

LES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE CONCLUS EN 2009 :

un dynamisme entretenu par des incitations à négocier

En 2009, près de 39 000 accords collectifs d'entreprise ont été signés avec des délégués syndicaux, soit une progression de 16 % par rapport à 2008. Cette hausse est principalement liée à la forte incitation à négocier sur l'emploi des salariés âgés, en application de l'article 87 de la loi du financement de la sécurité sociale pour 2009. La proportion d'accords collectifs ayant comme thème principal l'emploi atteint ainsi 21 % en 2009, contre 5 % les années précédentes. Malgré la forte hausse de ce thème, ceux des salaires et du temps de travail restent, comme les années précédentes, prépondérants avec respectivement 29 % et 23 % des accords signés avec des délégués syndicaux. Les accords négociés avec des délégués syndicaux ne représentent qu'un tiers des 115 620 textes conclus dans les entreprises en 2009 et déposés dans les services de l'administration du travail et de l'emploi. Les autres textes ont été conclus avec d'autres acteurs représentant les salariés, voire établis de façon unilatérale par l'employeur, et concernent principalement l'épargne salariale.

115 620 accords d'entreprise et autres textes assimilés ont été conclus en 2009 (1) puis déposés dans les services de l'administration du travail et de l'emploi (encadré 1). Ils concernent près de 75 000 entreprises employant environ 10 millions de salariés. Ces accords et autres textes assimilés peuvent être conclus avec des délégués syndicaux, des instances représentatives élues du personnel (2), ou être ratifiés directement par référendum auprès des salariés. Certains résultent quant à eux de la seule volonté de l'employeur (décisions unilatérales et plans d'action).

34 % des textes déposés dans les services de l'administration du travail (soit 38 798 textes) ont été conclus avec des délégués syndicaux ou salariés mandatés et 10 % (11 247) avec des représentants élus du personnel. 20 % (22 657) ont été ratifiés par référendum auprès des salariés et 36 % (42 147) ont été signés par le seul employeur (3) (tableau 1).

Les analyses développées dans cette publication concernent, pour l'essentiel, les accords collectifs signés par des délégués syndicaux, acteurs traditionnels de la négociation collective en France. Les textes conclus selon d'autres modalités (élus du personnel, référendum, décisions unilatérales des employeurs), bien que représentant les deux tiers des

(1) - Les résultats présentés ici actualisent et complètent ceux qui ont été publiés dans le « Bilan de la négociation collective en 2009 » [2] à partir des données provisoires (encadré 1).

(2) - Délégués du personnel, membres du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel.

(3) - Pour les 1 % restants, le signataire n'est pas renseigné.

115 620 textes, donnent lieu à une analyse plus succincte : en effet, ils portent essentiellement sur le champ particulier de l'épargne salariale ou sur l'emploi des salariés âgés, et résultent de ce fait assez largement d'incitations légales et financières très spécifiques.

Les accords collectifs signés par des délégués syndicaux concernent environ 8 millions de salariés en 2009

Les 38 800 accords conclus avec des délégués syndicaux tiennent toujours un rôle central dans le champ de la négociation collective d'entreprise même s'ils ne représentent qu'un tiers de l'ensemble des textes déposés en 2009. Trois-quarts d'entre eux sont négociés dans des entités économiques (établissements, entreprises, groupes ou unités économiques et sociales (4)) de 100 salariés ou plus : ils concernent ainsi plus de 18 000 entreprises rattachées à 14 800 entités économiques et employant environ 8 millions de salariés.

Les accords collectifs d'entreprise et autres textes assimilés signés par des délégués syndicaux sont en hausse de 16 % par rapport à 2008. Cette progression tient principalement à la signature de nombreux accords collectifs d'entreprise portant sur l'emploi des salariés âgés, en application de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008 instituant une pénalité financière au 1^{er} janvier 2010 applicable aux entreprises non couvertes par des accords collectifs ou plans d'action (encadrés 2 et 3).

Les accords collectifs signés par des délégués syndicaux sont plus fréquents dans les grandes entreprises industrielles

Les entreprises de l'industrie sont à l'origine de 37 % des accords et autres textes signés par des délégués syndicaux, alors même qu'elles n'emploient que 19 % des salariés du secteur marchand non agricole (tableau 2). À l'inverse, les entreprises des services qui emploient 72 % des

salariés, ne génèrent que 58 % des accords (5 % pour la construction qui emploie 8 % des salariés). L'implantation des instances représentatives des personnels augmentant avec l'effectif salarié des entreprises, la répartition sectorielle des accords signés par des délégués syndicaux reflète en large partie les différences de structure par taille des entreprises selon les secteurs : près de 8 % des entreprises de l'industrie emploient 50 salariés ou plus, contre seulement 2,7 % dans les services et 1,7 % dans la construction (5).

Des procès-verbaux de désaccord plus fréquemment recensés en 2009

92 % des textes signés avec des délégués syndicaux sont des accords collectifs ou des avenants à des accords antérieurs (graphique 1). Les procès-verbaux de désaccord, qui résultent de négociations n'ayant pu aboutir à un compromis entre employeurs et délégués syndicaux, représentent 6 % de l'ensemble des textes en 2009, contre 4 % en 2008.

Cette hausse peut être la conséquence de la loi du 3 décembre 2008 qui conditionne certains allègements de cotisations sociales patronales au respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires dans les entreprises dotées d'une section syndicale. Cette nouvelle condition a pu inciter certaines entreprises à déposer leur procès-verbal auprès de l'administration en 2009, contrairement aux années précédentes (6).

Les salaires restent le premier thème des accords conclus avec des délégués syndicaux

De multiples obligations légales de négocier sur des thèmes spécifiques (salaires, temps de travail, égalité professionnelle, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences...) concernent les entreprises dotées de délégués syndicaux (encadré 2). Un accord conclu entre l'employeur et des délégués syndicaux est donc susceptible de couvrir plusieurs thèmes d'importance variable. Seuls

(4) - L'unité économique et sociale (UES) désigne un ensemble d'entreprises juridiquement indépendantes entre elles mais caractérisées par une unité de direction, une similitude ou complémentarité de leurs activités et une proximité des statuts sociaux et des conditions de travail des salariés. L'UES est considérée comme une entreprise unique au regard du droit des relations collectives de travail (élections professionnelles et négociation collective).

(5) - Données INSEE, au 1^{er} janvier 2009, répertoire des entreprises et des établissements - SIRENE, champ des entreprises employant au moins un salarié, activités marchandes non agricoles.

(6) - Si l'obligation légale de déposer les procès verbaux de désaccord existe depuis 1982, il semble que les entreprises ne le faisaient pas systématiquement jusqu'en 2008 en l'absence d'incitations concrètes.

Tableau 1 • Répartition des accords d'entreprise et autres textes assimilés selon le type de signataire, en 2009

Types de signataires des textes	Textes signés en 2009	En % de l'ensemble des textes	Croissance estimée sur un an ^(a) (en %)
Textes signés par des délégués syndicaux (DS), des salariés mandatés ou des élus du personnel	50 045	43	16,9
dont textes signés par des DS ou salariés mandatés	38 798	34	15,7
textes signés par des élus du personnel	11 247	10	20,9
Textes ratifiés par référendum (majorité des 2/3 des salariés pour l'épargne salariale)	22 657	20	-58,9
Textes signés par le seul employeur (décisions unilatérales)	42 147	36	196,9
Textes dont le signataire n'est pas renseigné ou présente une incertitude	771	1	-12,2
Total des textes enregistrés et exploités*	115 620	100	2,3

* Sur 115 834 textes enregistrés dans l'ensemble des unités territoriales, 115 620 ont été pris en compte. Les 214 textes non exploités ont été écartés en raison d'informations jugées insuffisantes, d'erreur de saisie ou d'une incertitude sur la nature de ces textes.

(a) Méthodologie : taux de croissance estimé en comparant les nombres de textes signés en 2009 et comptabilisés avant le 1^{er} octobre 2010 au nombre de textes signés en 2008 et enregistrés avant le 1^{er} octobre 2009. Les retards de collecte sont supposés constants en 2008 et 2009.

Champ : accords et autres textes assimilés signés en 2009 et enregistrés avant le 1^{er} octobre 2010.

Source : accords d'entreprise, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé ; traitement Dares.

les principaux thèmes des accords peuvent être repérés : environ 95 % des accords sont identifiés par un ou deux sujets de négociation.

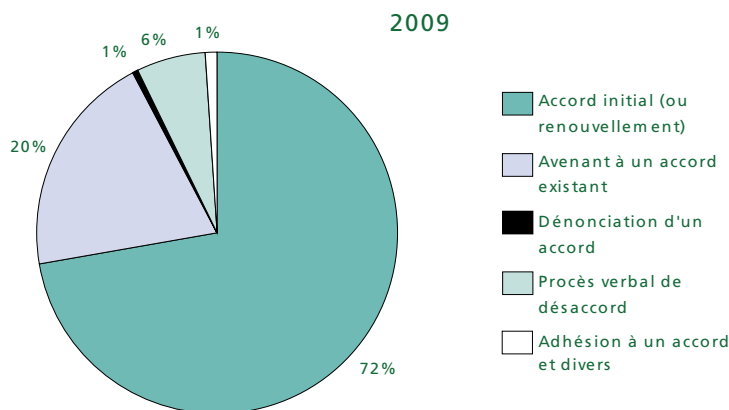
En 2009, la question des rémunérations demeure prépondérante : plus de 11 000 accords et autres textes assimilés signés par des délégués syndicaux abordent le thème « salaires et primes » (tableau 3). Ces textes progressent très légèrement par rapport à 2008, mais leur part diminue de 32 % à 29 % en raison notamment de la forte progression des accords sur le thème de l'emploi.

Le temps de travail, second thème de négociation annuelle obligatoire depuis 1982, est présent dans près de 8 900 textes signés par des délégués syndicaux. Parmi eux, environ 600 ont été identifiés comme abordant la question des heures supplémentaires (contingent annuel, taux de majoration, etc.).

Les incitations à négocier ont poussé le thème de l'emploi au second rang parmi les accords signés par des délégués syndicaux

De façon exceptionnelle en 2009, la thématique de « l'emploi » est presque aussi présente dans

Graphique 1 • Type de textes signés en 2009 par des délégués syndicaux (hors salariés mandatés)



Champ : accords d'entreprise et autres textes signés par des délégués syndicaux en 2009 et enregistrés avant le 1^{er} octobre 2010. 34 textes signés par des délégués syndicaux n'ont pas été pris en compte dans cette décomposition en raison d'une information manquante sur le type exact de texte.

les accords d'entreprise que celle du temps de travail : elle est identifiée dans près de 8 300 textes signés par des délégués syndicaux (21 %), contre 1 762 en 2008 (5 %). Cette hausse est exclusivement liée aux 6 243 accords collectifs d'entreprise (ou avenants) sur l'emploi des salariés âgés conclus avant le 31 décembre 2009, en application de l'article 87 de la loi du 17 décembre 2008 (encadrés 2 et 3). Ces accords ont été le plus souvent conclus en marge des négociations annuelles traditionnelles (7).

L'épargne salariale et la protection sociale complémentaire (prévoyance collective, complémentaire santé et retraite supplémentaire) sont également des thèmes importants dans les accords et



Source : accords d'entreprise, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé ; traitement Dares.

(7) - Voir [4] pour une évaluation de ce dispositif à partir de l'analyse d'un échantillon de 116 accords d'entreprise et plans d'action.

Tableau 2 • Répartition des accords et autres textes signés par des délégués syndicaux, par secteur d'activité

Répartition des accords et autres textes signés par des délégués syndicaux, par secteur d'activité	Nombre de textes signés en 2009	% de textes en 2009	Nombre de salariés dans chaque secteur (en milliers)	% des salariés
INDUSTRIE	14 139	36,9	3 474	19,4
dont :				
Industries extractives, cokéfaction et raffinage, production et distribution d'énergie ou d'eau, gestion des déchets et dépollution	1 055	2,8	382	2,1
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1 963	5,1	552	3,1
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	2 474	6,5	509	2,8
Fabrication de matériels de transport	1 255	3,3	378	2,1
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	497	1,3	131	0,7
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	948	2,5	230	1,3
Industrie chimique	1 073	2,8	160	0,9
Industrie pharmaceutique	558	1,5	89	0,5
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	1 634	4,3	312	1,7
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	1 801	4,7	425	2,4
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	881	2,3	305	1,7
CONSTRUCTION	1 791	4,7	1 471	8,2
SERVICES	22 376	58,4	12 944	72,4
dont :				
Commerce de gros et de détail (y compris réparation automobile)	4 096	10,7	3 021	16,9
Transports et entreposage	3 582	9,4	1 346	7,5
Hébergement et restauration	671	1,8	913	5,1
Information et communication	1 187	3,1	690	3,9
Activités financières et d'assurance	2 576	6,7	826	4,6
Activités immobilières	794	2,1	214	1,2
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	3 966	10,4	2 737	15,3
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale (hors fonction publique)	4 265	11,1	1 841	10,3
Autres activités de services	1 239	3,2	1 356	7,6
Ensemble	38 306	100,0	17 890	100,0

Lecture : 19,4 % des salariés des secteurs concurrentiels sont employés dans l'industrie ; au 1^{er} octobre 2010, on recensait 14 139 accords ou textes assimilés signés en 2009 dans ce secteur par des délégués syndicaux soit 36,9 % de l'ensemble.

Champs : pour les textes : accords, avenants, PV de désaccord et dénonciations signés en 2009 par des délégués syndicaux et enregistrés avant le 1^{er} octobre 2010, ayant un code d'activité principale exploitable et ne relevant pas du secteur agricole, soit 38 306 textes sur les 38 798 accords et autres textes assimilés signés par des délégués syndicaux en 2009 ; pour les effectifs : emploi salarié au 1^{er} trimestre 2009.

Sources : pour les textes : accords d'entreprise, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé ; traitement Dares. Pour les effectifs : estimations Dares/Insee de l'emploi salarié dans les secteurs concurrentiels.

Tableau 3 • Les thèmes de négociation en 2009 parmi les accords et autres textes signés par des délégués syndicaux

Thèmes abordés dans les accords signés par des syndicats	2009		2008		2007	
	Nombre d'accords	Fréquence de chaque thème ^(a)	Nombre d'accords	Fréquence de chaque thème ^(a)	Nombre d'accords	Fréquence de chaque thème ^(a)
Total des accords	38 705	%	33 763	%	27 907	%
Salaires et primes ^(b)	11 023	28,5	10 815	32,0	9 836	35,2
Temps de travail ^(b)	8 854	22,9	9 117	27,0	7 033	25,2
Emploi	8 293	21,4	1 762	5,2	1 470	5,3
<i>dont « accords séniors »</i>	6 243	16,1				
Participation, intéressement, épargne salariale	7 014	18,1	7 012	20,8	5 237	18,8
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	3 235	8,4	3 824	11,3	2 353	8,4
Droit syndical, IRP, expression des salariés	2 645	6,8	2 109	6,2	2 446	8,8
Égalité professionnelle	2 449	6,3	1 722	5,1	1 214	4,4
Formation professionnelle	605	1,6	540	1,6	565	2,0
Classification des postes	574	1,5	491	1,5	391	1,4
Conditions de travail	494	1,3	494	1,5	484	1,7

(a) Pour l'année 2008, ont été exclus les textes relatifs à la prime exceptionnelle de 1000 euros qui étaient comptabilisés dans « salaires et primes ». Cela permet d'établir une comparaison avec les années 2007 et 2009 sur la base d'un concept de « salaires et primes » identique.

(b) Les données sur le thème « temps de travail » ne sont pas parfaitement comparables entre 2008 et 2009 en raison d'une modification des modalités de codage des thèmes utilisées lors de l'enregistrement informatique des accords. Le libellé de certaines sous-modalités relevant du temps de travail a en effet été modifié à partir du dernier trimestre 2008. La baisse du nombre d'accords sur ce thème entre 2008 et 2009 visible dans le tableau 3 n'est de ce fait pas interprétable.

(c) Un texte peut aborder plusieurs thèmes. Le total des fréquences des thèmes est donc supérieur à 100 %.

Lecture : au 1^{er} octobre 2010, 11 023 textes signés en 2009 par des représentants syndicaux abordent le thème des salaires et primes, soit 28,5% de l'ensemble des accords conclus par des délégués syndicaux.

Champ : accords, avenants, PV de désaccord et dénonciations signés en 2009 par des délégués syndicaux uniquement (hors salariés mandatés) et enregistrés avant le 1^{er} octobre 2010, soit 38 705 textes sur les 38 798 recensés dans le tableau 1.

autres textes signés par des délégués syndicaux. Si le nombre d'accords traitant globalement de l'épargne salariale est constant entre 2008 et 2009 (plus de 7 000), ses différentes composantes suivent des évolutions diverses du fait de dispositions légales particulières (8). L'intéressement progresse ainsi fortement sous l'effet de la loi du 3 décembre 2008 qui impose la révision des accords existant pour permettre le versement d'une prime exceptionnelle de 1 500 euros maximum exonérée de cotisations sociales. À l'inverse, la participation semble moins fréquente qu'en 2008, où un nombre particulièrement élevé d'accords sur ce thème avaient été conclus pour permettre le déblocage exceptionnel des sommes versées au titre de la participation. Enfin, les accords et avenants signés par des délégués syndicaux sur les plans d'épargne entreprise sont en forte augmentation suite à l'obligation d'incorporer des Fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) « solidaires » dans les plans avant le 31 décembre 2009 (loi du 4 août 2008, voir encadré 2).

Le nombre d'accords abordant le thème de l'égalité professionnelle a augmenté

En 2009, 2 450 accords et autres textes signés par des délégués syndicaux abordent la question de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes (et notamment l'égalité salariale), contre 1 722 en 2008 et 1 214 en 2007. Ce thème peut être traité de façon spécifique dans certains accords mais plus généralement, il est abordé au sein d'accords multithématiques résultant d'une négociation salariale annuelle globale. La croissance continue depuis 2006 de ce thème résulte de la loi du 23 mars 2006 qui renforce l'obligation de négocier sur l'égalité salariale, avec l'objectif de réduire les écarts de salaires avant le 1^{er} janvier 2010. Cette progression semble donc refléter la volonté

des entreprises de satisfaire à l'obligation légale, en abordant de façon plus ou moins approfondie la thématique de l'égalité salariale.

2 645 textes comportent des éléments relatifs à la thématique « droit syndical, instances représentatives du personnel et expression des salariés », soit près de 7 % des accords signés par des délégués syndicaux en 2009. La légère hausse par rapport à 2008 peut être liée au nouveau cadre des élections professionnelles institué par la loi du 20 août 2008 sur la démocratie sociale : de nombreuses entreprises ont pu proroger les mandats des représentants existant en 2009, afin de se laisser le temps de négocier les conditions des nouvelles élections (9). Les nouveaux enjeux associés aux élections des comités d'entreprise ou des délégués du personnel peuvent en effet être tels que les organisations syndicales, comme les employeurs, souhaitent revoir en profondeur les modalités d'organisation des élections (périmètres des établissements, listes d'électeurs).

La classification des postes, les conditions de travail et la formation professionnelle sont des thèmes qui ne font l'objet d'aucune obligation légale de négocier au niveau des entreprises. Ils sont de fait peu fréquents dans les accords collectifs d'entreprise (moins de 2 % des accords pour chacun de ces thèmes). Le faible nombre d'accords sur la formation professionnelle et la classification des postes tient également au fait que ces sujets sont surtout négociés au niveau des branches. Les petites entreprises se réfèrent ainsi généralement à leur convention collective pour appliquer les normes spécifiques à leur secteur. Seules les grandes entreprises sont à même de développer leur propre grille de classification de postes, qu'elles ne révisent cependant pas chaque année.

Si l'entreprise, en interaction avec la branche, est un niveau pertinent de négociation concernant les conditions de travail, le faible nombre d'accords sur cette thématique reflète pour partie le

Source : accords d'entreprise, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé ; traitement Dares.

(8) - Le nombre d'accords sur l'épargne salariale signés par les délégués syndicaux est faible, comparé aux 58 000 autres accords et textes assimilés conclus dans ce domaine par référendum, négociation avec des élus du personnel et décision unilatérale (voir infra).

(9) - On ne peut cependant exclure que la durée des mandats fasse l'objet de négociations dans le cadre des protocoles pré-électorales, notamment pour les entreprises qui organisent pour la première fois des élections. Les protocoles pré-électorales ne sont théoriquement pas déposés et enregistrés comme les autres textes (ils n'ont pas le même statut d'accords collectifs), même si, de fait, un certain nombre d'entre eux le sont en réalité.

LES DONNÉES ADMINISTRATIVES SUR LES ACCORDS D'ENTREPRISE ET TEXTES ASSIMILÉS

L'obligation de dépôt des accords collectifs et autres textes assimilés

En vertu des articles L. 2231-5 à L. 2231-7 du code du travail, pour être valable, l'accord collectif d'entreprise doit être déposé, à l'expiration du délai d'opposition, auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (Drecccte) du lieu de signature (c'est-à-dire auprès de l'unité territoriale compétente, anciennement la DDTEFP). Il doit également faire l'objet d'un dépôt aux greffes du Conseil de Prud'hommes.

Cette obligation de dépôt concerne les accords collectifs et avenants à des accords antérieurs signés par des délégués syndicaux, mais également :

- les déclarations de dénonciation (art. L. 2261-10) et d'adhésion (art L. 2261-3) ainsi que les accords d'adhésion (art. L. 2261-5) ;
- les révisions et les renouvellements des accords conclus avec des salariés mandatés ou des délégués du personnel dans le cadre de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi ;
- les accords conclus avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, dans le cadre prévu par le code du travail ;
- les accords conclus avec un salarié mandaté dès lors qu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentant élu du personnel ;
- les procès-verbaux de désaccord conclus dans le cadre des obligations annuelles de négociation ;
- les accords relatifs à l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale conclus selon des modalités dérogatoires (avec des représentants élus du personnel ou après ratification par les deux tiers du personnel ou par décision unilatérale de l'employeur pour les plans d'épargne, art. L. 3313-3 et L 3323-4) ;
- les accords relatifs à la protection sociale complémentaire et conclus selon les modalités dérogatoires prévues par le code de la sécurité sociale, notamment ceux ratifiés directement par un référendum auprès des salariés ;
- depuis 2009, les plans d'action sur l'emploi des salariés âgés conclus dans le cadre de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008.

Certaines décisions unilatérales de l'employeur (plan d'action, règlement de PEE), lorsqu'elles constituent explicitement des alternatives à la signature d'accords collectifs avec des représentants des salariés, doivent donc être déposées au même titre que les accords.

Le système de collecte des données sur les accords d'entreprise

En s'appuyant sur des informations renseignées dans un bordereau de dépôt et à la lecture du texte déposé, les services administratifs (services du dépôt de l'unité territoriale) identifient et enregistrent certaines caractéristiques de l'accord. Cet enregistrement vise à produire un récépissé de dépôt, envoyé à l'entreprise ayant déposé l'accord et qui entérine l'acte de dépôt mais ne valide pas en soi la légalité de l'accord (en particulier la légalité des mesures prévues).

Les données saisies au niveau de chaque service départemental sont transmises chaque trimestre à la Dares. La qualité des données ne permet toutefois pas toujours une analyse statistique détaillée du contenu des textes. D'une part, la saisie des informations est parfois partielle car elle est d'abord effectuée dans la perspective d'un acte administratif : la production d'un récépissé de dépôt. D'autre part, le mode de fonctionnement de chaque service du dépôt (moyens humains, politique locale de gestion des dossiers, priorité donnée à certains sujets) peut avoir des répercussions sur la qualité des données et les délais de collecte.

L'identification des thématiques abordées par les accords illustre bien les difficultés rencontrées. La codification précise de l'ensemble des sujets abordés dans la négociation supposerait une lecture fine des textes, qui n'est pas toujours possible lors de l'enregistrement des accords. Ainsi, certains accords résultant explicitement de la négociation annuelle obligatoire globale sur les salaires sont uniquement classés dans le thème « salaires et primes », même s'ils abordent éventuellement d'autres questions. Il est de ce fait vraisemblable que certaines thématiques comme les conditions de travail, les classifications, l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés, voire le temps de travail, soient sous-estimées.

Des résultats actualisés par rapport au Bilan de la négociation collective

En moyenne, il s'écoule 55 jours entre la date de dépôt d'un accord et la date de saisie ; la moitié des accords sont enregistrés 33 jours après leur dépôt (délai médian).

Certaines mesures exceptionnelles, lorsqu'elles génèrent des flux massifs d'accords sur de très courtes périodes, peuvent générer des retards importants dans la saisie et la collecte des données. Ainsi, de nombreux accords et plans d'action concernant l'emploi des salariés âgés ont été déposés dans les unités territoriales (UT) fin décembre 2009 mais n'ont pu être enregistrés qu'en 2010.

En raison de ces délais de saisie et de collecte de données, on ne peut effectuer un bilan définitif de la négociation collective d'entreprise de l'année n qu'en fin d'année $n+1$. Le bilan annuel de la négociation collective [1] publié par la DGT et la Dares en juin est de ce fait nécessairement partiel et provisoire car réalisé sur la seule base des données disponibles au 31 décembre de l'année n .

LES PRINCIPAUX DISPOSITIFS LÉGAUX SUSCEPTIBLES D'AVOIR UN IMPACT SPÉCIFIQUE SUR LA PRODUCTION D'ACCORDS COLLECTIFS EN 2009

La négociation d'un accord d'entreprise permet de définir des règles collectives en matière de relation de travail, adaptées aux spécificités et besoins de l'entreprise, dans le cadre plus général du code du Travail, des accords interprofessionnels et des conventions collectives de branche. Une négociation collective suppose une ou plusieurs rencontres formalisées entre représentants de la direction et représentants des salariés, dans le but de parvenir à un accord sur différents sujets. Historiquement, ce sont les délégués syndicaux, désignés par les organisations syndicales représentatives, qui ont la fonction de négocier avec l'employeur et de signer les accords d'entreprise. Depuis les années 1990, des exceptions légales à ce principe ont été aménagées pour faciliter la production d'accords collectifs avec des représentants élus du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise), notamment dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Un changement profond des règles de négociation des accords d'entreprise a été engagé en 2008

Le premier volet de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, qui fait suite à la « position commune sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme » signée en avril 2008 par le Medef, la CGPME, la CGT et la CFDT, a assez largement modifié les règles de la négociation collective d'entreprise. Pour qu'un accord collectif d'entreprise soit valide, les organisations syndicales signataires doivent, depuis le 1^{er} janvier 2009, avoir recueilli 30 % des voix aux dernières élections. Par ailleurs, la loi modifie les conditions de représentativité des syndicats, et plus particulièrement les conditions de désignation des délégués syndicaux. La modification du « paysage syndical » dans les entreprises ayant organisé des élections professionnelles sous le nouveau régime en 2009, ou la perspective de changements liés à des élections futures, peut avoir influencé la tenue et l'aboutissement de négociations collectives en 2009. Cette loi affectera globalement les modes de négociation une fois qu'un cycle électoral complet se sera écoulé, soit en 2013.

Le premier volet de la loi modifie également les conditions dans lesquelles, en l'absence de délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 200 salariés, il est possible d'engager des négociations collectives avec des instances représentatives du personnel élues ou à défaut avec un salarié mandaté. Cependant, ces nouvelles conditions ne sont entrées en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2010.

Enfin, le second volet de la loi du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail peut avoir affecté en 2009 la négociation collective d'entreprise sur différents thèmes (contingent d'heures supplémentaires, aménagement et organisation du temps de travail, compte épargne temps). En effet, la loi a modifié, avec effet immédiat, la hiérarchie des normes en la matière, donnant à la négociation d'entreprise une primauté sur la négociation de branche qui devient subsidiaire.

De nombreuses dispositions législatives de 2008 ont eu un impact sur la négociation de 2009

La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail conditionne certains allègements de cotisations sociales des employeurs au respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires dans l'entreprise. Ce principe de conditionnalité est officiellement entré en vigueur en janvier 2009. Il a donc pu avoir une influence sur l'activité de négociation des entreprises, mais aussi sur le nombre de procès-verbaux de désaccord effectivement déposés par les entreprises auprès des unités territoriales (UT) des Direccte, afin d'entériner l'existence de négociations collectives.

La loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie a modifié l'article L. 3332-17 du code du travail, et dispose que tout règlement de plan d'épargne d'entreprise doit dorénavant offrir à ses bénéficiaires la possibilité d'acquiescer des parts d'un fonds commun de placement d'entreprise investi dans des entreprises dites « solidaires ». Les entreprises ayant déjà mis en place un PEE avant l'entrée en vigueur de cette loi avaient jusqu'au 1^{er} janvier 2010 pour se conformer à cette nouvelle disposition.

La loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail a introduit la possibilité de verser une prime exceptionnelle d'intéressement de 1 500 euros maximum en 2009, exonérée de cotisations et contributions pesant sur les salaires, à la condition qu'un nouvel accord d'intéressement ou qu'un avenant à un accord passé (modifiant les règles de calcul de l'intéressement dans un sens plus favorable au salarié) ait été signé avant le 30 juin 2009.

En matière de participation, la loi du 3 décembre 2008 a également rendu possible le versement immédiat d'au moins une partie des sommes attribuées par l'employeur aux salariés dans le cadre de la participation, alors que ces sommes étaient jusque-là obligatoirement bloquées dans une logique d'épargne salariale. Ce changement profond dans la logique des dispositifs de participation nécessite de revoir les accords collectifs d'entreprise, afin notamment de prévoir conventionnellement les modalités d'information de chaque bénéficiaire sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, sur le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Enfin, l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009 vise à inciter fortement les branches et les entreprises à s'engager dans des négociations sur l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés (cf. encadré 3).

fait qu'elle n'est que rarement l'objet d'une négociation à part entière dans les entreprises et qu'elle ne se renégocie pas chaque année. Les thématiques relatives aux conditions de travail sont probablement souvent évoquées au sein d'accords portant sur d'autres thèmes (notamment en cas d'accords relevant de la négociation annuelle obligatoire), ce qui rend plus difficile leur repérage.

CFDT et CGT, principaux signataires...

Lorsque les accords sont signés par des délégués syndicaux, les organisations syndicales qu'ils représentent peuvent être identifiées. Les représentants de la CFDT demeurent ceux qui signent le plus souvent des accords, puisque 61 % des accords portent leur signature, suivi de la CGT (53 %). Viennent ensuite les délégués de la CGT-FO, qui ont un taux de signature des accords de 43 %, et les syndicats CFE-CGC et CFTC avec res-

pectivement 35 % et 30 % d'accords signés (tableau 4). Ce taux de signature reflète à la fois le niveau d'implantation des organisations syndicales dans les entreprises et leur comportement de signature. La CFDT et la CGT sont les syndicats les plus largement implantés dans les entreprises et peuvent donc plus fréquemment participer aux négociations d'accords collectifs.

... mais la propension à signer de la CGT est un peu plus faible

Pour rendre compte des comportements des syndicats en matière de conclusion d'accords d'entreprise, le nombre d'accords signés par une organisation syndicale doit être rapporté à l'ensemble des accords conclus dans les seules entreprises où elle est présente (10).

La CFDT apparaît comme l'organisation dont les délégués syndicaux signent le plus fréquemment des accords ou avenants dans les entreprises où elle est présente (93 % des accords en 2009, tableau 5). La CGC, la CFTC et Force Ouvrière signent près de neuf accords ou avenants sur dix lorsqu'elles sont présentes aux négociations. La CGT se caractérise par une propension à signer un peu plus faible que les autres (84 %), ce qui rend compte de son positionnement traditionnellement moins consensuel. Il est à noter que les propensions à signer de toutes les organisations syndicales (à l'exception de la CFTC) semblent progresser en 2009.

Un nombre toujours élevé d'accords conclus sans délégués syndicaux...

En 2009, les deux tiers des accords et textes assimilés ont été conclus selon des modalités n'engageant pas la signature de délégués syndicaux. L'épargne salariale, et notamment la mise en place ou la modification de dispositifs d'intéressement et de plans d'épargne entreprise (PEE), est à l'origine de 75 % d'entre eux. En effet, les directions d'entreprise disposent de modalités souples de conclusion d'accords dans ce domaine, leur permettant de négocier avec d'autres représentants du personnel que les délégués syndicaux, de faire ratifier directement des projets d'accords collectifs par référendum (majorité des deux tiers des salariés), ou encore de mettre en place des plans d'épargne par décision unilatérale. Ces modalités facilitent notamment la production d'accords sur l'épargne salariale dans les

Tableau 4 • Nombre d'accords ou avenants signés par des délégués syndicaux et taux de signature par organisation syndicale

	Taux en %			
	2009	2008	2007	2006
Nombre total d'accords ou avenants signés par des délégués syndicaux	35 652	32 005	26 124	27 874
CGT signataire.....	53	54	55	54
CFTC signataire.....	30	33	33	32
CFDT signataire.....	61	61	62	61
CFE-CGC signataire.....	35	38	39	38
Force Ouvrière signataire.....	43	44	44	44
Autres syndicats signataires.....	16	16	16	16

Note : un accord peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales, la somme des pourcentages est donc supérieure à 100.

Lecture : 53 % des accords et avenants signés en 2009 comportent la signature de délégués syndicaux de la CGT.

Champ : accords stricto sensu et avenants signés en 2009 par des délégués syndicaux dont on peut identifier l'organisation de rattachement, et ayant été enregistrés avant le 1^{er} octobre 2010, soit 35 652 textes sur les 38 798 recensés dans le tableau 1.

Tableau 5 • Propension à signer des accords et avenants par organisation syndicale

	Taux en %			
	2009	2008	2007	2006
CGT signataire.....	84	82	83	83
CFTC signataire.....	88	88	89	90
CFDT signataire.....	93	91	92	92
CFE-CGC signataire.....	91	90	91	92
Force Ouvrière signataire.....	89	87	87	87

Méthodologie : pour chaque organisation syndicale, le nombre d'accords ou avenants qu'elle a signés est rapporté au nombre d'accords ou avenants conclus suite à des négociations auxquelles elle a participé (signataire ou non). La propension à signer d'une organisation syndicale est donc conditionnée par sa présence dans l'entreprise où est signé l'accord.

Lecture : en 2009, lorsqu'elle est présente dans les entreprises, la CGT signe 84 % des accords collectifs ou avenants qui y sont négociés.

Champ : accords stricto sensu et avenants signés en 2009 par des délégués syndicaux dont on peut identifier l'organisation de rattachement, et ayant été enregistrés avant le 1^{er} octobre 2010, soit 35 652 textes sur les 38 798 recensés dans le tableau 1.

entreprises de moins de 50 salariés, fréquemment dépourvues d'instances représentatives du personnel.

... mais fortement dépendant de dispositifs spécifiques adossés à la négociation collective

11 247 accords et autres textes, concernant à plus de 95 % l'épargne salariale, ont été conclus par des représentants élus du personnel (+21% par rapport à 2008). Ils visent fréquemment à modifier des règlements de plans d'épargne entreprise pour les mettre en conformité avec la loi 2008-776 du 4 août 2008 « de modernisation de l'économie », ou à mettre en place ou modifier des dispositifs d'intéressement afin de pouvoir distribuer des primes exceptionnelles de 1 500 euros maximum dans les conditions prévues par la loi 2008-1258 du 3 décembre 2008 « en faveur des revenus du travail » (encadré 2).

Plus de 22 600 accords ont été ratifiés par référendum auprès des salariés en 2009 : il s'agit également dans plus de 96 % des cas d'accords relatifs à l'épargne salariale, les autres relevant de la mise en place de dispositifs de prévoyance collective. Ce mode de conclusion des accords apparaît

Source : accords d'entreprise, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé ; traitement Dares.

Source : accords d'entreprise, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé ; traitement Dares.

(10) - Cet indicateur de « propension à signer » permet de neutraliser l'effet du degré d'implantation variable des syndicats.

en nette diminution par rapport à 2008 (-59 %) : en effet, cette année-là, un dispositif visant à permettre le versement d'une prime exceptionnelle de 1 000 euros, adossé aux règles de négociation collective propres à l'intéressement et à la participation, avait généré ponctuellement un nombre très élevé d'accords ratifiés par référendum à la majorité des deux tiers des salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés [1][3].

Les décisions unilatérales dopées par les plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés

Les décisions unilatérales, textes signés par le seul employeur, s'élèvent à plus de 42 000 en 2009, soit presque trois fois plus qu'en 2008. 61 % d'entre elles relèvent de la mise en place ou de la

modification de plans d'épargne d'entreprise : l'augmentation de ces textes par rapport à 2008 résulte donc pour partie de la mise en conformité imposée par la loi du 4 août 2008. Cette forte progression s'explique également par la signature de 15 000 plans d'actions (10) en faveur de l'emploi des salariés âgés établis, à défaut d'accord collectif, par les entreprises en 2009 pour être exonérées de la pénalité financière prévue par l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale de 2009.

(10) - Ces plans d'actions sont juridiquement assimilables à des décisions unilatérales et devaient faire l'objet d'un dépôt auprès de l'administration du travail au même titre que les accords collectifs.

Antoine NABOULET
(Dares).

Pour en savoir plus

[1] DGT/Dares (2009), « La négociation collective en 2008 », *Bilans et rapports*, la Documentation française, juin.

[2] DGT/Dares (2010), « La négociation collective en 2009 », *Bilans et rapports*, la Documentation française, juin.

[3] Bobbio M., Naboulet A. (2010), « Négociation collective et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2008 », *Dares Analyses*, n° 033, Dares, juin.

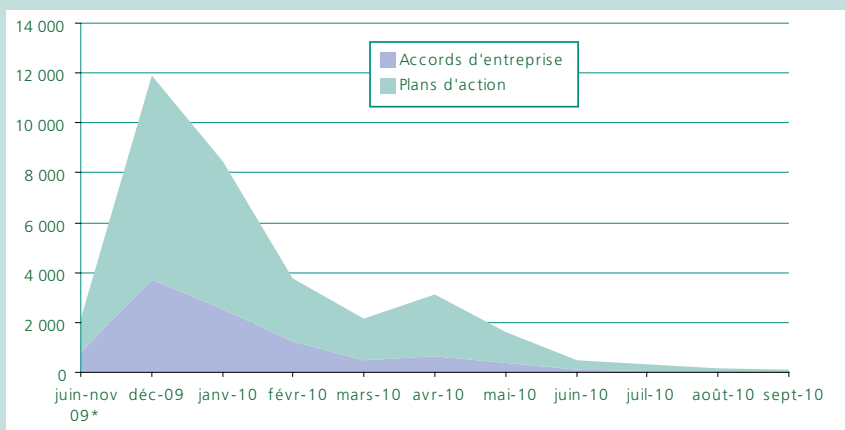
[4] Claisse C., Daniel C., Naboulet A. (2011), « Les accords collectifs d'entreprise et plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés : une analyse de 116 textes », *Document d'études* n° 157, Dares.

LES ACCORDS ET PLANS D'ACTION EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS CONCLUS EN 2009 ET 2010

La loi n° 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009 (art. 87) incite les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe de 50 salariés ou plus, à engager une démarche de maintien dans l'emploi des travailleurs âgés en vue « de définir, localement ou selon l'activité, les outils les mieux adaptés ». À cette fin, elle prévoit que les entreprises qui ne seraient pas couvertes par un accord de branche étendu, un accord d'entreprise ou un plan d'action seront soumises à une pénalité financière d'un montant de 1 % de leur masse salariale à compter du 1^{er} janvier 2010 (au 1^{er} avril pour les entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés). Si les entreprises de 20 à 299 salariés (ou appartenant à un groupe de cette taille) peuvent au choix mobiliser un accord de branche, un accord d'entreprise ou un plan d'action, les entreprises et groupes de plus de 300 salariés ne peuvent recourir qu'aux deux dernières modalités pour être exonérés de la pénalité. La loi impose par ailleurs un certain contenu aux accords et plans, à savoir la définition d'un objectif global chiffré et la définition de mesures favorables à l'emploi des salariés âgés, dans trois domaines au moins parmi six prédéfinis.

Entre juin 2009 et septembre 2010, près de 34 200 textes relevant d'accords d'entreprise ou plans d'action ont été déposés dans les unités territoriales des Direccte (graphique 2). 71 % de ces textes relèvent de plans d'actions et 29 % d'accords collectifs.

Graphique 2 • Évolution du nombre d'accords d'entreprise et plans d'action relatifs à « l'emploi des seniors », entre juin 2009 et septembre 2010



* Pour la période de juin 2009 à novembre 2009, le nombre d'accords et plans a été estimé à partir de données trimestrielles car le dispositif de suivi mensuel n'a été mis en place qu'à partir de décembre 2009. De décembre 2009 à juin 2010, le décompte a été effectué mensuellement par les Direccte. Il s'agit plus exactement d'un décompte portant sur la période allant du 26 du mois N-1 au 25 du mois N. De ce fait, pour certains mois où les dépôts ont été nombreux lors des tous derniers jours (décembre 2009 et janvier 2010), le nombre mensuel ne rend pas exactement compte de l'ensemble des dépôts effectivement réalisés.

Champ : accords et plans d'actions déposés auprès des Direccte entre juin 2006 et septembre 2010.

Source : Dares, données issues des remontées rapides mensuelles.

Au 1^{er} octobre 2010, sur les 34 200 textes déposés, 30 200 ont été enregistrés dans les unités territoriales des Direccte suite à leur dépôt. Une fois éliminés certains doublons (notamment les avenants à des accords ou des révisions de plans d'actions), 27 750 accords collectifs ou plans d'action relevant d'entités économiques différentes (entreprises, groupes, unités économiques et sociales) sont dénombrés à cette date. Ces accords et plans d'action couvrent potentiellement plus de 36 000 entreprises employant près de 7,3 millions de salariés.

Sur la seule année 2009, plus de 22 000 accords et plans d'action relatifs à l'emploi des salariés âgés ont été conclus : près de 6 300 ont été conclus avec des délégués syndicaux, 800 environ avec des élus du personnel et près de 15 000 sont des plans d'actions, établis unilatéralement par les employeurs.

Sur la base des données disponibles au 1^{er} octobre 2010, au moins 80 % des salariés d'entreprises de 50 salariés ou plus seraient couverts par un accord de branche, un accord d'entreprise ou un plan d'action relatif à l'emploi des seniors. Cette estimation, qui constitue vraisemblablement un minima, est toutefois à considérer avec précaution pour plusieurs raisons. D'une part, certains accords d'entreprise ou plans d'action n'ont pu être pris en compte car ils n'étaient pas encore enregistrés au 1^{er} octobre 2010. D'autre part, l'estimation des effectifs couverts est fragile, notamment pour les accords et plans d'action conclus au niveau de groupes et d'unités économiques et sociales car on ne dispose pas toujours des effectifs totaux de ces entités. Enfin, les accords et plans n'ont pas été examinés sur le fond. Il est ainsi possible que certains textes dénombrés ne satisfassent pas précisément aux critères requis pour permettre aux entreprises couvertes d'être réellement exonérées de la pénalité financière [3].

