

Première Synthèses Informations

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ET GRÈVES DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR MARCHAND EN 2007

En 2007, comme en 2006, près de 15 % des entreprises de dix salariés ou plus ont ouvert au moins une négociation collective. Cette proportion atteint 80 % dans les entreprises où il existe un délégué syndical.

La part des entreprises ayant connu une grève reste stable à près de 2 % en 2007, mais le nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève augmente, passant de 117 à 128 jours pour 1 000 salariés entre 2006 et 2007. Cette hausse est due à des conflits importants dans le secteur des transports.

La question salariale occupe une place croissante dans les accords d'entreprise, et plus encore dans les revendications exprimées lors des grèves.

La production d'indicateurs sur la négociation d'entreprise et les grèves par regroupement de conventions collectives (CRIS) permet d'apporter un éclairage nouveau sur les spécificités des relations professionnelles en entreprise selon l'appartenance aux diverses branches professionnelles.

En 2007, 14,5 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont engagé au moins une négociation collective (tableau 1). Ces entreprises emploient près de 62 % des salariés du champ, soit environ 7,5 millions de salariés. Si la proportion d'entreprises ayant engagé une négociation est globalement stable en 2007 par rapport à 2006, elle progresse néanmoins pour les entreprises de 50 salariés ou plus : 51 % d'entre elles ont engagé une négociation en 2007 contre 49 % en 2006 [1]. La progression la plus forte concerne les entreprises de taille moyenne (100 à 199 salariés).

Ces résultats sont tirés de l'enquête annuelle Activité et conditions d'emploi de la main-d'oeuvre (Acemo) sur la négociation collective, la représentation des salariés et les grèves (encadré 1),

qui permet de disposer d'indicateurs professionnels dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

80 % des entreprises concernées par une négociation collective en 2007 ont négocié au niveau central de l'entreprise *stricto sensu*. Les autres ont négocié soit à un niveau central inter-entreprises (négociation de groupes ou d'unités économiques et sociales), soit de façon décentralisée dans un ou plusieurs établissements (1).

En 2007, la négociation d'entreprise demeure une pratique très variable selon le secteur d'activité (tableau 2). L'industrie et les activités financières demeurent les secteurs où la négociation d'entreprise est la plus répandue, quelle que soit la taille des entreprises. Au sein des différents secteurs, la proportion

(1) - Les résultats relatifs à l'existence de négociations concernent tous les niveaux de négociation. En revanche, dans la suite de cette étude, pour les indicateurs relatifs à la participation des représentants élus aux négociations (en l'absence de délégués syndicaux), à la signature d'accords collectifs et aux thèmes de ces accords, seules seront prises en compte les négociations ayant eu lieu au niveau central de l'entreprise *stricto sensu*.

Tableau 1
Part des entreprises ayant engagé au moins une négociation en 2007 et taux d'aboutissement

En pourcentage

	Négociations engagées en 2007		Taux d'aboutissement des négociations	Part de la catégorie dans le champ total	
	% d'entreprises ayant négocié	% de salariés concernés	% d'entreprises ayant signé un accord parmi celles ayant négocié(1)	% d'entreprises	% de salariés
Ensemble	14,5	61,7	80,7	100,0	100,0
10 à 19 salariés	4,5	4,7	92,4(2)	52,0	11,4
20 à 49 salariés	11,7	12,4	71,3	31,5	15,8
50 à 99 salariés	33,3	35,1	77,1	8,6	9,7
100 à 199 salariés	58,6	59,5	80,4	3,4	7,0
200 à 499 salariés	76,5	77,6	85,1	3,2	14,5
500 salariés ou plus	92,8	97,2	88,9	1,3	41,5
De 10 à 49 salariés	7,2	9,2	78,5	83,5	27,2
50 salariés ou plus	51,5	81,4	81,9	16,5	72,8
Dont 200 salariés ou plus	81,2	92,1	86,3	4,5	56,0
Entreprises ayant un délégué syndical	80,4	94,0	83,1	11,6	58,6
Entreprises n'ayant pas de délégué syndical	5,9	15,9	75,5	88,4	41,4

Source :
enquête Acemo
« Négociation
et représentation
des salariés »,
Dares.

Lecture : les entreprises de 50 salariés ou plus représentent 16,5 % des entreprises et 72,8 % des salariés du champ de l'enquête. 51,5 % d'entre elles ont engagé au moins une négociation collective durant l'année 2007. 81,4 % des salariés employés dans les entreprises de cette taille sont donc potentiellement concernés par au moins une négociation. Dans 81,9 % des entreprises de 50 salariés ou plus ayant ouvert une négociation au niveau central, au moins un accord collectif a été signé au cours de l'année 2007.

(1) Cet indicateur ne porte que sur les négociations engagées au niveau central de l'entreprise, et non sur les négociations menées au niveau des établissements, d'un groupe ou d'une unité économique et sociale.

(2) Cette donnée est fragile, cf. note (2), page 3.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

d'entreprises ayant ouvert une négociation collective évolue peu par rapport à 2006. Elle progresse néanmoins dans les industries agroalimentaires (23 % en 2007 contre 16 % en 2006) et diminue de façon significative dans le commerce (10 % en 2007 contre près de 12 % en 2006).

La négociation collective reste fortement liée à la présence de délégués syndicaux

Les entreprises où au moins un délégué syndical est présent doivent légalement ouvrir des négociations collectives chaque année.

En 2007, 80 % des entreprises déclarant la présence d'un délégué syndical ont effectivement ouvert au moins une négociation, de façon centralisée ou décentralisée, soit une progression d'environ 3 points par rapport à 2006 (tableau 1, graphique 1).

Cette augmentation est essentiellement le fait d'entreprises de taille moyenne (+5 points dans les entreprises de 100 à 199 salariés). Cette progression de la négociation collective peut refléter une intensification des diverses négociations annuelles obligatoires dans les entreprises de taille moyenne, notamment

Tableau 2
La négociation collective d'entreprise en 2007, selon le secteur (NES 16)

En % d'entreprises

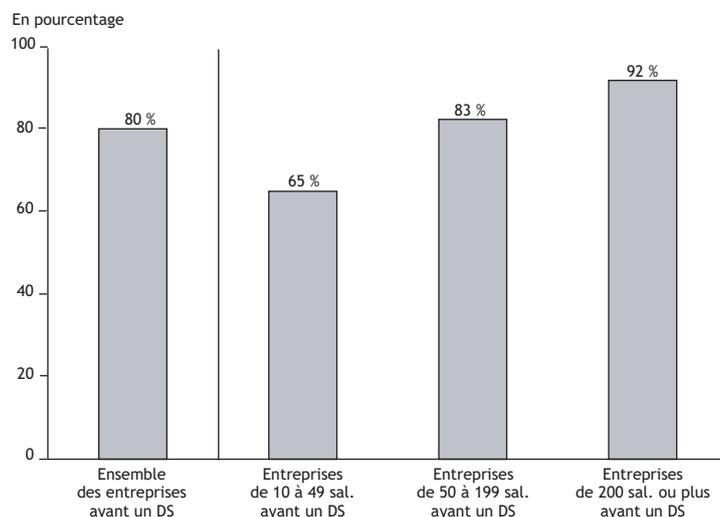
Secteur d'activité (NES 16, avec regroupements)	Négociations collectives menées en 2007			
	Ensemble (10 salariés ou plus)	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 salariés ou plus
Industries agroalimentaires	22,8	10,7	60,4	91,9
Industries des biens de consommation	17,3	5,4	45,2	85,7
Industries des biens d'équipement et automobile	23,8	10,6	58,8	90,7
Industries des biens intermédiaires et énergie	23,3	10,5	47,1	88,6
Construction	6,7	3,9	25,2	86,8
Commerce	9,7	4,4	33,1	67,2
Transports	20,3	10,8	45,0	86,8
Activités financières	41,8	28,8	60,7	96,0
Activités immobilières	19,4	8,4	82,1	93,7
Services aux entreprises	16,6	10,8	31,3	68,6
Services aux particuliers	7,7	4,1	34,5	80,8
Éducation, santé, action sociale, associations	15,1	6,9	39,8	84,9
Ensemble	14,5	7,2	40,4	81,2

Lecture : 41,8 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur « activités financières » ont ouvert au moins une négociation collective en 2007. Parmi les entreprises de 200 salariés ou plus de ce secteur, 96 % ont ouvert au moins une négociation collective en 2007.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Source :
enquête Acemo
« Négociation
et représentation
des salariés »,
Dares.

Graphique 1
Existence d'au moins une négociation collective dans l'entreprise en 2007 lorsqu'un délégué syndical est présent



Source :
enquête Acemo
« Négociation
et représentation
des salariés »,
Dares.

Lecture : 80 % des entreprises déclarant la présence d'un délégué syndical ont ouvert une négociation collective en 2007.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

autour de la question salariale. On ne peut toutefois exclure qu'elle résulte pour partie également d'une amélioration de la qualité des réponses à l'enquête (encadré 1).

La loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social a élargi les possibilités de négocier, sur de multiples thèmes, avec des représentants des salariés autres que les délégués syndicaux (salariés mandatés, délégués du personnel, élus au comité d'entreprise) si un accord de branche l'autorise. Il s'avère cependant qu'entre 2004 et 2007, peu de branches professionnelles ont signé un tel accord préalable. Ainsi, 6 % seulement des entreprises n'ayant pas de délégué syndical ont ouvert une négociation collective en 2007, ce qui marque un léger recul par rapport à 2006. Parmi elles, se trouvent de nombreuses entreprises qui ont uniquement négocié sur des dispositifs d'épargne salariale, domaine dans lequel il existe des possibilités particulières de négocier avec des représentants élus, indépendamment de la loi du 4 mai 2004.

Dans sept cas sur dix, les entreprises ayant ouvert une négociation collective en l'absence de délégués syndicaux sont de petite taille (de 10 à 49 salariés). Les négociations sont menées avec des délégués du personnel ou une délégation unique du personnel dans trois quarts des cas.

Le léger recul observé par rapport à 2006 est par ailleurs vraisemblablement lié au non-renouvellement, en 2007, de la mesure dite du « bonus exceptionnel » qui avait stimulé la négociation avec les représentants élus du personnel en 2006. En effet, la loi de financement de la sécurité sociale du 19 décembre 2005 avait permis le versement d'un bonus de 1 000 euros par salarié exonéré de cotisations sociales, ce bonus pouvant être négocié selon les modalités applicables à l'épargne salariale (accord du comité d'entreprise, ratification par référendum à la majorité des deux tiers des salariés).

Tableau 3
Les thèmes abordés dans les accords d'entreprises signés en 2007

Réponse à la question : « Sur quel(s) thème(s) portai(en) le ou les accords signé(s) au niveau central de l'entreprise en 2007 ? »	En pourcentage	
	En % d'entreprises ayant signé un accord (1)	Part totale de salariés concernés (2)
Salaires et primes	69,4	40,9
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	41,3	25,9
Classifications, qualifications	8,8	5,8
Temps de travail (durée, aménagement)	26,0	14,1
Conditions de travail	7,2	8,2
Emploi (y compris restructuration, plans de sauvegarde et emploi des salariés handicapés)	6,7	9,6
Formation professionnelle	9,0	4,2
Égalité professionnelle, non discrimination	8,8	9,9
Droit syndical, représentation du personnel (y compris protocoles pré-électoraux)	6,4	13,4
Protection sociale complémentaire, prévoyance collective	12,1	9,5
Autres	5,1	3,1

Source :
enquête Acemo
« Négociation
et représentation
des salariés »,
Dares.

Lecture : parmi les entreprises ayant signé au moins un accord en 2007 au niveau central de l'entreprise stricto sensu, 9% ont abordé le thème « formation professionnelle » dans leur accord. 4,2 % des salariés employés dans des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole sont donc potentiellement "couverts" par des accords de formation professionnelle signés en 2007.

(1) Plusieurs thèmes peuvent être abordés dans un ou plusieurs accords. Le total des pourcentages est de ce fait supérieur à 100 %.

(2) Il s'agit du nombre de salariés employés dans des entreprises ayant signé au moins un accord sur le thème en question, rapporté au nombre total de salariés du champ.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

La question salariale occupe une place croissante dans les accords signés

Les négociations aboutissent à la signature d'au moins un accord dans plus de 80 % des entreprises (tableau 1). Dans les entreprises de 20 salariés ou plus (2), la propension à aboutir à un accord est globalement stable entre 2006 et 2007. Cependant, elle s'est accrue dans les entreprises déclarant la présence d'un délégué syndical (83 %, après 80% en 2006), en particulier dans celles employant entre 20 et 49 salariés et dans celles employant entre 200 et 499 salariés. On estime qu'environ 33 000 accords collectifs d'entreprise (ou avenants) ont été signés par des délégués syndicaux ou des élus du personnel en 2007 (3) [2].

En 2007, la question salariale se trouve, encore plus qu'en 2006, au cœur de la négociation d'entreprise : plus de 69 % des entreprises ayant signé un accord à l'issue d'une négociation centralisée ont abordé la question des salaires et primes (tableau 3), contre 66 % en 2006. 41 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole sont ainsi potentiellement couverts par un accord salarial négocié en 2007. L'épargne salariale a été abordée par 41 % des entrepri-

ses ayant signé au moins un accord, soit une progression de 4 points par rapport à 2006 (37 %). La durée ou l'aménagement du temps de travail demeure le troisième thème le plus souvent abordé dans les accords : comme en 2006, un peu plus d'un quart des entreprises ayant négocié et abouti à un accord ont traité ce sujet.

L'égalité professionnelle est plus fréquemment négociée en 2007 : près de 9 % des entreprises ayant signé un accord ont abordé ce thème (contre 7 % en 2006), probablement sous l'effet de l'obligation annuelle de négocier introduite en 2006. Les accords abordant l'emploi sont également plus fréquents (près de 7 % des entreprises en 2007), notamment en raison de l'obligation, instaurée en 2005, de négocier tous les trois ans sur la

(2) - Concernant les entreprises de 10 à 19 salariés, il est difficile de valider l'hypothèse d'une hausse du taux d'aboutissement des négociations. En effet, le nombre de répondants à l'enquête déclarant avoir ouvert des négociations et signé au moins un accord est, chaque année, très faible pour cette catégorie d'entreprises. Le moindre changement dans le comportement de réponse à l'enquête peut alors modifier fortement les résultats, ce que l'on ne peut exclure entre 2006 et 2007.

(3) - Cette estimation est cohérente avec le nombre d'accords recensés à partir de données administratives (encadré 1).

gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les entreprises de 300 salariés ou plus. En revanche, la thématique « droit syndical et représentation du personnel » est moins fréquemment traitée qu'en 2006, probablement parce que de moins en moins d'entreprises font usage de la faculté, offerte par la loi du 2 août 2005 en faveur des PME, de négocier sur la durée des mandats des délégués du personnel et des élus au comité d'entreprise.

Stabilité de la proportion d'entreprises déclarant des grèves

L'année 2005 avait été marquée par d'importants mouvements interprofessionnels, et près de 3 % des entreprises avaient déclaré au moins une grève. En 2006 et 2007, les grèves ont été moins fréquentes. Comme en 2006, environ 2 % des entreprises déclarent au moins un arrêt collectif de travail (grève, débrayage) en 2007 (tableau 4). Cette proportion varie fortement selon la taille de l'entreprise : elle est de 1 % pour les unités comptant moins de 50 salariés, et de 31 % pour celles employant 500 salariés ou plus.

Le nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève augmente en revanche entre 2006 et 2007, passant de 117 à 128 jours pour 1 000 salariés (graphique 2). Cette hausse est principalement due au secteur des transports.

En 2007, le secteur des transports représente 38 % du volume total de jours non travaillés contre 17 % en 2006. Les entreprises ferroviaires et de transports urbains concentrent l'essentiel des journées de grève du secteur. À la RATP, les principales journées de grèves ont porté sur l'évolution du régime spécial de retraite. La mobilisation des agents de la SNCF a également concerné les retraites, mais aussi la loi sur le « service minimum », le fret, les emplois, les salaires et les métiers [3].

Tableau 4
Part des entreprises ayant déclaré au moins une grève en 2007, par secteur et taille

	% d'entreprises
Secteur d'activité	
Industrie	3,4
Industries agroalimentaires	2,3
Industries des biens de consommation	1,7
Industrie automobile	7,8
Industries des biens d'équipement	3,3
Industries des biens intermédiaires	4,3
Énergie	15,6
Construction	0,5
Commerce	0,4
Transports	2,2
Services hors transports	2,2
Activités financières	11,6
Immobilier	2,0
Services aux entreprises	1,0
Services aux particuliers	1,6
Éducation, santé, social et associations	3,5
Taille	
10 à 49 salariés	0,7
50 à 199 salariés	3,4
200 à 499 salariés	13,7
500 salariés ou plus	31,2
Ensemble	1,8

Source :
enquête Acemo
« Négociation
et représentation
des salariés »,
Dares.

Lecture : dans l'industrie, 3,4 % des entreprises ont connu au moins un arrêt collectif de travail en 2007 dans l'entreprise ou l'un de ses établissements.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Compte tenu de la taille des entreprises ferroviaires et de transports urbains, les 654 jours de grève pour 1 000 salariés dans les transports doivent être comparés à la situation des entreprises de 500 salariés ou plus (262 jours de grève pour 1 000 salariés) plutôt qu'à la moyenne de l'ensemble des entreprises (128 jours).

Les salariés des industries électriques et gazières ont également participé à des journées d'action contre la réforme des régimes spéciaux de retraite.

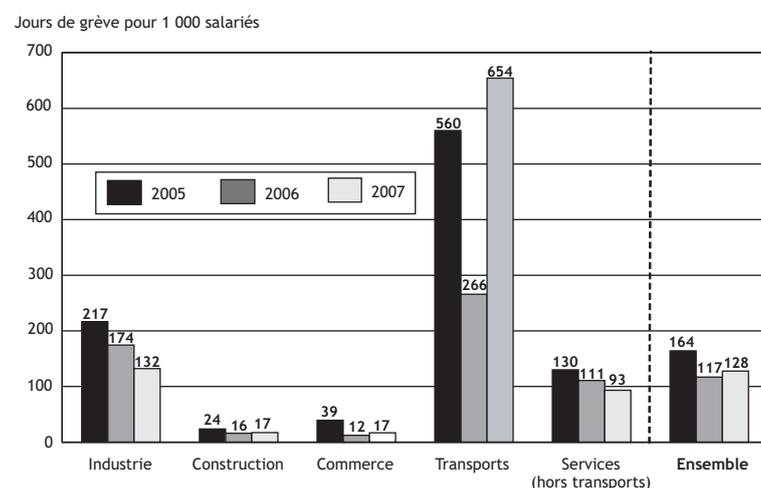
Hormis les transports, l'industrie automobile et le commerce sont les seuls secteurs où le nombre de journées de grève augmente. Plusieurs mouve-

ments sociaux ont touché les sites français de production automobile des constructeurs français mais également étrangers. Dans le commerce, les employés de plusieurs enseignes de la grande distribution ont cessé le travail pour réclamer notamment une augmentation des salaires.

Les revendications sur les salaires et l'emploi progressent

Les revendications relatives aux salaires et aux primes sont en forte hausse en 2007 avec 57 % des entreprises déclarant une grève, contre 40 % en 2006 (tableau 5). Le thème de la rémunération devient majoritaire

Graphique 2
Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés, selon le secteur (2005-2007)



Source :
enquêtes Acemo
« Négociation
et représentation
des salariés »,
Dares.

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivalait à 132 jours pour 1 000 salariés en 2007.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

dans l'ensemble des secteurs : il est cité par 55 % des entreprises dans les services, 60 % dans l'industrie et 70 % dans le commerce. Les accords d'entreprise signés en 2007 portent également plus fréquemment sur ce thème (tableau 3).

L'emploi prend une place plus importante dans les motifs de grève en 2007. Cette revendication est surtout citée dans les entreprises des services, et principalement dans le secteur des activités financières (banques et mutuelles) et des services aux particuliers (audiovisuel public). Ce thème est en revanche stable dans l'industrie, alors que le recul de l'emploi se poursuit dans ce secteur.

Les conditions de travail occupent une place croissante dans les motifs de grève : +5 points par rapport à 2006. Ce motif est plus fréquent dans les services que dans l'industrie. Une entreprise sur deux indiquant cette revendication appartient à l'un des trois secteurs suivants : activités financières, secteur sanitaire et social, transports.

Dans l'ensemble, les revendications portant sur les conditions de travail sont fortement associées à des revendications salariales : dans 8 cas sur 10, quand ce motif est cité, le motif « rémunération » l'est également. Les salariés peuvent réclamer des compensations salariales en même temps qu'ils dénoncent les conditions de travail au sein de l'entreprise. Par ailleurs, les conflits portant sur les conditions de travail semblent rarement déboucher sur un accord collectif sur ce thème. Dans deux tiers des cas, les entreprises indiquant ce motif de grève déclarent avoir conclu un accord sur les salaires au cours de l'année. Seulement 15 % mentionnent un accord portant spécifiquement sur les conditions de travail.

En 2007, les revendications exprimées lors des grèves sont beaucoup moins liées à des mots d'ordre extérieurs à l'entreprise. Ceux-ci sont cités dans

Tableau 5
Motifs des grèves (2005-2007)

Motifs	En % d'entreprises ayant connu une grève		
	2005	2006	2007
Rémunération	40	40	57
Emploi	19	16	24
Conditions de travail	13	17	22
Temps de travail	10	8	8
Autres motifs liés à l'entreprise	5	7	7
Mots d'ordre extérieurs à l'entreprise	50	42	20
dont			
Journée de solidarité	29	12	6
Retraite	2	1	4
CNE CPE	4	20	0

Source :
enquêtes Acemo
« Négociation
et représentation
des salariés »,
Dares.

Lecture : 57 % des entreprises indiquent que la rémunération figure parmi les motifs des grèves (ou de la grève) survenues en 2007, contre 40% en 2005 et 2006. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications. De même, une entreprise peut connaître plusieurs grèves durant l'année, avec des thèmes de revendications différents à chaque fois.

Source : enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés », Dares.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

20 % des entreprises déclarant une grève, contre 42 % en 2006.

Deux ans après son entrée en vigueur, la « journée de solidarité » demeure un sujet conflictuel, même si la part des entreprises déclarant ce motif de grève est passée de 29 % en 2005 à 6 % en 2007. En 2005, le lundi de Pentecôte avait été l'occasion d'une journée d'action interprofessionnelle. En 2007, il s'agit plutôt d'arrêts de travail sporadiques de la part de salariés qui contestent les modalités d'application de cette journée dans leur entreprise.

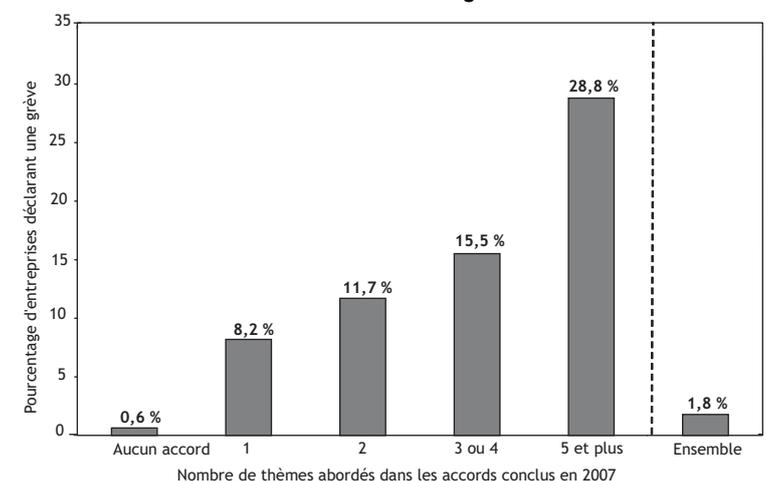
Le thème des retraites est principalement cité à l'occasion de la réforme des régimes spéciaux. Mais il est également mentionné dans d'autres entreprises non concernées par cette réforme où sont évoquées, par exemple, les questions de la

durée de cotisation et de la pénibilité du travail.

Négociations collectives et grèves : deux facettes du dialogue social

Huit entreprises sur dix qui ont déclaré la survenue d'une grève en 2007 ont indiqué aussi la tenue de négociations collectives. Par ailleurs, la proportion d'entreprises déclarant un arrêt de travail augmente avec l'intensité de la négociation collective, mesurée ici par le nombre de thèmes abordés dans les accords d'entreprises (graphique 3). Si les grèves sont quasiment inexistantes dans les entreprises n'ayant signé aucun accord, elles sont signalées dans 29 % des entreprises qui ont négocié et signé des accords sur au moins cinq thèmes différents en 2007. Cette relation croissante entre intensité de la négociation

Graphique 3
Part des entreprises ayant déclaré au moins une grève selon le nombre de thèmes abordés dans les accords collectifs signés en 2007



Source :
enquête Acemo
« Négociation
et représentation
des salariés »,
Dares.

Lecture : parmi les entreprises qui ont abordé 3 ou 4 thèmes dans les accords qu'elles ont signés en 2007, 15,5 % déclarent par ailleurs avoir connu une grève en 2007.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

collective et existence de grèves traduit avant tout un effet de taille : les grandes entreprises, où surviennent plus fréquemment des grèves, négocient plus souvent sur de multiples sujets, notamment sous l'effet d'obligations qui leur sont spécifiques, comme la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Cette relation indique aussi que la négociation collective et le conflit collectif ne sont pas des formes contradictoires de relations sociales dans l'entreprise. L'une comme l'autre nécessitent, pour émerger, que les bases d'un dialogue social effectif existent dans l'entreprise, notamment sous la forme d'une présence syndicale. Les salariés peuvent cesser le travail pour réclamer l'ouverture de négociations, pour peser sur des discussions en cours entre les représentants des salariés et l'employeur, ou pour contester les décisions prises à l'issue d'une négociation.

Un nouvel éclairage par branches professionnelles

Les relations professionnelles (représentation des salariés, négociations et conflits collectifs) dans les entreprises sont intimement liées aux caractéristiques des branches professionnelles auxquelles elles se réfèrent pour réguler une partie de la relation salariale, via les conventions collectives qu'elles appliquent (encadré 2). Le périmètre et les pratiques de négociation dans chaque branche ont été modélisés au cours du temps par les organisations professionnelles représentant les employeurs et les salariés de la branche. L'articulation entre négociations collectives de branche et d'entreprise est ainsi variable selon la structure de chaque branche, notamment en fonction du poids des petites et des grandes entreprises ou du pouvoir acquis par les différentes organisations représentatives.

Pour la première fois en 2007, les indicateurs relatifs à la négoc-

iation d'entreprise et aux grèves peuvent être déclinés en fonction des branches professionnelles auxquelles sont principalement rattachées les entreprises, à partir de la grille « des conventions regroupées pour l'information statistique » (encadré 2, CRIS). Ces regroupements sont établis non seulement par rapport à des critères d'activité économique ou de filière, mais également en tenant compte des proximités existantes en matière de négociation d'accords et de conventions collectives de branche [4].

En 2007, si l'on fait abstraction des entreprises principalement couvertes par des « statuts », les entreprises qui ont le plus fréquemment ouvert au moins une négociation sont celles rattachées aux branches professionnelles de la « métallurgie et de la sidérurgie » pour l'industrie et celles des « banques, établissements financiers et assurances » pour les services (tableau 6). Les grèves y sont

Tableau 6
Négociations et grèves dans les entreprises en 2007, par branches professionnelles

En pourcentage

Branches professionnelles (rattachement principal des entreprises, Cris niveau 1)	Proportion de salariés dans les entreprises de 10 salariés ou plus (1)	Proportion d'entreprises ayant engagé une négociation en 2007		Proportion d'entreprises ayant connu une grève en 2007	
		Ensemble	Entreprises où il y a un délégué syndical	Ensemble	Entreprises de 200 salariés ou plus
Ensemble	76	14,5	80,4	1,8	18,8
Métallurgie et sidérurgie	94	28,1	84,5	4,3	34,0
Bâtiment et travaux publics	66	6,9	66,1	<0,5*	7,3
Chimie et pharmacie	81	17,9	95,2	3,7	24,7
Plastiques, caoutchouc et combustibles	92	22,4	91,5	3,5	24,8
Verre et matériaux de construction	82	21,3	85,8	2,5	22,2
Bois et dérivés	82	12,3	94,1	1,0	19,6
Habillement, cuir, textile	62	12,4	81,5	1,1	10,6
Culture et communication	77	16,6	82,2	0,8*	22,1
Agroalimentaire	69	17,7	81,0	1,5	20,7
Commerce de gros et import-export	72	6,9	76,3	<0,5*	7,6
Commerce principalement alimentaire	93	16,3	93,9	<0,5*	3,7
Commerce de détail principalement non alimentaire	71	5,7	84,6	<0,5*	23,4
Services de l'automobile et des matériels roulants	60	6,2	85,5	<0,5*	<0,5*
Hôtellerie, restauration et tourisme	58	7,1	64,8	0,5	8,4
Transport (hors statuts)	88	16,7	83,6	3,1	24,7
Secteur sanitaire et social	79	15,2	74,3	4,3	17,0
Banques, établissements financiers et assurances	80	36,6	94,2	6,6	15,1
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	39	15,9	86,4	<0,5*	<0,5*
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	81	15,3	80,6	<0,5*	7,2
Professions juridiques et comptables	61	9,3	93,2	0,5*	<0,5*
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	91	10,9	63,8	1,7	13,6
Branches non-agricoles diverses	84	9,0	46,8	1,5	17,1
Branches agricoles (2)	nd	nd	nd	nd	nd
Secteurs sous statut hors fonction publique	nd	79,0	88,6	35,0	41,1
Hors conventions de branches ou statuts	nd	18,6	68,0	1,6	13,0

Source :
enquête Acemo
« Négociation
et représentation
des salariés »,
Dares.

Lecture : 94 % des salariés couverts par une des conventions collectives de la « métallurgie et sidérurgie » sont employés dans des entreprises de 10 salariés ou plus. 28,1 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole dont la convention collective principale relève des branches professionnelles « métallurgie et sidérurgie » ont engagé au moins une négociation collective en 2007 ; par ailleurs, 4,3 % de ces entreprises ont déclaré qu'un arrêt collectif de travail (grève ou débrayage) a eu lieu en 2007.

* : taux inférieur à 0,5 % ou non significativement différent de zéro.

(1) Données issues des DADS et ACEMO. Elles concernent l'année 2006 pour des raisons de fiabilité.

(2) L'essentiel des entreprises rattachées aux branches agricoles sont hors du champ de l'enquête (secteur marchand non agricole) si bien qu'il n'est pas pertinent de caractériser la négociation d'entreprise dans ces branches à partir de l'enquête.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

également plus fréquentes que dans les autres branches professionnelles. Cette double caractéristique s'explique par le poids des grandes entreprises mais également par des relations professionnelles historiquement plus institutionnalisées dans ces différentes branches.

Les entreprises couvertes par des « statuts », qui regroupent notamment les très grandes entreprises nationales de l'énergie et des transports, sont atypiques en matière de négociations comme en matière de grèves : les trois quarts d'entre elles ont engagé des négociations en 2007, et 35 % d'entre elles déclarent une grève. Au regard de l'ensemble du secteur marchand non agricole, ces niveaux élevés de négociation et de grève sont liés d'une part aux effectifs extrêmement élevés de ces entreprises et, d'autre part, à l'implantation syndicale particulièrement forte en leur sein.

Les entreprises relevant des branches « bâtiment et travaux publics », « hôtellerie, restauration et tourisme », et « services de l'automobile et des matériels roulants » négocient en revanche très peu, notamment en raison de leur forte proportion de petites entreprises. Les négocia-

tions de branche jouent pour ces dernières un rôle déterminant en matière d'évolutions salariales. Les entreprises rattachées à ces branches déclarent par ailleurs très peu de grèves en 2007.

Dans les branches professionnelles des « transports hors statuts », la part des entreprises déclarant une grève est supérieure à la moyenne (3 %). Ces branches regroupent des grandes entreprises de transports urbains et les sociétés d'autoroutes, à l'exclusion des grandes entreprises nationales de transports.

L'analyse par CRIS met également en évidence des différences entre entreprises ayant *a priori* des activités économiques proches, mais rattachées à des branches professionnelles distinctes. Ainsi, les entreprises relevant à titre principal des branches professionnelles du « commerce principalement alimentaire » négocient globalement plus (près de 16 % en 2007) que celles relevant de la branche « commerce de détail non alimentaire » (6 %) ou « commerce de gros et import-export » (7 %). Or, dans chacune de ces branches, plus de neuf entreprises sur dix relèvent

du « commerce » du point de vue de l'activité économique principale (NES16). Ces écarts reflètent largement les différences de taille des entreprises rattachées à ces différentes branches : les entreprises de 10 à 49 salariés sont proportionnellement moins nombreuses dans la branche « commerce principalement alimentaire » que dans les deux autres.

Les grèves sont généralement moins fréquentes dans les branches relevant du commerce, y compris dans les grandes entreprises, à l'exception de la branche du « commerce de détail non alimentaire », où les entreprises de 200 salariés ou plus déclarent sensiblement plus d'arrêts de travail en 2007 : 23 % contre 19 % en moyenne. Il s'agit notamment de conflits survenus dans les grands magasins et dans des grandes entreprises du commerce de l'électroménager et de la vente par correspondance.

ALEXANDRE CARLIER,
ANTOINE NABOULET
(DARES).

Pour en savoir plus

[1] A. Carlier, A. Naboulet (2007), « Négociations collectives et grèves en 2006 dans le secteur marchand : la question salariale au centre des négociations d'entreprise et des grèves », *Premières Synthèses*, Dares, n° 27.3.

[2] DGT-Dares, « La négociation d'entreprise », dans *Bilan de la négociation collective en 2007*, pp. 269-289, Bilans et rapports, Éditions législatives.

[3] Service de l'observation et des statistiques du Ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire, *Les comptes des transports en 2007* (tome I), juin 2008 (<http://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr>, rubrique « Transports/Données d'ensemble »).

[4] J.-B. Berry, P. Combault (2008), « Évolution des salaires de base par branches professionnelles en 2007 », *Premières Informations*, Dares, n°26-3.

Tableaux complémentaires disponibles sur le site <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/> (rubrique « Études-Recherche-Statistiques de la DARES », « Relations professionnelles »).

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

sont édités par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la DARES)
Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43

Réponse à la demande : e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie..

Abonnements : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

L'ENQUÊTE ACEMO SUR LA NÉGOCIATION ET LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS, UN NOUVEL OUTIL DE SUIVI DES RELATIONS PROFESSIONNELLES EN ENTREPRISE

Le champ de l'enquête

L'enquête annuelle sur la négociation et la représentation des salariés dans les entreprises est réalisée depuis 2006 dans le cadre des enquêtes « Activité et conditions d'emploi de la main-d'oeuvre » (ACEMO). Elle porte sur un échantillon de 10 300 entreprises, renouvelé par quart chaque année, à l'exception des entreprises de plus de 500 salariés qui sont interrogées de façon exhaustive. Le champ est représentatif des 200 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine, qui emploient environ 12 millions de salariés. L'ensemble des entreprises du transport, de l'énergie et des télécommunications en font partie. Sont notamment incluses les entreprises du secteur public et les grandes entreprises nationales : EDF, Gaz de France, SNCF, RATP, France Télécom et La Poste.

Une enquête centrée sur le niveau entreprise

Cette nouvelle enquête permet un suivi statistique annuel des relations professionnelles au niveau de l'entreprise, notamment sur le déroulement des négociations collectives entre représentants des salariés et employeurs. En outre, elle mesure chaque année la part des entreprises qui ont connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail et permet d'identifier les motifs de ces arrêts. Elle complète ainsi d'autres sources existantes sur ces domaines : l'enquête REPOSE effectuée tous les six ans et les statistiques annuelles issues de données administratives sur les accords d'entreprise et les élections aux comités d'entreprise.

L'unité interrogée est l'entreprise dans son ensemble, identifiée par un numéro SIREN. Le mode d'interrogation est donc différent de l'enquête ACEMO trimestrielle et de l'enquête REPOSE 2005, qui interrogent l'établissement. L'interrogation au niveau de l'entreprise ne permet pas d'appréhender de façon détaillée les relations professionnelles pouvant exister au niveau de groupements d'entreprises : c'est notamment le cas des unités économiques et sociales (UES) qui rassemblent, souvent au sein de groupes, des entreprises ayant en commun une concentration des pouvoirs de direction, une complémentarité des activités et un même statut social.

Une enquête qui vient compléter des données administratives sur les accords d'entreprise

Les entreprises ayant signé un accord sont tenues de le déposer auprès des Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Sur la base des données ainsi collectées, un suivi statistique de ces accords d'entreprise est effectué chaque année par la Dares, dans le cadre du Bilan de la négociation collective. Ces données donnent une estimation du nombre d'accords cohérente avec celle de l'enquête : en 2007 sont dénombrés plus de 32 000 accords d'entreprise (y compris les avenants) signés par des délégués syndicaux, des salariés mandatés ou des représentants élus du personnel (sachant qu'il existe au moins 1 200 accords qui ne peuvent être exploités statistiquement par manque d'information suffisante). L'enquête apporte en revanche des informations que ne peuvent fournir ces données administratives sur les seuls accords d'entreprises. En particulier, l'enquête permet de mesurer l'existence de négociations collectives, indépendamment du fait que celles-ci donnent lieu ou non à un accord, et d'analyser ces pratiques de négociation en fonction des diverses caractéristiques des entreprises.

Si les deux sources convergent globalement du point de vue du volume d'accords, les possibilités de comparaison entre elles sont limitées : l'enquête permet de caractériser des comportements d'entreprise en matière de négociation collective, alors que la source administrative ne permet que de caractériser des accords collectifs d'entreprise légalement recevables.

Une enquête récente en cours de stabilisation

L'enquête est menée seulement pour la troisième année consécutive. De fait, on dispose de peu de recul pour juger des résultats de l'enquête en évolution. Des efforts ont été réalisés pour adresser les questionnaires de l'édition 2007 aux services des entreprises qui sont supposés avoir la meilleure connaissance du dialogue social, des instances représentatives et des négociations collectives, notamment dans les petites et moyennes entreprises. Par ailleurs, on peut supposer qu'un effet d'apprentissage a eu lieu dans les entreprises ayant répondu à au moins deux éditions de l'enquête. Pour ces deux raisons, il est possible que certaines entreprises, notamment de taille moyenne, répondent « mieux » à l'enquête que lors des éditions précédentes et que la présence de délégués syndicaux ou l'existence de négociations collectives soient plus souvent indiquées. Cet effet « qualité » peut en partie expliquer la progression de la négociation collective et de la présence de délégués syndicaux entre 2006 et 2007.

Par ailleurs, les données relatives aux grèves en 2005 et 2006 ont été révisées afin de mieux prendre en compte les effectifs des entreprises répondantes, ce qui modifie légèrement la part des entreprises concernées et le nombre de jours de grève pour ces deux années.

CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS DE BRANCHE : ÉLÉMENTS DE DÉFINITION

Le code du travail fixe les règles générales applicables aux relations de travail entre les employeurs et les salariés de droit privé. Dans ce cadre, les partenaires sociaux négocient des conventions et accords qui viennent compléter le droit du travail. La convention collective couvre l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que les garanties sociales, tandis que l'accord se limite à un ou plusieurs objets de négociation.

Le champ d'application des conventions et accords peut être interprofessionnel ou professionnel. Il s'agit dans ce dernier cas d'une convention ou accord dit « de branche ». Une convention collective de branche couvre l'ensemble des relations de travail dans un champ professionnel donné. D'éventuels accords peuvent se greffer sur la convention collective de branche, l'ensemble constituant dès lors le dispositif conventionnel de la branche.

Le champ d'application des accords et des conventions de branche

Toute convention collective délimite un champ d'application catégoriel (catégories de salariés intéressées par le texte), un champ d'application géographique (national, régional, départemental ou local), un champ d'application professionnel défini en termes d'activités économiques.

L'extension des accords et des conventions collectives

Depuis la loi du 24 juin 1936, un texte conventionnel a vocation à être « étendu » par le ministère dont il dépend (celui chargé du travail ou celui chargé de l'agriculture). Il s'impose alors à toutes les entreprises de son champ d'application. Si la majeure partie des grandes conventions collectives sont étendues, ce n'est toutefois pas une généralité. Une convention collective peut ainsi être étendue, non étendue ou en voie d'extension (lorsque le processus d'extension n'est pas encore parvenu à son terme). Dans les deux derniers cas, l'application de la convention n'est pas obligatoire pour les entreprises non adhérentes aux syndicats signataires.

L'identification des conventions collectives

Pour identifier les conventions collectives gérées par le ministère chargé du travail, la direction générale du travail a créé « l'identifiant de convention collective » (IDCC). Ce numéro à quatre chiffres est attribué à chaque texte présent dans la base de données des conventions collectives. En 2008, les fichiers de déclarations annuelles de données sociales (DADS) comportent le code IDCC.

LES CONVENTIONS REGROUPÉES POUR L'INFORMATION STATISTIQUE (CRIS)

En France, les statistiques économiques sur l'emploi et les salaires sont habituellement construites selon la nomenclature d'activités française (NAF) et souvent publiées et commentées selon la nomenclature économique de synthèse (NES), dont les regroupements visent à refléter le comportement d'agents économiques confrontés à leur marché, alors que la structuration de la NAF fait intervenir d'autres critères comme les spécificités techniques du processus de production ou son organisation en filières de production.

Conçue pour permettre le traitement de données statistiques, la grille d'analyse des « Conventions regroupées pour l'information statistique » (CRIS), élaborée par la Dares, est un ensemble de regroupements de branches conventionnelles à trois niveaux : le niveau CRIS1, le moins détaillé, comprend 25 postes, le niveau CRIS2 en comprend 64 et le niveau CRIS3, le plus détaillé, en comporte 137. La version 2008 de cette grille a été constituée à partir de la liste des conventions à jour au 1er octobre 2008. La CRIS sera mise à jour chaque année pour tenir compte des textes nouvellement créés ou des textes « archivés ».

La CRIS est un outil d'analyse à finalité exclusivement statistique, elle n'a aucune valeur juridique.