

La négociation en 2009

Quelle est l'évolution de la négociation d'entreprise ? Une comparaison 1995-2009

Nombre d'accords d'entreprise

1995	2000	2005	2009
8 550	30 400	19 300	22 200

Thèmes des accords

	1995	2000	2005	2009
Salaires et primes	4200 (49%)	4243 (14%)	6761 (35%)	7371 (33%)
Temps de travail	3 600	21 571	5377	5787
Classifications	428	457	237	386
Droits syndicaux	650	853		1640
Conditions de travail	188			325
FPC	205	960	339	357
Emploi	693	2342		2966
Epargne prévoyance	624	793		
Prévoyance			759	1719
Participation Epargne salariale			3048	4311
Egalité professionnelle			252	1531

Les modifications d'intitulé et les absences de chiffres sont dues aux modifications de l'administration du travail.

On constate :

Une diversification des thèmes de la négociation d'entreprise, qui a pour effet de relativiser la part du thème des salaires, en pourcentage.

Le chiffre temps de travail de l'année 2000 est dû à la loi Aubry, le thème reprend ensuite un cours normal.

L'émergence récente des thèmes épargne salariale, et égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les thèmes conditions de travail, formation professionnelle, emploi peuvent être traités par les instances comité d'entreprise et CHSCT sans donner lieu à accord.

Thèmes accords de branche

	1995	2000	2005	2009
Salaires et primes	723	444	521	587
Retraite prévoyance	52	49	87	156
FPC	114	89	245	121
Conditions de travail				115
Emploi	25	73		111
Temps de travail	29	113	57	58
Classifications	29	28	34	50
Conditions négociation				49
Egalité hommes-femmes			33	110

Les thèmes et leur évolution selon les années montrent l'impact des décisions législatives sur la négociation collective : effet loi Aubry, par exemple, ou égalité hommes-femmes.

L'intervention de l'Etat sur la négociation collective

La négociation collective en France doit beaucoup à l'intervention de l'Etat. Cette intervention est de trois sortes. La première est la création d'obligations de négocier certains thèmes avec des périodicités fixes et différentes selon les thèmes. La deuxième est la transcription dans la loi d'accords collectifs interprofessionnels qui passent ainsi d'une nature contractuelle à la nature légale. Enfin, une dernière intervention est la mise en demeure soudaine de négocier lorsqu'un évènement révèle un besoin d'intervention comme ce fut le cas avec le stress.

Dans les lignes qui suivent, on constatera l'évidence du lien entre intervention législative et activité de la négociation. On peut même se demander quelle serait l'ampleur de la négociation si l'intervention de l'Etat faiblissait. Mais on peut aussi s'interroger si la négociation n'aurait pas mieux grandi si la force de la puissance publique ne l'avait pas autant soumise ?

Il existe néanmoins une sorte de tension, voire de compétition entre interlocuteurs sociaux et pouvoirs publics. L'accord sur la formation professionnelle de janvier 2009 a été négocié sous la pression des pouvoirs publics. Mais la création du fonds de sécurisation des parcours professionnels par cette négociation est due à l'initiative des partenaires sociaux. De même l'accord de 2008 sur la réforme du marché du travail ou l'accord sur les conséquences sociales de la crise économique montrent qu'il existe en parallèle d'une main mise de l'Etat une capacité d'initiative et une autonomie des parties prenantes à la vie contractuelle.

La liaison loi-négociation est forte sur plusieurs thèmes : salaires, durée du travail, épargne salariale, etc. La loi a moins d'impact pour l'égalité entre les hommes et les femmes, les seniors, les personnes handicapées. Comme si la force des représentations culturelles résistait à la menace législative.

Les salaires

On rappelle le rôle joué par le Smic dans la politique salariale. Ses augmentations sont pour partie automatiques et pour certaines sont l'occasion de « coups de pouce » qui ont une influence sur les négociations salariales pour ce qui concerne au moins les plus basses rémunérations.

Depuis le milieu des années 80, les gouvernements sont intervenus à différentes reprises auprès des partenaires sociaux pour les pousser à négocier un relèvement des bas coefficients des grilles de salaires dont les niveaux étaient rattrapés par le Smic.

Depuis mars 2005, la négociation salariale fait l'objet d'un suivi particulier de la part de l'administration et des partenaires sociaux. Les branches professionnelles de plus de 5 000 salariés ont été encouragées à relancer les négociations salariales et à porter les bas de grilles de salaires minima à un niveau au moins équivalent à celui du SMIC.

En 2009, le Comité de suivi de la négociation salariale de branche, mis en place dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective afin de suivre et d'accompagner les revalorisations des grilles salariales, a poursuivi son travail de veille et de suivi des branches présentant un certain retard dans les négociations. Le bilan 2009 de ce

suivi est encourageant : 77% des branches ayant conclu un accord ou fait l'objet d'une décision unilatérale n'ont pas de coefficient inférieur au Smic, contre 60% en 2005. Les pressions de l'administration du travail ont rencontré donc un certain succès, tout en notant que durant l'année 2009, le Smic n'a pas fait l'objet de coup de pouce, facilitant ainsi les négociations sur les bas salaires.

Classifications

Les négociations sur ce thème concernent surtout les branches et les grandes entreprises. L'obligation quinquennale de négocier sur les classifications crée un flux régulier, mais modeste, qui porte soit sur des ajustements ponctuels ou sur des refontes. En dehors de l'obligation quinquennale, il n'y a pas de pression légale sur ce thème.

Conditions de travail

C'est un thème très peu traité dans les négociations de branches comme d'entreprise. Il ne bénéficie d'aucune obligation légale soit générale, soit particulière. Ceci pouvant alors expliquer cela. La négociation sur les seniors peut être source d'une entrée sur les conditions de travail. Il faudra aussi mesurer en 2011 l'impact de la nouvelle obligation de négocier sur le stress.

Le CHSCT dans l'entreprise avec l'adoption du plan annuel évite sans doute aussi le passage par la négociation.

Les seniors

Le thème a connu une forte progression en 2009. En effet, la loi du 17 décembre 2008 pour le financement de la sécurité sociale a fortement incité les entreprises, mais aussi les branches professionnelles à conclure des accords devant permettre l'amélioration du taux d'emploi des salariés seniors. Au cours de l'année 2009, 79 branches avaient conclu un accord sur ce thème.

De nombreux accords et plans d'action ont été conclus dans les branches(79) et dans les entreprises (près de 5 000 textes enregistrés)

Presque tous les accords seniors signés en 2009 comportent des dispositions explicites sur le thème des conditions de travail qui fait partie des six domaines obligatoires que les accords doivent comporter. Parmi ces six domaines, celui des conditions de travail est le plus fréquemment abordé, devant la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

L'égalité professionnelle

Après plusieurs lois sur ce thème, obligation d'un bilan, plan de rattrapage, etc. la loi du 23 mars 2006 a imposé aux partenaires sociaux, aux niveaux de la branche professionnelle comme de l'entreprise, l'obligation de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires.

À un an de l'échéance 35 accords spécifiques ont été signés (contre dix-neuf en 2008, neuf en 2007 et un seul en 2006) et 75 accords y font référence (contre 34 en 2008, 24 en 2007 et 18 en 2006).

Alors que toutes les branches professionnelles sont tenues d'aborder le thème de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, le nombre d'accords abordant cette question reste encore faible malgré une réelle accélération de la négociation sur les deux dernières années (doublement chaque année du nombre d'accords spécifiques signés).

L'enjeu de la diffusion de la problématique de l'égalité femmes/hommes dans les différents champs de la négociation n'est pas non plus satisfait. À titre d'exemple, les accords salariaux tenus aux termes de la loi de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle, n'abordent cette thématique que dans un peu plus de 10 % des cas.

Parmi les 75 accords abordant le thème de l'égalité, 68 concernent les négociations salariales obligatoires. Le thème de l'égalité commence à émerger cependant dans d'autres négociations soit parce que la loi le prévoit soit parce que la question du genre a un lien direct avec la négociation : la formation professionnelle, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des seniors.

La négociation d'entreprise sur le thème de l'égalité entre les hommes et les femmes progresse tout en demeurant modeste. L'obligation de négocier sur l'égalité salariale avec l'objectif de la suppression des écarts en 2010 a sans aucun doute un effet d'accélération des négociations et de conclusions d'accords d'entreprise. Plus de 1 500 textes abordant la question des inégalités salariales entre les femmes et les hommes ont été recensés en 2009 (données provisoires). Cette progression sensible reflète la volonté des entreprises de satisfaire à l'obligation légale.

Protection sociale complémentaire, (prévoyance, complémentaire santé)

En 2009, plus de 130 accords, portant essentiellement sur le thème de la prévoyance complémentaire, ont été examinés par la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) en vue de leur extension. C'est ici la conséquence de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail

Si la majorité de ces accords aménage les garanties existantes notamment par l'ajustement des taux de cotisation ou la modification du niveau des prestations, la création de nouveaux régimes se poursuit.

La négociation d'entreprise a été très intense sur ce thème. De nombreuses entreprises ont modifié leur régime de prévoyance afin de continuer à bénéficier de l'allègement de cotisations sociales en 2009.

Formation professionnelle et continue

Le législateur a repris dans la loi du 24 novembre 2009, l'essentiel de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels. La négociation dans les branches s'en est trouvée impulsée. Il n'en est pas de même pour la négociation d'entreprise

De même, le thème du contrat de travail a été fréquemment abordé dans les négociations suite à la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, inspirée par l'ANI

du 21 janvier 2008. Les accords signés sur ce thème (115 accords) traitent notamment de la période d'essai.

L'emploi

En 2009, le nombre de négociations d'entreprise sur l'emploi est le double du chiffre 2008. De même, la négociation de branche est en hausse. Les pénalités légales instituées à défaut d'accord pour les salariés âgés et handicapés expliquent le constat chiffré de l'administration du travail.

Il faut bien sûr ajouter que la conjoncture économique a impulsé de nombreuses négociations d'entreprise tant pour définir des accords de méthodes pour traiter de l'emploi et des licenciements collectifs que pour mettre au point des plans sociaux.

La GPEC a fait l'objet d'une obligation légale en 2005. Elle doit être négociée tous les trois ans. On a alors constaté un pic d'accords en 2008 et il faudra attendre 2011 pour sans doute constater le même phénomène.

Durée du travail

Ce thème a alimenté de nombreuses négociations en 2008 et on constate une baisse des accords de branches et d'entreprise en 2009, les accords ayant pris en compte les différentes modifications législatives relatives à la durée du travail, notamment la loi d'août 2008 : Heures supplémentaires, nouveau mode unique d'aménagement négocié, contreparties obligatoires en repos,

L'impact de ces nouvelles dispositions a été réel, mais limité dans le temps.

Epargne salariale

Malgré l'obligation pour les branches de négocier un accord de participation avant fin décembre 2009 posée par la loi de 2006 et la possibilité (à défaut d'initiative de la partie patronale en 2007) d'engager la négociation dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative, les négociations en matière de participation et d'épargne salariale au niveau des branches demeurent marginales.

Par contre, la négociation d'entreprise sur les différentes modalités de l'épargne salariale s'est fortement développée durant l'année 2009. Plus de 4000 accords d'entreprise ont été ainsi conclus.

Cette croissance est sans doute la conséquence de modifications législatives :

Celle concernant l'épargne salariale d'août 2008 qui a fixé le délai de janvier 2010 pour que les plans d'épargne d'entreprise intègrent l'obligation de prévoir une possibilité d'abonder des plans d'épargne solidaire.

Celle concernant l'intéressement de décembre 2008 qui crée la possibilité de versement d'une prime exceptionnelle de 1500 € sans cotisations sociales si un accord d'entreprise a été conclu

Celle sur la participation de décembre 2008 qui crée la possibilité d'un versement immédiat des sommes bloquées si un accord d'entreprise l'a prévu.

Handicapés

Il existe depuis plusieurs années une obligation légale de négocier sur la question de l'emploi des personnes handicapées. On constate à la fois une progression,

Le nombre d'accords ou avenants d'entreprise signés en 2009 abordant la question de l'emploi des travailleurs handicapés est de 740 en 2009, soit 3,2 % des textes signés par des délégués syndicaux, contre moins de 2 % lors des années précédentes). Ce thème est aussi évoqué au sein d'accords issus de la négociation annuelle obligatoire, qui abordent plusieurs sujets et qu'il est donc difficile à repérer lors de l'enregistrement des textes

Mais au regard du nombre d'accords totaux et du nombre d'entreprises, la négociation sur ce thème est faible.

La négociation collective : les signatures

Signatures des accords de branches

	1995	2000	2005	2009
CGT	34,7	32,4	33,2	32,3
CFDT	68,2	69,4	74,8	75
CGT-FO	71,8	70,9	73,5	68,2
CGC	57,9	61	68,4	74,7
CFTC	60,3	62	71,9	75,2

Signatures des accords d'entreprise

Propension à signer, taux de signatures quand présence du syndicat

	1995	2000	2005	2009
CGT	79,3	85,4	84	83
CFDT	91	93	92,3	92
CGT-FO	92	93,6	88,5	89
CGC	88,5	90,5	91,7	90
CFTC	89,5	90,1	88,5	88

Réalisme : la CGT signe dans les entreprises où elle est présente. Idéologie : elle ne signe pas les accords nationaux.

Quels secteurs négocient le plus ?

Activité	Nombre d'accords en %	Nombre de salariés en %
Industrie	38,6	20,3
Construction	5,4	8,2
Services	56	71,5
Dont commerce	13	17
Services aux entreprises	15,8	19,3
Services aux particuliers	2,8	11,9

DGT 2010

L'industrie qui représente 20,3% des salariés conclut 38,6% des accords ...