>Avenant n° 4 complémentaire frais de santé</i>	08/06/2001	20/09/2018	2018/50
				20/09/2018	2018/50
CCNE	3252	Papeterie fournitures de bureau commerce de détail (1539) <i>Avenant n° 5 à l'accord du 10 décembre 1990 prévoyance</i>	15/12/1988	16/10/2018	2019/6
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Avenant à l'accord du 9 juillet 2015 prévoyance</i> <i>Avenant à l'accord du 9 juillet 2015 prévoyance</i>	06/04/1956	15/02/2018	2018/26
				15/11/2018	2019/11

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3063	Pharmaceutique, produits, fabrication, commerce (1555) <i>Nouvelle classification</i>	01/06/1989	17/01/2018	2018/27
CCNE	3262	Pharmaceutique répartition (1621) <i>Avenant n° 1 complémentaire, frais de santé, prévoyance</i> <i>Avenant n° 2 complémentaire, frais de santé, prévoyance</i>	07/01/1992	31/05/2018 20/11/2018	2018/37 2019/6
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>Prévoyance et frais de santé (cadres)</i> <i>Prévoyance et frais de santé (non-cadres)</i> <i>Prévoyance haut degré de solidarité</i> <i>APGIS prévoyance et frais de santé</i> <i>Régime prévoyance et frais de soins de santé</i>	03/12/1997	06/02/2018 06/02/2018 18/06/2018 24/09/2018 24/09/2018	2018/23 2018/23 2018/46 2018/48 2018/48
CCNE	3243	Poissonnerie (1504) <i>Avenant n° 95 garantie frais de santé et action sociale</i>	12/04/1988	12/12/2018	2019/9
CCNE	3375	Ports et manutention CCN unifiée (3017) <i>Rentes des contrats de retraites supplémentaires</i> <i>Retraite supplémentaire organisme assureur</i>	15/04/2011	24/05/2018 24/05/2018	2014/14 2018/48 2018/48
CCNE	3301	Prestateurs de services secteur tertiaire (2098) <i>Révision du régime de frais de santé</i> <i>Avenant n° 4 régime de prévoyance</i> <i>Révision du régime de frais de santé</i> <i>Haut degré de solidarité prévoyance</i> <i>Gestionnaire de la politique conventionnelle de solidarité</i>	13/08/1999	08/01/2018 10/09/2018 10/09/2018 08/10/2018 10/12/2018	2018/15 2018/50 2018/50 2019/6 2019/7
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>Avenant n° 110 régime de prévoyance</i>	22/10/1985	14/06/2018	2018/40
CCNE	3165	Produits du sol, engrais, négoce et industrie (1077) <i>Avenant n° 1 prévoyance non-cadres</i>	02/07/1980	06/12/2018	2019/15
CCNE	3248	Promotion immobilière (1512) <i>Avenant n° 4 régime prévoyance et régime de frais de santé</i>	18/05/1988	09/07/2018	2019/5
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Avenant à l'accord du 9 avril 2008 prévoyance</i>	06/12/1971	04/10/2018	2019/2
CCN	3369	Régies de quartier (3105) <i>Avenant n° 2 modification annexe IV frais de santé</i>	02/04/2012	05/10/2018	2013/4 2019/8

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
AINE		Régime de retraite complémentaire AGIRC ARRCO <i>Délibération n°1 sportifs professionnels</i> <i>Avenant n° 2 retraite complémentaire</i>	17/11/2017		2018/2
				19/06/2018 04/12/2018	2018/47 2019/8
CCN		Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux (405) <i>Avenant n° 01-2018 régime protection sociale</i> <i>Avenant n° 2-2018 complémentaire santé</i>	26/08/1965		2018/22
				19/01/2018 19/01/2018	2018/22 2018/22
CCN		Structures associatives pêche loisir aquatique (3203) <i>Avenant n° 2 régime de prévoyance complémentaire</i>	22/06/2013		2014/11
				28/11/2018	2019/11
CCNE	3151	Tourisme social et familial organismes (1316) <i>Avenant n° 4 régime professionnel de santé et prévoyance</i> <i>Avenant n° 5 régime professionnel de santé et prévoyance</i>	10/10/1984		
				15/10/2018 15/10/2018	2018/51 2018/51
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Avenant n° 3 remboursements complémentaires frais santé</i>	10/12/1985	26/09/2018	2018/51
CCNE	3177	Transport aérien personnel au sol (275) <i>Révision accord prévoyance non-cadres</i>	22/05/1959	15/02/2018	2018/16
APN		Travail temporaire, accord de méthode prévoyance <i>Élaboration prévoyance cadres et non-cadres</i>	19/05/2017		2017/36
				26/01/2018	2018/33
APN		Travail temporaire, prévoyance cadres et non cadres	16/11/2018		2019/6
APN		Travail temporaire, régime de frais de santé <i>Interprétation de l'article 14 de l'accord du 14 décembre 2015</i>	14/12/2015		2016/6
				14/09/2018	2018/46
APNE	3212	Travail temporaire, utilisation contribution 0,3% <i>Avenant n° 2 utilisation de la contribution 0,3%</i>	24/11/2000	13/07/2018	2001/3 2018/46
CCNE	3179	Viandes, industrie, commerces en gros (1534) <i>Avenant n° 88 régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 89 régime de prévoyance</i>	09/11/1988		
				29/11/2018 12/12/2018	2019/10 2019/10
CCNE	3029	Vins, cidres, jus de fruits spiritueux (493) <i>Avenant n° 2 à l'accord du 1^{er} avril 2015 régime complémentaire frais santé</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 1^{er} avril 2015 prévoyance</i>	13/02/1969		
				05/07/2018 05/07/2018	2018/43 2018/42

NIVEAU DÉPARTEMENTAL OU LOCAL

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date de signature du texte de base	Date de signature de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
AIFD		Textile industrie soieries Sud-Est (18) <i>Prévoyance frais de santé salariés non-cadres</i>	01/02/1951	23/10/2018	2019/11

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la protection sociale complémentaire (en tant que thème principal ou connexe).

(2) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le numéro indiqué entre parenthèses correspond au numéro officiel d'identification de la convention.

(3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC).

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 2018.

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 base de données des conventions collectives (BDCC). Y sont notamment consignées les informations concernant la signature du texte (date de signature, organisations signataires, etc.), sa forme juridique (accord, avenant, etc.), 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 2018 et portés à la connaissance de la DGT avant le 27 mars 2019 sont pris en compte pour établir le Bilan de la négociation collective en 2018.

Les accords d'établissement, d'entreprise, d'unité économique et sociale (UES) 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 2018 et portés à la connaissance des unités départementales avant le 31 décembre 2018 sont pris en compte pour établir les développements sur la négociation d'entreprise en 2018.

IDENTIFIANT DES CONVENTIONS COLLECTIVES (IDCC)

L'identifiant des conventions collectives (IDCC) correspond au numéro d'enregistrement d'une convention collective. Un IDCC est automatiquement attribué à toute nouvelle convention collective, que celle-ci se substitue à un texte existant ou qu'elle concerne un secteur jusque-là non couvert par le droit conventionnel. Il s'agit d'un numéro d'ordre de un à quatre chiffres (les IDCC les plus élevés concernent les conventions les plus récentes), qui permet de repérer sans équivoque ni confusion une convention, puisqu'un numéro correspond à une seule convention.

En effet, la mention obligatoire de la convention collective dans le bulletin de 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 DILA font mention de l'IDCC, comme c'est aussi le cas des informations disponibles sur le site de Legifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr/>). Par ailleurs, un moteur de recherche, disponible sur le site Internet du ministère chargé du Travail (<https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/>), permet de déterminer l'IDCC d'une convention collective donnée, à partir des mots de son titre.

L'attribution d'un IDCC pour chaque convention collective ne modifie en rien le processus d'application du droit conventionnel : la convention appliquée par l'employeur est celle qui correspond à l'activité principale réellement exercée par l'entreprise. L'employeur informe le salarié des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement, sur lesquels l'administration n'est pas en mesure de se prononcer. Lorsqu'il cherche à déterminer quelle convention collective il doit appliquer, l'employeur peut, à titre indicatif, se référer au code APE de son entreprise attribué par l'INSEE. Cette indication peut néanmoins se révéler approximative, car il n'y a pas de correspondance univoque entre l'APE et la convention collective.

LISTE DES SIGLES UTILISÉS

IDCC	identifiant des conventions collectives (<i>cf. encadré</i>)
N° de brochure	numéro de brochure des éditions des <i>Journaux officiels</i>
BOCC	numéro de <i>Bulletin officiel des conventions collectives</i> des éditions des <i>Journaux officiels</i> 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

PARTIE 4
LES DOSSIERS

Les dossiers

Dossier 1 – La diffusion du droit conventionnel

Dossier 2 – Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2016

Dossier 3 – Étude statistique sur les grèves en 2017 : des grèves moins intenses

Dossier 4 – Les fondements constitutionnels du développement de la négociation collective

Dossier 5 – La négociation collective en Espagne en 2018

Dossier 6 – Présentation du fonds pour le financement du dialogue social

Dossier 7 – La fusion de quatre branches dans le secteur du verre

Dossier I

La diffusion du droit conventionnel

Dossier réalisé par la direction générale du travail (DGT)

Dossier I

La diffusion du droit conventionnel

LA DIFFUSION DU DROIT CONVENTIONNEL

Plus d'un millier de textes conventionnels de branche (conventions collectives, accords et avenants) et plus de 80 000 textes concernant l'entreprise sont conclus chaque année par les partenaires sociaux. Ces textes précisent ou complètent les règles qui régissent les relations de travail entre employeurs et salariés.

L'article 16 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit que les accords collectifs sont rendus publics et versés dans une base de données nationale dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable. Ainsi, les accords d'entreprise conclus après le 1^{er} septembre 2017 sont désormais accessibles sur le site de Légifrance comme le sont les accords de branche depuis 2002.

Ce service public de la diffusion du droit par l'Internet permet ainsi l'accès gratuit aux accords de branche et conventions collectives nationales ainsi qu'aux accords d'entreprise.

I. LA DIFFUSION DU DROIT CONVENTIONNEL NÉGOCIÉ DANS L'ENTREPRISE

Les textes conventionnels d'entreprise, d'établissement ou de groupe sont déposés auprès des unités départementales (UD) des directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). L'article 16 de la loi du 8 août 2016 a prévu la publicité de ces accords lorsqu'ils sont conclus à partir du 1^{er} septembre 2017. Cette obligation a été précisée par l'article 8 de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 pour garantir la protection des éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise. Les décrets du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs et du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs ont complété le dispositif légal en précisant les nouvelles modalités de dépôt.

La réforme vise à faciliter la diffusion et l'accessibilité du droit conventionnel en entreprise en créant une obligation de publicité des accords en simplifiant la procédure de dépôt, et ce, afin de permettre à chacun de consulter facilement sur Légifrance les accords conclus en entreprise.

I.1. LA PUBLICITÉ DES ACCORDS

Un dispositif encadré

Les dispositions de la loi du 8 août 2016 ont élargi la notion de publicité telle que connue jusqu'à lors, qui se limitait à une communication au sein de l'entreprise. Il s'agit désormais de mettre en ligne les textes en format ouvert et accessible au grand public.

Pour ce faire, la publicité des accords est encadrée par trois principes :

- l'anonymisation des textes publiés, qui permet de garantir le droit à l'oubli des signataires des textes;
- la possibilité pour les parties prenantes d'occulter une partie du texte publié, notamment lorsque cette publication n'est pas compatible avec la sauvegarde d'intérêts stratégiques pour l'entreprise concernée par l'accord;
- enfin, certains accords restent exclus de publicité. Il s'agit des textes qui contiennent des données économiques et sociales sensibles. C'est le cas des accords d'intéressement, de participation, des plans d'épargne d'entreprise, interentreprises (PEI) et plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) ou pour la retraite, des accords collectifs déterminant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi ainsi que des accords de performance collective.

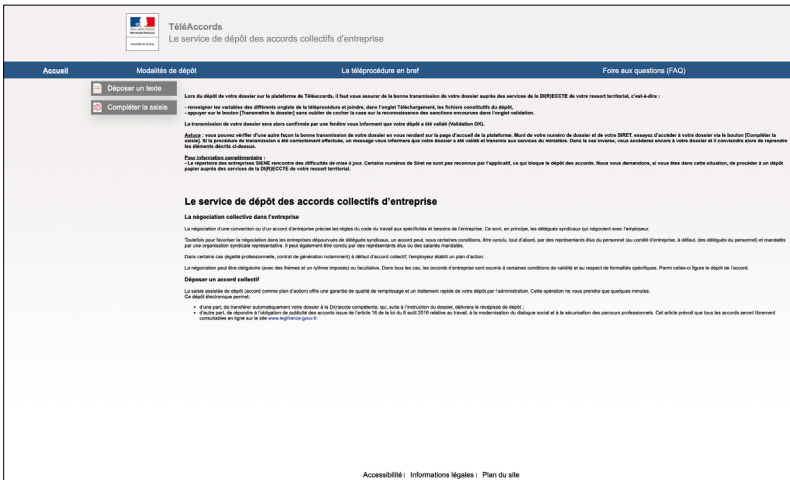
Un dispositif qui a nécessité de moderniser le dépôt des accords

Pour permettre la publicité des accords d'entreprise, la procédure de dépôt auprès de la DIRECCTE a été adaptée en deux temps :

- dès septembre 2017, les déposants ont été invités à transmettre aux DIRECCTE le fichier numérique de l'accord rendu anonyme;
- depuis le 28 mars 2018, le dépôt des accords s'effectue à partir d'une plateforme informatique dédiée au dépôt en ligne.

1.2. LA TÉLÉPROCÉDURE PERMETTANT LE DÉPÔT

Dans le cadre des mesures visant à la sécurisation et la simplification des démarches des entreprises, le dépôt des accords d'entreprise s'effectue, depuis le 28 mars 2018, de façon totalement dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure dédiée <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>.



Tous les textes, concernés ou non par l'obligation de publicité, doivent être déposés sur cette plateforme.

Pour réaliser les formalités de dépôt, le représentant légal de l'entreprise ou de l'établissement s'identifie grâce à son numéro du système d'identification du répertoire des établissements (SIRET), renseigne les informations relatives à l'entité juridique concernée, au texte déposé et joint les fichiers numériques, accompagnés des pièces justificatives le cas échéant. Chaque texte doit faire l'objet d'une télédéclaration en propre.

L'appliquatif de téléprocédure détermine, en fonction des éléments télédéclarés par le déposant – type de texte, thème de l'accord, date de signature – les pièces à télécharger pour chaque dossier.

Pour les textes soumis à l'obligation de publicité, l'appliquatif n'accepte, pour la pièce anonymisée, que les documents en format ouvert, de type .doc ou .odt. Le dépôt sans téléchargement de la pièce anonymisée au format requis empêche la transmission du dossier vers l'unité départementale de la DIRECCTE dont dépend l'entreprise, cette dernière étant identifiée par le code postal saisi par le déposant.

Ce transfert automatique vers la DIRECCTE ne vaut cependant pas reconnaissance de la conformité du texte. Il est ainsi de la responsabilité du déposant de s'assurer que l'accord déposé réponde bien aux conditions légales et réglementaires en vigueur, la validité de tout texte pouvant en outre être contestée devant le juge judiciaire.

Aujourd'hui, 98% des textes déposés le sont depuis la plateforme de téléprocédure TéléAccords.

Le service du dépôt des accords en DIRECCTE est chargé de l'instruction de la complétude de la demande. Dès lors que les pièces constitutives du dossier sont réunies, l'administration procède à la clôture du dossier et délivre un récépissé de dépôt.

Depuis 2018, la version publiable des accords et avenants soumis à l'obligation de publicité est automatiquement transmise, après instruction des services, à la direction de l'information légale et administrative (DILA).

Cet envoi automatique vers la DILA pour publication sur Légifrance se fait sous cinq conditions :

- le type de texte doit être renseigné comme accord, avenant ou accord-cadre ;
- le thème déclaré doit être différent des thèmes épargne salariale, plan de sauvegarde pour l'emploi (PSE) ou performance collective ;
- la date de signature du texte doit être supérieure ou égale au 1^{er} septembre 2017 ;
- le dossier doit comporter une version téléchargée qui sera rendue publique ;
- le dossier est instruit et clos par les services de la DIRECCTE.

La mise en ligne des textes est effective au plus tard le jour ouvré suivant le dépôt sur Légifrance.

L'anonymisation et l'occultation des textes pour diffusion sur le site

La version déposée sur la plateforme doit obligatoirement être anonymisée par le déposant afin que celle-ci soit dépourvue de toute référence à des personnes physiques. L'anonymisation concerne notamment les noms, prénoms, paraphes ou signatures des personnes physiques, généralement visés en début et en fin d'accord. En revanche, le nom de l'entreprise doit être impérativement maintenu pour permettre au dispositif d'atteindre son objectif : faire connaître la norme applicable dans chaque entreprise.

L'action d'anonymisation doit être irréversible, afin d'empêcher toute identification ultérieure. En effet, il existe des principes de suppressions factices (information masquée et non réellement supprimée, non-validation des modifications apportées dans la version transmise) qui permettent la levée de l'anonymisation. Afin de garantir la protection des données à caractère personnelle, l'anonymisation doit donc être sans équivoque.

En outre, afin de protéger les données stratégiques des entreprises, les déposants peuvent demander à ce que certaines dispositions de l'accord ne soient pas publiées. Pour cela, un acte distinct, précisant et motivant les dispositions faisant l'objet d'une occultation, doit être fourni lors du dépôt. Strictement destiné à l'administration, il doit comprendre les noms de l'entreprise et des organisations signataires, le cas échéant.

Les actions d'anonymisation (obligatoire) et d'occultation (circonscrite) sont à la charge du déposant. En cas de non-exécution ou mauvaise exécution de ces actions, le déposant s'expose à une publication intégrale des accords sur le site de Légifrance⁽¹⁾. La direction de l'information légale et administrative (DILA) peut toutefois faire exercer le droit de rétraction et peut engager le retrait du texte du site de Légifrance, sous couvert d'une demande auprès des services du ministère du Travail. Le déposant devra alors fournir une nouvelle version du texte, à substituer au texte supprimé, afin de remplir l'obligation légale de dépôt.

1) Pour une approche doctrinale : cf. E. Jeansen et G.Thuleau, « La publicité des accords, entre transparence et secret », *Revue de jurisprudence sociale (RJS)* 11/18, pp.783-787.

I.3. LA CONSULTATION DES TEXTES

I.3.1. Plus de 45 000 textes consultables en ligne

Plus d'un million de textes sont conservés sur la base d@ccord. Il s'agit de l'appliquatif informatique qui recueille l'ensemble des textes déposés par les entreprises. Cette base de données contient, pour chaque SIRET, tous les textes qui lui sont rattachés (accords, avenants, annexes, plans d'actions unilatéraux, procès-verbal [PV] d'élections, PV des résultats du référendum, PV de carence, PV de désaccord, déclarations d'adhésion, déclaration ou de dénonciation) afin de compiler les textes négociés et signés par les partenaires sociaux. Elle comprend un certain nombre de variables administratives, ainsi que des informations relatives aux conditions de signature de ces textes (type de signataire, noms des organisations signataires, thème...).

La volumétrie annuelle est d'environ 80 000 textes (tout type de textes) dont 80 % pour les seuls accords, avenants et accords-cadres. Parmi ces derniers, environ 42 % ne sont pas soumis à l'obligation de publicité.

Dix-huit mois après la mise en œuvre de la publicité, plus de 45 000 conventions et accords d'entreprise ont d'ores et déjà été publiés sur le site, soit une moyenne de 750 hebdomadaire.

Tous les textes soumis à l'obligation de publicité sont consultables en ligne sur www.legifrance.gouv.fr (*Chemin d'accès : Légifrance > Droit français > Accords collectifs > Accords d'entreprise*), dès lors que l'instruction par les services de la DIRECCTE est terminée.

Les textes sont accessibles par critères de recherche cumulatifs tels que la raison sociale de l'unité déposante, le code postal ou la ville, etc.

NB : les fonctionnalités sont décrites telles qu'elles sont proposées en avril 2019. Leur ergonomie peut donc être amenée à évoluer.

Des informations utiles sont contenues dans le lien permettant le téléchargement du texte, qui comprend le titre du texte, la date de signature, les thèmes concernés par le texte, le numéro du dossier et la date de publication sur Légifrance.

Enfin, il renseigne sur le fait que les partenaires sociaux aient décidé ou non d'écarter de la publication certaines stipulations de l'accord.

La loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique prévoit que l'administration doit publier en ligne ses principaux documents selon le principe de l'open data. Elle introduit notamment la notion de données d'intérêt général comme étant des données devant être ouvertes aux citoyens. Les informations ainsi obtenues pourront ensuite être réutilisées librement et gratuitement, comme le prévoit le code des relations entre le public et l'administration.

La réutilisation des accords collectifs d'entreprise est conditionnée au respect de la licence ouverte 2.0 d'avril 2017 (open licence), utilisée pour l'ensemble des données publiées sur le site de Légifrance.

En moyenne, la rubrique « accords d'entreprise » fait l'objet de 5 000 visites hebdomadaire.

1.3.2. Les autres modalités de consultation des textes conventionnels négociés dans l'entreprise

1.3.2.1 Sur le lieu de travail

Les conditions d'information des salariés et des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise sont définies par convention de branche ou accord professionnel (article L. 2262-5 du code du travail).

À défaut, en application de l'article R. 2262-1 du code du travail, l'employeur doit :

- donner au salarié une notice d'information sur les textes conventionnels au moment de l'embauche;
- tenir à la disposition des salariés sur le lieu de travail un exemplaire à jour du texte de la convention collective;
- mettre un exemplaire à jour de ce texte sur l'intranet (s'il existe dans l'entreprise).

1.3.2.2 Auprès de la DIRECCTE

Il est possible pour toute personne intéressée de prendre connaissance gratuitement de tout accord applicable dans l'entreprise auprès des services de l'inspection du travail de la DIRECCTE dont dépend l'entreprise (article R. 2231-9 du code du travail).

1.3.2.3 Auprès du conseil de prud'hommes

Dès lors qu'une procédure est lancée devant le conseil de prud'hommes, celui-ci peut délivrer gratuitement une copie de la convention ou de l'accord en cause aux personnes engagées dans la procédure. Les accords doivent, en effet, conjointement à la procédure de dépôt décrite ci-avant, être transmis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (article D. 2231-2 du code du travail).

2. LA DIFFUSION DU DROIT CONVENTIONNEL NÉGOCIÉ AU SEIN DE LA BRANCHE

Les conventions de branche et les accords professionnels ou interprofessionnels sont déposés auprès des services centraux du ministère du Travail ou en Direccte pour les textes concernant les professions agricoles (article D. 2231-3 du code du travail).

Depuis le 1^{er} juin 2006, le déposant doit transmettre, en plus des autres pièces requises pour le dépôt, une version électronique dépourvue de toute identification des personnes négociatrices ou signataires. Cette transmission s'effectue sur la boîte mail institutionnelle depot.accord@travail.gouv.fr de la direction générale du travail (DGT). Après vérification de la complétude du dossier, la DGT transmet de façon dématérialisée l'ensemble des textes enregistrés dans la semaine à la DILA pour assurer leur publication.

2.1. CONSULTATION DES ACCORDS DE BRANCHE

2.1.1. Le bulletin officiel des conventions collectives (BOCC)

Le BOCC est un bulletin hebdomadaire qui permet de retrouver les conventions et accords conclus dans les branches professionnelles et au niveau interprofessionnel au fur et à mesure de leur dépôt. Tous les bulletins officiels publiés depuis 2005 sont consultables en ligne sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/index.php>.

Il permet d'accéder aux textes enregistrés une semaine donnée, quelles que soient leurs dates de conclusion ou d'application. Les textes sont classés par ordre alphabétique du nom de la convention collective. Sont associés à chaque texte son IDCC, son numéro de brochure, le numéro du système normalisé de numérotation (NOR) notamment (*cf. encadré*).

La liste des bulletins s'affiche par ordre décroissant lorsqu'on clique sur une année. Pour chaque bulletin, un sommaire permet d'accéder à chacun des textes publiés en version PDF.

En outre, d'autres possibilités de recherche sont offertes :

- celle par date permet d'accéder à tous les accords, avenants ou arrêtés d'extension pour lesquels la date est mentionnée, à un titre ou à un autre, sur la plateforme de Légifrance;
- celle par mot(s) ou expression(s) permet d'afficher tous les textes dans lesquels les termes saisis sont présents dans le titre ou le contenu du texte;
- celle par IDCC permet d'afficher tous les textes conclus dans le cadre d'une convention collective et publiés au BOCC.

De l'enregistrement au bulletin officiel des conventions collectives (BOCC)

L'ensemble des textes de branches enregistrés par la direction générale du travail pendant une semaine est appelé le bulletin officiel hebdomadaire (BOH).

L'enregistrement d'un texte permet la création d'un numéro unique d'identification NOR qui permet, le cas échéant, la traçabilité du texte pour la procédure d'extension.

Chaque BOH est constitué d'un sous-dossier par texte enregistré, qui comprend :

- le texte en format bureautique, sans nom ni prénom des négociateurs et des signataires, ni signature ou paraphe ;
- le bordereau de transmission, qui comprend des informations génériques telles que titre, dates de signature, notification, dépôt, entrée en vigueur et fin le cas échéant, IDCC de rattachement, NOR, etc.

À réception, la DILA applique la charte graphique des *Journaux officiels* et détecte d'éventuelles erreurs (matérielles, orthographiques, etc.). Afin d'assurer la conformité du texte avec la version telle que signée des parties, les modifications sur les textes font l'objet de questions et réponses entre la DILA et la DGT, responsable de la publication.

Ces questions peuvent nécessiter, de la part de la DGT, de :

- valider l'erreur manifestement matérielle,
- faire un retour auprès du déposant du texte pour demande de compléments,
- procéder à une analyse du chaînage du texte en vérifiant, sur les accords antérieurs originaux, les mentions exactes.

Après validation et intégration des corrections, le numéro du BOCC est mis en ligne et consultable par le public.

2.1.2. Les textes de branche sur Légifrance

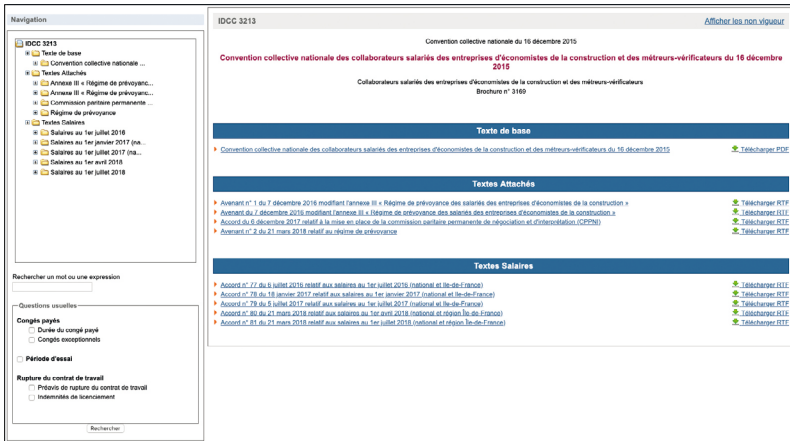
Le site Légifrance permet de consulter la version consolidée de la convention ainsi que les accords et avenants qui lui sont rattachés.

En moyenne, la rubrique « accords de branche et conventions collectives » fait l'objet de 35 000 visites hebdomadaire.

La version consolidée équivaut à la version actualisée de la convention collective, c'est-à-dire qu'elle intègre le texte initial et, le cas échéant, sa mise à jour par avenant. La consultation se déroule article par article de la convention. La version intégrale du texte de la convention collective est proposée en téléchargement, au format PDF.

Sous les bandeaux « textes attachés » et « textes salaires », les accords et avenants conclus depuis la signature de la convention peuvent être consultés indépendamment. Certains accords ne sont pas intégrés dans le sommaire de la convention, généralement du fait que ces accords ont vocation à être réexaminés et mis à jour régulièrement. Ces textes sont disponibles dans le format ouvert .rtf.

En outre, un panneau de navigation donne accès à la structure et au contenu de la convention, afin d'accéder rapidement à une de ses parties, et offre également la possibilité de recherche par mot ou expression.



Par défaut, seuls les textes en vigueur sont présentés. Il est cependant possible de faire apparaître l'ensemble des textes *via* une fonction spécifique (*en haut à droite de l'écran*). En outre, pour chaque texte est apposé son état qui comprend, pour les textes en vigueur, la mention «En vigueur étendu» ou «En vigueur non étendu». Pour les textes qui ne sont plus en vigueur, différentes mentions sont apparentes, telles que «Abrogé», «Remplacé par», etc. Concernant les textes étendus, les stipulations ayant fait l'objet de réserves ou exclusions dans l'arrêté d'extension sont publiées en italique sur la page de l'article du texte conventionnel en cause. Ces stipulations sont assorties, à la fin de leur dernier terme, d'une note de bas de page renvoyant vers la réserve ou l'exclusion telle que publiée dans l'arrêté. Les références de l'arrêté introduisant la réserve ou l'exclusion sont également rappelées.

2.2. RECHERCHE DES ACCORDS DE BRANCHE

2.2.1. La recherche des textes

Deux modalités de recherche sont proposées.

La **recherche simple** est accessible depuis la page d'accueil, en cliquant sur le lien «Accords de branche et conventions collectives».

L'accès aux textes est proposé à partir :

- de la liste alphabétique des conventions collectives nationales (CCN) en vigueur. Cliquer sur le nom de la CCN permet de la consulter ou de la télécharger en PDF;
- de l'activité professionnelle ou d'un mot-clé, de l'IDCC ou du numéro de brochure. La recherche génère la liste des documents trouvés à partir des critères de recherche mentionnés.

La **recherche experte** est accessible depuis la page de la recherche simple, en cliquant sur le lien «Recherche experte dans les accords de branche et les conventions collectives» (*à droite de l'écran*).

Elle propose un formulaire enrichi pour rechercher une information précise dans une ou plusieurs conventions. Celui-ci permet une recherche sur d'autres critères tels que

la date de signature, les thèmes fréquemment demandés (congés, salaires, rupture du contrat de travail, etc.). Ces critères de recherche se combinent.

Il est également possible d'effectuer une recherche textuelle dans le titre et/ou dans le texte intégral.

L'accès aux textes est proposé gratuitement sur Légifrance pour les conventions collectives nationales ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension. Par exception, Légifrance donne également accès à certaines conventions collectives nationales non étendues, ainsi qu'à des conventions collectives régionales et départementales, étendues ou non.

Les données sont issues du BOCC, mais également du *Journal officiel* de la République française (JORF) (arrêté d'extension, réserves, exclusions, etc.).

Ces données publiques sont versées sur www.data.gouv.fr.

2.2.2. Les brochures

Les brochures des journaux officiels sont des éditions complètes qui reprennent le texte de base de la convention et les avenants, accords ou annexes issus des négociations ultérieures.

Une brochure est structurée selon une approche thématique. Sa date de mise à jour, précisée en début d'ouvrage, correspond à la date de publication au BOCC du dernier texte repris dans la brochure, qui n'est pas forcément l'année de publication de la brochure.

L'initiative de l'édition ou de la réédition des brochures revient à la DILA, avec l'appui de la DGT.

Le code du travail numérique

L'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2017-1 387 du 22 septembre 2017 précise que *« la version du code du travail numérique est mise en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020 en vue de permettre et faciliter l'accès à toute personne au droit du travail et aux dispositions législatives et réglementaires ainsi qu'aux stipulations conventionnelles applicables. L'accès à ce code se fait, de manière gratuite, au moyen du service public de la diffusion du droit par l'Internet »*.

Le code du travail numérique⁽²⁾ représentera :

- **une réponse claire, fiable et gratuite**

Le code du travail numérique doit permettre à chacun, salarié comme employeur, d'obtenir *via* Internet une réponse personnalisée, claire, simple et fiable à des questions concernant le droit du travail, comme : *« Quelle est ma période de préavis? », « Puis-je prendre des congés quand je le souhaite? », « Quel est le salaire conventionnel? », etc.*

L'enjeu est important : l'accès au droit et sa connaissance sont les conditions premières de son effectivité. L'outil vise notamment les employeurs et salariés des très petites entreprises et petites et moyennes entreprises (TPE/PME) où la fonction ressources humaines (RH) comme la présence syndicale sont souvent peu développées.

Les réponses en français « courant » seront étayées par des références juridiques et complétées par des ressources en ligne (conventions de branche, annuaires, téléservices, formulaires, etc.).

- **une innovation juridique : le droit du travail à portée de clic**

Le code du travail numérique intégrera l'ensemble des 11 000 articles du code du travail et 30 000 textes conventionnels de branche fournis par la DILA, un fonds de réponses rédigées par les services de renseignements de l'inspection du travail pour les questions les plus fréquentes, ainsi que plusieurs ressources complémentaires (adresses utiles, téléservices, calculateurs, etc.).

- **une innovation technologique : l'intelligence artificielle pour répondre avec pertinence**

Le projet repose sur un moteur de recherche autoapprenant utilisant l'intelligence artificielle. Il permettra d'analyser et de comprendre le sens des questions posées par l'internaute, d'interroger les sources juridiques concernées, d'intégrer la hiérarchie des normes et de répondre avec pertinence, de manière facilement compréhensible par le grand public et répondant aux normes d'accessibilité. Un financement d'1,9 million d'euros a été obtenu au titre du Fonds pour la transformation de l'action publique (FTAP).

2) Une version bêta est accessible à l'adresse : <https://codedutravail-dev.num.social.gouv.fr/>

Dossier 2

Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2016

*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 2016

En juin 2019, un ensemble de données statistiques sur les conventions collectives de branche a été mis en ligne sur le site du ministère chargé du Travail⁽¹⁾. On y trouve notamment des fiches détaillées sur 249 conventions collectives de branche couvrant 5 000 salariés ou plus en 2016, comportant un ensemble d'indicateurs sur l'emploi et les salaires, désagrégés selon différents critères (âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, taille d'entreprise).

Ces fiches statistiques ont été réalisées à l'aide d'une exploitation du fichier exhaustif des déclarations annuelles de données sociales (DADS) 2016, 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 2016*, dont les principaux résultats sont rappelés ici.

Les caractéristiques des salariés et des emplois varient fortement selon les branches. Ces écarts s'expliquent en partie par la diversité des métiers exercés, mais aussi par le fait que certaines conventions collectives de branche, dites «catégorielles», ne s'appliquent qu'à certaines catégories socioprofessionnelles.

Dans l'ensemble de ces conventions collectives de branche, le salaire net moyen d'un équivalent-temps plein (EQTP) est de 2 280 euros par mois en 2016. Les écarts salariaux des branches sont à rapprocher des profils des salariés. Au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, et en particulier pour les cadres, les écarts de salaire moyen par branche restent néanmoins marqués. En moyenne, dans l'ensemble des conventions collectives de branche, le salaire mensuel net moyen d'une femme est inférieur de près de 20% à celui d'un homme.

Au 31 décembre 2016, 674 conventions collectives de branche (hors branches agricoles) couvrent 15,6 millions de salariés selon les DADS. Elles sont regroupées à des fins d'analyse en 435 conventions collectives agrégées, afin de tenir compte notamment de l'existence concomitante de conventions collectives d'échelon national et territorial pour la même activité (cf. *Définitions*).

En 2016, 76 conventions collectives de branches agrégées, soit 17% 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, 67 conventions collectives agrégées concernent chacune plus de 50 000 salariés et totalisent 76% de l'emploi salarié.

1) <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques>

60% des conventions collectives agrégées s'appliquent à toutes les catégories socio-professionnelles. Les 40% qui ne s'appliquent qu'à une, deux ou trois catégories socio-professionnelles représentent 24% de l'emploi salarié.

La suite de ce dossier présente les principales caractéristiques de 59 conventions collectives de branche agrégées comptant chacune plus de 50 000 salariés⁽²⁾. Ces conventions collectives couvrent 10,2 millions de salariés, soit 68% de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective 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, d'employés ou d'ouvriers. Hormis les conventions catégorielles, il s'agit, d'une part, des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, des télécommunications et des banques (où 63%, 59% et 55% des salariés respectivement sont des cadres). D'autres branches se caractérisent par une prépondérance des employés dans les cas des gardiens, concierges et employés d'immeubles, de la prévention et sécurité, de la coiffure, des services à la personne, du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers et de la restauration rapide. Ce sont des branches où plus de 80% des salariés sont des employés. Enfin, dans les entreprises de propreté et services associés, les réseaux de transports publics urbains de voyageurs, les activités du déchet et les transports routiers et activités auxiliaires du transport, 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 10% dans les conventions collectives concernant les ouvriers du bâtiment et des travaux publics. À l'opposé, six branches emploient plus de 80% des femmes : services à la personne, personnel des cabinets médicaux, pharmacie d'officine, coiffure et professions connexes, hospitalisation privée, et maisons à succursales de vente au détail d'habillement.

Le taux de contrats à durée déterminée (CDD) s'échelonne, selon les branches, de 1 à 17% et le taux de temps partiel de 2 à 80%. Les conventions collectives de branche où le temps partiel est très fréquent sont celles où la proportion de femmes et de jeunes est la plus élevée : services à la personne, restauration rapide ou entreprises de propreté et services associés, 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

2) Huit conventions couvrant au moins 50 000 salariés ont été exclues de l'analyse, particulièrement dans l'action sociale, car jugées non diffusables (conventions où plus de 50% des entreprises sont des associations de la loi 1901 de l'action sociale, secteur non couvert, en 2016, par les enquêtes « activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre » (ACEMO) de la DARES utilisées dans le redressement de la variable IDCC des DADS).

convention collective des organismes de formation, de celle des prestataires de services dans les domaines du secteur tertiaire, du sport et du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs.

La convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles couvre des salariés nettement plus âgés que les autres conventions : 64% des salariés ont 50 ans ou plus, contre 26% en moyenne pour l'ensemble. Dans treize autres conventions collectives 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 63% dans la restauration rapide. La proportion de jeunes parmi les salariés est également élevée dans les branches qui recourent largement à l'apprentissage : boulangerie-pâtisserie – entreprises artisanales – (20% d'apprentis; 48% de jeunes de moins de 30 ans); coiffure et professions connexes (18% d'apprentis; 50% de jeunes); ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 – c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 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 : restauration rapide (1% d'apprentis, 63% de jeunes), commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs (2% d'apprentis, 47% de jeunes), hôtels, cafés, restaurants (HCR) (5% d'apprentis, 36% de jeunes) et maisons à succursales de vente au détail d'habillement (1% d'apprentis, 46% de jeunes).

Toutes branches confondues, 19% des 15,6 millions de salariés couverts par une convention collective de branche travaillent dans une entreprise de 1 à 9 salariés (très petites entreprises [TPE]). Des disparités existent cependant entre les branches. Dans sept conventions collectives, la proportion de salariés travaillant dans une TPE est supérieure ou égale à 60%. Elle atteint même 91% chez les gardiens, concierges et employés d'immeubles, 84% dans la coiffure et professions connexes et 81% chez les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 – c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés. À l'inverse, la quasi-totalité des salariés couverts par les conventions collectives de la banque, des sociétés d'assurances, du personnel au sol des entreprises de transport aérien, des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, des maisons à succursales de vente au détail d'habillement, du ferroviaire et de l'hospitalisation privée travaillent dans une entreprise de 10 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 2280 euros en 2016 dans l'ensemble des conventions collectives de branche. Dans celles couvrant plus de 50000 salariés, il s'échelonne de 1270 euros (services à la personne) à 4460 euros (ingénieurs et cadres de la métallurgie). Les écarts de salaires entre branches sont dus en grande partie à leur composition en termes de catégorie socioprofessionnelle. Une forte présence de cadres tire vers le haut le salaire moyen de la branche : celles où il est supérieur à 2700 euros ont au moins 24% de leurs effectifs composés de cadres.

Le salaire moyen des cadres est de 2310 euros dans la restauration rapide et dépasse 5100 euros pour le personnel au sol des entreprises de transport aérien, les

industries chimiques et connexes et l'industrie pharmaceutique ou la banque. Au sein des autres catégories socioprofessionnelles, 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 (3 080 euros) et le plus faible dans les services à la personne (1 730 euros, soit un rapport de 1,78). Pour les employés, il varie de 1 230 euros dans les services à la personne à un peu plus de 2 530 euros dans le personnel au sol des entreprises de transport aérien, soit plus du 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 1 310 euros dans les entreprises de propreté et services associés. Au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, les différences d'écart salarial s'expliquent aussi par l'hétérogénéité des postes occupés et par les différences de structure par âge.

En 2016, près de 7% des salariés couverts par une convention collective de branche perçoivent une rémunération voisine du salaire minimum interprofessionnel 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 quatre branches non catégorielles : le ferroviaire, la banque, les sociétés d'assurances et l'industrie pharmaceutique, alors qu'elle approche 50% dans les services à la personne, et dépasse 20% dans la coiffure et professions connexes, le commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, les maisons à succursales de vente au détail d'habillement, et les entreprises de propreté et services associés. 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 2016, près de 12% des salariés couverts par une convention collective de branche perçoivent une rémunération mensuelle en EQTP supérieure à trois SMIC. Les cadres représentent 76% de ces salariés aux rémunérations les plus élevées. Les branches qui emploient le plus de cadres (les branches catégorielles cadres, le personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, les sociétés d'assurances, la banque, 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 20% EN FAVEUR DES HOMMES

En 2016, toutes branches confondues, le salaire net moyen des femmes est inférieur de 20% à celui des hommes. Cet écart varie, selon la CSP, entre 20% (cadres) et 8% (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% pour le personnel des cabinets médicaux, la banque, la mutualité, l'immobilier, et les cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes. 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 : ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 – occupant jusqu'à 10 salariés – (+2%), entreprises de prévention et de sécurité (+7%) et les activités de déchet (+8%) comportent moins de 16% de femmes. Dans la branche des entreprises de prévention et de sécurité, 93% des salariés présents fin 2016 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 va de même dans la branche des activités du déchet, où l'écart salarial en faveur des femmes s'observe au niveau général, mais pas au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle.

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 38% en faveur des hommes selon les branches. Le salaire des femmes cadres est inférieur de plus de 30% à celui des hommes cadres dans la banque et le personnel au sol des entreprises de transport aérien. 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 3% 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% (commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique) et 32% (sport) en faveur des hommes. Chez les employés, l'écart est favorable aux femmes dans la branche des entreprises de prévention et de sécurité (+4%), branche dans laquelle elles sont très minoritaires, et favorable aux hommes dans les autres branches où il est compris entre 0,4% (restauration rapide) et 19% (boulangerie-pâtisserie – entreprises artisanales).

Pour les ouvriers, l'écart salarial femmes-hommes est en faveur des femmes dans la branche des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (+1,4%) et les télécommunications (+18%). Il est quasi nul dans la restauration rapide. Le salaire des femmes ouvrières est, en revanche, inférieur de 21% dans les industries chimiques et connexes.

À catégorie socioprofessionnelle donnée, l'écart salarial femmes-hommes s'accroît avec l'âge, particulièrement pour les cadres. Pour les salariés âgés de moins de 30 ans, l'écart est globalement identique pour toutes les catégories socioprofessionnelles. Au-delà de cet âge, dans l'ensemble des conventions collectives de branche, il s'accroît 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 de branche analysées ici sont celles relevant du champ du ministère chargé du Travail et hors branches agricoles, soit 15,6 millions de salariés au total. Les salariés non couverts par une convention collective de branche sont, pour certains, sans couverture conventionnelle ou statutaire. Regroupés avec ceux couverts par un ensemble d'accords (salariés permanents des entreprises de travail temporaire [ETT] ou voyageurs, représentants, placiers [VRP]), ils représentent plus de 0,8 million de salariés. Tous les autres salariés non couverts par une convention collective de branche relèvent des branches agricoles, ou sont sous statut (fonction publique, industries électriques ou gazières [IEG], 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 2016, quel que soit le type de contrat. Les durées de travail inférieures à un mois (en nombre de jours ou en nombre d'heures) ne sont pas prises en compte. Chaque convention collective est repérée par son identifiant (identifiant de la convention collective [IDCC]). Pour décrire les branches, certaines conventions collectives 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 (ou CRIS). À son niveau le plus agrégé, elle comprend 26 postes.

En 2016, les salariés au forfait-jour 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.

Pour en savoir plus :

Talleg-Santoni D. (2019), *Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2016*, DARES Résultats, juin.

Fiches statistiques sur les conventions collectives de branche de 5 000 salariés ou plus en 2016

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2016
00016	O	Transports routiers	687 600
00018	G	Industries textiles	59 400
00043	J	Commission courtage importation exportation	41 300
00044	C	Industries chimiques	215 900
00045	D	Caoutchouc	51 400
00054	A	Métallurgie région parisienne	227 500
00083	F	Menuiseries charpentes portes planes	13 800
00086	H	Publicité	73 500
00087	E	Industries de carrières et de matériaux ouvriers	35 200
00112	I	Industrie laitière	47 100
00135	E	Industries de carrières et de matériaux ETAM	15 400
00158	F	Travail mécanique du bois scieries négoce	40 000
00176	C	Industrie pharmaceutique	127 000
00184	H	Imprimeries de labeur	47 000
00200	I	Exploitations frigorifiques	5 700
00211	E	Industries de carrières et de matériaux cadres	8 500
00247	G	Industries de l'habillement	29 500
00275	O	Transports aériens personnel au sol	84 000
00292	D	Plasturgie	117 600
00303	G	Couture région parisienne	6 700
00454	O	Remontées mécaniques	9 600
00468	G	Succursales du commerce de détail en chaussure	20 200
00478	Q	Sociétés financières	37 600
00489	F	Industries du cartonnage	18 000
00493	I	Vins cidres jus de fruits sirops spiritueux	47 500
00500	G	Commerces de gros de l'habillement, de la chaussure et du jouet	18 000
00538	U	Manutention ferroviaire	7 000
00567	V	Bijouterie joaillerie orfèvrerie	17 600
00573	J	Commerces de gros	342 400
00637	U	Industries et commerce de la récupération	31 100
00650	A	Métallurgie cadres	456 200
00653	Q	Sociétés d'assurances producteurs salariés	6 100
00669	E	Industries de fabrication mécanique du verre	22 300
00675	G	Succursales de vente au détail d'habillement	113 900
00714	A	Métallurgie Moselle	23 600
00731	L	Commerce de quincaillerie interrégionale cadres	7 500
00733	G	Détaillants en chaussure	9 800
00759	V	Pompes funèbres	19 000
00787	T	Cabinets d'experts comptables	141 800
00822	A	Métallurgie Savoie	8 400

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2016
00827	A	Métallurgie Ardennes	10 300
00828	A	Métallurgie Manche	8 000
00836	A	Métallurgie Haute-Savoie	24 100
00843	I	Boulangeries pâtisseries artisanales	135 700
00860	A	Métallurgie Finistère	9 600
00863	A	Métallurgie Morbihan Ille-et-Vilaine	20 800
00878	A	Métallurgie Rhône	39 900
00887	A	Métallurgie Eure	10 700
00897	P	Services de santé au travail interentreprises	17 500
00898	A	Métallurgie Allier	6 500
00899	A	Métallurgie Marne	7 800
00911	A	Métallurgie Seine-et-Marne	13 800
00914	A	Métallurgie Ain	15 100
00915	Q	Expertises et évaluations	9 700
00920	A	Métallurgie Vienne	8 000
00930	A	Métallurgie Sarthe	14 500
00934	A	Métallurgie Indre	5 200
00937	A	Métallurgie Creuse Haute-Vienne	8 200
00943	A	Métallurgie Calvados	11 200
00948	A	Métallurgie Orne	6 800
00953	I	Charcuterie de détail	15 600
00959	P	Laboratoires de biologie médicale	43 300
00979	A	Métallurgie Seine-Maritime Havre	8 000
00984	A	Métallurgie Eure-et-Loir	7 800
00992	I	Boucherie	41 300
00993	P	Laboratoires de prothèses dentaires	13 200
00998	V	Exploitation d'équipements thermiques OETAM	30 100
01000	T	Cabinets d'avocats	33 400
01031	P	Associations familles rurales	7 200
01043	R	Gardiens concierges employés d'immeubles	59 900
01059	A	Métallurgie Midi-Pyrénées	51 800
01077	I	Négoce et industrie des produits du sol et engrais	19 000
01090	M	Services de l'automobile	423 800
01147	P	Cabinets médicaux	84 600
01170	E	Industrie des tuiles et briques	5 200
01256	V	Exploitation d'équipements thermiques cadres	5 900
01266	N	Restauration de collectivités	90 000
01267	I	Pâtisserie	16 300
01285	H	Entreprises artistiques et culturelles	22 600
01286	I	Détaillants de confiserie chocolaterie biscuiterie	11 000
01307	H	Exploitations cinématographiques	8 900
01315	A	Métallurgie Haute-Marne Meuse	10 900
01316	N	Organismes de tourisme social et familial	10 300

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2016
01351	U	Prévention et sécurité	164 100
01365	A	Métallurgie Meurthe-et-Moselle	11 400
01369	A	Métallurgie Loire-Atlantique	30 800
01383	L	Commerce de quincaillerie interrégionale employés	20 300
01387	A	Métallurgie Flandres Douaisis	20 200
01388	D	Industrie du pétrole	31 000
01396	I	Industries des produits alimentaires élaborés	46 700
01404	M	Commerce rép tracteurs matériel agricole BTP	78 800
01405	I	Expédition exportation de fruits et légumes	9 600
01408	D	Négoce combustibles solides liquides gazeux	15 600
01411	F	Fabrication de l'ameublement	39 000
01412	V	Installation aéraulique frigorifique et thermique	20 200
01413	V	Travail temporaire permanents	37 300
01423	O	Navigation de plaisance	14 400
01424	O	Transports publics urbains de voyageurs	51 700
01431	L	Optique-lunetterie de détail	35 200
01472	A	Métallurgie Pas-de-Calais	15 700
01480	H	Journalistes	35 000
01483	G	Commerce de détail habillement textiles	60 500
01486	S	Bureaux d'études techniques	891 100
01487	V	Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie	19 200
01492	F	Production des papiers cartons OETAM	17 900
01495	F	Transformation des papiers cartons OETAM	19 000
01499	E	Miroiterie transformation négoce du verre	9 800
01501	N	Restauration rapide	174 600
01504	I	Poissonnerie	9 900
01505	I	Commerce de détail fruits légumes épicerie	83 500
01512	R	Promotion immobilière	25 200
01513	I	Production eaux boissons sans alcool bière	16 700
01516	V	Organismes de formation	73 900
01517	L	Commerces de détail non alimentaire	113 700
01525	A	Métallurgie Nord Dunkerque	5 600
01527	R	Immobilier	143 700
01534	I	Industrie et commerce en gros des viandes	44 800
01536	I	Distributeurs conseils hors domicile de boissons	13 000
01539	H	Commerces de détail papeterie bureau informatique	52 900
01555	C	Fabrication commerce produits pharmaceutiques	32 300
01557	G	Commerce articles de sports équipements loisirs	59 700
01558	E	Industries céramiques	8 300
01560	A	Métallurgie Alpes-Maritimes	6 400
01564	A	Métallurgie Saône-et-Loire	15 300
01572	A	Métallurgie Charente	6 100
01576	A	Métallurgie Cher	6 600

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2016
01577	A	Métallurgie Hérault Aude et Pyrénées-Orientales	8 300
01578	A	Métallurgie Loire Yssingeaux	21 600
01580	G	Industrie de la chaussure	7 800
01586	I	Industrie de la salaison charcuterie en gros	36 500
01589	I	Mareyeurs expéditeurs	8 000
01592	A	Métallurgie Nord Valenciennois Cambésis	16 500
01596	B	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 Salariés	314 400
01597	B	Bâtiment ouvriers plus de 10 Salariés	464 400
01604	A	Métallurgie Seine-Maritime Rouen Dieppe	16 300
01605	U	Désinfection dératization désinsectisation (3D)	5 800
01606	L	Bricolage (vente au détail en libre-service)	76 200
01607	F	Industries des jeux jouets et connexes	5 200
01611	H	Communication écrite directe	8 400
01619	P	Cabinets dentaires	41 000
01621	C	Répartition pharmaceutique	14 200
01624	I	Commerces de gros confiserie chocolaterie	8 100
01627	A	Métallurgie Puy-de-Dôme Clermont-Ferrand	11 400
01628	A	Métallurgie Deux-Sèvres	9 400
01631	N	Hôtellerie de plein air	11 000
01635	A	Métallurgie Gironde Landes	16 900
01672	Q	Sociétés d'assurances	137 300
01679	Q	Sociétés d'assurances inspection	6 500
01686	L	Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	61 000
01702	B	Travaux publics ouvriers	161 900
01710	N	Agences de voyages	32 700
01732	A	Métallurgie Yonne	7 300
01747	I	Boulangerie et pâtisserie industrielle	45 200
01760	I	Jardineries graineteries	17 100
01790	H	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	36 000
01794	Q	Institutions de retraite complémentaire	32 400
01801	Q	Assistance	10 000
01809	A	Métallurgie Jura	5 300
01813	A	Métallurgie Nord Maubeuge	7 000
01821	E	Verre vitrail cristal professions	9 100
01850	T	Avocats salariés	5 300
01867	A	Métallurgie Drome Ardèche	14 300
01875	P	Cabinets et cliniques vétérinaires	15 800
01880	F	Ameublement - négoce de l'ameublement	60 400
01885	A	Métallurgie Côte-d'or	9 400
01902	A	Métallurgie Maine-et-Loire	16 500
01909	N	Organismes de tourisme à but non lucratif	13 500
01912	A	Métallurgie Haut-Rhin	25 400
01921	T	Huissiers de Justice	10 300
01930	I	Métiers de la transformation des grains (ex meunerie)	19 700

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2016
01938	I	Industries transformation volaille	26 300
01947	F	Négoce de bois d'œuvre et produits dérivés	9 600
01951	Q	Cabinets d'expertises en automobiles	5 200
01966	A	Métallurgie Loiret	11 200
01967	A	Métallurgie Bas-Rhin	30 600
01978	I	Fleuristes et animaux familiers	20 500
01979	N	Hôtels Cafés Restaurants (HCR)	598 500
01982	P	Négoce et services médico-techniques	32 100
01996	C	Pharmacie d'officine	117 000
02002	G	Blanchisserie interrégionale	33 500
02003	A	Métallurgie Vosges	6 000
02021	V	Golf	5 100
02046	P	Centres de lutte contre le cancer	21 200
02060	N	Cafétérias	15 900
02098	S	Prestataires de services secteur tertiaire	131 700
02120	Q	Banques	215 900
02121	H	Édition	17 300
02128	Q	Mutualité	54 100
02147	V	Entreprises des services d'eau et d'assainissement	36 400
02148	H	Télécommunications	88 500
02149	U	Activités du déchet	52 600
02150	R	Sociétés anonymes et fondations d'H.L.M.	40 300
02156	L	Grands magasins et magasins populaires	35 900
02198	L	Vente par à distance	36 400
02205	T	Notariat	49 900
02216	K	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	677 100
02221	A	Métallurgie Isère Hautes-Alpes	26 300
02247	Q	Entreprises de courtage d'assurances réassurances	41 900
02257	N	Casinos	14 600
02264	P	Hospitalisation privée	272 600
02266	A	Métallurgie Mayenne	7 900
02272	U	Assainissement et maintenance industrielle	11 800
02332	R	Entreprises d'architecture	33 100
02335	Q	Agences générales d'assurances	24 800
02336	P	Foyers et services pour jeunes travailleurs	5 800
02344	A	Sidérurgie	14 900
02372	H	Entreprises de distribution directe	22 700
02420	B	Bâtiment cadres	84 300
02489	A	Métallurgie Vendée	14 100
02511	V	Sport	83 800
02528	G	Industries de la maroquinerie	21 600
02542	A	Métallurgie Aisne	8 600
02543	R	Cabinets de géomètres-experts	10 800
02579	A	Métallurgie Loir-et-Cher	7 900
02583	O	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes	14 000

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2016
02596	V	Coiffure	96 300
02609	B	Bâtiment ETAM	157 700
02614	B	Travaux publics ETAM	82 700
02615	A	Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et Seignanx	10 900
02630	A	Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-de-Haute-Provence	22 500
02642	H	Production audiovisuelle	10 500
02683	H	Portage de presse	8 800
02691	V	Enseignement privé indépendant (hors contrat)	27 900
02700	A	Métallurgie Oise	13 700
02717	H	Entreprises techniques au service création événement	13 400
02728	I	Sucreries, sucreries-distilleries raffineries	7 900
02755	A	Métallurgie Belfort Montbéliard	17 900
02798	P	Régime social des indépendants, employés et cadres	5 500
02931	Q	Activités de marchés financiers	7 800
02972	O	Navigation personnel sédentaire	9 800
02980	A	Métallurgie Somme	7 400
02992	A	Métallurgie Indre-et-Loire	7 600
03013	H	Librairie	7 200
03017	U	Ports et manutention CCN unifiée	16 700
03032	V	Esthétique cosmétique parfumerie et enseignement	49 100
03043	U	Entreprises de propreté et services associés	371 200
03053	A	Métallurgie Haute-Saône	7 500
03090	H	Entreprises privées du spectacle vivant	10 800
03105	P	Régies de quartier	6 200
03109	I	Cinq branches - Industries alimentaires diverses	63 700
03127	V	Services à la personne (entreprises)	88 100
03168	H	Professions de la photographie	5 400
03205	I	Coopératives de consommation	5 600
03209	A	Métallurgie Doubs	11 000
03210	Q	Banque Populaire	30 500
03212	B	Travaux publics cadres	52 000
03216	E	Négoce des matériaux de construction	70 500
03217	O	Ferroviaire dispositions générales	161 400
03218	V	Enseignement privé non lucratif (EPNL)	87 300

Tableau I : Caractéristiques d'emploi par CRIS pour les principales conventions collectives de branche non agricoles au 31/12/2016

Convention collective ou regroupement CRIS ⁽¹⁾	Effectif salarié au 31 déc. 2016	En % des salariés présents au 31 décembre 2016								Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros) ⁽⁵⁾	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en %)
		Cadres ⁽³⁾	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel ⁽⁴⁾		
Ensemble des conventions collectives de branche	15 627 300	19	19	32	29	44	22	7	21	2 280	-19,8
A MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE	1 595 300	29	26	7	38	22	14	3	5	2 860	-13,9
00054 Métallurgie région parisienne	227 500	-	51	16	33	27	18	3	6	2 470	-9,8
00650 Métallurgie cadres	456 200	100	-	-	-	22	10	2	6	4 460	-16,6
01059 Métallurgie Midi-Pyrénées	51 800	-	42	9	49	21	21	4	5	2 250	-9,2
B BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	1 337 600	10	11	7	71	12	24	5	6	2 050	0,4
01596 Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 Salariés ⁽²⁾	314 400	-	-	-	100	6	34	9	7	1 630	-1,9
01597 Bâtiment ouvriers plus de 10 Salariés ⁽²⁾	464 400	-	-	-	99	5	25	6	4	1 790	1,7
01702 Travaux publics ouvriers	161 900	-	-	-	100	2	20	3	2	1 860	0,7
02420 Bâtiment cadres	84 300	100	-	-	-	18	11	1	9	3 530	-16,3
02609 Bâtiment ETAM	157 700	-	54	46	-	41	18	3	16	2 120	-21,8
02614 Travaux publics ETAM	82 700	-	73	27	-	24	18	1	4	2 270	-17,2
03212 Travaux publics cadres	52 000	100	-	-	-	18	15	1	3	4 090	-23,9
C CHIMIE ET PHARMACIE	506 900	31	37	9	23	56	17	5	14	3 110	-23,9
00044 Industries chimiques	215 900	29	31	8	32	39	15	4	7	3 270	-14,9
00176 Industrie pharmaceutique	127 000	41	36	6	17	58	12	5	10	3 880	-17,9
01996 Pharmacie d'officine	117 000	26	56	13	6	88	26	7	35	1 960	-16,6
D PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES	216 100	21	21	10	48	30	13	3	6	2 720	-18,7
00045 Caoutchouc	51 400	20	24	6	49	23	13	2	5	2 670	-12,5
00292 Plasturgie	117 600	16	17	9	59	32	13	4	6	2 290	-19,6
E VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	193 900	15	17	21	47	23	13	3	5	2 320	-9,8
03216 Négoce des matériaux de construction	70 500	13	20	37	31	24	15	3	5	2 060	-9,6
F BOIS ET DÉRIVÉS	244 500	13	14	25	49	31	17	5	8	2 140	-11,1
01880 Ameublement - négoce de l'ameublement	60 400	13	10	59	18	45	24	7	15	2 050	-11,9

Convention collective ou regroupement CRIS ⁽¹⁾	Effectif salarié au 31 déc. 2016	En % des salariés présents au 31 décembre 2016								Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros) ⁽⁵⁾	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en %)
		Cadres ⁽³⁾	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel ⁽⁴⁾		
G HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE	454 800	14	12	51	24	66	32	10	22	1 910	-24,2
00018 Industries textiles	59 400	17	16	15	52	48	12	5	9	2 200	-23,3
00675 Succursales de vente au détail d'habillement	113 900	13	15	69	3	82	46	11	37	1 740	-23,7
01483 Commerce de détail habillement textiles	60 500	8	5	82	4	78	35	11	29	1 600	-18,9
01557 Commerce articles de sports équipements loisirs	59 700	17	8	68	7	42	47	16	23	1 840	-17,0
H CULTURE ET COMMUNICATION	518 000	38	19	24	18	44	22	9	24	2 660	-17,0
00086 Publicité	73 500	47	28	17	8	52	27	5	16	2 990	-18,6
01539 Commerces de détail papeterie bureau informatique	52 900	17	26	49	8	44	25	6	15	2 010	-23,2
02148 Télé-communications	88 500	59	22	18	1	36	22	3	8	3 380	-15,1
I AGRO-ALIMENTAIRE	834 200	10	11	32	47	44	28	8	14	1 980	-20,9
00843 Boulangeries pâtisseries artisanales	135 700	0	0	48	52	50	48	8	20	1 450	-18,3
01505 Commerce de détail fruits légumes épicerie	83 500	6	5	82	6	54	36	11	29	1 470	-10,5
03109 Cinq branches - Industries alimentaires diverses	63 700	19	19	12	51	44	17	7	6	2 420	-17,0
J COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT	384 000	23	23	31	23	36	18	5	10	2 460	-18,4
00573 Commerces de gros	342 400	21	23	31	25	35	18	5	10	2 360	-17,7
K COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE	678 200	8	10	71	12	58	30	9	30	1 750	-20,3
02216 Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	677 100	8	10	71	12	58	30	9	30	1 750	-20,3
L COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE	388 100	14	16	58	12	50	30	9	18	1 920	-14,7
01517 Commerces de détail non alimentaire	113 700	11	12	69	9	59	35	12	25	1 710	-15,0
01606 Bricolage (vente au détail en libre-service)	76 200	11	13	67	9	43	26	8	13	1 840	-13,1
01686 Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	61 000	13	13	55	19	35	29	8	15	2 040	-11,5

Convention collective ou regroupement CRIS ⁽¹⁾	Effectif salarié au 31 déc. 2016	En % des salariés présents au 31 décembre 2016								Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros) ⁽⁵⁾	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en %)
		Cadres ⁽³⁾	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel ⁽⁴⁾		
M SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS	507 800	11	17	23	49	22	27	4	9	1 980	-13,8
01090 Services de l'automobile	423 800	11	17	23	48	23	27	4	10	1 940	-13,6
01404 Commerce rép tracteurs matériel agricole BTP	78 800	12	16	19	53	17	24	3	6	2 170	-12,6
N HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME	965 900	7	9	69	15	48	37	11	41	1 650	-9,9
01266 Restauration de collectivités	90 000	6	20	53	22	53	13	6	29	1 750	-18,3
01501 Restauration rapide	174 600	4	6	81	9	49	63	6	65	1 400	-2,6
01979 Hôtels Cafés Restaurants	598 500	7	6	69	17	44	36	13	39	1 630	-10,9
O TRANSPORTS (HORS STATUTS)	1 056 400	11	13	20	57	23	15	6	11	2 190	-4,0
00016 Transports routiers	687 600	7	7	18	68	20	15	7	11	1 890	-2,3
00275 Transports aériens personnel au sol	84 000	24	28	32	16	41	10	3	18	3 330	-27,0
01424 Transports publics urbains de voyageurs	51 700	2	12	11	75	20	8	3	7	2 200	-7,0
03217 Ferroviaire dispositions générales	161 400	19	28	21	32	22	18	1	9	2 660	-6,2
P SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL	2 031 400	9	32	49	11	77	18	10	43	1 810	-13,8
01147 Cabinets médicaux	84 600	3	21	70	6	92	13	6	47	1 860	-33,5
02264 Hospitalisation privée	272 600	7	33	58	3	85	23	14	21	1 800	-19,9
Q BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES	738 000	41	30	28	0	60	17	4	13	3 340	-37,0
01672 Sociétés d'assurances	137 300	46	21	32	0	63	15	4	12	3 270	-28,1
02120 Banques	215 900	55	35	9	0	56	17	2	12	4 000	-37,6
02128 Mutualité	54 100	23	25	51	1	75	15	10	17	2 320	-31,1
R IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT	323 900	24	25	48	3	58	16	6	20	2 440	-26,1
01043 Gardiens concierges employés d'immeubles	59 900	0	1	99	0	64	2	3	46	1 620	-15,9
01527 Immobilier	143 700	28	29	40	4	62	21	5	16	2 560	-30,5

Convention collective ou regroupement CRIS ⁽¹⁾	Effectif salarié au 31 déc. 2016	En % des salariés présents au 31 décembre 2016									Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros) ⁽⁵⁾	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en %)
		Cadres ⁽³⁾	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel ⁽⁴⁾			
S BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES	1 024 700	57	19	21	3	37	29	6	11	2 950	-25,0	
01486 Bureaux d'études techniques	891 100	63	20	15	2	34	28	5	9	3 110	-20,6	
02098 Prestataires de services secteur tertiaire	131 700	15	15	64	6	61	32	17	25	1 860	-27,7	
T PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES	255 100	27	18	54	1	73	25	4	16	2 560	-30,8	
00787 Cabinets d'experts comptables	141 800	29	11	60	1	67	30	2	13	2 580	-33,6	
U NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ	665 600	4	5	27	65	41	14	11	42	1 610	-15,9	
01351 Prévention et sécurité	164 100	3	3	93	1	12	18	11	16	1 510	6,8	
02149 Activités du déchet	52 600	10	10	8	71	16	12	5	5	2 050	7,8	
03043 Entreprises de propreté et services associés	371 200	2	3	4	91	63	12	13	65	1 420	-14,6	
V BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES	707 100	13	28	51	8	64	28	10	40	2 040	-35,3	
01516 Organismes de formation	73 900	20	54	23	3	63	13	17	48	2 140	-18,1	
02511 Sport	83 800	7	62	26	6	36	37	16	58	2 200	-27,6	
02596 Coiffure	96 300	2	1	96	1	86	50	6	22	1 350	-10,5	
03127 Services à la personne (entreprises)	88 100	2	2	96	0	93	26	6	80	1 270	-16,6	
03218 Enseignement privé non lucratif (EPNL)	87 300	15	38	44	3	74	11	8	64	1 820	-23,9	

- catégorie socioprofessionnelle non couverte par la convention collective.

1) Conventions collectives regroupées pour l'information statistique (CRIS).

2) IDCC agrégés.

3) Y compris chefs d'entreprise salariés.

4) Les salariés au forfait-jour 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.

5) Les salaires moyens par EQTP ne sont pas parfaitement comparables à ceux des années antérieures, du fait d'une modification du calcul des EQTP.

Source : INSEE, DADS 2016 (fichier exhaustif), calculs DARES.

Note : figurent ici les 22 regroupements CRIS et les 59 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2016 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

Dossier 3

Étude statistique sur les grèves en 2017 : des grèves moins intenses

*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 2017 : des grèves moins intenses

En 2017, 1,9% des entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non-agricole déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail. Ces entreprises emploient 24% des salariés du champ. Le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour 1 000 salariés s'élève à 71 en 2017.

Après un pic en 2016 lié aux mouvements sociaux contre la loi du 8 août 2016, l'intensité des grèves en 2017 s'établit au même niveau que celui des années 2011-2015. Les rémunérations redeviennent le premier motif d'arrêt collectif de travail, cité par 40% des entreprises ayant connu au moins une grève en 2017. La contestation des ordonnances du 22 septembre 2017 a été évoquée comme motif de grève par 8% de ces entreprises.

Dans les secteurs de l'industrie et des services, la fréquence des grèves est plus importante que dans le commerce et la construction. Les arrêts collectifs de travail sont plus intenses dans l'industrie et dans le secteur transports et entreposage.

Avertissement : le champ des estimations issues de l'enquête Acemo sur le dialogue social en entreprise mobilisées dans cette publication est étendu à compter des résultats de 2017. Il porte sur l'ensemble des entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé hors agriculture en France (hors Mayotte). Les commentaires sur les évolutions comparent des comportements d'entreprises à champ constant.

Cette publication porte sur les entreprises déclarant avoir connu au moins un arrêt collectif de travail⁽¹⁾. Le champ de l'enquête a été étendu par rapport aux précédentes éditions (cf. encadré 2).

1,9% 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 2017 (grèves ou débrayages⁽²⁾), quelle que soit leur durée. À champ constant, cette proportion est quasi stable de 2016 à 2017 (-0,1 point)⁽³⁾. La part d'entreprises ayant connu une grève croît avec la taille (cf. tableau 1) : elle s'élève à 0,6% dans les entreprises de dix à 49 salariés, alors qu'elle atteint 32,2% dans celles employant 500 salariés ou plus.

1) Ces résultats sont issus de l'enquête ACEMO sur le dialogue social en entreprise de la DARES, réalisée en 2018 et portant sur les événements de 2017 (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.

3) Cet écart est obtenu en comparant le résultat de 2017 et celui de 2016 sur un même champ ; autrement dit, la part d'entreprises ayant connu une grève en 2017 est de 1,8% si l'on ne considère que les entreprises appartenant au champ de l'enquête portant sur 2016.

Tableau I : Entreprises ayant déclaré au moins une grève par secteur et par taille* (en % d'entreprises)

Secteur d'activité		2015	2016 (ancien champ)	2017 (nouveau champ)
Industrie		3,3	4,1	3,8
dont :	fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1,2	2,0	2,5
	fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques; fabrication de machines	6,7	5,7	5,3
	fabrication de matériels de transport	9,0	11,5	15,7
	fabrication d'autres produits industriels	2,6	3,9	3,2
	industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	7,2	6,8	6,7
Construction		0,3	0,8	0,6
Commerce*		0,8	0,8	0,9
dont :	commerce ; réparation automobiles et motocycles	0,5	0,5	0,4
	transports et entreposage	2,9	2,9	3,0
Services		1,2	1,8	2,4
dont :	information et communication	1,2	1,3	1,1
	activités financières et assurance	3,7	3,6	3,9
	activités scientifiques et techniques; services administratifs et de soutien	0,7	1,3	0,8
	enseignement, santé humaine et action sociale	1,1	2,2	4,2
	autres activités de services	1,6	2,0	2,7
Taille				
10 à 49 salariés		0,2	0,4	0,6
50 à 199 salariés		3,2	4,3	4,4
200 à 499 salariés		12,3	13,9	13,7
500 salariés ou plus		30,6	34,4	32,2
Ensemble		1,3	1,7	1,9

* 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, 3,8% des entreprises ont connu au moins une grève en 2017 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)

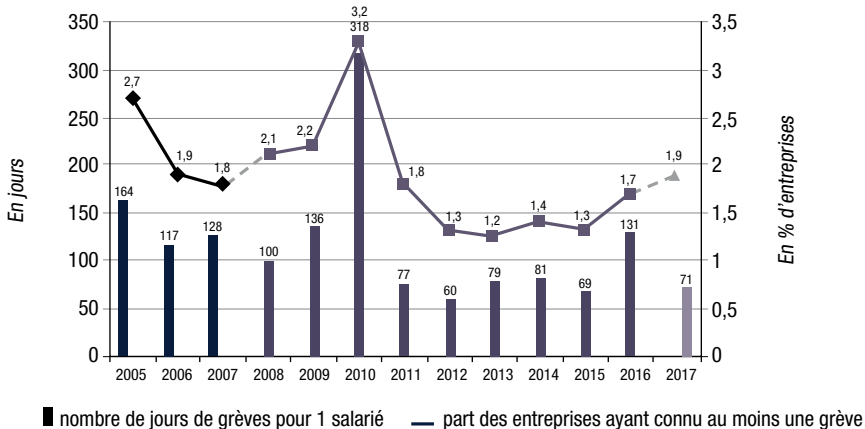
Champ jusqu'à 2016 : idem, hors DOM, associations loi 1901 de l'action sociale et syndicats de copropriété

Source : DARES, enquête ACEMO *Dialogue social en entreprise*

L'INTENSITÉ DE LA CONFLICTUALITÉ EN ENTREPRISE DIMINUE DE MOITIÉ

L'intensité des grèves, estimée à partir de leur durée et du nombre de salariés qui y ont participé, est en forte diminution en 2017. Après avoir connu un pic de 131 JINT pour 1 000 salariés⁽⁴⁾ en 2016, ce nombre s'établit en 2017 à un niveau comparable à celui de 2015, soit 71 jours en considérant le nouveau champ (*cf. graphique 1*) et 75 jours à champ constant (*cf. encadré 2*). Dans les entreprises ayant connu au moins un arrêt collectif de travail en 2017, le nombre de JINT pour 1 000 salariés s'élève à 296 jours. À champ constant, il passe de 505 jours en 2016 à 317 jours en 2017, soit un repli de 37 % (*cf. tableau 2*).

Graphique 1 : Entreprises ayant déclaré au moins une grève et nombre de jours de grèves pour 1 000 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 1 000 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 DOM, associations loi 1901 de l'action sociale et syndicats de copropriété

Source : DARES, enquête ACEMO *Dialogue social en entreprise*

4) Le nombre de journées individuelles non travaillées (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 *Dialogue social en entreprise* ACEMO 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

		JINT/ 1 000 salariés, dans l'ensemble des entreprises du champ	Entreprises ayant déclaré au moins une grève (en %)	JINT/ 1 000 salariés, dans les entreprises ayant connu au moins une grève	Salariés travaillant dans une entreprise ayant connu au moins une grève (en %)
2016 (ancien champ)	Industrie	189	4,1	489	38,7
	Construction	12	0,8	119	10,5
	Commerce*	199	0,8	701	28,5
	dont : transport et entreposage	671	2,9	1 253	53,5
	services	64	1,8	323	19,8
	Ensemble 2016	131	1,7	505	26,0
2017 (nouveau champ)	Industrie	134	3,8	397	33,9
	Construction	12	0,6	150	8,0
	Commerce*	96	0,9	369	26,1
	dont : transport et entreposage	304	3,0	590	51,6
	services	33	2,4	163	20,1
	Ensemble 2017	71	1,9	296	24,0

* 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 équivalait à 134 jours pour 1 000 salariés en 2017. Rapporté aux effectifs des entreprises dans lesquelles un conflit a eu lieu, ce chiffre atteint 397 jours pour 1 000 salariés. 33,9% des salariés de ce secteur appartiennent à une entreprise dans laquelle un conflit a eu lieu.

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 DOM, associations loi 1901 de l'action sociale et syndicats de copropriété

Source : DARES, enquête ACEMO *Dialogue social en entreprise*

LES REVENDICATIONS SUR DES SUJETS EXTÉRIEURS À L'ENTREPRISE CONSERVENT UN POIDS IMPORTANT DANS LA CONFLICTUALITÉ

L'année 2017 a été rythmée par plusieurs journées de mobilisation interprofessionnelle. Le 21 mars a été l'occasion d'un appel à la grève pour la défense de l'industrie et des services publics par la CGT, la FSU et Solidaires. La contestation des ordonnances du 22 septembre 2017 a donné lieu à deux journées d'action nationales. Le 12 septembre 2017, une intersyndicale réunissant la CGT, la CGT-FO, Solidaires, la FSU et l'UNEF a appelé à la grève, qui a été accompagnée de rassemblements et manifestations. À l'appel de la CGT-FO, la CGT, la FSU, Solidaires, l'UNEF, l'UNL et la FIDL, le 16 novembre 2017 a également été une journée de mobilisation interprofessionnelle, étudiante et lycéenne contre les ordonnances du 22 septembre 2017 et contre d'autres réformes gouvernementales, dont notamment la redéfinition des modalités d'entrée dans l'enseignement supérieur (loi du 8 mars 2018 relative à l'orientation et à la réussite des étudiants) et la hausse du taux de la contribution sociale généralisée (CSG). Par ailleurs, le 10 octobre 2017, la CGT, la CGT-FO, la CFTD, la CFE-CGC, la CFTC, la FSU, l'UNSA, la FA-FP et Solidaires ont appelé l'ensemble des fonctions publiques à une

mobilisation autour de revendications sur les salaires (gel de la valeur du point d'indice, rétablissement du jour de carence), l'emploi (annonce de 120 000 suppressions de postes) et la défense du statut de la fonction publique.

De même qu'en 2016, les revendications portant sur des motifs extérieurs à l'entreprise ont eu un poids notable dans les arrêts collectifs de 2017. La part des entreprises déclarant que les grèves survenues dans l'année s'inscrivaient au moins en partie dans un cadre national, sectoriel ou interprofessionnel a légèrement baissé, passant de 74 % à 69 % à champ constant. Les entreprises ayant connu une grève en 2017 sont deux fois plus nombreuses à signaler des revendications exclusivement externes à l'entreprise que des revendications exclusivement internes, soit 56 % contre 29 % (cf. tableau 3). Par ailleurs, à champ constant, la part d'entreprises déclarant avoir connu des conflits à la fois pour des revendications internes et externes à l'entreprise est restée stable de 2016 à 2017.

Tableau 3 : Types de grèves selon le secteur d'activité (en %)

	Entreprises ayant connu au moins une grève	Grève(s) pour motif(s)...			Total
		... interne(s) exclusivement	... à la fois interne(s) et sectoriel(s) ou interprofessionnel(s)	... sectoriel(s) ou interprofessionnel(s) exclusivement	
	Secteur d'activité				
2016 (ancien champ)	Industrie	31	18	51	100
	Construction	NR	NR	NR	
	Commerce*	28	24	48	100
	dont : transports et entreposage	18	26	56	100
	services	22	8	70	100
	Ensemble 2016	26	15	59	100
2017 (nouveau champ)	Secteur d'activité				
	Industrie	26	22	51	100
	Construction	NR	NR	NR	
	Commerce*	42	18	41	100
	dont : transports et entreposage	26	24	50	100
	services	28	9	63	100
Ensemble 2017	29	15	56	100	

NR : non représentatif ; 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.

* Le commerce comprend les entreprises du commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles, des transports et entreposage, et de l'hébergement et restauration.

Lecture : 26 % des entreprises de l'industrie ayant connu grève ou débrayage en 2017 signalent des arrêts de travail dus exclusivement à des motifs internes.

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 DOM, associations loi 1901 de l'action sociale et syndicats de copropriété

Source : DARES, enquête ACEMO *Dialogue social en entreprise*

LES RÉMUNÉRATIONS REDEVIENNENT LE PREMIER MOTIF DE GRÈVE

40% des entreprises ayant connu au moins une grève en 2017 déclarent avoir connu des arrêts collectifs de travail portant sur les rémunérations (cf. tableau 4). C'est le premier motif de grève, alors qu'exceptionnellement en 2016 le thème d'arrêt collectif le plus fréquent avait été le mouvement de contestation contre la loi du 8 août 2016.

À champ constant, la part des grèves liées aux conditions de travail et au temps de travail, soit respectivement 18% et 9%, est identique en 2016 et en 2017. Cependant, on observe un effet de champ notable en ce qui concerne les conditions de travail; la proportion des grèves portant sur ce thème atteint 26% en 2017 en considérant le nouveau champ. Cette différence est principalement due à l'intégration des associations loi 1901 dans le nouveau champ (cf. encadré 2). La proportion d'entreprises déclarant avoir connu au moins une grève à propos de l'emploi diminue de deux points à champ constant.

Les entreprises répondant à l'enquête ACEMO sur le *Dialogue social en entreprise* (cf. encadré 1) ont la possibilité de cocher plusieurs motifs de grève et de signaler d'autres motifs que ceux qui sont proposés. Ainsi, 8% des entreprises ayant connu au moins une grève déclarent des arrêts collectifs de travail contre les ordonnances du 22 septembre 2017 en 2017 (cf. tableau 4). Cette proportion est plus forte dans le secteur de l'industrie (13%), alors qu'elle s'établit à 6% dans les services.

Tableau 4 : Motifs des grèves selon le secteur d'activité (en %)

Entreprises ayant connu une grève		Principaux motifs internes ou externes					
		Les rémunérations	L'emploi	Les conditions de travail	Le temps de travail	Loi du 8 août 2016	Ordonnances du 22 septembre 2017
Secteur d'activité							
2016 (ancien champ)	Industrie	39	17	10	9	44	
	Construction	39	NR	NR	NR	NR	
	Commerce*	36	14	18	8	49	
	dont : transports et entreposage services	27	13	24	NR	62	
		35	16	28	9	33	
	Ensemble 2016	37	16	18	9	41	
	<i>Répartition (en % de l'ensemble des entreprises)</i>	<i>0,6</i>	<i>0,3</i>	<i>0,3</i>	<i>0,2</i>	<i>0,7</i>	
Secteur d'activité							
2017 (nouveau champ)	Industrie	45	14	8	10		13
	Construction	NR	NR	NR	NR		NR
	Commerce*	30	19	32	10		7
	dont : transports et entreposage services	38	21	24	13		NR
		39	12	35	10		6
	Ensemble 2017	40	14	26	10		8
	<i>Répartition (en % de l'ensemble des entreprises)</i>	<i>0,8</i>	<i>0,3</i>	<i>0,5</i>	<i>0,2</i>		<i>0,2</i>

NR : non représentatif ; 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.

* Le commerce comprend les entreprises du commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles, des transports et entreposage, et de l'hébergement et restauration.

Lecture : 45 % des entreprises de l'industrie ayant connu une grève indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs des grèves (ou de la grève) qu'elles ont connues en 2017. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.

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 DOM, associations loi 1901 de l'action sociale et syndicats de copropriété

Source : DARES, enquête ACEMO *Dialogue social en entreprise*

UNE CONFLICTUALITÉ PLUS ÉTENDUE ET PLUS INTENSE DANS L'INDUSTRIE

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 2017, 3,8 % des entreprises ont connu au moins une grève dans le secteur de l'industrie (cf. tableau 1). À champ constant, cette proportion a baissé de 0,8 point par rapport à 2016 (cf. encadré 2), mais reste bien plus élevée que dans les autres secteurs. Le nombre de JINT pour 1 000 salariés diminue également, passant de 189 jours en 2016 à 134 en 2017. De la même façon, le nombre de journées non travaillées pour 1 000 salariés dans les entreprises industrielles ayant connu au moins une grève est en baisse, passant de 489 jours en 2016 à 397 jours en 2017 (quel que

soit le champ). Cette diminution succède à une phase d'intensification continue des conflits dans ce secteur depuis 2012.

De façon comparable à l'année précédente, les entreprises industrielles ayant connu au moins un arrêt collectif de travail en 2017 évoquent plus souvent des motifs de mobilisation interprofessionnels ou propres à leur secteur que des motifs internes à l'entreprise : 51 % déclarent avoir connu des grèves pour des motifs externes à l'entreprise exclusivement, contre 26 % qui signalent uniquement des motifs internes (cf. *tableau 3*).

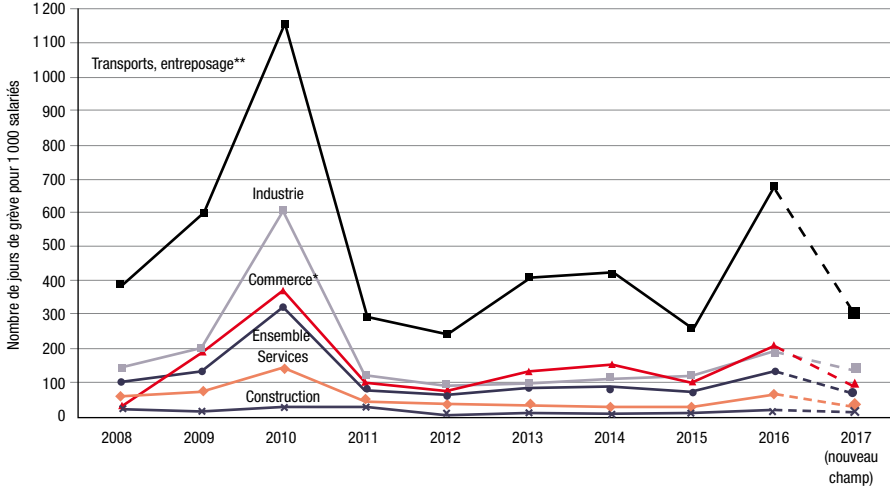
Près de la moitié des entreprises (45 %) de l'industrie concernées par des grèves déclarent les rémunérations comme motif de mobilisation collective en 2017, soit, à champ constant, une augmentation de 6 points par rapport à 2016. L'emploi est le second thème de conflit le plus cité en 2017 et concerne 14 % des entreprises de l'industrie ayant connu une grève, soit 3 points de moins que l'année passée à champ constant. Par ailleurs, c'est dans l'industrie que la part des arrêts collectifs de travail contre les ordonnances du 22 septembre 2017 est la plus importante ; 13 % des entreprises de ce secteur ayant connu au moins une grève en 2017 citent ce mouvement social, contre 8 % pour l'ensemble du champ (cf. *tableau 4*).

La part d'entreprises de fabrication de matériels de transport concernées par des arrêts collectifs de travail est de 15,7 % en 2017, cette catégorie demeurant, dans l'industrie, celle dont les entreprises connaissent le plus de grèves (cf. *tableau 1*). En revanche, l'intensité des grèves dans ces entreprises est relativement faible par rapport à l'ensemble du secteur industriel, car le nombre de journées non travaillées pour fait de grève s'y élève à 105 pour 1 000 salariés.

Près de 7 % des entreprises des industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution ont connu au moins une grève en 2017 (cf. *tableau 1*). Cette proportion est en légère augmentation de 0,5 point à champ constant par rapport à l'année précédente, et l'intensité des arrêts collectifs de travail dans ces entreprises est restée élevée, atteignant 507 jours en 2017.

Le secteur de l'énergie a connu plusieurs mobilisations au cours de l'année 2017 pour défendre le statut des industries électriques et gazières (IEG), et notamment protester contre le gel en 2017 du salaire de base dans cette branche professionnelle. Au sein d'EDF, les revendications en 2017 étaient multiples. Une partie concernait l'emploi ; des arrêts collectifs de travail avaient pour objet la suppression d'emplois, un important conflit en Guyane portait principalement sur une insuffisance d'embauches.

Graphique 2 : Évolution du nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur



* 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 les nombres de jours grève pour 1 000 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 134 jours pour 1 000 salariés en 2017.

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 DOM, associations loi 1901 de l'action sociale et syndicats de copropriété.

Source : DARES, enquête ACEMO *Dialogue social en entreprise*.

UNE AUGMENTATION SENSIBLE DE LA PART DES ENTREPRISES DES SERVICES CONCERNÉES PAR DES ARRÊTS COLLECTIFS DU TRAVAIL

2,4% des entreprises du secteur des services ont connu au moins une grève en 2017 (cf. tableau 1). Ce secteur est celui dans lequel l'impact du changement de champ de l'enquête est le plus fort, car l'extension de champ y inclut les associations loi 1901 de l'action sociale, qui ont une plus grande proportion d'entreprises ayant connu une grève. À champ constant (cf. encadré 2), la part des entreprises des services ayant connu au moins un arrêt collectif de travail diminue de 0,2 point de 2016 à 2017. L'intensité des conflits dans le secteur des services a quasiment diminué de moitié. Dans ce secteur, le nombre de JINT pour 1 000 salariés atteint 33 jours en 2017. À champ constant, ce nombre diminue de 29 jours de 2016 à 2017. De même, le nombre de JINT pour 1 000 salariés au sein des entreprises des services ayant connu au moins une grève est de 163 jours (cf. tableau 2). Ce nombre baisse d'environ 40% à champ constant.

63% des entreprises de ce secteur ont connu des grèves exclusivement pour des motifs sectoriels ou interprofessionnels en 2017. À l'inverse, 28% des entreprises des services ont fait grève pour des raisons uniquement internes en 2017 (tableau 3).

Le premier motif d'arrêt collectif de travail dans les services concerne les rémunérations (soit 39% des entreprises ayant connu au moins une grève). Les services se distinguent par la fréquence des grèves à propos des conditions de travail; celles-ci sont signalées dans 35% des entreprises ayant connu au moins un arrêt collectif en 2017, contre 26% pour l'ensemble des entreprises enquêtées. Cette fréquence relativement importante est liée aux entreprises qui font partie de l'extension du champ (cf. encadré 2). Ainsi, les entreprises du secteur enseignement, santé humaine et action sociale sont celles qui, en proportion, déclarent le plus souvent avoir connu au moins une grève en 2017 (4,2%, cf. tableau 1). En revanche, le nombre de JINT pour 1 000 salariés y est de 21 jours, ce qui est faible relativement au nombre de JINT pour 1 000 salariés dans l'ensemble des services, soit 33 jours.

Le secteur activités financières et assurance a également une importante proportion d'entreprises ayant connu au moins une grève, soit 3,9% en 2017 (cf. tableau 1). Le nombre de jours de grève pour 1 000 salariés y est aussi faible, soit 23 jours en 2017.

DES CONFLITS PLUS INTENSES DANS LE COMMERCE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ÉTANT EN TÊTE DES REVENDICATIONS

Dans le commerce (regroupant commerce, réparation d'automobiles et de motocycles, transports et entreposage, et hébergement et restauration), la proportion d'entreprises ayant connu au moins une grève est de 0,9%, soit une proportion quasi identique à l'année précédente (+0,1 point à champ constant, cf. tableau 1). L'intensité de la conflictualité dans ce secteur a, en revanche, chuté. À champ constant, le nombre de JINT de ce secteur a diminué de moitié de 2016 à 2017. En considérant le nouveau champ, le nombre de JINT pour 1 000 salariés du commerce est de 96 jours en 2017 (cf. tableau 2). Parmi les entreprises du commerce ayant connu au moins une grève, le nombre de JINT est de 590 jours.

Le commerce est le secteur dans lequel les entreprises ayant connu au moins un arrêt collectif de travail en 2017 déclarent le plus souvent que ces arrêts portaient sur des revendications exclusivement internes, soit 42% contre 29% dans l'ensemble du champ. Une proportion équivalente d'entreprises de ce secteur déclarant au moins une grève en 2017 signale des arrêts pour des motifs exclusivement externes à l'entreprise (cf. tableau 3). À champ constant, on observe de 2016 à 2017 une diminution de la conflictualité pour des motifs externes, ou internes et externes, au profit des arrêts collectifs reposant sur des revendications strictement internes à l'entreprise (+14 points).

En 2017, les conditions de travail sont le premier motif de grève dans le commerce, citées par 32% des entreprises du secteur ayant connu au moins un arrêt collectif de travail⁵⁾, et les rémunérations représentent le deuxième motif à 30% (cf. tableau 4).

5) La progression des revendications autour des conditions de travail en 2017 est liée au secteur Hébergement et restauration (au sein du commerce), où ce thème de mobilisation est très présent. Cependant, il s'agit d'un résultat fragile compte tenu du faible nombre d'entreprises répondantes de ce secteur et déclarant avoir connu une grève.

En 2016, le premier motif de grève était la contestation contre la loi du 8 août 2016, et, les années précédentes, ce sont généralement les rémunérations qui étaient le plus souvent citées. Par ailleurs, à champ constant, les arrêts collectifs de travail à propos du temps de travail ont augmenté de 5 points de 2016 à 2017 dans le commerce.

LA PART D'ENTREPRISES DE TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE AYANT CONNU AU MOINS UN ARRÊT COLLECTIF DE TRAVAIL EST STABLE, MAIS LES GRÈVES Y ONT ÉTÉ PLUS INTENSES

Les entreprises de transport et d'entreposage sont celles qui connaissent le plus fréquemment des arrêts collectifs de travail au sein du secteur du commerce : 3,0% d'entre elles ont déclaré au moins une grève en 2017 (cf. *tableau 1*). À champ constant, cette proportion est très stable depuis 2015. En revanche, l'intensité des arrêts collectifs de travail chute dans ce secteur; le nombre de jours de grève pour 1 000 salariés a diminué plus que de moitié à champ constant, pour s'établir à 304 jours d'après le nouveau champ (cf. *tableau 2*). En 2017, le premier motif de grève dans ce secteur est celui des rémunérations, cité par 38% des entreprises ayant connu un arrêt collectif de travail. Par ailleurs, c'est dans ce secteur que les revendications sur l'emploi sont le plus souvent citées, soit 21 % contre 14% pour l'ensemble des entreprises (cf. *tableau 4*). 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. En 2017, les entreprises de transports publics urbains ont notamment évoqué des mobilisations ayant pour objectif de peser sur les négociations de branche portant principalement sur la sécurisation des parcours professionnels ainsi que les rémunérations.

UNE CONFLICTUALITÉ QUI RESTE FAIBLE DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

Enfin, le secteur de la construction reste caractérisé par des grèves rares et peu intenses. 0,6% des entreprises de ce secteur déclarent qu'en 2017 au moins un arrêt collectif de travail a eu lieu en leur sein (cf. *tableau 1*). Après une légère hausse de conflictualité en 2016 (0,8%), à champ constant la part des entreprises de la construction ayant connu en 2017 au moins une grève diminue de moitié. Le nombre de journées non travaillées pour 1 000 salariés s'est élevé à douze en 2017. Ce secteur est essentiellement constitué de petites entreprises caractérisées par des instances représentatives du personnel (IRP) rares et peu syndiquées.

Encadré I : L'enquête ACEMO sur le dialogue social en entreprise

Le champ de l'enquête

L'enquête annuelle sur le dialogue social en entreprise (DSE) 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 2018 qui porte sur l'année 2017, 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 224 000 entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non-agricole en France (hors Mayotte), qui emploient environ 13,9 millions de salariés⁽⁶⁾. 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.

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 2008⁽⁷⁾.

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.

En outre, elle mesure 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). Elle permet enfin de calculer un volume total 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'INSEE (restreints au champ ACEMO), et sur la structure par taille d'entreprise et activité selon les déclarations annuelles de données sociales (DADS) de l'INSEE au 31 décembre.

6) 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.

7) Une première mise en œuvre de cette définition figure dans « Les entreprises en France », *INSEE références*, octobre 2015.

Encadré 2 : Extension de champ de l'enquête ACEMO sur le dialogue social en entreprise

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.

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 (DROM) (hors Mayotte) ; d'autre part, sur le plan sectoriel, aux syndicats de copropriétés et aux associations loi 1901 de l'action sociale. Cette extension permet de couvrir 1,1 million de salariés supplémentaires. Le nouveau champ étendu regroupe ainsi 13,9 millions de salariés au total. Si les syndicats de copropriété (secteur MN, activités scientifiques et techniques; services administratifs et de soutien) employeurs d'au moins dix salariés sont peu nombreux, l'extension du champ aux associations loi 1901 de l'action sociale a un impact plus marqué. Ces dernières relèvent, au sein des services, du secteur OQ (administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale), de la nomenclature d'activités française (NAF) et, plus marginalement, du secteur RU (autres activités de services).

Encadré 3 : 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.

Élaborée 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 2*).

Branches professionnelles (rattachement principal des entreprises, CRIS niveau 1)	Proportion d'entreprises ayant connu une grève en 2016		Proportion d'entreprises ayant connu une grève en 2017 (nouveau champ)	
	Ensemble	Entreprises de 200 salariés et plus	Ensemble	Entreprises de 200 salariés et plus
ENSEMBLE	1,7	20,9	1,9	20,0
Métallurgie et sidérurgie	4,1	31,2	4,3	30,1
Bâtiment et travaux publics	1,0	17,6	0,6	15,5
Chimie et pharmacie	3,1	21,6	3,2	23,1
Plastiques, caoutchouc et combustibles	5,7	36,0	4,2	34,2
Verre et matériaux de construction	2,5	33,2	NR	NR
Bois et dérivés	NR	NR	1,8	37,3
Habillement, cuir, textile	NR	NR	0,8	13,8
Culture et communication	2,0	33,0	1,9	23,8
Agroalimentaire	0,9	17,2	1,5	18,4
Commerce de gros et import-export	NR	NR	NR	NR
Commerce principalement alimentaire	NR	NR	NR	NR
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)	2,0	25,7	2,9	22,7
Secteur sanitaire et social	3,9	24,5	5,3	27,2
Banques, établissements financiers et assurances	4,3	22,1	3,3	21,8
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	NR	NR	NR	NR
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	1,4	15,8	0,8	10,0
Professions juridiques et comptables	NR	NR	NR	NR
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	2,6	18,9	3,6	12,7
Branches non agricoles diverses	NR	NR	NR	NR
Branches agricoles ⁽¹⁾	1,7	15,6	1,0	16,2
Secteurs sous statuts	9,0	52,3	20,1	64,0
Hors conventions de branches ou statuts	NR	NR	4,9	24,4

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.

(1) L'essentiel des entreprises rattachées aux branches agricoles est 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 : 4,1 % 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 2016.

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 DOM, associations loi 1901 de l'action sociale et syndicats de copropriété

Source : DARES, enquête ACEMO *Dialogue social en entreprise*

Dossier 4

Les fondements constitutionnels du développement de la négociation collective

*Dossier réalisé par monsieur Olivier Dutheillet de Lamothe,
Avocat, Associé, CMS Francis Lefebvre Avocats*

Dossier 4

Les fondements constitutionnels du développement de la négociation collective

Le Préambule de 1946 est à la démocratie sociale ce que la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 est à la démocratie politique.

Il a fait l'objet, comme elle, d'une gestation longue et difficile, notamment dans le cadre de la première assemblée constituante.

Il définit un véritable «*statut du travailleur*»⁽¹⁾.

S'il n'est pas écrit dans le style lumineux des juristes du XVIII^e siècle, il puise son inspiration dans le programme du Conseil national de la résistance et ne manque pas de souffle.

Deux dispositions de ce Préambule ont joué un rôle essentiel dans l'évolution de nos relations sociales :

- aux termes du 5^e alinéa, «*Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent*» : en l'absence de cadre législatif, c'est cette disposition qui constitue le fondement de toute la réglementation du droit de grève en France ;
- aux termes du 8^e alinéa, «*Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises*».

D'une façon au fond assez surprenante, jamais explicitée, le Conseil constitutionnel a très tôt utilisé toutes les virtualités de ce 8^e alinéa pour favoriser le développement de la négociation collective avec les organisations syndicales.

Plus récemment, il a encouragé le développement de la négociation collective dans les entreprises, et notamment les petites entreprises, dépourvues de délégués syndicaux.

Cet encouragement de la négociation collective a eu une influence positive sur la jurisprudence de la Cour de cassation et du Conseil d'État, même si, en la matière, rien n'est jamais acquis.

1) Jean Rivero et Georges Vedel, «*Les principes économiques et sociaux de la Constitution : le Préambule*», Droit Social, 1947, volume 31, p.13.

I. L'ENCOURAGEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES

I.1. HISTORIQUE

Trois décisions de principe jalonnent la reconnaissance du rôle de la négociation collective dans la détermination des relations du travail.

Dès 1977, c'est-à-dire cinq ans avant les lois Auroux, le Conseil constitutionnel juge *« que, si le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, dispose en son huitième alinéa que "tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises", l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical; qu'ainsi c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect des principes qui sont énoncés au huitième alinéa du Préambule, les conditions de leur mise en œuvre, ce qu'il a fait dans le cas de l'espèce »* (décision n° 77-79 DC du 5 juillet 1977). En combinant ainsi, ce qui n'avait rien d'évident, les dispositions du 8^e alinéa du Préambule et de l'article 34 de la Constitution, le Conseil jette les bases d'une véritable délégation d'un pouvoir normatif aux partenaires sociaux.

La théorie complète des rapports entre la loi et la négociation collective a été faite dans la décision du 29 avril 2004 statuant sur la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, qui transpose dans le code du travail la position commune adoptée par les partenaires sociaux le 16 juillet 2001. Après avoir rappelé la combinaison du 8^e alinéa du Préambule de 1946 et de l'article 34 de la Constitution, le Conseil poursuit : *« Sur le fondement de ces dispositions il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte; (...) que, toutefois, lorsque le législateur autorise un accord collectif à déroger à une règle qu'il a lui-même édictée et à laquelle il a entendu conférer un caractère d'ordre public, il doit définir de façon précise l'objet et les conditions de cette dérogation. »* (décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004) Dans cette décision, le Conseil a ainsi défini :

- le régime des accords de droit commun,
- le régime des accords dérogatoires qui, dans la mesure où ils dérogent à des règles d'ordre public – c'est-à-dire des règles auxquelles le législateur a entendu conférer un caractère d'ordre public – doivent faire l'objet d'un encadrement plus poussé par le législateur, qui doit définir de façon précise l'objet et les conditions de cette dérogation.

Enfin, dans la décision rendue sur la loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs, le Conseil a jugé *« qu'il est loisible au législateur de renvoyer au décret ou de confier à la convention collective le soin de préciser les modalités d'application des règles fixées par lui pour l'exercice du droit de grève »*, mettant ainsi exactement sur le même plan le recours au décret et le recours à la négociation collective (décision n° 2007-556 DC du 16 août 2007).

Cette possibilité de renvoi à la négociation collective ne présente cependant aucun caractère obligatoire : le Conseil a jugé que le 8^e alinéa du Préambule de 1946 n'a ni pour objet ni pour effet d'imposer que, dans tous les cas, cette détermination des modalités d'application des normes législatives soit subordonnée à la conclusion d'accords collectifs (décision n° 93-328 DC du 16 décembre 1993; n° 97-388 DC du 20 mars 1997).

1.2. LE CHAMP DE LA DÉLÉGATION LÉGISLATIVE

Comme l'a rappelé à de nombreuses reprises le Conseil constitutionnel, il résulte de l'article 34 de la Constitution et du 8^e alinéa du Préambule de 1946, que, s'il est loisible au législateur de confier à la convention collective le soin de préciser les modalités concrètes d'application des principes fondamentaux du droit du travail, il lui appartient d'exercer pleinement la compétence que lui confie l'article 34 de la Constitution.

Le Conseil est très vigilant sur ce point et vérifie dans chaque cas que le législateur n'a pas méconnu sa compétence.

Ainsi, dans deux cas, il a annulé une délégation jugée inconstitutionnelle :

- dans une première affaire, une disposition du code du travail prévoyait qu'une convention ou un accord collectif d'entreprise ou de branche fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel, ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel. Le Conseil a estimé «*que les dispositions contestées prévoient une contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel, mais suppriment tout encadrement de sa durée minimale ou des conditions dans lesquelles elle doit être prise, alors que, par ailleurs, le seuil de déclenchement de cette obligation de repos n'est pas lui-même encadré par la loi; que, dès lors, (...) le législateur n'a pas défini de façon précise les conditions de mise en œuvre du principe de la contrepartie obligatoire en repos et a, par suite, méconnu l'étendue de la compétence que lui confie l'article 34 de la Constitution*» (décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008). Cette censure tient largement au fait qu'il s'agissait de dispositions relatives aux temps de repos liés aux heures supplémentaires, c'est-à-dire d'un domaine qui touche à la santé des salariés;
- dans une deuxième affaire, il s'agissait de l'introduction par l'article 8 de la loi du 25 juin 2008 d'un nouvel article L. 1251-64 du code du travail qui dispose : «*le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle.*» Le Conseil a estimé «*qu'en prévoyant qu'un accord national interprofessionnel étendu peut confier à une branche professionnelle la mission "d'organiser" cet ensemble de relations contractuelles, les dispositions contestées confient à la convention collective le soin de fixer des règles qui relèvent de la loi; que, par suite, en les adoptant, le législateur a méconnu l'étendue de sa compétence*» (décision n° 2014-388 QPC du 11 avril 2014). Cette décision est fondée sur le fait que le Conseil a estimé qu'on n'était pas sur le terrain des principes fondamentaux du droit du travail, mais sur celui des obligations civiles et commerciales, où cette jurisprudence n'est pas applicable.

Dans trois autres cas, en revanche, il a considéré que le législateur n'avait pas méconnu sa compétence :

- dans une décision n° 2013-682 DC du 19 décembre 2013, il a admis que le premier alinéa du paragraphe I de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale renvoie aux accords professionnels et interprofessionnels mentionnés à l'article L. 911-1 du même code le soin, dans des conditions prévues par décret, de «*prévoir l'institution de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif; (...) que le législateur a pu, sans méconnaître sa compétence, renvoyer au décret et à la négociation collective le soin de préciser les modalités d'application des règles ainsi fixées qui ne sont entachées d'aucune inintelligibilité*». Cette décision est intéressante car elle montre que cette jurisprudence joue en matière de protection sociale complémentaire;
- l'article 7 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites relatif à la «*fiche de prévention des expositions*» prévoyait qu'un décret devait définir des facteurs de risques professionnels ainsi que des seuils d'exposition aux risques professionnels. Les dispositions de l'article 7 prévoyaient également qu'un accord collectif étendu peut caractériser l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au-delà des seuils mentionnés à l'article L. 4161-1. Le Conseil a estimé que le législateur, en adoptant ces dispositions qui ne sont ni imprécises ni inintelligibles, n'a pas méconnu sa compétence; que ne sont pas davantage imprécises ou inintelligibles les dispositions de l'article 10 relatif au «*compte personnel de prévention de la pénibilité*», qui renvoient à la fiche mentionnée ci-dessus. Cette décision admet ainsi un renvoi à la négociation collective en matière de prévention des risques professionnels;
- s'agissant du travail de nuit, le Conseil a relevé, à l'occasion d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), «*que, par les dispositions contestées, le législateur a consacré le caractère exceptionnel du recours au travail de nuit; qu'il a précisé que ce recours doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs; qu'il a défini les critères en fonction desquels le recours au travail de nuit peut être justifié; qu'en particulier, s'il appartient aux autorités compétentes, sous le contrôle de la juridiction compétente, d'apprécier les situations de fait répondant aux critères de "continuité de l'activité économique" ou de "service d'utilité sociale", ces critères ne revêtent pas un caractère équivoque; qu'en subordonnant la mise en place du travail de nuit dans une entreprise ou un établissement à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement et, à défaut, à une autorisation de l'inspecteur du travail, le législateur a confié, d'une part, à la négociation collective le soin de préciser les modalités concrètes d'application des principes fondamentaux du droit du travail et, d'autre part, à l'autorité administrative, le pouvoir d'accorder certaines dérogations dans des conditions fixées par la loi; que, par suite, le grief tiré de l'incompétence négative du législateur doit être écarté*» (décision n° 2014-373 QPC du 4 avril 2014).

C'est probablement la décision où le Conseil a été, à ce jour, le plus loin, car les concepts retenus par la loi étaient relativement flous et imprécis.

La Cour de cassation exerce, à son niveau, un contrôle du même type pour vérifier que les accords collectifs, en l'absence d'habilitation législative précise, ne dérogent pas aux règles d'ordre public du code du travail.

L'arrêt le plus emblématique de ce point de vue est celui par lequel elle a censuré un accord de branche portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires et prévoyant la possibilité pour les entreprises de travail temporaire de conclure avec leurs salariés intérimaires un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire couvrant l'exécution de l'ensemble des missions qui leur sont confiées ainsi que les périodes d'intermission : elle a estimé que cet accord, qui crée une nouvelle catégorie de contrat de travail, dérogeait aux règles d'ordre public absolu qui régissent, d'une part, le contrat de travail à durée déterminée, d'autre part, le contrat de mission (Cass., soc., 12 juillet 2018, n° 16–26 844).

1.3. PORTÉE DES DÉLÉGATIONS CONSENTIES AUX ACCORDS COLLECTIFS

1.3.1. Accord collectif et contrat de travail

Le Conseil a été amené à juger, à propos de l'article 45 de la loi Warsmann du 22 mars 2014, que l'accord collectif l'emporte sur le contrat de travail. La disposition en cause avait pour objet d'admettre qu'un accord d'annualisation du temps de travail s'appliquait à tous les salariés, quelle que soit la date de leur contrat de travail, contrairement à ce qu'avait jugé la chambre sociale de la Cour de cassation. Pour admettre la conformité à la Constitution de ces dispositions, le Conseil a relevé *« qu'il résulte des travaux préparatoires de la loi déferée qu'en permettant que la répartition des horaires de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année ne constitue pas en elle-même une modification du contrat de travail exigeant un accord préalable de chaque salarié, le législateur a entendu conforter les accords collectifs relatifs à la modulation du temps de travail destinés à permettre l'adaptation du temps de travail des salariés aux évolutions des rythmes de production de l'entreprise; que cette possibilité de répartition des horaires de travail sans obtenir l'accord préalable de chaque salarié est subordonnée à l'existence d'un accord collectif, applicable à l'entreprise, qui permet une telle modulation; que les salariés à temps incomplet sont expressément exclus de ce dispositif; qu'il s'ensuit que ces dispositions, fondées sur un motif d'intérêt général suffisant, ne portent pas à la liberté contractuelle une atteinte contraire à la Constitution »* (décision n° 2012-649 DC du 15 mars 2012).

Comme l'a noté très justement le professeur Akandji Kombé²⁾ : *« Pour la première fois était posée au juge constitutionnel la question du rapport entre les deux faces de la liberté contractuelle. Et pour la première fois se trouve affirmée, dans les rapports de travail, la supériorité de sa face collective sur sa dimension individuelle. Cette supériorité procède de ce qu'au nom de la première (liberté contractuelle des partenaires sociaux), dont l'autonomie s'affirme dans la décision comme renforcée, la seconde peut être restreinte, voire au-delà. Le rapport ainsi établi est d'ordre hiérarchique. Il conduit à ce que, si telle est la volonté du législateur, le contrat de travail doit s'effacer devant l'accord collectif. »*

2) Akandji Kombé, « La modulation du temps de travail : regard sur une validation constitutionnelle », *Semaine Sociale Lamy*, n° 1534 du 16 avril 2012.

1.3.2. Sanctions pénales

Le Conseil a admis la conformité à la Constitution de l'article 10 de la loi du 13 novembre 1982 sur la négociation collective aux termes duquel : «*Lorsqu'en vertu d'une disposition législative expresse dans une matière déterminée, une convention ou un accord collectif étendu déroge à des dispositions législatives ou réglementaires, les infractions aux stipulations dérogatoires sont passibles des sanctions qu'entraînerait la violation des dispositions législatives ou réglementaires en cause*» (décision n° 82-145 DC du 10 novembre 1982, recueil p. 64).

Il en résulte que «*la méconnaissance par une personne des obligations résultant d'une convention ayant force obligatoire à son égard peut faire l'objet d'une répression pénale*», ce qui va très loin.

1.4. PROTECTION DES ACCORDS COLLECTIFS

Il résulte d'une jurisprudence constante que «*le législateur ne saurait porter aux contrats légalement conclus une atteinte qui ne soit justifiée par un motif d'intérêt général suffisant sans méconnaître les exigences résultant des articles 4 et 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, ainsi que, s'agissant de la participation des travailleurs à la détermination collective de leurs conditions de travail, du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946*». Une loi ne saurait donc ni porter une atteinte excessive à des accords collectifs antérieurs légalement conclus (décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008), ni conférer à ces accords d'autres effets que ceux que leurs signataires avaient entendu leur attacher, sauf motif d'intérêt général suffisant, résultant par exemple du droit au repos des salariés reconnu par le 11^e alinéa du Préambule de 1946 (décision n° 2002-465 DC du 13 janvier 2003, recueil p. 43).

2. LE DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES ENTREPRISES DÉPOURVUES DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Le problème majeur de la négociation collective en France est celui de l'absence d'interlocuteurs syndicaux dans les PME. Alors que les PME emploient 50% des salariés, elles ne possèdent que 4% des délégués syndicaux. De façon plus précise, seules 4% des entreprises entre 1 et 50 salariés ont un délégué syndical pour négocier un accord collectif. C'est le cas des deux tiers des entreprises entre 50 et 300 salariés et de 90% des entreprises de plus de 300 salariés.

Le 8^e alinéa offre, de ce point de vue, des virtualités importantes dans la mesure où il se réfère non aux délégués syndicaux, mais aux délégués des travailleurs, notion plus large qui peut correspondre à celle de délégué syndical, mais aussi à celle de délégué élu – les membres du comité d'entreprise ou du CSE – ou de salarié mandaté par une organisation syndicale.

2.1. LES PRÉMICES

Dès 1996, le Conseil avait jugé « *qu'aux termes du sixième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 : "Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale"; qu'aux termes du huitième alinéa du même préambule : "Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises"; que si ces dispositions confèrent aux organisations syndicales vocation naturelle à assurer, notamment par la voie de la négociation collective, la défense des droits et intérêts des travailleurs, elles n'attribuent pas pour autant à celles-ci un monopole de la représentation des salariés en matière de négociation collective; que des salariés désignés par la voie de l'élection ou titulaires d'un mandat assurant leur représentativité, peuvent également participer à la détermination collective des conditions de travail dès lors que leur intervention n'a ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à celle des organisations syndicales représentatives* » (décision n° 96-383 DC du 6 novembre 1996).

Le Conseil avait ainsi largement admis les modes dérogoires de négociation sous deux réserves :

- la première est qu'ils n'aient pas pour objet ou pour effet de contourner les organisations syndicales mais cette condition est, dans la plupart des cas, remplie dans la mesure où les entreprises en cause sont dépourvues de délégués syndicaux;
- la seconde est que ces négociateurs disposent d'un statut protecteur.

Ici encore, on est frappés par le caractère très prémonitoire du cadre juridique défini par le Conseil à une époque où ces modes de négociation étaient encore balbutiants.

2.2. L'ORDONNANCE N° 2017-1385 DU 22 SEPTEMBRE 2017 RELATIVE AU RENFORCEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L'ordonnance n° 2017-1385 a considérablement développé ces modes dérogoires de négociation en créant une palette qui varie en fonction de la taille de l'entreprise :

- dans les entreprises de moins de onze salariés dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur peut proposer directement aux salariés un projet d'accord portant sur l'ensemble des thèmes couverts par la négociation collective, qui doit être approuvé à la majorité des deux tiers du personnel;
- dans les entreprises comptant au moins onze salariés et pourvues d'élus, la négociation peut avoir lieu, au choix de l'entreprise :
 - soit avec un ou plusieurs salariés, membres ou non du CSE, expressément mandatés par une organisation syndicale représentative;
 - soit par un des membres titulaires de la délégation du personnel au CSE;
- dans les entreprises de moins de 21 salariés dépourvues d'élus du personnel, l'employeur peut proposer un accord soumis à référendum comme dans les entreprises de moins de 11 salariés;
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux, le droit de négocier appartient en premier lieu aux membres titulaires de la délégation du personnel au CSE mandatés par une organisation syndicale représentative ou, à défaut, non mandatés.

Lorsqu'aucun élu n'a souhaité négocier ou lorsque l'entreprise est dépourvue d'élus du personnel, la négociation peut avoir lieu avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative.

Ces accords sont soumis à des conditions de validité :

- les accords conclus avec des élus du personnel titulaires, mandatés par une organisation syndicale représentative, doivent, pour être valables, avoir été approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés;
- les accords conclus avec des élus du personnel titulaires, non mandatés, doivent être conclus par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du comité;
- enfin, les accords conclus avec un salarié mandaté par une organisation syndicale sont également soumis à l'approbation de la majorité des salariés.

Le Conseil constitutionnel a validé l'ensemble de ce dispositif.

Pour admettre la conformité à la Constitution de l'accord par référendum, le Conseil, après avoir rappelé l'absence de monopole des organisations syndicales en matière de négociation collective, a développé un raisonnement en trois temps :

- en premier lieu, en permettant sous certaines conditions à l'employeur dans les entreprises employant jusqu'à vingt salariés, de proposer un projet d'accord collectif à la consultation du personnel, le législateur a souhaité développer les accords collectifs dans les petites entreprises en prenant en compte l'absence fréquente de représentants des salariés pouvant négocier de tels accords dans ces entreprises;
- en deuxième lieu, les dispositions contestées ne prévoient la possibilité pour l'employeur de soumettre un projet d'accord collectif à la consultation du personnel que si l'entreprise est dépourvue de délégué syndical et, dans les entreprises de onze à vingt salariés, en l'absence, en outre, de membre élu de la délégation du personnel du CSE;
- en dernier lieu, conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, le projet d'accord doit être communiqué par l'employeur à chaque salarié et un délai minimum de quinze jours doit s'écouler entre cette communication et l'organisation de la consultation. En outre, le projet d'accord n'est validé que s'il recueille une majorité des deux tiers du personnel. Enfin, les modalités d'organisation de la consultation doivent en tout état de cause respecter les principes généraux du droit électoral.

En ce qui concerne les modalités dérogatoires dans les entreprises de 11 à 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux, le Conseil a estimé que :

- *« d'une part, les dispositions contestées ne régissent la négociation collective que dans les entreprises de onze à 49 salariés et uniquement lorsqu'elles ne comportent aucun délégué syndical;*
- *d'autre part, si, à la différence des règles applicables aux entreprises d'au moins 50 salariés, les dispositions contestées n'instaurent pas de priorité au profit des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative, ces dispositions n'établissent pas davantage de hiérarchie qui leur serait défavorable, dès lors que l'employeur peut négocier soit avec ces salariés mandatés, soit avec des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique».*

Il en a déduit que *« les dispositions contestées n'ont ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à l'intervention des organisations syndicales représentatives dans la détermination collective des conditions de travail »* (décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018).

3. L'INFLUENCE DE CETTE JURISPRUDENCE SUR LA COUR DE CASSATION ET LE CONSEIL D'ÉTAT

3.1. LA COUR DE CASSATION

Pendant longtemps, la Cour de cassation a traité de manière identique les accords collectifs et les décisions unilatérales de l'employeur pour apprécier le respect du principe d'égalité de traitement.

Par trois arrêts majeurs du 27 janvier 2015, la Cour de cassation a jugé *« que les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle »* (Cass., soc., 27 janvier 2015, n° 13-22.179; 13-25.437; 13-14.773).

L'influence de la jurisprudence du Conseil constitutionnel apparaît très nettement dans le communiqué accompagnant l'arrêt, qui souligne : *« il pouvait être soutenu que les négociateurs sociaux, agissant par délégation de la loi, devaient disposer dans la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement d'une marge d'appréciation comparable à celle que le Conseil constitutionnel reconnaît au législateur »*.

Elle a ensuite étendu cette jurisprudence aux différences de traitement :

- entre salariés exerçant au sein d'une même catégorie professionnelle des fonctions distinctes, opérées par voie de convention ou d'accord collectif (Cass. soc., 8 juin 2016, n° 15-11.324);
- entre salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accord d'établissement (Cass. soc., 3 novembre 2016, n° 15-18.444);
- entre salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accord d'entreprise (Cass. soc., 4 octobre 2017, n° 16-17.517);
- entre salariés appartenant à la même entreprise de nettoyage mais affectés à des sites ou des établissements distincts, opérées par voie d'accord collectif (Cass. soc., 30 mai 2018, n° 17-12.925).

L'influence de la jurisprudence du Conseil constitutionnel apparaît également dans l'arrêt précité du 12 juillet 2018, qui reprend le considérant de principe du Conseil en matière de négociation : *« Attendu qu'il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte »*.

3.2. LE CONSEIL D'ÉTAT

Dans le sillage de la Cour de cassation, le Conseil d'État a, lui aussi, adopté cette jurisprudence relative à la présomption de légalité des accords collectifs.

Par une première décision, il a jugé *« qu'il résulte d'une jurisprudence établie de la Cour de cassation que, lorsqu'elles sont opérées par voie de convention ou d'accord collectifs, les différences de traitement entre catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle; qu'en revanche, lorsque ces différences affectent des salariés d'une même catégorie professionnelle exerçant les mêmes fonctions, elles doivent reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence »* (CE, 15 mars 2017, n° 389559).

Par une seconde décision, le Conseil d'État a précisé la portée de cette présomption : *« Il résulte d'une jurisprudence établie de la Cour de cassation que, lorsqu'une différence de traitement entre salariés relève de celles qui sont présumées justifiées, ainsi que c'est le cas lorsqu'elles sont opérées entre catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, par voie de convention ou d'accord collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle. En revanche, lorsqu'une différence de traitement ne relève pas de celles qui sont présumées justifiées, elle ne peut être pratiquée entre des salariés placés dans la même situation au regard de l'avantage litigieux que si elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence. Il résulte, de même, d'une jurisprudence établie que, pour l'attribution d'un avantage particulier, une différence de statut juridique entre des salariés placés dans une situation comparable au regard de cet avantage ne suffit pas, à elle seule, à exclure l'application du principe d'égalité de traitement. »* (CE, 17 mars 2017, n° 396835)

Le sens de l'histoire depuis 1982, et de toutes les lois qui se sont succédées dans ce domaine depuis cette date, est celui d'un développement de la négociation collective et notamment de la négociation d'entreprise : c'est une évolution continue, qui dépasse les clivages politiques et que la majorité des observateurs aujourd'hui approuve.

Les résultats sont là :

- sur le plan quantitatif, en 2018, neuf accords interprofessionnels, 1 288 accords de branche et 62 000 accords d'entreprise ont été conclus;
- sur le plan qualitatif, la négociation sur le plan national et interprofessionnel a été à l'origine des réformes les plus importantes et les plus positives du droit du travail, qu'il s'agisse de la rupture conventionnelle du contrat de travail, des règles de représentativité syndicale ou des nouvelles règles relatives aux licenciements collectifs pour motif économique.

La jurisprudence du Conseil constitutionnel a, de façon très discrète, puissamment contribué à cette évolution majeure.

Mais, en matière judiciaire, rien n'est jamais acquis : par un arrêt du 3 avril 2019, la Cour de cassation, tout en confirmant la jurisprudence de 2015 et les arrêts qui l'ont suivie, s'est refusée à reconnaître une présomption générale de justification de toute différence de traitement instituée par voie de convention ou d'accord collectif. Souhaitons que les trois juridictions suprêmes continuent à favoriser le développement de la négociation collective dans notre pays : comme l'a si bien dit la Cour de cassation dans ses arrêts du 27 janvier 2015, depuis la réforme de 2008, les conventions ou accords collectifs **«sont négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés, et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote»**.

Dossier 5

La négociation collective en Espagne en 2018

Synthèse réalisée par la direction générale du travail (DGT)

Dossier 5

La négociation collective en Espagne en 2018

I. LE DROIT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN ESPAGNE

Le droit à la négociation collective en Espagne trouve sa source dans l'article 37 de la Constitution de 1978. Ce droit est mis en œuvre par l'article 3 et l'article 82 du statut des travailleurs («*Estatuto de los Trabajadores*»).

Ainsi, les conventions collectives s'inscrivent dans la hiérarchie des normes, dans le respect du principe d'autonomie des partenaires sociaux et du principe d'efficacité générale (effet «*erga omnes*» des conventions dites statutaires).

La négociation collective se matérialise dans différents instruments juridiques :

- les accords collectifs interprofessionnels, négociés par les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national ou au niveau des communautés autonomes. Ils peuvent prendre la forme d'accords-cadres, d'accords portant sur des matières particulières ou d'accords relatifs à la résolution des conflits;
- les conventions collectives dites statutaires, accords conclus entre les représentants des salariés et ceux des employeurs, relatifs aux conditions de travail et d'emploi. Leur périmètre est défini par les signataires : il peut s'agir d'accords d'entreprises ou d'accord sectoriels. Ces accords, généralement à durée déterminée, peuvent faire l'objet de procédures d'adhésion ou d'extension;
- les accords collectifs dits extra-statutaires sont des accords d'entreprise conclus entre représentants des salariés et des employeurs. Ils n'engagent que les signataires, notamment pour des questions de représentativité. Dès lors, leur portée juridique est différente (effet «*inter partes*»).

Le suivi et l'analyse des conventions collectives en Espagne est assuré par la Commission consultative nationale des conventions collectives (CNCC)⁽¹⁾. Cet organisme tripartite :

- a un rôle de conseil concernant le champ d'application des conventions collectives,
- peut intervenir dans le cadre de la résolution de conflits nés de l'application des conventions,
- peut être saisi par les représentants des salariés et des employeurs, par les autorités judiciaires ou l'administration du travail en charge de l'application ou de l'interprétation des conventions collectives.

1) http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Guia/GuiaNC_2018_web.pdf

En 2012, le système de négociation collective a fait l'objet d'une importante réforme afin de faciliter l'adaptation des conventions collectives à l'évolution de la situation des entreprises. Ainsi, pour certains thèmes de négociation (la rémunération, le temps de travail, la conciliation vie privée/vie professionnelle), la réforme a privilégié l'application des accords d'entreprise plutôt que celle des accords nationaux ou locaux.

La faculté de déroger à l'application de la convention collective a été instaurée, sous condition de conclusion d'un accord d'entreprise.

La CNNC peut intervenir en cas de divergences quant à l'applicabilité d'un texte.

2. LES DYNAMIQUES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN ESPAGNE EN 2018

Le taux de couverture par un texte conventionnel est de 80% et le taux de syndicalisation est d'environ 19%.

Selon les chiffres du ministère du Travail espagnol, plus de 1 400 accords collectifs ont été conclus en 2018. Plus largement, plus de 3 800 conventions collectives ont des effets économiques en 2018, couvrant 1 195 722 entreprises et plus de 9,2 millions de travailleurs. Le nombre de conventions collectives en 2018 connaît une légère baisse.

Concernant le thème des salaires, l'augmentation conclue par accord est en moyenne de 1,76%. L'augmentation de salaire par accord d'entreprise s'établit à 1,41%. Par accords de niveau supérieur (sectoriel ou local), elle s'établit à 1,8%.

Concernant le thème de la durée du travail, celle-ci se situe en moyenne autour de 1 713 heures dans les accords d'entreprise et autour de 1 748 heures dans les accords conclus à un niveau supérieur.

La faculté de déroger aux accords de niveau supérieur, ouverte par la réforme de 2012, a concerné, en 2018, 20 924 travailleurs. Cette faculté est utilisée, dans les trois quarts des cas, dans le secteur des services et dans les entreprises de moins de 50 salariés. Les dispositions concernées sont majoritairement des dispositions salariales (montants et systèmes de rémunération).

De nombreux accords de branche ont fait l'objet de révision en 2018, notamment :

- la convention collective des *entreprises de conditionnement de boissons*,
- la convention collective des *entreprises de travail temporaire*,
- la convention collective des *industries sucrières*.

L'accord national interprofessionnel du 18 juillet 2018

Emblématique de l'année 2018, le quatrième accord triennal sur l'emploi et la négociation collective a été signé le 18 juillet 2018, par :

- l'ensemble des organisations d'employeurs : la confédération espagnole des organisations professionnelles (CEOE) et la confédération espagnole des petites et moyennes entreprises (CEPYME), d'une part ;

- les organisations de salariés représentatives : la confédération syndicale des commissions de travailleurs (CC.OO) et l'union générale des travailleurs (UGT), d'autre part.

Cet accord porte notamment sur les rémunérations. Il prévoit ainsi une augmentation salariale pouvant aller jusqu'à 3% et un salaire minimum interprofessionnel à hauteur de 1 000 euros par mois (sur quatorze paiements).

L'augmentation est progressive jusqu'à atteindre le minimum de 14 000 euros par an en 2020, suivant :

- une augmentation de salaire fixe de 2% par an,
- une augmentation variable de 1%, selon des indicateurs quantifiables et mesurables déterminés par les conventions collectives (évolution de la productivité, résultats, absentéisme injustifié, etc.).

L'accord vise également à promouvoir le renouvellement et la mise à jour des conventions collectives par l'articulation de règles de validité et des procédures de négociation. Par exemple, il est recommandé de maintenir applicable pendant la durée du processus de négociation un accord dont le terme a expiré. En cas d'échec de la négociation, les parties peuvent recourir à des systèmes de résolution autonome des conflits en faisant appel à la médiation ou à l'arbitrage.

Les signataires se sont accordés sur une dizaine de thèmes à traiter dans le cadre de futures négociations tripartites – regroupant des représentants des organisations d'employeurs, des organisations de salariés et des pouvoirs publics –, parmi lesquels :

- la réglementation des conditions de travail des salariés dans le cadre de la sous-traitance à travers la révision de l'article 42 du statut des travailleurs,
- les mesures destinées à favoriser le maintien dans l'emploi et les solutions alternatives au licenciement,
- l'absentéisme,
- la lutte contre le travail illégal,
- la formation professionnelle,
- la mise à la retraite.

La négociation collective en Europe : une perspective transversale

Sous la direction de Jesús Cruz Vallalón, la CNNC espagnole a mené une étude détaillée sur la négociation collective en Europe sur la période 2008-2018. Ce rapport de la CNNC est mis à disposition sur le site du ministère du Travail, des Migrations et de la Sécurité sociale⁽²⁾.

Un questionnaire a été adressé à chacun des pays et les données ont été consolidées de manière transversale afin, non pas d'analyser chacun des modèles européens de négociation collective, mais bien d'établir un diagnostic des tendances européennes, leur uniformité et/ou leurs divergences, ainsi que leur degré de pénétration dans un contexte de négociation collective au niveau européen et transnational. Outre une présentation générale du rapport et un résumé de chacun des thèmes abordés, le dossier est structuré autour de onze parties : les fondements juridiques de la régulation, la typologie des conventions collectives, l'architecture et la concurrence des conventions collectives, les thèmes de négociation, la procédure de négociation, l'efficacité des conventions collectives, l'entrée en vigueur et la durée des conventions collectives, l'administration des conventions, le contrôle de légalité des conventions, le

2) http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/Negociacion_colectiva_en_Europa_vinculado.pdf

contenu conventionnel et la négociation collective dans les entreprises transnationales. L'ensemble de ces éléments a permis d'identifier des signes d'identité communs et des tendances à la convergence ou à la divergence.

Plusieurs enseignements généraux ont ainsi été dégagés :

- **il existe de nombreuses variantes selon les régimes.** La négociation collective et la façon dont elle s'organise est le fruit d'un système national qui doit être pris dans son ensemble. Le contexte politique, économique, commercial, social, historique et culturel de chacun des pays européen a très largement déterminé la présence de modèles très différents. Or, sur cet aspect, l'Union européenne n'a pas impulsé d'harmonisation profonde des législations nationales. Inévitablement, c'est aujourd'hui la diversité qui prévaut. Il est tout de même à noter que la transposition de certaines directives, notamment celle sur le droit à l'information et la consultation des travailleurs (directive 2002/14/CE), permet une certaine uniformité dans les systèmes des différents pays;
- **les réformes** dans les différents systèmes juridiques portant sur la négociation collective **semblent présenter un caractère davantage conjoncturel que structurel.** En effet, la majorité des réformes nationales sur la négociation collective a coïncidé avec la période particulièrement complexe de la crise économique. La modification du cadre réglementaire de la négociation collective a été un instrument privilégié parmi les diverses mesures de politiques publiques déployées;
- il n'en demeure pas moins que **les réformes portant sur la négociation collective n'ont pas un simple caractère circonstanciel** et s'inscrivent dans un contexte économique et social plus général, qui implique une certaine pérennité sur le temps long. Si certaines réformes sont engagées afin de répondre à un besoin immédiat, on constate une stabilité importante dans le temps des fondamentaux d'un grand nombre de modèles. À cet égard, le syndicat conserve son statut d'interlocuteur privilégié dans la négociation collective, et ce, à tous les niveaux; malgré une dynamique forte de décentralisation, les modèles centralisés ne semblent pas affectés; le contenu de la négociation est assez large et l'obligation de négocier reste marginale;
- **l'action et l'existence même de l'Union européenne ont conduit à des réformes importantes portant sur la négociation collective.** Certaines ont été initiées directement par l'UE, notamment dans les pays européens où la crise économique a été particulièrement violente (par exemple, la Grèce). Lorsqu'elles ont été menées par les différents pays, des tendances communes, en particulier sur les réformes des entreprises, ont été constatées, avec des lignes directrices très similaires.
- **une transformation profonde des modèles de négociation au sein de l'Union européenne est à prévoir.** En effet, les réformes engagées restent encore inachevées et vont déterminer, à moyen terme, de nouvelles modifications législatives plus ancrées sur le temps long. Cela peut s'expliquer également par le développement de nouvelles fonctions données à la négociation qui se superposent aux classiques – instrument de limitation du dumping social et véhicule du maintien de la paix sociale. La négociation collective est aujourd'hui considérée comme l'instrument privilégié pour s'adapter aux changements économiques, la gestion de la segmentation de la main d'œuvre, la flexibilité du travail dans la gestion du changement.

L'ensemble de ces éléments conduisent à penser que les pays de l'Union européenne s'orientent vers un panorama plus complexe du développement de la négociation collective, qui nécessite une recherche efficace de l'équilibre traditionnel des intérêts. Si les représentants syndicaux seront donc amenés à jouer un rôle important dans l'avenir des négociations, il ne fait aucun doute que le cadre réglementaire sera un élément crucial pour favoriser ce rééquilibrage.

Dossier 6

Présentation du fonds pour le financement du dialogue social

*Dossier réalisé par l'association de gestion
du fonds paritaire national (AGFPN)*

Dossier 6

Présentation du fonds pour le financement du dialogue social

I. 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 est géré par l'AGFPN, qui est une association paritaire : son conseil d'administration est composé de représentants de chacune des cinq organisations syndicales de salariés (OS) (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO) et des trois organisations professionnelles d'employeurs (OP) (CPME, MEDEF, U2P) représentatives au niveau national et interprofessionnel, outre un commissaire du Gouvernement.

L'AGFPN est donc une structure de gestion dont les principales missions sont les suivantes :

- centraliser les ressources destinées au financement du dialogue social ;
- calculer, répartir et verser les crédits issus de ces ressources aux OS et OP afin de financer les activités suivantes qui constituent des missions d'intérêt général pour les organisations concernées (cf. article L. 2135-11 du code du travail) :
 - mission 1 : conception, gestion, animation et évaluation des politiques paritaires,
 - mission 2 : participation à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques,
 - 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.

2. CENTRALISATION DES RESSOURCES

Les ressources du fonds paritaire sont actuellement constituées par :

- une contribution des employeurs d'un taux de 0,016% assise sur la masse salariale brute. Cette contribution est recouvrée par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) qui la reversent à l'AGFPN;
- une subvention triennale de l'État.

Ces ressources sont intégralement reversées par l'AGFPN aux organisations attributaires, nettes des différents frais imputables sur celles-ci, c'est-à-dire après déduction d'une part des frais de recouvrement des opérateurs ACOSS et CCMSA (prélevés sur la contribution des employeurs) et d'autre part des frais de fonctionnement de l'AGFPN (prélevés sur la contribution employeurs et la subvention de l'État).

RESSOURCES – CHIFFRES CLÉS 2017*		
Ressources brutes	Contribution employeurs	91 968 802 €
	Subvention État	32 600 000 €
	Total ressources	124 568 802 €
Frais à déduire	Frais de recouvrement	184 864 €
	Frais de fonctionnement	1 160 372 €
	Total frais à déduire	1 345 236 €
Régularisations éventuelles		+ 9 271 €
Ressources nettes à répartir		123 232 837 €

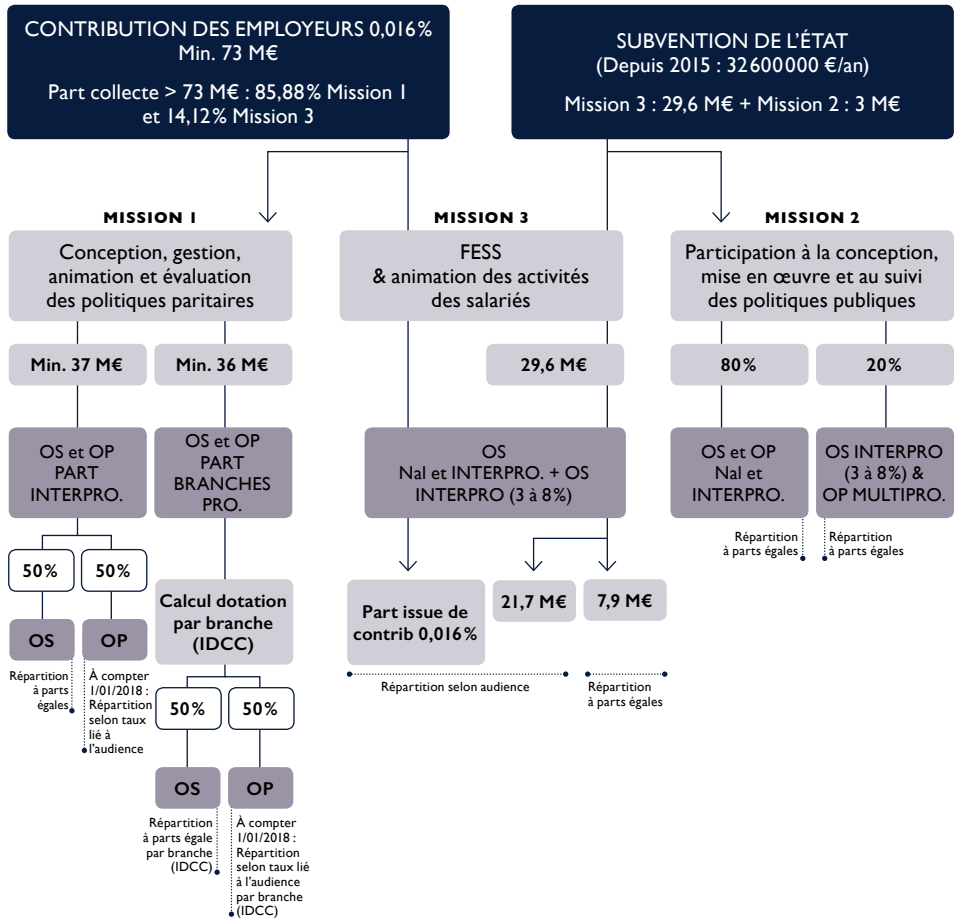
* Pour l'exercice 2018, l'arrêté des comptes n'a pas été réalisé à la date d'établissement du présent document.

3. RÉPARTITION DES CRÉDITS

- Principe de base : attribution de crédits aux OS et aux OP qui y sont éligibles selon les conditions, règles et modalités définies par les textes législatifs et réglementaires (cf. articles L. 2135-9 et suivants et R. 2135-27 et suivants du code du travail), ainsi que par les textes de l'AGFPN (notamment son règlement financier, anciennement règlement de gestion et d'attribution des fonds) et les décisions de son conseil d'administration.
- Règles transitoires jusqu'au 31/12/2017 : les règles de répartition de certaines dotations étaient transitoires, notamment concernant la dotation revenant aux OP nationales et interprofessionnelles au titre de la mission n° 1 (répartition entre OP proportionnelle au nombre de sièges au sein du comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation [COPANEF]) et celle revenant aux OP de branche au titre de la mission n° 1 (répartition entre OP en fonction du nombre de sièges des organisations au sein des instances des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), et règle de pondération au montant du préciput perçu en 2013).
- Règles applicables à compter du 1^{er} janvier 2018 : les règles de répartition reposent désormais sur la reconnaissance de représentativité issue de la mesure d'audience

des organisations dans le cadre des élections professionnelles de 2017. Lorsque la répartition n'est pas à parts égales, un taux de financement, qui permet de calculer et répartir certains crédits du fonds paritaire (par exemple, les crédits attribués aux OP représentatives dans les branches), est déterminé en fonction de l'audience; il est communiqué par la direction générale du travail (DGT) aux services de l'AGFPN.

Schéma de répartition simplifié* :



* Des schémas de répartition plus détaillés, précisant davantage les règles de répartition (avant 2018 / à partir de 2018) et incluant les montants précis par exercice, sont disponibles en annexe de chaque rapport annuel de l'AGFPN au Parlement et au Gouvernement.

Répartition des crédits – chiffres clés 2017 :

RÉPARTITION DES CRÉDITS– CHIFFRES CLÉS 2017*				
CATÉGORIES D'ORGANISATIONS ATTRIBUTAIRES	NOMBRE D'ORGANISATIONS ÉLIGIBLES	CRÉDITS TOTAUX	CRÉDITS PAR MISSION	
OS NATIONALES ET INTERPROFESSIONNELLES (y.c. os 3 à 8 %)	7	83271 183 €	Mission 1	39058934 €
			Mission 2	1 713 079 €
			Mission 3	42 499 169 €
OS BRANCHES	5	21 094 €	Mission 1	21 094 €
			Mission 2	-
			Mission 3	-
SOUS TOTAL OS	12	83292277 €	Mission 1	39080028 €
			Mission 2	1 713 079 €
			Mission 3	42 499 169 €
OP NATIONALES ET INTERPROFESSIONNELLES	3	20 865 106 €	Mission 1	19 979 031 €
			Mission 2	886 076 €
			Mission 3	-
OP NATIONALES ET MULTI-PROFESSIONNELLES	3	1 507 869 €	Mission 1	1 153 440 €
			Mission 2	354 430 €
			Mission 3	-
OP BRANCHES	271	17 567 585 €	Mission 1	17 567 585 €
			Mission 2	-
			Mission 3	-
SOUS TOTAL OP	277	39 940 560 €	Mission 1	38 700 055 €
			Mission 2	1 240 505 €
			Mission 3	-
TOTAUX – NET À RÉPARTIR	289	123 232 837 €	Mission 1	77 780 083 €
			Mission 2	2 953 585 €
			Mission 3	42 499 169 €

* Pour l'exercice 2018, l'arrêté des comptes n'a pas été réalisé à la date d'établissement du présent document.

4. JUSTIFICATION DE L'UTILISATION DES CRÉDITS

- **Rapports annuels des organisations attributaires des crédits du fonds paritaire**

Les organisations attributaires ont l'obligation légale de justifier l'utilisation faite des crédits perçus dans le cadre d'un rapport annuel à transmettre à l'AGFPN au plus tard le 30 juin de chaque année; ce rapport doit également être rendu public par les organisations attributaires. Le règlement financier de l'AGFPN (anciennement règlement de gestion et d'attribution des fonds) fixe les informations devant figurer dans ce rapport; l'AGFPN propose en outre un guide pratique pour son établissement.

Tout rapport annuel doit être attesté par le commissaire aux comptes ou l'expert-comptable de l'organisation concernée.

Cette logique de transparence responsabilisée, avec délégation du contrôle des rapports à une profession réglementée, a pour objectif de permettre de vérifier la concordance des informations avec la comptabilité, d'examiner la conformité de ces

informations avec les stipulations de la convention de financement ainsi qu'avec les décisions de l'organe de direction, et enfin d'apprécier la sincérité des informations.

En cas de manquement à l'obligation de remise du rapport annuel ou lorsque les justifications apportées sont insuffisantes, le conseil d'administration peut décider de suspendre l'attribution des financements ou en réduire le montant.

En amont de la décision de suspension de crédits, l'AGFPN a mis en place une procédure d'actions de relance et de mise en demeure à l'égard des organisations attributaires.

Par ailleurs, des démarches de demandes de remboursement sont entreprises par l'AGFPN vis-à-vis des organisations ayant perçu des crédits sans remplir leur obligation relative à la production d'un rapport annuel complet.

RAPPORTS ANNUELS DES ORGANISATIONS ATTRIBUTAIRES – CHIFFRES CLÉS 2017* (Rapports annuels 2017 exigibles au 30/06/2018)**		
	En nombre de rapports	En % de crédits alloués
Rapports attendus	266	100 %
Rapports complets reçus	215	98 %
Rapports incomplets reçus	23	1 %
Rapports non reçus	28	1 %

* Chiffres 2017 au 1/10/2018

** Les rapports annuels exigibles et attendus au 30/06/2018, objet de ce tableau, portaient sur l'utilisation faite des crédits de l'exercice 2017. L'utilisation faite des crédits de l'exercice 2018 sera l'objet des rapports annuels des attributaires exigibles au 30/06/2019.

• **Synthèse des actions engagées par les organisations attributaires au moyen des crédits 2017 du fonds paritaire**

Le rapport annuel établi par chaque organisation attributaire doit détailler l'utilisation faite des crédits qu'elle perçoit du fonds.

Le contenu des rapports annuels 2017 des organisations attributaires permet de synthétiser les actions engagées au moyen des crédits par les organisations attributaires comme suit :

SYNTHÈSE ACTIONS ENGAGÉES PAR GRANDES CATÉGORIES D'ORGANISATIONS ET MISSIONS – CRÉDITS ET RAPPORTS 2017		
CATÉGORIE D'ORGANISATIONS	MISSION CONCERNÉE	SYNTHÈSE DES ACTIONS
OS nationales et interprofessionnelles <i>(Total crédits 2017 = 83 271 183 €)</i>	Mission 1 (politiques paritaires) <i>(Total crédits 2017 mission 1 = 39 058 934 €)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Participation aux négociations sur les questions relatives au dialogue social, et plus généralement participation aux négociations paritaires de niveau national et interprofessionnel • Accompagnement des organisations, animation du réseau, accompagnement, information et formation des équipes militantes et/ou des mandats • Participation aux diverses instances de la protection sociale, de l'emploi et de la formation professionnelle, de la négociation collective • Coordination des différentes branches d'activité • Suivi des conventions collectives • Participation aux instances des organismes paritaires • Actions de promotion du paritarisme et du dialogue social • Élaboration et diffusion d'outils et supports de communication (guides, études, fiches pédagogiques)
	Mission 2 (politiques publiques) <i>(Total crédits 2017 mission 2 = 1 713 079 €)</i>	<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) • Participation aux consultations, concertations, groupes de travail initiés par les pouvoirs publics • Actions liées au suivi du monde associatif • Actions liées aux problématiques sociétales (exemples : discriminations, défense des droits comme le droit à l'éducation ou le droit au logement, lutte contre la pauvreté et l'exclusion, lutte contre les violences faites aux femmes) • Actions liées à l'économie, aux politiques industrielles et au développement durable.
	Mission 3 (FESS) <i>(Total crédits 2017 mission 3 = 42 499 169 €)</i>	<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. • Formations communes au titre de l'article L. 2212-1 du code du travail (formations communes des salariés et des employeurs ou leurs représentants visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises, dispensées par les centres, instituts ou organismes de formation).
OS de branches <i>(Total crédits 2017 = 21 094 €)</i>	Mission 1 (politiques paritaires) <i>(Total crédits 2017 mission 1 = 21 094 €)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Participation aux instances et groupes de travail des organismes paritaires • Participation aux commissions paritaires • Frais de repas

SYNTHÈSE ACTIONS ENGAGÉES PAR GRANDES CATÉGORIES D'ORGANISATIONS ET MISSIONS – CRÉDITS ET RAPPORTS 2017		
CATÉGORIE D'ORGANISATIONS	MISSION CONCERNÉE	SYNTHÈSE DES ACTIONS
OP nationales et interprofessionnelles (Total crédits 2017 = 20 865 106 €)	Mission 1 (politiques paritaires) (Total crédits 2017 mission 1 = 19 979 031 €)	<ul style="list-style-type: none"> • Participation aux négociations paritaires de niveau national et interprofessionnel • Participation aux diverses 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 de mise en œuvre de la politique générale • Accompagnement des entreprises • Animation, gestion et information du réseau et des mandatés territoriaux
	Mission 2 (politiques publiques) (Total crédits 2017 mission 2 = 886 076 €)	<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
OP nationales et multiprofessionnelles (Total crédits 2017 = 15 078 69 €)	Mission 1 (politiques paritaires) (Total crédits 2017 mission 1 = 11 534 440 €)	<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 aux diverses instances de la protection sociale, de l'emploi et de la formation professionnelle, de la négociation collective • Suivi des conventions collectives • Mise en œuvre d'accords sectoriels • Participation à la gouvernance et/ou aux instances des organismes paritaires
	Mission 2 (politiques publiques) (Total crédits 2017 mission 2 = 354 430 €)	<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 (articulation, coordination, restructuration) • Participation à des instances de concertation, organismes de consultation, groupes de travail initiés par les pouvoirs publics
OP de branches (Total crédits 2017 = 17 567 585 €)	Mission 1 (politiques paritaires) (Total crédits 2017 mission 1 = 17 567 585 €)	<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 des conventions collectives nationales (ou des avenants) et suivi de ces textes • Travaux et actions en lien avec la formation professionnelle, la certification professionnelle (CQP), l'analyse des besoins en compétence et la promotion des métiers de la branche • Participation aux instances des organismes paritaires • Préparation, animation, participation à des commissions, réunions, groupes de travail paritaires • Services aux adhérents (conseils, informations, outils et supports de communication) • Travaux et actions en lien avec la restructuration des branches professionnelles

- **Rapport annuel du fonds paritaire au Parlement et au Gouvernement**

Le fonds paritaire a l'obligation légale de remettre chaque année au Gouvernement et au Parlement un rapport sur l'utilisation des crédits attribués aux organisations pour le financement du dialogue social.

Le rapport annuel du fonds, établi par l'AGFPN, est rédigé notamment sur la base des rapports annuels communiqués par les organisations attributaires de financements du fonds paritaire. Il est publié sur son site internet.

Enfin, il importe de souligner que l'AGFPN a vu ses comptes 2015, 2016 et 2017 certifiés sans réserve par deux cabinets de commissariat aux comptes. Ces comptes sont publiés au *Journal officiel*.

L'AGFPN a, par ailleurs, fait l'objet d'une enquête de la Cour des comptes.

CONCLUSION

L'AGFPN finalise actuellement les opérations de gestion de l'exercice 2018 (établissement de la répartition finale des crédits et du solde 2018). À ces opérations, succéderont notamment celles en lien avec l'échéance de remise des rapports annuels des organisations attributaires portant sur l'utilisation des crédits de l'exercice 2018.

Cet exercice 2018 a marqué le démarrage d'un nouveau cycle de gestion dans le prolongement de la mesure de la représentativité syndicale et patronale qui s'est déroulée sur l'année 2017 ; cette mesure a en définitive fait passer le nombre d'organisations éligibles aux crédits du fonds pour ce nouveau cycle à près de 430 organisations (contre moins de 300 organisations pour le premier cycle de gestion 2015 à 2017).

L'ensemble des éléments utiles et plus détaillés, notamment les rapports annuels de l'AGFPN au Parlement et au Gouvernement, sont disponibles sur le site de l'AGFPN (www.agfpn.fr).

Dossier 7

La fusion de quatre branches dans le secteur du verre

Dossier réalisé par la fédération des cristalleries, verreries à la main et mixtes, et par la fédération de la chimie de la CFE-CGC

Dossier 7

La fusion de quatre branches dans le secteur du verre

I. CONTRIBUTION DE MONSIEUR FRANCK STAUB, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA FÉDÉRATION DES CRISTALLERIES, VERRERIES À LA MAIN ET MIXTES

Attentifs aux conclusions et préconisations des rapports de messieurs Combrexelle (2013) et Quinqueton (2015), les partenaires sociaux de plusieurs secteurs verriers⁽¹⁾ ont intégré, dès 2014, la nécessité de mener une réflexion sur le devenir de leurs conventions collectives respectives.

Menés essentiellement par la fédération des cristalleries et verreries (FCVMM) sur le champ de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte, ces échanges soulignaient la volonté de l'ensemble des acteurs de la branche d'accompagner le processus de réduction du nombre de branches professionnelles en France afin, notamment, de mieux garantir l'égalité des droits des salariés de secteurs connexes.

Aussi, après la publication de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, et plus encore après celle de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, des propositions concrètes de rapprochement étaient déjà envisagées. La décision de proposer aux organisations syndicales l'élargissement du champ conventionnel de la *fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte* et la dénonciation, au préalable, des autres champs conventionnels, s'est fondée sur quatre éléments :

- le dynamisme de la négociation paritaire sur les cinq dernières années dans la branche de la *fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte* ;
- les conclusions d'une étude comparative des différents régimes conventionnels, confiée au cabinet Barthélémy, établissant que cette dernière était la plus favorable aux salariés ;
- la volonté partagée des organisations patronales concernées de garder la main sur le processus de rapprochement plutôt que d'attendre une décision que le ministre chargé du Travail avait désormais la possibilité de prendre sur le fondement de la loi du 8 août 2016 ;
- et enfin la confiance mutuelle entre les partenaires sociaux.

1) *Fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte, union des chambres syndicales des métiers du verre, verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et industrie du vitrail.*

Il est à ce titre important de souligner le sens de l'intérêt général au regard du processus de restructuration dont ont témoigné les entreprises adhérentes des organisations patronales (l'union des métiers du verre [UMV], la chambre syndicale de la transformation industrielle du tube de verre [CSTITV], la chambre syndicale nationale du vitrail [CSNV]) lesquelles, après avoir été consultées, ont accepté – à la majorité de leurs membres respectifs – un processus qui devait aboutir au renoncement volontaire de leur représentativité et des règles sociales conventionnelles qu'elles appliquaient jusqu'alors.

En janvier 2017, les organisations patronales ont donc présenté aux organisations syndicales un projet d'accord de fusion-absorption consistant à élargir le champ d'application de la convention collective de la *fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte* (IDCC 1821) pour y intégrer ceux de l'*union des chambres syndicales des métiers du verre* (IDCC 2306), de la *verrière travaillée mécaniquement au chalumeau* (IDCC 161) et de l'*industrie du vitrail* (IDCC 1945).

Cet accord a été signé six mois après l'ouverture des négociations de rapprochement, soit le 30 juin 2017. Menées dans un délai court, ces négociations ont toutefois permis aux organisations syndicales d'améliorer de manière notable la qualité du texte juridique.

Paysage conventionnel avant la fusion

Intitulé CCN	Organisations patronales représentatives	IDCC	Nombre de salariés (Source DARES 2015)
<i>Fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte</i>	FCVMM	1821	4 330
<i>Union des chambres syndicales des métiers du verre</i>	UMV	2306	3 940
<i>Verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau</i>	CSTITV	161	200
<i>Industrie du vitrail</i>	CSNV	1945	394

Paysage conventionnel après la fusion

Intitulé CCN	Organisation patronale représentative	IDCC	Estimation du nombre de salariés
<i>Professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail</i>	FCVMM	1821	8 860

I.1. MÉTHODOLOGIE ADOPTÉE

a) La fusion-absorption

La première étape juridique du processus a donc été la dénonciation, par chacune des organisations patronales dont les dispositions conventionnelles respectives (IDCC 2306, 161 et 1945) avaient vocation à être absorbées, de leurs conventions collectives afin qu'elles soient remplacées au 1^{er} janvier 2022 par les dispositions de la convention collective IDCC 1821, de destination.

Le regroupement des quatre branches professionnelles a ensuite été rendu possible, dans l'accord de fusion-absorption proprement dit, par l'annexion des dispositions

des conventions collectives IDCC 2306, 161 et 1945 (y compris leurs annexes, avenants et accords) à la convention collective IDCC 1821.

En d'autres termes, la fusion s'établit en deux étapes principales établies comme suit :

- 1^{er} janvier 2018 : entrée en vigueur du nouveau champ conventionnel IDCC 1821 renommé « *professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail* » et point de départ de la période de transition ;
- 1^{er} janvier 2022 : fin de la période de transition, extinction des effets juridiques des conventions collectives dénoncées et application de l'ensemble des dispositions conventionnelles IDCC 1821 à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective (à l'exception des dispositions spécifiques réservées aux entreprises de l'industrie du vitrail, cf. ci-dessous).

À partir du 1^{er} janvier 2022, la convention collective IDCC 1821 ainsi que ses annexes et avenants s'appliqueront donc à l'ensemble des salariés relevant dans la situation *ante* fusion des champs IDCC 2306, 161 et 1945. Les entreprises relevant dans la situation *ante* fusion du champ IDCC 1821 continueront naturellement à appliquer ce texte désormais commun.

Durant la période de transition, les parties ont établi que les dispositions des accords concernant des mesures communes conclues sur le périmètre de la convention collective IDCC 1821 révisée, seraient opposables à l'ensemble des entreprises compris dans le champ d'application de celle-ci, ceci à la date d'application prévue par lesdits accords.

La possibilité de définir par accords des dispositions restant spécifiques à des champs professionnels déterminés n'a pas été exclue, dès lors qu'elles concerneraient des situations qui ne sont pas équivalentes, ou s'inscrivant dans une démarche progressive de mise en place d'une garantie commune s'agissant de situations équivalentes, ceci au plus tard au 1^{er} janvier 2022.

Concrètement donc, après dénonciation des conventions collectives IDCC 2306, 161 et 1945, les dispositions qu'elles contiennent ont été réinjectées à la convention collective IDCC 1821 sous forme d'annexes à durée déterminée.

L'annexe A contient l'ensemble des dispositions des anciennes conventions collectives IDCC 2306 et 161.

L'annexe B contient l'ensemble des dispositions de l'ancienne convention collective IDCC 1945. Il est cependant à noter que, eu égard aux spécificités des professions du vitrail, ces dernières conserveront après le 1^{er} janvier 2022 leur propre grille de classification et donc de salaires minima.

b) Calendrier de négociation et entrée en vigueur de l'accord de fusion-absorption

Conscients des conséquences inhérentes à la fusion et désireux d'en planifier ses effets, les négociateurs de l'accord ont défini une méthode permettant de faire aboutir ce processus dans les meilleures conditions et de manière maîtrisée.

Dans ce contexte, et en vue de favoriser le bon déroulement des négociations pendant la période de transition courant jusqu'au 1^{er} janvier 2022, les partenaires sociaux ont fixé un calendrier de négociation, indiquant les thèmes à aborder d'ici cette échéance.

Cette liste, reproduite ci-dessous et mentionnée dans l'accord de fusion-absorption, constitue des priorités et n'a pas été entendue par les négociateurs comme exhaustive.

Ainsi, les parties ont convenu que, dans les négociations qui s'échelonneront jusqu'au 1^{er} janvier 2022, les thèmes prioritaires seraient les suivants :

1. création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) (article L. 2232-9 du code du travail) ;
2. définition de l'ordre public conventionnel (article L. 2232-9 du code du travail) ;
3. accord sur la formation professionnelle continue et l'apprentissage, désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche (pour une désignation effective au 1^{er} janvier 2018) et négociations sur la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) ;
4. classifications professionnelles (tables de correspondance), définition des catégories encadrement et cadres ;
5. droits syndicaux et des institutions représentatives du personnel (IRP) ;
6. accord sur l'égalité professionnelle, qualité de vie au travail ;
7. dispositions concernant les contrats de travail :
 - embauche, périodes d'essai et préavis, modifications du contrat de travail, etc. ;
 - suspension du contrat de travail, absences et indemnisation maladies, accidents, maternité, ancienneté, durées régimes horaires du travail, déplacement, repos et congés, etc. ;
 - rupture de contrat, préavis ;
8. conditions de travail, hygiène sécurité, accord pénibilité ;
9. prévoyance collective, couverture santé.

Les ordonnances du 22 septembre 2017 réformant le code du travail ont quelque peu, *de facto*, modifié cet agenda en supprimant la notion d'ordre public conventionnel. Elles l'ont également modifié en distinguant les matières qui relèvent nécessairement de la branche (bloc 1) de celles qui peuvent relever – sous conditions – de la branche (bloc 2) et celles, enfin, qui sont du niveau de l'entreprise (bloc 3).

I.2. BILAN ET PERSPECTIVES

Après la signature de l'accord de fusion-absorption du 30 juin 2017 et l'entrée en vigueur du nouveau champ le 1^{er} janvier suivant, les partenaires sociaux ont poursuivi leurs négociations à deux niveaux :

- celui du nouveau champ conventionnel,
- celui des annexes A et B.

a) Négociations menées dans le cadre du nouveau champ

Depuis la signature de l'accord de fusion-absorption, les négociations sociales de branche ont fait l'objet de 24 journées de réunions paritaires, pour un ensemble de 47 séances de négociations. Ces négociations ont donné lieu à la signature de neuf accords paritaires :

- accord du 30 novembre 2017 créant la CPPNI de branche ;

- accord du 30 novembre 2017 révisant les articles 9 b) et 40 de la convention collective (portant respectivement sur les autorisations d'absence des salariés participant à une réunion de la CPPNI et la commission de conciliation de la branche);
- accord du 30 novembre 2017 relatif à la désignation d'Opcalia comme OPCA de branche;
- accord du 30 novembre 2017 relatif à la méthode de négociations et l'agenda pour le 1^{er} semestre 2018;
- accord du 5 février 2018 portant sur la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) dans la branche des *professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail*;
- accord du 16 mars 2018 relatif à la modification de l'article 9 de l'annexe I de la convention collective des *professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail*;
- accord du 16 mars 2018 relatif aux salaires minima de branche (étant précisé que cet accord ne porte que sur les valeurs applicables aux entreprises et salariés relevant du champ IDCC 1821 *ante* fusion);
- accord de méthode du 30 juin 2018 relatif à la conduite des négociations de branche pour le second semestre 2018;
- accord du 11 juillet relatif à la création d'un observatoire des métiers, des qualifications et des compétences.

Sur le plan de la formation, sur la même période, la branche a continué de délivrer des certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) : 34 CQPI conducteur d'équipement industriel et sept CQPI animateur d'équipes. La fusion des champs étant entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018, ces CQPI sont naturellement, depuis cette date, ouverts aux salariés relevant des annexes A et B de la convention collective.

b) Négociations conduites spécifiquement dans le cadre des annexes A et B

Suivant les dispositions de l'article 2-5 de l'accord de fusion-absorption, les négociations obligatoires sur les salaires minima et les éléments de rémunération ont été menées en 2018 dans le cadre de la CCN IDCC 1821, mais également sur le périmètre particulier de ses annexes A et B.

Un accord salarial du 15 novembre 2018 portant sur les minima de branche a été ainsi signé dans le cadre de l'annexe B, étant entendu qu'il ne s'applique donc qu'aux salaires des salariés relevant dans la situation *ante* fusion de l'*industrie du vitrail*.

Un accord salarial portant sur les minima appliqués aux salariés qui relevaient avant la fusion de l'UMV et de la CSTITV a également été signé le 30 novembre 2018. Au préalable avait été négociée une grille de concordance entre les coefficients de l'UMV-CSTITV et les coefficients de la grille de destination, c'est-à-dire de la convention collective IDCC 1821. L'élaboration de cette grille de concordance a fait l'objet d'un travail paritaire intense débuté en janvier 2018, qui s'est achevé au mois de novembre suivant. Ce travail a consisté à comparer les critères classants de chacun des coefficients des deux grilles et à établir une correspondance entre chacun d'entre eux. La difficulté de cet exercice a été renforcée par les écarts de salaires importants (en moyenne de 10%) entre les valeurs de la grille UMV-CSTITV et celle du verre à la main. Afin de permettre aux entreprises relevant de l'annexe A d'absorber les hausses de salaires de manière progressive, il a été acté dans l'accord salarial du

30 novembre 2018 d'augmenter les minima du tiers de la différence entre les valeurs des coefficients en vigueur et celles des coefficients correspondants de la grille de destination.

Autrement dit, la valeur d'un coefficient de la grille UMV-CSTITV est calculée sur la base de la différence entre la valeur de ce coefficient en vigueur dans l'annexe A de la convention collective et celle en vigueur dans la grille de destination définie dans l'accord sur la concordance des coefficients, c'est-à-dire dans la grille du verre à la main. Cette différence donne lieu à un montant. Ce montant, divisé donc par trois, est additionné à la valeur du coefficient donné de la grille de l'UMV-CSTITV. Le chiffre trois correspond au nombre d'exercices séparant le 1^{er} janvier 2019 et le 1^{er} janvier 2022.

Exemple :

La valeur du K190 dans grille de l'UMV-CSTITV est de 1 508 €

La valeur du K190 dans la grille du verre à la main est de 1 634,69 €

Valeur du K190 de l'annexe A au 1^{er} janvier 2019 =
 $[(1\ 634,69 - 1\ 508) / 3] + 1\ 508 = 1\ 550,23$ €

La nouvelle branche couvre un champ qui s'applique aujourd'hui à plus de 8000 salariés issus de métiers verriers ayant en commun la maîtrise de savoir-faire complexes, souvent à prédominance manuelle, et inscrits pour une part importante d'entre eux dans l'univers des métiers d'art et du « patrimoine vivant ». La branche des *professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail* évolue dans un contexte de négociation très positif en raison d'une confiance mutuelle entre les partenaires sociaux et d'un sens des responsabilités partagé entre les représentants salariés et les représentants patronaux.

S'ils ont pleinement contribué à l'objectif de réduction du nombre de branches professionnelles, ces derniers n'en restent pas moins conscients que la fusion-absorption actée par l'accord du 30 juin 2017 n'est qu'une étape vers des rapprochements de plus grande ampleur dans les autres secteurs des « arts du feu ». Le rapprochement inédit, et à ce jour exceptionnel, qu'ils ont mené 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.

2. CONTRIBUTION DE LA CFE-CGC⁽²⁾

Cette contribution vient compléter le document réalisé par la partie patronale de la branche des *professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail* qui relate la méthode qui a permis à quatre branches professionnelles de fusionner (IDCC 1821, 2306, 161 et 1945) afin de former cette branche nouvelle gardant l'IDCC 1821, avec cette nouvelle appellation.

Ce résultat n'aurait probablement pas été obtenu si les délégations patronales et les délégations syndicales n'avaient pas mis l'intérêt supérieur au-dessus des intérêts personnels.

Aussi, les délégations patronales se sont mises en accord préalablement lors d'assemblées générales et les organisations syndicales ont posé les intérêts des salariés des branches, et l'avenir des entreprises, afin d'entrer en intersyndicale pour négocier d'une voix.

La CFE-CGC a accepté des compromis afin d'arriver à un résultat acceptable pour tous, mais elle n'aurait pas réussi seule si les autres organisations syndicales n'avaient pas fait de même : CGT, CGT-FO, CFDT, UNSA, CFTC, toutes représentatives à ce moment.

À noter le sacrifice de l'organisation syndicale UNSA, car, du fait du regroupement, elle devenait non-représentative et s'excluait par son adhésion de la table de négociation nouvelle.

Les sujets abordés en profondeur ont été, notamment, les salaires, les coefficients et leur raccordement, les métiers et qualifications, la formation, la prévoyance, les droits syndicaux. L'écoute et le dialogue ont permis de déboucher sur des accords qui ont été étendus aux entreprises non-adhérentes.

Notons les beaux métiers que représente la branche ainsi constituée, tant dans les métiers du feu (verriers, presseurs) que dans les métiers au froid (tailleurs, graveurs, opérateurs machine) qui amènent pour certains à Meilleurs Ouvriers de France (MOF) ou Maîtres d'Art. Ces personnels, hors pair, sont évidemment entourés par un encadrement d'exception.

La branche représente 8 600 salariés avec 57% d'hommes et 43% de femmes, ce qui en fait une branche homogène. La CFE-CGC a à cœur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et travaille sur le sujet depuis sa création.

La délégation CFE-CGC tient à remercier les acteurs forts de cette négociation : monsieur Franck Staub, secrétaire général, monsieur De Lavernolle, président de la délégation patronale, madame Cécile Prévost (Baccarat), monsieur Laurent Vial (CGT), monsieur Philippe Schmitt (CFDT), monsieur Jean-Claude Neu (CFTC), monsieur Joël Deremetz (FO) et les membres des délégations.

Ainsi fait par monsieur Lawrence Joly, représentant national CFE-CGC, accompagné de monsieur Bernard Steckle (Saint-Louis) et de monsieur Michel Lejeau, adjoint représentant.

2) L'ensemble des organisations de salariés signataires de l'accord du 20 juin 2017 ont été invitées à contribuer.

ONT NOTAMMENT CONTRIBUÉ À CE BILAN :

Azadeh AKRAMI-CASTANON (DGT) • Chloé ALGARON (DGT) • Amanda AMATE (DGT) • Marie-Claude AMPHOUX (DGT) • Moustapha AOUAR (DGT) • Gaëlle ARNAL-BURTSCHY (DGT) • Amandine ARSAC (DGT) • Alexandre BATAILLE (DGT) • Francine BEN-ARIBI (DGT) • Jean-Philippe BODY (DGEFP) • Cyrille BOITEL (DGT) • Laurane BOURON (DGT) • Annie BOUTTIER (DGEFP) • Anne-Laure BOUTONET (DGT) • Evelyne BROUARD (DGT) • Bruno CAMPAGNE (DGT) • Annie-Claude CAREL (DGT) • Charlotte CARSIN (DGT) • Anne-Gaëlle CASANDJIAN (DGT) • Paul CASSAVIA (DGT) • Lucile CASTEX-CHAUVE (DGT) • Sevan CHANTEPY (DGT) • Margaux CLUSE (DSS) • Julia COLBEAUX (DGEFP) • Nicolas COTRUFO (DGT) • Mickael COTTIN (DGT) • Stéphanie COURS (DGT) • Catherine DANIEL (DARES) • Coralie DEFFES (DGT) • Giuliano DE FRANCHIS (DSS) • Ève DELHAYE (DGT) • Patrice DISCHAMPS (DGT) • Natacha DJANI-TROUSSARD (DGEFP) • Marie-Claire DULAU (DGT) • David ERRARD (DGT) • Catherine ESPAGNET (DGT) • Bastien ESPINASSOUS (DGEFP) • Karl EVEN (DARES) • Pierre GARRIGUES (DGT) • Marion GAUDEMET (DGT) • Vincent GAULMIN (DGT) • Catherine GENIN (DGEFP) • Silvère GHESQUIERE (DGT) • Marjolaine GRAVIER (DGT) • Amel HAFID (DGT) • Cécile HIGOUNENC (DARES) • Rémy HOARAU (DGT) • Julien HORN (DGT) • Pascal JEAN-CHARLES (DGEFP) • Samiha KARODIA (DGT) • Manel KHELIFI (DGT) • Sylvie LAVERGNE (DGEFP) • Romain LE-COZANNET (DGEFP) • Florence LEFRANÇOIS (DGT) • Catherine LISSARRAGUE (DGT) • Gaetan LOR (DGT) • Jean-Michel LOUYER (DGT) • Sarah MARCATO (DGT) • Malissa MARSEILLE (DGEFP) • Marie MARCEL (DSS) • Rémi MATHOU (DGEFP) • Jean-Luc MATT (DSS) • Caroline MECHIN (DGT) • Cynthia METRAL (DGT) • Anne-Laure MOULIN (DGT) • Marie-Agnès PARIAT-POMMERAY (DGEFP) • Marine NEUVILLE (DGEFP) • Maroussia PEREHINEC (DGT) • Florence PICOT (DGT) • Raymond POINCET (DGT) • Patrick POMMIER (DARES) • Émilie PONTIER (DGT) • Stéphanie PORTAL (DGEFP) • Sylvie POTIER (DGT) • Arnaud PUJAL (DGT) • Nathalie QUELQUEJEU (DGT) • Francine QUEVAL-PAILLARD (DGT) • Ando RAKOTONARIVO (DGT) • Pauline RAVAUX (DGT) • Benjamin REDT (DGT) • Jonathan REDT-GÉNSINGER (DGT) • Alain RIVOAL (DGT) • Laurence RIVOAL (DGT) • Alain ROCHEBLOINE (DGT) • Céline ROUX (DGT) • Théo RUIZ (DGT) • Alexandre SALLÉ (DGT) • Caroline SALMON (DGT) • Émilie SAUSSINE (DGT) • Raïssa SEKKAI (DGEFP) • Alain SELVA (DGT) • Jean-Ollivier SERRA (Agriculture) • Anne SIPP (DGT) • Rémi TABAUD-DEBOTH (DGT) • Dominique TALLEC-SANTONI (DARES) • Glenn TANGUY-LATUILLIERE (DGT) • Mané TAROYAN (DGT) • Frédéric TEZE (DGT) • Sylvie THEROUANNE (DGT) • Benjamin THOMAS (DGT) • Fabrine THUILLIER (DGT) • Vincent TIANO (DGT) • Camille TILLET (DGT) • Catherine TINDILLIERE (DGT) • Olivier TOFFOLETTI (DGT) • Gatien TORTEREAU (DGT) • Daniela VAURES (DGT) • Guillaume VILLEMOT (DGEFP)

Équipe de coordination : Florent DIBOS (DGT) • Philippine RAY (DGT) • Claire SEILLER (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 chargé 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 2018 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 thème 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

