

Partie 3

LES DOSSIERS

LES DOSSIERS

Approche thématique

Dossier n° 1 : Le rôle de la CPNE dans la régulation de la politique de formation au sein de la branche professionnelle

Dossier n° 2 : Les accords de méthode 2005 : mise en œuvre de l'article 72 de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale

Approche territoriale

Dossier n° 3 : Le dialogue social en Europe en 2005

Approche transversale

Dossier n° 4 : Les conflits collectifs du travail dans les entreprises du secteur privé en 2005

Dossier n° 5 : La renégociation d'accords RTT.
Étude qualitative de 16 démarches d'entreprise

Approche sectorielle

Dossier n° 6 : Les négociations dans les champs du spectacle vivant et enregistré

Dossier n° 7 : La négociation dans les entreprises publiques

Dossier n° 8 : La négociation dans les professions agricoles en 2005

LE RÔLE DE LA CPNE DANS LA RÉGULATION DE LA POLITIQUE DE FORMATION AU SEIN DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Étude réalisée par :

*Carine Seiler, sous la direction de Jean-Marie Luttringer, et avec la collaboration d'Anne-Sophie Pennel et de Caroline Rivier,
Circé Consultants - Groupe Amnyos*

Le présent rapport est un document de recherche. À ce titre il n'engage que ses auteurs et ne représente pas la position du Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

LE RÔLE DE LA CPNE DANS LA RÉGULATION DE LA POLITIQUE DE FORMATION AU SEIN DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

INTRODUCTION

LE CONTEXTE

La Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, et notamment son article 16, positionne la branche professionnelle comme un interlocuteur essentiel dans le champ de la négociation sur la formation professionnelle. Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés liées par une convention de branche sont désormais invitées à se réunir au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Quel est l'impact de cette priorité donnée par l'ANI et la loi à la négociation de branche ? La première analyse du processus de négociation de branche, publiée en 2004, a mis en lumière un élargissement des thématiques ouvertes à la négociation et un renforcement de la fonction normative des accords conclus (création de droits et mise en place de procédures qui s'imposent aux entreprises). Elle a également mis en lumière un accroissement du rôle des Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE), appelées à préciser ou à adapter les règles de mise en œuvre opérationnelles des dispositifs de formation (définition des qualifications propres à la branche, des publics et actions prioritaires...).

Ce faisant, l'accord du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 ont renforcé les domaines d'intervention et la portée réputée normative des "décisions" prises par les CPNE et en font un instrument majeur de la régulation du nouveau système de formation. Pourtant, la nature juridique des CPNE, la procédure selon laquelle les décisions sont

prises et la portée juridique de ces décisions ne sont précisées par aucun texte. Les CPNE sont, à bien des égards, des "OJNI", des objets juridiques non identifiés !

L'objet de cette étude est d'analyser le nouveau rôle de la CPNE et l'articulation des "décisions" qu'elle prend avec la négociation collective de branche et les décisions paritaires.

LA MÉTHODOLOGIE

La méthodologie repose sur l'analyse du fonctionnement de huit branches professionnelles⁽¹⁾.

L'étude s'est donnée pour objet d'analyser les processus de prise de décision des CPNE et des conseils d'administration d'OPCA (et la valeur juridique des décisions ainsi prises). L'analyse des textes a été complétée par celle des pratiques observées : contenu des décisions, procédure d'adoption, chaîne de prise de décisions et rapport avec l'OPCA. Plusieurs questions ont retenu l'attention :

- Quels sont les thèmes les plus fréquemment renvoyés à la CPNE pour "décision" ? Quelle est la portée juridique que les partenaires sociaux ont souhaité leur confier : simples recommandations, réalisation d'études, construction d'outils, préparation de négociations, décisions opposables aux tiers ?
- Quelle est l'articulation entre accords de branche, décisions de CPNE (ou de CPNAA) et décisions d'OPCA ? Comment s'opère la régulation au sens de la branche professionnelle entre deux accords ?
- Les "décisions" prises par les CPNE ont-elles la même valeur que les accords de branche ? Les "décisions" des CPNE sont-elles publiées ? Comment ?

1) Les branches suivantes ont été retenues pour l'étude : **animation, banque, BTP, bijouterie, commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, pétrole, restauration rapide, télécommunications.** Le fonctionnement des CPNAA créées dans les deux réseaux interprofessionnels à "défaut" France Opcareg et Agefos PME a également été regardé, sans être approfondi car le statut de ces instances est particulier et mériterait une étude plus fouillée.

I. RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES NORMATIVES DES CPNE

Dans le domaine de la formation professionnelle continue, les CPNE ont vu progressivement leurs missions évoluer : d'une mission d'étude, de proposition, de préparation des négociations initialement prévues, les domaines d'intervention ont progressivement évolué vers des compétences de nature plus normative⁽²⁾.

Aujourd'hui, les CPNE disposent du pouvoir de prendre des "décisions" en application soit d'une loi ou d'un décret, soit d'un accord collectif de branche.

I.1. RAPPEL HISTORIQUE : LA CPNE EST UNE PURE CRÉATION CONVENTIONNELLE

Les CPNE ont été créées par les partenaires sociaux dans le cadre de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 relatif à la sécurité de l'emploi. Ces commissions constituent, contrairement à d'autres institutions, de pures créations conventionnelles. Leur rôle initial consistait en une intervention en matière de reclassement des salariés licenciés pour motif économique. Les CPNE devaient intervenir dans la régulation et le suivi de l'emploi dans leur champ de compétence. Mais, dès 1969, elles exercent des attributions en matière de formation professionnelle :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification,
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment préciser les conditions d'évaluation des actions de formation,
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

2) La "Norme" est une règle qui du fait de son origine (Constitution, Lois, règlements administratifs, Traité ou Accord international...) et de son caractère général et impersonnel, constitue une source de droits et d'obligations juridiques. Définition tirée du "Dictionnaire du droit privé", Serge Braudo, Conseiller honoraire à la Cour d'appel de Versailles. À la liste non exhaustive de textes visés par cette définition il est nécessaire d'ajouter les accords collectifs étendus qui constituent eux aussi, du fait de leur origine et de leur caractère général et impersonnel, une source de droits et d'obligations juridiques.

L'avenant du 21 novembre 1974 élargit les missions des CPNE et les charge :

- d'établir et de tenir la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elles comme présentant un intérêt reconnu pour la profession et retenus à partir de critères définis par elles, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique, en précisant les catégories de travailleurs auxquelles ces actions sont destinées ;
- de préciser dans quelles circonstances et pour quelle durée la rémunération sera maintenue totalement ou partiellement.

À partir de 1983, leur domaine d'intervention s'étend aux formations en alternance⁽³⁾. Dès lors, les CPNE disposent d'une mission spécifique : indiquer "les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées" dans le cadre du contrat de qualification⁽⁴⁾.

C'est sur cette base que se développent les certificats de qualification professionnelle (CQP) dont la création marque une rupture avec le monopole de certification dont a longtemps disposé en France la puissance publique. Cette création constitue aussi un tournant pour ces commissions, jusqu'alors enfermées dans un registre strict de "concertation", en leur conférant en un domaine précis, pouvoir de "décision".

L'accord du 3 juillet 1991 étend également leurs attributions dans le champ des premières formations technologiques et en matière d'apprentissage, il rappelle qu'elles "ont une attribution générale de promotion de la politique de formation dans leur champ de compétence professionnel"⁽⁵⁾.

L'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, en vertu de cette "attribution générale de promotion de la politique de formation confiée" aux CPNE en font un instrument de pilotage de la branche. En plus de leurs attributions anciennes d'études et de réflexion, l'accord interprofessionnel les charge d'adopter des "décisions" sur les thèmes suivants :

- établissement d'une liste de formations qualifiantes,
- dans le cadre de la professionnalisation, définition des formations prioritaires, de l'objectif de professionnalisation des actions de forma-

3) Annexe "jeunes" du 26 octobre 1983 à l'accord du 9 juillet 1971

4) Art. 4. dé l'annexe "Jeunes" du 26/10/83 à l'accord du 9/07/1971

5) Art. 81-1 de l'accord du 3 juillet 1991

tion dans le cadre des périodes de professionnalisation, de la liste des diplômes et titres à finalité professionnelle des contrats de professionnalisation,

- dans le cadre du CIF, définition des priorités que la branche souhaite voir prises en compte,
- dans le cadre des relations avec l'État et les régions, définition des orientations des contrats d'objectifs, préparation et suivi des conventions établies dans le cadre de la politique contractuelle de l'État.

I.2. LES COMPÉTENCES DÉVOLUES AUX CPNE : IMPACT DE L'ANI DU 5 DÉCEMBRE 2003 ET DE LA LOI DU 4 MAI 2004

La lecture des textes législatifs (et réglementaires) fait apparaître un élargissement des domaines d'intervention confiés aux CPNE, qui va au-delà des recommandations, avis, réflexions et préparations aux négociations qui constituaient leur domaine traditionnel d'intervention. Ce faisant, le législateur officialise l'existence de ces instances et certaines de leurs prérogatives, sans toutefois en définir les conditions de mise en place, les compétences exactes et les modalités de fonctionnement⁽⁶⁾.

La loi confie aux CPNE des attributions dans la définition des qualifications :

- la CPNE définit la liste des qualifications propres à la branche : article L. 900-3 issu de la Loi du 4 juillet 1990, modifié par la Loi du 4 mai 2004 ;
- les certificats de qualification définis par la CPNE de la branche peuvent être enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)⁽⁷⁾ : articles L. 935-6 du Code de l'éducation et L 935-1 du Code du travail.
- les CQP figurant sur une liste établie par la CPNE d'une branche professionnelle peuvent faire l'objet d'une Validation des acquis de

6) *La question se pose à cet égard de savoir si c'est au législateur qu'il appartient de définir le cadre d'intervention de ces instances de création purement conventionnelles et qui constituent un maillon indispensable dans le paritarisme de la branche. Néanmoins, dès lors que la loi officialise leur existence et qu'elle leur confie des compétences normatives, naturellement la question de la définition de cette instance et de son mode de prise de décision est posée.*

7) *Il est précisé que la Commission nationale de la certification professionnelle émet des recommandations à l'attention des institutions délivrant des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des qualifications figurant sur une liste établie par la CPNE d'une branche professionnelle.*

l'expérience (VAE) : article L. 900-1 et L. 900-2 du Code du travail (introduit par la Loi du 17 janvier 2002).

Elle confie également à la CPNE un rôle en matière de priorités de formation, dans deux domaines :

- Pour déterminer les priorités pour l'accès au bilan de compétences, les OPCA doivent tenir compte des listes établies par les CPNE : articles L. 931-24 (introduit par la Loi du 31 décembre 1991) et R. 931-29.
- Pour déterminer les priorités pour l'accès au CIF, les OPACIF doivent tenir compte des listes de priorités établies par les CPNE compétentes : article R. 931-20 (décret du 17 juillet 1984).

Elle prévoit en outre que la CPNE définira :

- les conditions de mise en place d'un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'examen par la CPNE, de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles (art. L. 934-2 du Code du travail) ;
- les objectifs de professionnalisation des actions de formation dans le cadre de la période de professionnalisation (art. L. 982-2 du Code du travail).

Finalement, au sens de la loi, la CPNE dispose de compétences pour prendre des "décisions" réputées normatives principalement dans le domaine de la définition des qualifications. Le législateur n'attribue pas de compétences sur la définition des priorités de formation aux CPNE (sauf dans deux domaines relativement spécifiques : le bilan de compétences et le CIF). La définition des priorités appartient à l'accord de branche.

En cela, la loi n'a pas suivi l'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 qui ouvre plus largement les compétences des CPNE, notamment pour la définition des priorités dans le cadre de la période de professionnalisation⁽⁸⁾. En outre, en ce qui concerne la définition des priorités de la branche (formations prioritaires et publics prioritaires), sans aller jusqu'à accorder aux CPNE un pouvoir normatif, l'article 7-6 de l'ANI prévoit que les branches professionnelles leur confient "le soin d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ profes-

⁸⁾ Article 3-1 de l'ANI du 5 décembre 2003 : "La CPNE de la branche concernée ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA concerné examine les demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités, ces critères et cet échéancier sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à la disposition des entreprises et des salariés et qui précise les conditions d'examen des demandes de prise en charge".

sionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tirent les CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné⁽⁹⁾.

Enfin, si l'ANI et la loi ne visent pas expressément les CPNE pour la mise en œuvre de deux dispositifs majeurs que sont le contrat de professionnalisation⁽¹⁰⁾ et le droit individuel à la formation⁽¹¹⁾, la définition des priorités est appelée à pouvoir être adaptée régulièrement. Implicitement les CPNE sont directement concernées. C'est un pas que vont franchir de nombreux accords de branche, répondant ainsi à l'invitation tacite de l'ANI et de la loi.

Si l'attribution de compétences "normatives" aux CPNE ne date pas de la réforme intervenue en 2003-2004, on assiste pourtant à partir de la Loi du 4 mai 2004 à un changement de registre. La mise en œuvre opérationnelle de la réforme suppose un dialogue quasi permanent au niveau de la branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, notamment pour tenir compte des études réalisées par les observatoires de branche. La réforme rend incontournable le fonctionnement d'une instance de pilotage politique.

I.3. UN ÉLARGISSEMENT DES COMPÉTENCES DÉVOLUES AUX CPNE QUI DÉCOULE DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

L'évaluation de la mise en place des accords de branche réalisée en 2005 pour le Ministère chargé du travail (DARES)⁽¹²⁾ a mis en évidence "l'accroissement des compétences déléguées aux CPNE, habilitées à

9) Article 7-6 de l'ANI du 5 décembre 2003 : "Les parties signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles de confier aux CPNE le soin d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tirent les CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné".

10) Contrat de professionnalisation. L'article L. 981-2 (Loi du 4 mai 2004) indique que le contrat de professionnalisation peut être porté à une durée supérieure à un an pour des salariés ou pour des qualifications qui sont définies par des conventions ou accords collectifs de branche (ou à défaut par les signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel). L'article L. 983-1 ajoute que les OPCAs prennent en charge les actions d'évaluation d'accompagnement et de formation prévues pour les périodes et les contrats de professionnalisation sur la base de forfaits horaires fixés par accords ou conventions de branche (ou à défaut par accord des signataires d'un OPCA interprofessionnel). A défaut d'un tel accord, les forfaits sont fixés par décret. Certains accords conclus depuis 2004 ont prévu de déléguer à la CPNE la mission de déterminer les actions et publics prioritaires et de fixer les forfaits.

11) Droit individuel à la formation. L'article L. 933-2 (Loi du 4 mai 2004) dispose que par accord collectif de branche ou d'entreprise (ou à défaut par accord des signataires d'un OPCA interprofessionnel) des priorités peuvent être définies pour les actions de formations mises en œuvre dans le cadre de DIF. De nombreux accords déléguent cette mission à la CPNE.

12) "La négociation de branche sur la formation", Circé Consultants, DARES 2005, consultable sur le site du Ministère chargé du travail : www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/DE_104.pdf

prendre des décisions pouvant avoir un effet normatif, aussi bien en direction des OPCA (affectation des ressources) qu'en direction des employeurs et des salariés (priorités pour le DIF, CQP etc.)". L'analyse approfondie du fonctionnement de huit branches professionnelles et des deux réseaux interprofessionnels à défaut et de la chaîne de prise de décisions (loi, ANI, accords de branche, CPNE ou CPNAA, OPCA) conforte cette première impression.

Les partenaires sociaux au niveau de la branche reconduisent la CPNE dans son rôle traditionnel de préparation des négociations et d'études et, dans le même temps, lui confient des compétences normatives en plus grand nombre que par le passé.

1.3.1. Le rôle traditionnel d'études, de réflexions et recommandations en matière d'emploi et de formation demeure un axe fort des attributions des CPNE

Le rôle d'études se matérialise à travers le suivi des travaux de l'Observatoire, de l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi, l'établissement d'un rapport sur l'emploi, des recommandations en matière d'emploi et de formation, l'information des partenaires sociaux sur la situation de l'emploi et de la formation.

Les CPNE sont également appelées à produire des recommandations : envisager des solutions pour réduire la précarité de l'emploi⁽¹³⁾, établissement des moyens d'une meilleure gestion de l'emploi⁽¹⁴⁾, adaptation des formations à l'évolution de l'emploi⁽¹⁵⁾, concours à l'insertion professionnelle des jeunes et/ou des demandeurs d'emploi⁽¹⁶⁾, établissement de solutions possibles pour faciliter les reclassement et/ou la reconversion en cas de licenciement collectif⁽¹⁷⁾...

Quelques accords prévoient en outre que les CPNE ont une mission d'information sur les dispositifs de formation, notamment à l'égard des PME⁽¹⁸⁾.

13) *Accord animation*

14) *Accord animation*

15) *Accords animation, BTP*

16) *Accords animation, BTP, commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, télécommunications.* À titre d'illustration, l'article 16.2..3.1 de l'avenant du 4 octobre 2004 de l'accord *Animation* prévoit que "la CPNEF est (...) chargée de définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion des jeunes dans le secteur professionnel et notamment dans le cadre de l'utilisation du 0,5 % de la masse salariale".

17) *Accords animation, commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, télécommunications.* À titre d'illustration, l'article 13 de l'accord du 24 septembre 2004 de l'accord *télécommunications* prévoit que "la CPNE est informée des licenciements collectifs portant sur dix salariés ou plus appartenant un même établissement et peut, d'un commun accord entre le chef d'entreprise et le CE être saisie des difficultés survenant au sein du CE au sujet des mesures sociales d'accompagnement d'un projet de licenciement collectif de nature économique".

Le rôle de suivi des accords de branche reste au cœur des missions des CPNE. Tous les accords y font référence. Dans certaines branches, il s'agit d'un simple rôle de bilan : faire le suivi de l'ensemble des dispositifs de formation, suivi et mise en œuvre des accords collectifs⁽¹⁹⁾, examen et bilan des dispositions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation⁽²⁰⁾, établissement du bilan des actions de formation réalisées dans chacun des dispositifs⁽²¹⁾. Dans d'autres, les CPNE sont appelées à proposer des aménagements des dispositions de l'accord⁽²²⁾ ou jouent un rôle d'interprétation de l'accord⁽²³⁾. Dans trois branches⁽²⁴⁾ enfin, les CPNE ont un rôle de préparation de la négociation.

I.3.2. Les accords de branche renforcent le pouvoir de "décision" des CPNE

L'analyse des accords fait apparaître des renvois très nombreux à une "décision" de CPNE. Les thèmes concernés sont les suivants : définition des qualifications propres à la branche, des priorités de la branche, mise en œuvre de la professionnalisation, définition des priorités DIF, des priorités CIF, mise en œuvre du tutorat, mise en œuvre de la VAE/du bilan de compétences et enfin financement de la formation.

Elle est dotée de pouvoirs d'intervention plus larges et sollicitée pour prendre des décisions qui s'imposent à l'OPCA et aux employeurs de la branche.

Cette évolution était déjà perceptible dans le cycle précédent de négociation mais les accords de branche négociés suite de la réforme de 1991 se plaçaient sur un terrain moins clairement normatif.

18) Accords personnels des banques, commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, télécommunications.

19) Branche du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire : la CPNE « assure le suivi et l'application de l'accord sur la formation professionnelle conclu au niveau de la branche et exerce les attributions qui lui sont conférées par ledit accord ». Cf.

20) article 9-3 de convention collective nationale du 12 juillet 2001 dans la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, étendue par arrêté du 26 juillet 2002 JORF 6 août 2002

21) Accord bijouterie,

22) Accord animation,

23) Accord BTP

23) Il s'agit notamment de la CPNE de la banque en vertu de l'accord lui-même. La CPNE de la Branche de l'animation s'est également octroyée ce pouvoir.

24) Accord BTP, accord bijouterie, accord télécommunications.

Négociation de branche et attributions des CPNE – Extrait de la négociation collective sur la formation professionnelle – décennie 1990-2000⁽²⁵⁾

Si globalement donc les accords de branche constituent sur tous ces points et quelques autres – congé individuel de formation et autres voies d'accès à la formation ; développement des qualifications professionnelles – le décalque parfait de l'Accord national interprofessionnel de 1991, ils sont nombreux, à poser les prémisses d'une participation potentielle des Commissions paritaires de l'emploi au pilotage du système de formation professionnelle continue ou du moins de certaines de ses composantes, au travers de considérants qui restent cependant très généraux. Plusieurs accords confient à la CPNE le soin de promouvoir ou de définir la politique de la branche en matière d'emploi, de formation et parfois d'insertion professionnelle des jeunes, en la chargeant notamment de fixer les priorités et les orientations de la profession en la matière.

L'un des éléments notables de la nouveauté réside dans l'importance des renvois à des "décisions", qui constituent désormais la règle et non plus l'exception. Ce constat ressort de la lecture des domaines d'intervention de la CPNE les plus fréquemment cités dans les accords étudiés⁽²⁶⁾ :

- établissement d'une liste de formation qualifiantes (L. 900-3 C.trav.) : 7 accords recensés sur 10 ;
- création de CQP : 6 accords sur 10 ;
- définition des formations prioritaires de la branche : 6 accords sur 10 ;
- définition des priorités dans le cadre de la professionnalisation et du DIF : 6 accords sur 10 ;
- définition des forfaits de prise en charge : 6 accords sur 10 ;
- définition ou modification des enveloppes d'affectation des ressources : 7 accords sur 10 ;
- pilotage de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications : 9 accords sur 10.

L'autre élément qui mérite d'être mis en évidence tient au fait que les "décisions" de la CPNE revêtent un caractère opposable.

Elles sont d'une part opposables à l'OPCA de la branche qui doit appliquer les priorités (publics et formations prioritaires), les forfaits de

25) *Source : Dossier n° 4 in La négociation collective en 1999 – Tome III – Les dossiers – Éditions législatives.*

26) Voir tableau n° 3, page 226.

prise en charge, la répartition de la collecte du 0,5 % qui auront été décidées par la CPNE...

Elles sont d'autre part opposables aux entreprises et peuvent donc avoir un effet sur les contrats individuels de travail. On peut signaler à cet égard les accords collectifs⁽²⁷⁾ (de branche ou interprofessionnels à défaut) qui donnent à la CPNE le pouvoir de définir les catégories de bénéficiaires des contrats de professionnalisation pour lesquels la durée du contrat ou la durée de la formation pourront être allongées ou les accords qui confient à la CPNE la responsabilité de définir la durée minimale de la formation dans le cadre de la période de professionnalisation⁽²⁸⁾. On peut également citer les accords de branche qui renvoient à la CPNE la responsabilité de créer des CQP⁽²⁹⁾. Sur ce point, si l'ordonnance du 16 juillet 1986 et le décret du 10 février 1988 ont ouvert la possibilité pour les CPNE d'établir des listes de qualification pouvant être préparées dans le cadre du contrat de qualification⁽³⁰⁾, les partenaires sociaux avaient toutefois, en pratique, jusqu'à aujourd'hui limité la portée de cette compétence générale en concluant des accords collectifs qui définissent les certificats de qualification professionnelle (CQP) ainsi que leurs modalités d'acquisition ou de délivrance⁽³¹⁾. L'analyse des accords de branche et la lecture des décisions de CPNE montrent que dans de nombreuses branches ces instances sont dorénavant chargées de créer les CQP et d'établir les listes de qualification dans le cadre du contrat de professionnalisation.

I.4. LES CPNE DISPOSENT AU FINAL DE COMPÉTENCES DÉLÉGUÉES SOIT PAR LA LOI, SOIT PAR L'ANI⁽³²⁾ SOIT PAR UN ACCORD DE BRANCHE

Le tableau ci-après présente de façon synthétique les différents renvois opérés par la loi, l'ANI, l'accord de branche aux CPNE et enfin les domaines sur lesquels la CPNE (ou CPNAA) s'est auto-saisie⁽³³⁾.

27) Accords **commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, bijouterie, Agefos, OPCAREG.**

28) Accords BÂTIMENT et **commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire.**

29) Si ce thème de la création de CQP est un domaine d'intervention plus "traditionnel" de la CPNE, la question de son opposabilité reste néanmoins ouverte. Cette question sera abordée dans le IV – Remarques en guise de conclusion.

30) L'Accord national interprofessionnel du 1er mars 1989 précise cette possibilité en prévoyant que lorsque la qualification préparée en contrat de qualification est définie paritairement, l'évaluation doit être réalisée dans les conditions prévues par la CPNE compétente.

31) La négociation collective de branche a ainsi souhaité, le plus souvent, encadrer et contrôler l'action des CPNE en matière de reconnaissance des qualifications, même si une telle articulation n'était pas obligatoire au plan juridique. Selon les secteurs d'activité, cet encadrement est plus ou moins prégnant. Ainsi des accords définissent étroitement les conditions de création, de préparation et de délivrance des CQP, ne laissant à la CPNE que la décision de délivrance du titre, alors que d'autres accords actent la création des CQP mais renvoient pour leur définition et les modalités de mise en œuvre et délivrance à la CPNE. Selon les accords, les CPNE auront donc une plus ou moins grande latitude dans la création et la gestion des CQP.

32) Pour les accords de branches qui sont dans le champ d'application de l'ANI du 5 décembre 2003

33) Les compétences en « auto-saisine » sont celles qui correspondent à des compétences que les CPNE se sont attribuées sans y avoir été invitées, ni par la loi, ni par l'ANI (pour les branches qui sont dans le champ), ni par l'accord de branche. Cette colonne du tableau a été renseignée à partir des compte-rendus de CPNE.

Tableau n° 1 – Synthèse de la dévolution de compétences “normatives” aux CPNE (ou CPNAAs)

	Compétences dévolues			
	Par la loi	Par l'ANI	Par les accords de branche	En auto-saisine
DÉFINITION DES QUALIFICATIONS PROPRES À LA BRANCHE				
Etablissement d'une liste de formations qualifiantes (L. 900-3 c. trav.)	X	X	7	
Création/agrément des CQP	X	X	6	
Conception dispositif de communication sur les CQP			1	
Suivi des CQP			2	
Examen de l'opportunité d'inscription au RNCP/suivi de la cohérence des certification inscrites au RNCP			2	
PRIORITÉS DE LA BRANCHE				
Définition des formations prioritaires de la branche		X	5	
Définition des publics prioritaires de la branche		X	2	
PROFESSIONNALISATION				
Définition de la liste des diplômes et titres à finalité professionnelle des contrats de professionnalisation		X	6	
Définition des catégories de bénéf. de contrats de professionnalisation d'une durée > à 1 an			3	1
Définition des catégories de bénéf. de contrats de professionnalisation dont la formation est d'une durée > à 25 %			2	1
Définition des formations prioritaires (période de professionnalisation)		X	6	
Définition des publics prioritaires (période de professionnalisation)		X	5	
Définition de l'objectif de professionnalisation des actions de formation dans le cadre des périodes de professionnalisation	X	X	8	
Aménagement de la durée minimale de formation dans le cadre de la période de professionnalisation.			2	1
DIF				
Définition et révision des formations prioritaires			3	

	Compétences dévolues			
	Par la loi	Par l'ANI	Par les accords de branche	En autosaisine
CIF				
Définition des priorités que la branche souhaite voir prises en compte	X	X	2	
Priorités pour les CIF présentés suite à deux demandes de DIF refusées			1	
TUTORAT				
Définition de dispositions d'accompagnement de la professionnalisation (Tutorat)			1	
Forfaits de prise en charge des actions de formation des tuteurs			2	
VAE				
Priorités dans le cadre du bilan de compétences	X			
Mise en œuvre de la VAE			1	
FINANCEMENT				
Définition ou modification des enveloppes d'affectation des ressources (au sein du 0,5 % etc.)			6	
Forfaits de prise en charge			7	1
Définition des règles de mutualisation des sommes correspondant aux droits DIF transférables non utilisés			1	
OPMQ				
La CPNE assure le comité de pilotage de l'OPMQ	X	X	5	
Définition des orientations / du programme de travail de l'Observatoire de la branche (l'impact sur son budget)			4	
AUTRES THÈMES				
Définition des orientations des contrats d'objectifs	X		2	
Préparation et suivi des conventions établies dans le cadre de la politique contractuelle de l'État (CEP, EDDF)	X		2	
Rôle d'ajustement de la politique de la branche en direction de l'OPCA			3	1
Evolutions ou modifications envisagées des formations diplômantes			1	1

Ce tableau montre que les CPNE disposent de compétences qui leur ont été déléguées soit par la loi ou le décret, soit par les signataires d'un accord collectif alors même que la loi avait délégué ces compétences aux signataires des accords collectifs sans préciser qu'ils pouvaient les subdéléguer à une autre instance.

Il est intéressant de noter, à ce titre, que ces accords de branche ont été étendus sans réserve ni exclusion. L'administration n'a pas exclu de l'extension les dispositions des accords qui prévoient des renvois à une "décision" de CPNE au delà des prescriptions légales⁽³⁴⁾, pas plus qu'elle n'a émis de réserve sur ce point. Elle a ainsi admis que les accords de branche sont habilités à déléguer une partie de leurs attributions à une instance paritaire, dès lors que celle-ci réunit tous les partenaires sociaux de la branche.

Les thèmes sur lesquels la négociation de branche donne à la CPNE un pouvoir de "décision", que ne prévoient ni la loi ni l'ANI sont les suivants :

1. Professionnalisation : définition des catégories de bénéficiaires pour lesquelles la durée du contrat ou la durée de la formation seront allongées dans le cadre du contrat de professionnalisation⁽³⁵⁾ ; aménagement de la durée minimale de la formation dans le cadre de la période de professionnalisation.
2. Dans le cadre du DIF : définition et révision des formations prioritaires⁽³⁶⁾.
3. Financement de la formation : définition ou révision des forfaits de prise en charge dans le cadre de la professionnalisation, du DIF et dans le cadre du tutorat⁽³⁷⁾, définition ou modification des enveloppes d'affectation des ressources (au sein du 0,5 %...), définition des règles de mutualisation des sommes correspondant aux droits DIF transférables non utilisés.

Il est à noter qu'un accord de branche prévoit également de confier à la CPNE la définition de priorités pour les CIF présentés après un désaccord sur l'action de formation au titre du DIF pendant deux années consécutives⁽³⁸⁾.

34) Il faut cependant nuancer cette affirmation en ce qui concerne les accords interprofessionnels à défaut d'accord de branche, intervenus dans les réseaux AGEFOS PME et MEDEF OPCAREG dans la mesure où ces accords n'ont pas été étendus.

35) Mission dévolue à l'accord de branche lui-même par la loi.

36) Mission dévolue à l'accord de branche lui-même par la loi.

37) Mission dévolue à l'accord de branche lui-même par la loi.

38) Accord 7.3.3 de l'accord conclu dans la branche de l'**animation** : "la CPNEF définit annuellement les priorités à retenir pour les demandes de CIF présentées à la suite de deux refus du DIF dans le cadre prévu par la réglementation".

En résumé, il est possible d'affirmer que les accords de branche confient à la CPNE deux missions non prévues par la loi :

- définir les priorités en matière de formation (actions prioritaires dans le cadre de la professionnalisation, du DIF, des CIF refusés et éventuellement du plan de formation) ;
- définir ou réviser les forfaits de prise en charge et les enveloppes d'affectation des ressources.

Les accords de branche vont ainsi au-delà de ce que prévoyait l'Accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 qui confie aux CPNE un rôle de "recommandations" en matière de priorités de formation applicables à la branche.

Ce faisant, les accords de branche font des CPNE un outil de régulation de la politique de formation. Le nouveau système de formation repose sur une vision prospective des besoins de formation découlant notamment des travaux des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications dont les CPNE sont invitées à tenir compte (définition des priorités de formation^{(39)...}). C'est à un processus quasi permanent d'adaptation des règles applicables auquel la réforme a abouti : précision ou révision des règles applicables en matière de priorités, adaptation des règles de prise en charge selon les priorités choisies^{(40)...} Ces adaptations nécessitent un pilotage paritaire, pilotage qu'assument les CPNE.

Il s'agit là d'une évolution en profondeur qui intervient en raison du changement radical du système de financement que représente l'instauration du 0,5 % mutualisé et fongible selon les décisions négociées par les branches. L'affectation du 0,5 % devient un véritable enjeu de négociation de branche. Le changement de logique du financement accroît le pouvoir des CPNE en charge de fixer les modalités et les procédures de son affectation. S'il s'agit en quelque sorte d'un prolongement de la négociation de branche, toutes les conséquences sur le plan juridique n'ont pas encore été tirées de cette évolution concernant les procédures de prise de décision des CPNE devant faire face à un pouvoir normatif amplifié.

39) Cf. Article 7-6 de l'ANI du 5 décembre 2003 : "Les parties signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles de confier aux CPNE le soin d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tirent les CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné".

40) On peut citer à titre d'illustration l'article 7.1 de l'accord intervenu dans la branche de la **restauration rapide** (Accord du 22 décembre 2004) qui dispose que : "cette liste [de formations prioritaires] sera complétée, précisée, actualisée, le cas échéant, modifiée en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, des besoins des publics prioritaires et des ressources financières de l'OPCA".

II. LA CPNE, PIVOT D'UN ÉQUILIBRE PARITAIRE EN CONSTRUCTION ?

Il est établi que les compétences normatives des CPNE ont été élargies par les accords collectifs de branche. Mais cette subdélégation ne s'arrête pas nécessairement là. Des relations nouvelles sont en train de se nouer entre les différentes instances paritaires. L'analyse des branches étudiées met également en évidence un phénomène de délégation de compétence de la CPNE vers l'OPCA, sur certains thèmes. Il n'est pas rare en outre de constater des saisines ou des « alertes » en provenance de l'OPCA vers la CPNE.

Ces délégations de compétence et subdélégations portent essentiellement sur la définition des priorités de formation, la définition ou révision des forfaits de prise en charge des actions de formation et la répartition des enveloppes affectées à chaque dispositif de formation, qui traduisent toutes la nécessité d'adapter ou d'ajuster la politique définie au niveau de la branche.

Cette évolution conduit à s'interroger sur la place de la CPNE dans la régulation du système de formation professionnelle.

II.1. QUELLE INSTANCE JOUE LE RÔLE D'AJUSTEMENT DE LA POLITIQUE DE LA BRANCHE ?

L'analyse des décisions de CPNE et d'OPCA permet de comprendre quelle est la chaîne de prise de « décision » entre la loi (et l'ANI), l'accord de branche, la CPNE et l'OPCA. Elle met en évidence trois grands types de fonctionnement paritaire :

1. les branches dans lesquelles les ajustements sont décidés par l'accord de branche lui-même ;
2. les branches dans lesquelles la CPNE constitue un instrument de pilotage de la politique de branche entre deux grandes négociations ;
3. les branches dans lesquelles l'OPCA impulse et adopte les ajustements.

II.1.1. Les branches dans lesquelles les ajustements sont décidés par l'accord de branche lui-même

Dans ces branches, la CPNE est un instrument d'identification des ajustements ou modifications nécessaires et de préparation des négociations⁽⁴¹⁾.

Illustration : la branche du pétrole

Dans cette branche, les compétences attribuées à la CPNE par l'accord de branche sont limitées à la création de CQP, au suivi de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et à des préconisations sur la mise en place du passeport formation.

Les attributions de la CPNE de la branche *pétrole* tiennent pour l'essentiel en des recommandations (notamment sur le passeport formation). Elle a notamment été appelée à prendre des "décisions" en ce qui concerne l'Observatoire de branche, décisions dont l'effet juridique opposable aux tiers est réduit⁽⁴²⁾.

L'ensemble des décisions "d'ajustement" de la politique de la branche sont prises par voie d'accord ou d'avenant. Il en est ainsi notamment de la révision des forfaits de prise en charge. La CPNE n'est pas davantage chargée de réviser les priorités de la branche ou de modifier les enveloppes financières affectées aux différentes actions de formation.

Il faut noter néanmoins que si, globalement, l'intervention de la CPNE paraît ne pas soulever de difficulté d'un point de vue juridique dans cette branche, il en est autrement de la "décision" de création de CQP. En effet, une telle "décision" a un effet juridique qui s'impose aux tiers. Elle est susceptible d'avoir un effet sur les contrats individuels de travail dans la mesure où elle s'inscrit dans la grille de classifications de la branche.

Illustration : les branches du BTP

L'accord signé dans les branches du BTP précise que les CPNE conjointes sont habilitées à "faire [aux parties signataires de l'accord] en temps utile, des propositions d'aménagement des dispositions du présent accord". Il précise en outre que toute modification des forfaits de prise en charge doit faire l'objet d'un avenant à l'accord de branche.

⁴¹⁾ Il est important de noter également que dans les branches du BTP, des CPRE ont été constituées. En effet, le BTP a choisi de décentraliser en partie le dialogue social de branche et certaines responsabilités nationales aux CPRE.

⁴²⁾ La CPNE réunie le 30/06/2005 a notamment décidé du choix d'un consultant pour la première étude de l'observatoire relative à la cartographie des métiers de la branche.

L'accord précise en outre que les CPNE⁽⁴³⁾ "veillent à la mise en œuvre de ces orientations, en particulier par les organismes paritaires de la branche et, à cet égard, elles sont légitimes pour émettre des directives aux organismes paritaires des branches professionnelles du bâtiment et des travaux publics et des recommandations aux pouvoirs publics et à toute autre instance intervenant dans le champ de l'emploi, de la formation et des qualifications."

Néanmoins, les CPNE conjointes sont tout de même appelées à prendre des "décisions" qui présentent un caractère normatif :

- création des CQP,
- aménagements des durées de contrat ou de formation admises dans la branche dans le cadre du contrat de professionnalisation,
- dans le cadre de la période de professionnalisation : aménagements relatifs à la durée minimale de formation, les publics pouvant accéder en priorité aux périodes de professionnalisation ainsi que les objectifs prioritaires desdites périodes,
- actions prioritaires dans le cadre de la professionnalisation,
- définition et révision des formations prioritaires de la branche.

Ces "décisions" s'imposent à l'OPCA en ce qui concerne les priorités mais également à l'employeur : durée minimale de la durée de formation dans le cadre de la période de professionnalisation et création de CQP. Ainsi, les CPNE conjointes des branches du BTP sont à la fois des instances de proposition pour certains ajustements qui doivent nécessairement faire l'objet d'un avenant à l'accord (révision des forfaits de prise en charge) et également des instances de "décisions" pour d'autres ajustements (priorités de formation...).

II.1.2. Les branches dans lesquelles la CPNE constitue l'instrument principal de pilotage de la politique de la branche

Illustration : la branche de l'animation

Dans cette branche, la CPNE est appelée à jouer le rôle d'instance de régulation de la politique de la branche. En effet, elle intervient, en application de l'accord de branche ou de la loi, pour ajuster :

⁽⁴³⁾ Cf. Ch 2 de l'accord du 13 juillet 2004 sur les missions des CPNE;

- l'affectation de la collecte professionnalisation ou de la collecte du solde,
- la définition des formations prioritaires dans le cadre de la professionnalisation, du DIF et du plan de formation,
- la définition des forfaits de prise en charge.

En outre, elle intervient sur d'autres domaines en "auto-saisine"⁽⁴⁴⁾, notamment pour définir ou préciser la durée minimale de la formation dans le cadre de la période de professionnalisation. Enfin, elle s'est également attribuée un pouvoir d'interprétation des dispositions de l'accord de branche et se rapproche sur ce point d'une commission d'interprétation.

II.1.3. Les branches dans lesquelles l'OPCA impulse et adopte les ajustements

Dans d'autres branches, la CPNE intervient en appui aux décisions de l'OPCA, pour les "valider".

Illustration : la branche de la bijouterie

La définition des forfaits de prise en charge et des formations prioritaires dans le cadre de la professionnalisation est "décidée" à la suite d'allers-retours entre la CPNE et l'OPCA.

C'est bien à l'occasion de l'affectation des ressources que les priorités s'affirment. Les priorités définies par l'accord de branche laissent de larges options ouvertes : révision/adaptation annuelle des forfaits de prise en charge, des actions prioritairement éligibles dans le cadre de la période de professionnalisation et du DIF, conditions de la formation interne dans le cadre du contrat de professionnalisation, financement de qualifications transversales

La branche de la *bijouterie* est confrontée dès novembre 2005 à la nécessité de "réduire les engagements au titre de la professionnalisation pour l'année à venir". C'est le conseil d'administration de la section professionnelle paritaire de l'OPCA qui a réalisé les arbitrages nécessaires⁽⁴⁵⁾ : modification des affectations au sein du 0,5 % et modification des forfaits au titre des contrats et périodes de professionnalisation.

Cette décision est soumise à l'approbation de la CPNE. Cette approbation intervient dans le cadre d'une délégation de pouvoir expresse

44) C'est-à-dire sans y avoir été invitée ni par la loi ni par l'accord de branche.

45) Cf. Procès - verbal du CA de la section paritaire professionnelle de la B.J.O.C. du 29/11/2005.

de l'accord de branche en ce qui concerne les forfaits de prise en charge mais sans délégation de pouvoir de l'accord en ce qui concerne la modification des affectations au sein du 0,5 %.

Dans cette branche, l'accord précise pourtant⁽⁴⁶⁾ que c'est à la CPNE qu'il appartient, à l'issue de la première année de fonctionnement des contrats et périodes de professionnalisation, de réajuster si besoin les forfaits horaires ainsi que les taux et pourcentages de prise en charge. Ce texte précise les missions confiées à l'OPCA (par la CPNE) : il s'agit de l'examen des demandes de formation des entreprises, de la vérification de la conformité de leurs demandes avec les formations prioritaires définies par la CPNE, de la répartition des fonds disponibles, les opérations de prise en charge et de la passation des conventions de prise en charge avec les entreprises ou les groupements d'entreprises.

Ainsi, si la modification des affectations au sein du 0,5 % entre bien dans les compétences dévolues à l'OPCA (en l'occurrence la SPP), la modification des taux de prise de prise en charge et des priorités est, au sens de l'accord de branche, de la responsabilité de la CPNE.

Il convient de noter que dans cette branche, un autre acteur intervient : la branche de la *bijouterie* est en effet adhérente à l'OPCIB, OPCIA interbranches, qui a créé une SPP dédiée. Ce rattachement à l'OPCIB a un impact dans le pilotage paritaire ; il influence les décisions paritaires. En effet, il détermine les modalités et les taux de prise en charge des actions de formation⁽⁴⁷⁾ et les conditions de la

46) "La CPNE examine le bilan des conditions techniques de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation à l'issue de leur première année de fonctionnement et réajuste si besoin les forfaits horaires ainsi que les taux et pourcentages de prise en charge.

La CPNE précise également les conditions dans lesquelles l'OPCA assure la prise en charge des actions de préparation et de formation à la fonction tutorale ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale et à la formation interne, sur la base des forfaits et base de remboursement définis par les textes réglementaires ou conventionnels en vigueur.

La CPNE peut modifier ou compléter, les formations prioritaires, en tant que de besoin, au titre des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

La CPNE confie à l'OPCA : l'examen des demandes de formation des entreprises, la vérification de la conformité de leurs demandes avec les formations prioritaires définies par la CPNE, la répartition des fonds disponibles, les opérations de prise en charge et la passation des conventions de prise en charge avec les entreprises ou les groupements d'entreprises."

Cf. Titre 4 CPNE - Article 15 : missions des partenaires sociaux de l'accord National Paritaire du 26/01/05 relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la Bijouterie.

47) Extraits du relevé de décisions du CA de l'OPCIB du 23 mars 2005, p. 5.

3- Si plusieurs accords de branche prévoient des "priorités" relatives à des actions ou à des publics particuliers, certains accords envisagent des dispositions de prise en charge financière spécifiques selon les priorités définies. En l'absence de précisions d'ordre financier, les priorités doivent être considérées comme des priorités d'action et non comme des priorités de financement. Dans ce cas, les priorités ne sont pas exclusives et toutes les actions de formation peuvent être financées, sauf autres dispositions prévues par la section paritaire professionnelle.

4- Si dans certains accords ou décisions de CPNE, il semble exister une confusion entre la notion de plafond (prise en charge au réel jusqu'à un plafond de remboursement) et de forfait (prise en charge horaire automatique pour chaque heure de formation), la Section Paritaire Professionnelle est habilitée à préciser les critères de prise en charge. Ces critères devront être soumis à l'approbation du conseil d'Administration de l'OPCIB et de la CPNE de la branche, ou de toute autre instance prévue dans l'accord de branche.

5- Conformément à l'article L 982-4 du Code du travail, l'OPCIB prend en charge les actions de formation au titre des périodes de professionnalisation sur la base de forfaits horaires. Toute disposition qui serait contraire à ce principe doit être débattue au sein de la section paritaire professionnelle avant d'être soumise à l'approbation du conseil d'administration de l'OPCIB et de la CPNE de la branche, ou de toute autre instance prévue dans l'accord de branche.

mutualisation interbranches⁽⁴⁸⁾, auxquels la SPP de la bijouterie et la CPNE doivent se conformer. Dès lors, la CPNE doit préciser les priorités de formation en respectant les orientations définies par l'accord de branche et en tenant compte également des taux et des modalités de prise en charge définis par l'OPCIB (OPCA interbranches).

II.2. LE CAS PARTICULIER DES CPNAAS (ISSUES DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS CONCLUS DANS LES RESEAUX FRANCE OPCAREG ET AGEFOS PME)

Les CPNAAs (Commissions paritaires nationales d'application de l'accord), créées par les deux accords nationaux interprofessionnels pour les réseaux AGEFOS PME et FRANCE OPCAREG, remplissent-elles le même rôle que les CPNE ? Ces commissions d'application de l'accord, voient-elles, comme les CPNE, leur rôle étendu à la définition de "décision" ?

L'étude des domaines d'intervention des CPNAAs fait apparaître que celles-ci sont, comme les CPNE, appelées à prendre des décisions opposables aux OPCA, par conséquent réputées avoir un effet normatif. Ces "décisions" portent sur les domaines suivants :

- Définir les publics et formations prioritaires⁽⁴⁹⁾.
- Définir les formations prioritaires dans le cadre de la professionnalisation⁽⁵⁰⁾.
- Établir et mettre à jour la liste des publics et formations pour lesquels la durée des contrats de professionnalisation peut être portée à 24 mois et la durée des formations peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation⁽⁵¹⁾.

6- En l'absence de dispositions permettant de déterminer le montant de la prise en charge financière pour les actions de formation dans le cadre du DIF prioritaire et financées au titre de la professionnalisation, l'OPCIB ne prendra aucun engagement financier.

L'OPCIB considère qu'il serait administrativement plus simple que les actions financées au titre de la professionnalisation dans le cadre du DIF soient prises en charge sur la base de forfaits horaires.

48) Extraits du relevé de décisions du CA de l'OPCIB du 13 décembre 2005, p. 4.

Engagements

Les opérateurs procèdent aux engagements au titre d'un dispositif et d'une branche dans le cadre des dispositions :

*- légales et réglementaires en vigueur,
- prévues par les accords de branche,
- définies dans les procédures et les décisions du conseil d'administration de l'OPCIB,
- arrêtées par les sections paritaires professionnelles,
et dans la limite des ressources disponibles de la branche (encaissements de l'année + produits financiers - prélèvement FUP éventuel - frais de gestion OPCIB)*

Tout dépassement nécessite une décision du conseil d'administration de l'OPCIB dans le cadre de la mutualisation interbranches.

49) OPCAREG : Article 6 accord 20 septembre 2004

50) OPCAREG : Article 5 de l'accord 1^{er} mars 2005 ; AGEFOS : Article 14 accord 20 septembre 2004

51) OPCAREG : Article 23 accord 20 septembre 2004 ; AGEFOS : Article 14 de l'accord du 20 septembre 2004

- Établir et mettre à jour la liste des qualifications et des actions de formation éligibles au titre des périodes de professionnalisation en y intégrant notamment des qualifications transversales à plusieurs métiers⁽⁵²⁾.
- Modifier en tant que de besoin le coût horaire modulable⁽⁵³⁾.
- Définir l'objectif de professionnalisation dans le cadre de la période de professionnalisation⁽⁵⁴⁾.
- Les règles de mutualisation par l'OCPA des DIF transférés et non utilisés, au delà du délai de douze mois⁽⁵⁵⁾.
- Définir des qualifications transversales.

Ainsi, les CPNAAs sont, à la lecture des accords, comme les CPNE, un Janus à deux faces : étude, consultation... et pouvoir normatif⁽⁵⁶⁾.

Pourtant, les CPNAAs ne sont pas des CPNE. Certes, tout comme les partenaires sociaux des branches étudiées considèrent que la CPNE est nécessaire pour relayer et mettre en œuvre les accords de branche, ceux présents au sein de ces deux réseaux interprofessionnels ont confié aux CPNAAs cette même mission de suivi.

En revanche, les compétences des CPNE relatives aux CQP ne sauraient être transposées aux CPNAAs. Les questions relatives aux qualifications et classifications relèvent en effet des seuls accords de branche (formation ou classifications). Cependant, rien n'interdit que

52) OPCAREG : article 23 Accord 20 septembre 2004 ; AGEFOS : article 14 de l'accord du 20 septembre 2004

53) OPCAREG : article 19 et 23 de l'Accord 20 septembre 2004 ; AGEFOS : article 9.4 de l'accord du 20 septembre 2004

54) OPCAREG : article 7 Accord 20 septembre 2004 ; AGEFOS : article 10 Accord 20 septembre 2004

55) AGEFOS : article 5 accord 1^{er} mars 2005

56) Illustration : article 14 de l'accord AGEFOS PME : Missions de la Commission paritaire nationale

d'application

“La Commission Paritaire Nationale d’application de l’accord assume les missions suivantes :

- définir les moyens d’accompagnement spécifiques aux PME favorisant le développement des actions de formation visées notamment à l’article 3 du présent accord ;

- définir, valider et mettre à jour :

. d’une part, conformément à l’article 9.1. du présent accord, les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d’actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat.

. d’autre part, conformément à l’article 9.2. du présent accord, les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu’à 24 mois.

- déterminer, conformément aux articles 9.3. et 9.4. du présent accord, les priorités retenues en matière de contrat de professionnalisation, y compris pour la modulation du forfait horaire applicable à ces contrats, et, conformément à l’article 10 du présent accord, les priorités retenues pour le financement des périodes de professionnalisation ;

- établir, conformément à l’article 10 du présent accord, la liste des qualifications et des actions de formation au titre des périodes de professionnalisation ainsi que la liste des publics prioritaires dans ce cadre ;

- dresser, conformément aux articles 9.2 et 10 du présent accord, dans une volonté de développement de la formation professionnelle, une liste des qualifications transversales à plusieurs métiers, au sens de l’article L. 900-3 du Code du travail ; (...).”

les qualifications transversales, dont la nécessité est reconnue par tous, donnent lieu à reconnaissance par des accords de "réciprocité" conclus entre les branches professionnelles concernées et les réseaux interprofessionnels. Si cette question sensible a bien été posée par les deux accords des réseaux interprofessionnels, les conditions de sa mise en œuvre sont encore à l'étude à ce jour.

III. PROCÉDURES, FORMALISME, EFFETS DES “DÉCISIONS” DES CPNE

Les CPNE font partie de l'espace ouvert de négociation, elles ne sont pas des institutions paritaires comparables à un OPCA. Quelles sont les formes qu'elles adoptent pour prendre ces “décisions” opposables : une délibération, la négociation d'un avenant à l'accord ? Ces “décisions” pourront-elles faire l'objet d'un droit d'opposition de la part d'organisations syndicales non signataires majoritaires au niveau de la branche ? Les règles de publicité sont-elles les mêmes que celles applicables pour un accord ? Ces “décisions” peuvent-elles “faire grief” dans la mesure où leur publicité est très limitée ? Faut-il dès lors institutionaliser les CPNE ? Faut-il plutôt considérer que la “décision” de CPNE pour s'imposer, doive respecter les mêmes garanties de procédure que l'accord ? Une clarification juridique paraît nécessaire sur ce sujet.

Arrimer les décisions de CPNE à l'accord de branche soulève ainsi de nombreuses interrogations. En outre, certaines “décisions” de CPNE sont prises sans que l'accord de branche ne lui ait expressément attribué une compétence sur ce thème⁽⁵⁷⁾. Le tableau n° 2, reproduit ci-contre, détaille, pour chaque branche (ou réseau interprofessionnel à défaut), les modalités de prise de “décisions”.

Commentaires :

1. Toutes les branches associent l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives aux travaux de la CPNE, qu'elles soient ou non signataires de l'accord de branche formation. À ce titre, il est intéressant de noter que, dans la branche du *commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire*, l'accord constitutif de la CPNE du 6 février 1995 qui prévoyait que la CPNE était composée de 2 représentants salariés de chacune des organisations syndicales signataires de la convention collective a fait l'objet d'une exclusion lors de l'extension. La CPNE est composée de l'ensemble des organisations représentatives⁽⁵⁸⁾.
2. Dans deux branches, la CPNE dispose d'un règlement intérieur (adopté par voie d'accord), cinq branches ont précisé dans l'accord constitutif le fonctionnement de la CPNE.

57) Aménagement de la durée minimale de la formation dans le cadre de la période de professionnalisation (accord **animation**), rôle d'interprétation de l'accord de branche (branche **bijouterie**)...

58) Ces termes “signataires de la convention collective” ont été exclus de l'extension.

Cf. Arrêté du 26 juillet 2002, art. 1^{er}.

Tableau n° 2 : Esquisse de typologie de la forme juridique des “décisions” des CPNE

	Organisations parties prenantes	Existence d'un Règlement intérieur	Forme de la “décision”			Droit d'opposition	Renvoi à autres NC	Commission de conciliation/interprétation	Dépôt	Publicité	Lien avec l'OPCA
			Négociation	Délibération	Mixte						
Animation	Toutes	Non		X Majorité des présents				X			Concomitance des réunions de CPNE et d'OPCA
Banque	Toutes	Non			X	X		X		Différente selon les thèmes	
Bâtiment TP	Toutes	Oui	X Révision des forfaits de prise en charge	X (décisions paritaires)						Information aux acteurs de la branche mais pas de publication externe	
Bijouterie	Toutes	L'accord constitutif définit le fonctionnement		X			NC annuelle sur les salaires minima (forfaits)			Différente selon les thèmes	
Commerce de gros/ détail à prédom. alimentaire	Toutes	L'accord constitutif définit le fonctionnement	X (Professionnalisation)				NC annuelle sur les salaires minima (forfaits)	X		Diffusion aux entreprises adhérentes (CQP)	
Pétrole	Toutes	Non	X Révision des forfaits de prise en charge	X Création CQP Suivi OPMQ Passeport formation						Membres	L'OPCA n'est pas destinataire systématique des PV
Restauration rapide		L'accord constitutif définit le fonctionnement		X majorité des présents et représentés, dûment mandatés						Diffusion des priorités à l'OPCA, aux entreprises et aux IRP	Concomitance des réunions de CPNE et d'OPCA
Télécom	Toutes	Oui		X (majorité présents/ représentés)				X		Diffusion aux entreprises par les membres	L'OPCA est destinataire des P.V. de CPNE
Agefos-PME	Toutes	L'accord formation définit le fonctionnement		X (majorité présents/ représentés)				X (rôle de l'IPNC)			
OPCAREG	Toutes	L'accord formation définit le fonctionnement		X (majorité présents/ représentés)				X (rôle de l'IPNC)			

3. La plupart des “décisions” des CPNE sont adoptées, par voie de “délibération”. Il existe deux exceptions à ce constat général :

- Première exception : la branche des *personnels des banques* a adopté un système mixte : les “décisions” sont adoptées par accord des 2 délégations. Pour que l'accord de la délégation syndicale soit réputé acquis, il faut que deux conditions soient réunies : d'une part il est nécessaire qu'une ou plusieurs organisations approuvent la ou les décision(s) envisagée(s), d'autre part, une majorité d'organisations ne doit pas s'y opposer. Les partenaires sociaux de cette branche se sont inspirés du droit d'opposition issu du droit commun de la négociation collective, sans accorder pour autant une valeur d'accord collectif à la décision de la CPNE, qui n'est ni déposée, ni publiée.
- Deuxième exception : certaines branches prévoient que les forfaits de prise en charge sont révisés par voie d'accord : par la signature d'un avenant à l'accord de branche⁽⁵⁹⁾ ou lors de la négociation annuelle sur les salaires minima⁽⁶⁰⁾.

4. Six branches prévoient le recours en cas de conflits individuels ou collectifs à la Commission d'interprétation et de conciliation. Ces commissions ont pour objet :

- d'examiner tout conflit collectif qui pourrait surgir à l'occasion de l'interprétation d'une clause de la présente convention,
- d'étudier tout litige individuel résultant de l'application de la présente convention si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise,
- de formuler un avis sur l'interprétation de la présente convention.

5. Aucune branche ou réseau interprofessionnel ne prévoit le dépôt des décisions de CPNE et leur extension.

6. Il est difficile de traduire une position homogène, commune à toutes les branches (ou réseaux étudiés) sur les liens entre la CPNE et l'OPCA de la branche. Dans certaines branches, la cohérence entre les deux instances est très forte : les réunions de CPNE précèdent les réunions d'OPCA⁽⁶¹⁾, les procès-verbaux de CPNE sont systématiquement transmis à l'OPCA ; dans d'autres branches, à l'inverse l'OPCA

59) Il s'agit de la position adoptée dans les branches BTP et dans la branche du pétrole.

60) Cf. branche de la bijouterie et branche du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire

61) Par exemple branche de la restauration rapide.

n'est pas destinataire de toutes les informations et n'est informé qu'en cas de besoin.

Deux questions retiennent particulièrement l'attention : quel est le formalisme de la prise de décision ? Quelle est leur publicité ?

III.1. LE FORMALISME DE LA PRISE DE “DÉCISION”

D'une façon générale, on retiendra que toutes les CPNE adoptent au moins une partie de leurs “décisions” par la voie de la délibération.

Ce fonctionnement par voie de délibération ne date pas de ce cycle de négociation. Il était déjà présent dans le cycle précédent⁶² mais le nombre de décisions réputées avoir un effet normatif était moins important. La question de la forme juridique de la “décision” a-t-il été un sujet de la négociation ? On peut distinguer deux cas de figure.

III.1.1. *Les accords de branche n'ont pas modifié le cadre et le formalisme de la prise de décision*

Dans certaines branches, la forme des “décisions” de CPNE n'est pas un sujet de négociation.

On ne trouve aucune indication sur ce point dans les accords intervenus dans les branches de l'*animation*⁽⁶³⁾, de la *bijouterie*, du *commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire*⁽⁶⁴⁾, du *prétreole* (il n'est pas fait référence à cette question dans l'accord formation). Pour ces branches, c'est l'analyse approfondie des “décisions” de

62) “Certains accords contiennent des dispositions relatives au mode de délibération. Les décisions de la commission peuvent être prises, sous réserve toujours de la parité des collèges : à la majorité simple des membres présents de chaque collège ; à une majorité qualifiée, la présence ou la représentation d'un certain pourcentage des membres de la CPNE étant parfois requis pour la validité des délibérations. Ils peuvent aussi prévoir un vote par collège : les décisions ne sont adoptées que si elles ont recueilli dans chacun des collèges, la majorité des voix des membres présents ou représentés. En cas de blocage du processus de décision, la CPNE peut faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire nationale de la convention collective”. Source : Circé consultants “La négociation collective sur la formation professionnelle - Décennie 90-2000” La négociation collective en 1999 - Tome III - Les dossiers - Editions législatives, pp. 177 et suiv.

63) L'accord sur la formation professionnelle dans l'*animation* modifié par les avenants n° 84 du 4/10/2004, n° 88 du 15/06/2005, n° 92 du 7/09/2005 consacre son titre II aux commissions paritaires. S'il précise (article 3) que ses “représentants sont désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national de la convention nationale qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés” ; que “les parties signataires laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les règles de son organisation et de son fonctionnement notamment sa périodicité et calendrier des réunions, élections d'un(e) présidente et d'un(e) secrétaire, dans le respect de l'alternance liée au paritarisme”. Cet accord ne contient en revanche aucune indication sur la nature juridique de la “décision” de la CPNE.

64) Pour la branche du *commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire* l'accord constitutif définit le fonctionnement de la CPNE. Elle précise que la CPNE “se réunit au moins 3 fois par an en séance plénière. Dans l'intervalle, elle pourra mettre en place des groupes de travail chargés de préparer ses délibérations. Les charges de secrétariat sont assurées par la délégation des employeurs. Les représentants des organisations syndicales de salariés faisant partie du personnel des entreprises sont indemnisés dans les conditions prévues à l'article 1.5 du titre I...”. Mais, elle ne prévoit aucune disposition sur le mode d'adoption des “décisions”. Cf. article 9-4 de la convention collective nationale du 12 juillet 2001, signée dans la branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*, étendue par arrêté du 26 juillet 2002 JORF 6 août 2002.

CPNE qui fournit la grille de lecture. Pour certaines d'entre elles, c'est la CPNE elle-même qui détermine son mode de fonctionnement.

On peut citer à cet égard, la CPNE *animation* : "le quorum nécessaire requiert la présence de 3/5^e des organisations syndicales de salariés et de 2/3 des organisations syndicales d'employeurs, quel que soit le nombre de personnes présentes par collège. Les décisions sont alors prises à la majorité des membres présents. Lorsque le quorum n'est pas atteint, aucune décision ne peut être prise". (Cf. relevé des décisions CPNEF du 23/02/2004 inséré dans le relevé de décisions du 18 juillet 2005).

Si dans d'autres branches (ou réseaux à défaut), les accords précisent les modalités d'adoption des "décisions", celles-ci sont restées inchangées. Ces dispositions peuvent résulter des dispositions d'un accord constitutif ou de l'accord formation lui-même. On peut citer à ce titre l'accord BTP qui précise à l'article 3 de l'accord signé le 13 juillet 2004 sur les missions, organisation et fonctionnement des CPNE que les "*décisions de ces commissions résultent d'un accord entre les deux collèges.*". On peut également citer les accords intervenus dans la branche des *télécommunications*, et dans les deux réseaux à défaut OPCAREG et AGEFOS qui prévoient que les décisions sont adoptées à la majorité des membres présents ou représentés. L'accord intervenu dans la branche de la *restauration rapide* portant constitution de la CPNE de la restauration rapide en date du 20 décembre 1996 prévoit que "les décisions de la CPNE sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés, dûment mandatés".

En revanche, l'accord *banque* du 8 juillet 2005 prévoit quant à lui, une modalité nouvelle de prise de décision qui tient compte des nouvelles attributions de la CPNE. En effet, l'article 2 de l'accord de branche⁽⁶⁵⁾ précise que la CPNE "se réunit au moins deux fois par an en formation plénière et prend ses décisions par accord des 2 délégations". "Pour que l'accord de la délégation syndicale soit réputé acquis, il faut que les deux conditions ci-dessous soient réunies :

1. une ou plusieurs organisations approuvent la ou les décision(s) envisagée(s),
2. une majorité d'organisations ne s'y oppose pas".

65) "La commission paritaire nationale de l'emploi est constituée :

- d'une délégation syndicale composée de 15 membres, chacune des 5 organisations syndicales représentatives désignant 3 représentants,
- d'une délégation patronale composée d'un nombre de membres équivalent.
(...) La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées. Cette commission se réunit au moins deux fois par an en formation plénière et prend ses décisions par accord des 2 délégations.

Pour que l'accord de la délégation syndicale soit réputé acquis, il faut que les deux conditions ci-dessous soient réunies : une ou plusieurs organisations approuvent la ou les décision(s) envisagée(s), une majorité d'organisations ne s'y oppose pas."

Ainsi, si la forme de la décision est précisée dans la plupart des branches (ou réseaux à défaut) étudiées, un seul accord prend en compte l'évolution des missions conférées aux CPNE et le renforcement du caractère "normatif" de ces dernières et ouvre un droit d'opposition à l'encontre des décisions de CPNE⁽⁶⁶⁾.

À cette exception près, la montée en puissance du caractère normatif des "décisions" de CPNE n'a pas incité les négociateurs de branche à préciser ou à modifier les conditions d'adoption de leurs décisions.

III.1.2. Une absence de contrôle de la conformité des "décisions"

Existe-t-il une procédure des dépôts des décisions de CPNE ou un contrôle de conformité des décisions prises ? Pour que les conventions et accords conclus puissent entrer en vigueur, plusieurs règles s'imposent aux signataires : la notification des accords à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature et leur dépôt. La procédure d'extension pour les accords de branche constitue en outre une garantie de conformité des dispositions négociées par les partenaires sociaux aux prescriptions légales et réglementaires.

Ce dépôt et la procédure d'extension⁽⁶⁷⁾ ne sont pas prévus pour les "décisions" de CPNE.

Cette absence de procédure soulève des interrogations. En effet, seule la procédure d'extension permet de rendre opposables aux entreprises de la branche professionnelle concernée, qu'elles soient membres ou non de l'organisation patronale signataire, ainsi qu'à leurs salariés les dispositions des accords. Or, les partenaires sociaux confient à la CPNE un pouvoir de "décisions", sensées s'imposer à l'ensemble des employeurs de la branche, qu'ils soient ou non adhérents de l'organisation patronale qui siège dans cette commission.

En outre, la procédure d'extension des accords de branche négociés à la suite de la Loi du 4 mai 2004 a permis d'écartier certaines dispositions manifestement illégales des accords de branche. Il en est ainsi notamment des dispositions des accords qui confondaient l'éligibilité des actions de formation, déterminée par la loi, et la définition de priorités pour ces actions de formation, à établir par accords collectifs

66) Cette procédure s'inspire des dispositions prévues à l'article L. 132-2-2 du Code du travail.

67) Sous condition d'avoir été négociés conformément aux règles établies, les conventions et accords collectifs peuvent faire l'objet des procédures d'extension qui aboutissent à les rendre obligatoires pour des employeurs et des salariés qui, autrement n'y auraient pas été soumis. L'extension opère à l'intérieur du champ d'application territorial et professionnel de l'acte.

de branche. Certaines “décisions” de CPNE ont pu reproduire cette confusion entre éligibilité et priorité.

III.2. LA PUBLICITÉ DE LA DÉCISION

Dès lors que les décisions des CPNE produisent un effet sur les OPCA et / ou sur les employeurs, la question de la publicité donnée à ces décisions devient cruciale. Les décisions des CPNE sont-elles publiées ? Les deux principales cibles de ces “décisions” – OPCA et entreprises – en sont-elles destinataires ? L'accès à l'information est une condition indispensable de l'opposabilité d'une “décision”.

L'ANI du 5 décembre 2003 (article 7-6) précise que “les conclusions et recommandations que tirent les CPNE [des travaux de l'Observatoire de branche] en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné”. La forme que revêt cette “mise à disposition” – qui n'est pas à proprement parler une publicité – a-t-elle été précisée par les accords de branche ?

Il ressort de l'analyse des accords, des décisions de CPNE (ou de la CPNAA) et des entretiens conduits qu'il n'existe pas de règle précise en ce qui concerne la publicité des “décisions” prises par les CPNE.

Seul l'accord intervenu dans la branche de la *restauration rapide* contient une disposition relative à la transmission des “décisions” de la CPNE⁶⁸⁸. Cette disposition reprend en réalité, sans le modifier l'extrait de l'ANI du 5 décembre 2003 précité. Il ne prévoit pas à proprement parler de publicité ou de publication des “décisions” mais une “mise à disposition” des conclusions et recommandations de la CPNE aux chefs d'entreprise, aux IRP et à l'OPCA, sans préciser par quel canal ces éléments sont portés à la connaissance de leurs destinataires. Dans les autres branches (et dans les deux réseaux interprofessionnels “à défaut”), les informations résultant de la CPNE sont diffusées, en tant que de besoin, aux acteurs concernés : adhérents et OCPA.

Les “décisions” de CPNE ne font donc l'objet, dans aucune des branches étudiées, de publicité, au sens juridique du terme. Il est décidé, en opportunité, au cas par cas, de la diffusion des “décisions” prises.

688) “Sur la base des travaux de l'observatoire transmis à la CPNE, celle-ci examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et qualifications de la branche. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprises, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents de la branche”.

IV. REMARQUES EN GUISE DE CONCLUSION

Ces évolutions conduisent à s'interroger sur l'identité des CPNE dès lors que leurs fonctions originelles d'études et d'informations sont complétées par des compétences normatives. Plus précisément, les "décisions" des CPNE ont-elles la même valeur que les accords de branche ? Ont-elles du moins un caractère opposable, c'est-à-dire peuvent-elles obliger leurs destinataires à se conformer à leurs prescriptions ?

IV.1. IL EST LÉGITIME DE S'INTERROGER SUR LA PORTÉE JURIDIQUE DES DÉCISIONS PRISES PAR LES CPNE

Se pose la question de l'opposabilité des "décisions" de CPNE d'un strict point de vue juridique.

À titre d'exemple, lorsqu'un employeur conteste le refus de l'OPCA de prendre en charge les coûts pédagogiques d'une période de professionnalisation, au motif que la formation envisagée n'est pas inscrite parmi les priorités établies par la CPNE, le tribunal pourrait passer outre la décision de la CPNE. Il en serait de même d'un salarié contestant le refus de la prise en charge d'un DIF. Dans le premier cas, il s'agirait d'un conflit entre un employeur et un OPCA, qui relèverait sans doute de la compétence du tribunal d'instance. Dans le deuxième cas, il s'agirait d'un conflit entre un salarié et son employeur, ce qui relève incontestablement de la compétence du Conseil de prud'hommes.

Si l'action des CPNE n'a pas fait l'objet de contentieux particuliers, il convient toutefois, par analogie, de rappeler la position de la Cour de cassation quant à la nature des "décisions" prises par d'autres commissions paritaires. Selon les magistrats, les décisions de commissions paritaires n'ont pas la valeur d'accords et ne lient donc pas le juge. Il en est jugé ainsi en matière de commissions paritaires d'interprétation des conventions collectives⁽⁶⁹⁾. La Cour de Cassation a notamment jugé le 20 janvier 1999 que "l'avis donné par une commission paritaire, s'il n'a pas la valeur d'un avenant à la convention collective, ne lie pas le juge, auquel il appartient de trancher le litige, sans s'en remettre à l'avis de la commission".

Les CPNE étant souvent investies du rôle de suivi des accords en matière de formation, il convient d'en conclure que leurs avis ou

69) *Cass Soc 20 Janvier 1999, N° 96-44.814, Société quasar informatique, SA C/ M. Georges Lagarde.*
Il s'agit d'une jurisprudence constante de la Cour de Cassation. Voir plus récemment : *Cass Soc, 21 Juin 2005, N° 03-45.007, CPAM de Paris C/ Mme Isabelle Boyault et autres.*

“décisions” ne constituent pas, en l’état et à elles seules, des compléments aux dits accords et, par conséquent, ne sont pas opposables aux entreprises et aux salariés.

IV.2. IL APPARTIENT AUX PARTENAIRES SOCIAUX (OU AU LÉGISLATEUR) DE PRÉCISER LES MODALITÉS QUI PERMETTRONT DE RENDRE OPPOSABLES LES DÉCISIONS DES CPNE

Pour “sécuriser” les décisions de CPNE, plusieurs hypothèses peuvent être envisagées. La première solution pourrait être de confier les missions des CPNE à des organismes agréés et contrôlés, qui pourraient être les CPNE actuelles transformées en “organismes paritaires nationaux de l’emploi”. Ce choix ne semble pas être celui des partenaires sociaux rencontrés et interrogés sur ce point et semble donc devoir être écarté. Dès lors, deux hypothèses sont envisageables :

- Soit prévoir que les décisions des CPNE ayant un impact sur le financement soient décidées ou “validées” par les OPCA. Les missions pouvant être assumées par les OPCA (en lieu et place ou en complément des CPNE) portent sur le financement des actions de formation : définition ou révision des priorités, des forfaits de prise en charge, répartition des enveloppes financières dans le cadre de la mutualisation). L’OPCA pourrait intervenir en premier recours ou en validation des décisions proposées par les CPNE (ce qui est plus dans l’esprit de la réforme du 4 mai 2004). La délibération du conseil d’administration de l’OPCA rendrait ainsi applicables les décisions préparées et “négociées” en CPNE. Cette solution est déjà pratiquée dans certaines branches.
- Soit préciser (par accord national interprofessionnel ou par la loi) que les décisions des CPNE, pour avoir une valeur normative, doivent être négociées, conclues, déposées et étendues dans les formes prévues par la législation sur la négociation collective.

Quels sont les avantages comparés de ces deux hypothèses ?

La signature d’un avenant à l’accord présente plusieurs avantages. Tout d’abord l’accord est publié, les règles qu’il établit sont donc connues. Rappelons que la diversité et de la flexibilité des sources conventionnelles peuvent devenir source de complexité pour les bénéficiaires et d’inégalité si des mesures adéquates ne sont pas prises par les acteurs concernés en vue de faciliter leur connaissance et d’assurer ainsi l’égalité d’accès à la formation. Ensuite, la conformité des décisions est contrôlée à l’occasion de la procédure d’extension.

En revanche, la négociation d'un avenant suppose le dépôt et l'extension et risque de ne pas permettre toujours la réactivité qui s'impose pour certaines décisions.

Faire décider ou valider par les OPCA les « décisions » des CPNE présente l'avantage de la souplesse et de la réactivité. Cela peut cependant présenter le risque de soumettre les décisions de la branche à une logique gestionnaire. Enfin, les décisions ne sont pas, à l'heure actuelle, publiées, ce qui représente un obstacle au développement des dispositifs de formation.

Ces deux alternatives peuvent néanmoins être combinées. Dans certaines matières – celles touchant au financement des dispositifs de formations – les conseils d'administration d'OPCA peuvent valider les modalités préparées et adoptées en CPNE, celles-ci ne devenant opérationnelles qu'une fois adoptées par le conseil d'administration de l'OPCA. Les décisions pouvant faire l'objet d'une décision de l'OPCA sont les suivantes :

- définition des formations prioritaires de la branche,
- définition des priorités dans le cadre de la professionnalisation et du DIF,
- définition des forfaits de prise en charge,
- définition ou modification des enveloppes d'affectation des ressources.

En revanche dans d'autres domaines, seule peut être envisagée la négociation d'un accord. En effet, en matière de définition des qualifications de la branche, de création de CQP qui produisent un effet sur les contrats de travail, les préconisations des CPNE, pour devenir opposables à toutes les entreprises de la branche, doivent avoir été adoptées sous la forme d'un accord négocié, conclu, déposé, puis étendu dans les formes prévues par la législation sur la négociation collective. Il en est de même des « décisions » de CPNE qui définissent les catégories de bénéficiaires des contrats de professionnalisation pour lesquels la durée du contrat ou la durée de la formation pourront être allongées ou de celles qui confient à la CPNE la responsabilité de définir la durée minimale de la formation dans le cadre de la période de professionnalisation⁽⁷⁰⁾.

70) Accords intervenus dans les branches du BÂTIMENT et dans la branche du **commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire**.

Enfin, quelles que soient la ou les hypothèses retenues, la publicité des “décisions” de mise en œuvre et de financement des dispositifs de formation prises par les CPNE demeure un enjeu. Il apparaît souhaitable que les partenaires sociaux, soucieux de rendre connues – c'est à dire accessibles – les modalités de mise en œuvre et de prise en charge des dispositifs qu'ils ont créés, se saisissent de cet enjeu et réfléchissent aux modalités de publicité de leurs décisions paritaires. Il pourrait notamment être envisagé de réaliser une mise en ligne de ces décisions sur un ou plusieurs supports choisis par les partenaires sociaux.

ADDENDUM

Les priorités du DIF à l'intersection du droit de la négociation collective et du droit de la formation.

La définition des priorités du DIF constitue l'une des attributions des CPNE. Mais les accords de branche – et les CPNE auxquelles les accords ont renvoyé cette mission – ne sont pas les seuls à pouvoir définir des priorités de formation. En effet, pour la définition des priorités applicables aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF, le Code du travail permet aux conventions et accords collectifs de branche et d'entreprise de compléter le dispositif légal (article L. 933-2 c. trav.).

Répondant à l'invitation de la loi, certains accords d'entreprise (ou de groupe) ont défini des priorités applicables au DIF ; dans certaines entreprises, celles-ci sont plus étroites que celles définies par la branche. Ce constat soulève plusieurs interrogations. Les accords d'entreprise peuvent-ils restreindre le périmètre du DIF ? Les priorités d'entreprise peuvent-elles être financées par l'OPCA sur les fonds mutualisés ? Lorsque les accords de branche interdisent la dérogation par accord d'entreprise, le caractère plus ou moins favorable des priorités peut-il être apprécié ?

Ces questions juridiques sont d'autant plus importantes que les textes conventionnels ou législatifs sont parfois ambigus.

Ainsi, il découle de l'article L 933-2 que l'entreprise et la branche sont placées sur un pied d'égalité en matière d'établissement des priorités au titre du DIF. Dès lors, les priorités de l'entreprise s'imposent-elles à l'OPCA, alors que l'article R. 964-16-1 – texte réglementaire donc inférieur dans la hiérarchie des normes – précise, lui, qu'en ce qui concerne le financement des actions de professionnalisation et des actions de formation dans le cadre du DIF, les OPCA interviennent “dans le respect des priorités définies par un accord de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue” ?

Ces priorités issues des accords d'entreprise s'imposent-elles aux salariés ? L'administration du travail a réaffirmé à l'occasion de la procédure d'extension des accords de branche qu'un accord de branche ne pouvait limiter les actions

éligibles au titre du DIF dans la mesure où elles sont fixées par la loi⁽⁷¹⁾. Cette position doit logiquement s'appliquer aux dispositions des accords d'entreprise. Cela signifie qu'un salarié peut donc demander à utiliser son DIF sur des actions ne figurant pas parmi les actions prioritaires fixées par l'accord d'entreprise ou de groupe.

Si le fait de fixer des priorités DIF par accord d'entreprise n'a pas pour effet de limiter la demande du salarié, en revanche, la liste de ces priorités contribue néanmoins à définir les axes privilégiés par l'employeur pour l'utilisation du DIF. Peut-on en déduire que si le salarié demande à réaliser une action de formation dans ce cadre, et sous réserve que l'action corresponde bien à sa qualification contractuelle, celle-ci ne pourrait pas lui être "refusée", le contrat DIF devenant alors un contrat d'adhésion ? Dans la logique contractuelle voulue par les partenaires sociaux, c'est sans doute cette interprétation qu'il faut retenir.

Cette lecture croisée des dispositions du Livre I relatives à la négociation collective et de celles du Livre IX relatives au DIF, lui-même objet de négociation, met en évidence des interrogations juridiques nouvelles qui méritent sans doute d'être approfondies par l'analyse de l'articulation entre accords de branche et accords d'entreprises et par l'observation des pratiques de gestion du DIF par les entreprises.

71) Arrêté du 13 juillet 2005 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du **personnel des agences de voyages et de tourisme**, publié au JO du 26 juillet 2005.

Article 1 : l'accord du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie est étendu à l'exclusion de : "de l'article 20 et du terme "éligible" du deuxième alinéa de l'article 22 (l'exercice du DIF en cas de licenciement) de l'accord, étant contraires aux dispositions de l'article L. 933-3 du Code du travail aux termes desquelles un accord collectif peut prévoir des actions prioritaires au titre du droit individuel à la formation, mais cela ne peut avoir pour effet de limiter ces actions à ces seuls cas."

Article 20 : "les signataires déterminent comme éligibles au titre du DIF les actions de formation suivantes : les bilans de compétences dans la limite de 20 h et les actions dans les domaines suivants : connaissance des destinations et produits touristiques – vente – conseil, outil informatique de réservation, nouvelles technologies, techniques professionnelles du tourisme, savoir-faire en management, négociation marketing, linguistiques, juridique, RH, achat, gestion, comptabilité, bureautique."

LES ACCORDS DE MÉTHODE 2005 :

MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE 72

DE LA LOI DU 18 JANVIER 2005

DE PROGRAMMATION POUR

LA COHÉSION SOCIALE

Dossier réalisé par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (Mission FNE).

LES ACCORDS DE MÉTHODE 2005 :

MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE 72

DE LA LOI DU 18 JANVIER 2005

DE PROGRAMMATION POUR

LA COHÉSION SOCIALE

ARTICLE L. 320-3 NOUVEAU

DU CODE DU TRAVAIL

La Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a pérennisé la possibilité pour les entreprises de conclure des accords dits “de méthode” permettant d’inscrire la gestion des restructurations dans un cadre négocié et ainsi d’encourager la gestion la plus anticipative et concertée possible.

Dans un premier temps, cette possibilité avait été ouverte à titre expérimental par la Loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques. Le législateur a pérennisé ce dispositif en l’insérant à l’article L. 320-3 du Code du travail.

Ainsi, la conclusion de tels accords, prévus à l’article L. 320-3 du Code du travail permet aux entreprises :

- de déroger à certaines dispositions du Code du travail relatives à la procédure d’information et de consultation des représentants du personnel applicable au titre des livres III et IV du Code du travail,

- d'organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe,
- de déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi fait l'objet d'un accord, et anticiper le contenu de celui-ci.

Le bilan des accords conclus en 2005 confirme l'essor de la négociation sur les restructurations au niveau des entreprises constaté lors de la période d'expérimentation, répondant au souci des partenaires sociaux de sécuriser les procédures en contrepartie d'un renforcement des moyens alloués au reclassement des salariés concernés. Ainsi, près de 154 accords de méthode déposés auprès des DDTEFP ont été recensés en 2005.

L'analyse des accords déposés dans les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et transmis à la DGEFP a permis de dégager une typologie.

À titre liminaire, on constate que les accords ont été négociés essentiellement en Ile-de-France, notamment à Paris et dans les Hauts-de-Seine où sont situés les sièges sociaux des entreprises françaises les plus grandes.

I. TYPOLOGIE DES ACCORDS

I.1. LES ENTREPRISES AYANT CONCLU UN ACCORD

Au 31 décembre 2005, 154 accords ont été déposés dans les DDTEFP et transmis à la DGEFP. Ces accords ont été signés dans 125 entreprises (13 entreprises ont signé plusieurs accords).

Il n'est, par contre, pas possible de connaître le nombre d'accords négociés qui n'ont pu aboutir à un accord définitif déposé dans les DDTEFP.

9 accords ont été signés dans des entreprises qui avaient déjà conclu un accord pendant la période expérimentale (2003 - 2004).

Les accords de méthode ont été signés dans des entreprises de toutes tailles :

- Peu de grands groupes en 2005 se sont engagés dans une démarche s'étendant d'emblée à tout le groupe (accord cadre). C'est le cas seulement de 21 groupes, soit 13,6 % des accords déposés.
- Les entreprises de plus de 500 salariés représentent plus de 52,6 % des accords déposés en 2005 (81 entreprises).
- 53 entreprises de moins de 500 salariés ont conclu un accord à l'occasion d'un projet de compression des effectifs (soit 34,4 % des accords signés). Parmi ces entreprises, peu d'entre elles ont moins de 150 salariés.

Des entreprises appartenant à tous les secteurs d'activité ont conclu des accords de méthode, mais cette répartition est inégale. La *fabrication de produits pharmaceutiques* (10 entreprises, soit 8 % des accords) est le secteur d'activité le plus important. Le secteur *bancaire* est le deuxième plus important, mais tous les secteurs d'activité ont été séduits par une démarche de négociation des restructurations à travers les accords de méthode, contrairement à la phase expérimentale au cours de laquelle seuls quelques secteurs étaient représentés.

En outre, par rapport à 2003-2004, on constate une hausse importante du nombre d'accords signés dans le secteur associatif.

I.2 LES ACCORDS

Moment de la signature des accords

La quasi intégralité des accords a été signée “à chaud”, c'est à dire en lien avec une restructuration devant être conduite à plus ou moins brève échéance (dans les 2 à 12 mois). Certains ont été conclus alors que la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel était déjà engagée. L'accord de méthode vient dans ce cas sécuriser une partie de la procédure déjà engagée.

Peu d'accords effectuent un lien explicite avec des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) – c'est principalement le cas de quatre entreprises – même si la plupart des accords facilitent une gestion plus anticipative des restructurations.

Les accords conclus totalement “à froid” sont quasi inexistant. Conclus principalement dans de grandes entreprises, ils organisent les futures procédures de licenciement collectif, les mesures d'accompagnement qui seront mises en œuvre dans le cadre des restructurations à venir, ou définissent par anticipation les thèmes qui seront soumis à la négociation d'entreprise.

Durée des accords

La grande majorité des accords est signée pour une durée déterminée. L'accord précise soit le terme précis soit la fin de la procédure engagée sans pour autant en préciser une date.

Signataires

La grande majorité des accords (73,9 % soit 113 accords) ont été signés par la CFDT. La CGT vient en deuxième position en 2005 en signant 61 % des accords (contre 58 % en 2004), alors que la CFE-CGC a signé 57,1 % des accords (52 % en 2004). La CGT-FO a signé 55,2 % des accords et la CFTC 45,5 %.

Enfin, 20,1 % des accords ont été signés par d'autres fédérations syndicales non représentatives au niveau national : SUD, SNU, SNJ (presse), FNCR (transports), Confédération Autonome du Travail, CSE santé, SNIACAM (banque), SNTPCT (audiovisuel), SAPOS (agroalimentaire), syndicats autonomes d'entreprise.

À partir des éléments recueillis, il est possible d'affirmer que 17,5 % au moins des accords ont été signés à l'unanimité. Les accords ne mentionnent, en effet, pas toujours, les syndicats qui ont participé à la négociation et ne précisent que les seuls signataires.

II. ANALYSE DU CONTENU DES ACCORDS

Bien que très divers dans leur contenu et dans les solutions proposées, l'analyse du contenu des accords fait apparaître trois objectifs principaux :

- l'adaptation et la sécurisation des procédures au regard des spécificités de l'entreprise et du calendrier de la restructuration,
- le renforcement du dialogue social et de la concertation au sens large,
- l'anticipation du plan de sauvegarde de l'emploi et l'organisation de la mobilité.

II.1. ADAPTER ET SÉCURISER LES PROCÉDURES COMPTÉ TENU DES SPÉCIFICITÉS DE CHAQUE ENTREPRISE ET DU CALENDRIER DE LA RESTRUCTURATION

II.1.1 L'adaptation au calendrier de la restructuration

96 accords (62 %), signés après l'annonce d'un projet de restructuration, laissent aux partenaires sociaux le temps de la recherche de solutions alternatives (ou de repreneurs) et à la négociation des mesures d'aide au reclassement.

Afin de s'adapter aux évolutions du contexte économique et aux besoins des partenaires sociaux, certaines entreprises ont conclu plusieurs accords, pour chaque étape de la procédure (livre IV, livre III et plan de sauvegarde de l'emploi, opération de cession d'une activité), ou ont prévu la conclusion d'avenants annuels afin de déterminer les phases du projet dans l'année à venir. D'autres, pour des restructurations successives, ont conclu des accords différents sur les modalités de mise en œuvre des procédures d'information et de consultation.

II.1.2. Un cadrage précis du déroulement des procédures

En général les accords organisent précisément les consultations, en fixant le nombre de réunions, ainsi qu'un calendrier précis, quitte parfois à modifier les dates par avenant.

L'articulation des procédures est adaptée à la situation de chaque entreprise :

- 61 accords (soit 39,6 %) privilégient une certaine forme de concomitance des procédures d'information et consultation prévues au livre IV et III du Code du travail (souvent l'information est donnée au CE au début de la procédure autant sur le livre IV que sur le livre III, la consultation elle-même portant sur le livre IV puis sur le livre III), voire une concomitance complète accompagnée de l'augmentation du nombre de réunions, ou d'une diminution.
- 32 accords (20,8 %) séparent clairement les consultations du livre IV et livre III, souvent en retenant le principe de la nomination d'un expert dès le début de la procédure, pour les deux phases de la consultation (ce qui permet généralement de limiter la consultation sur le livre III à 2 réunions).
- 61 accords (39,6 %) restent muets sur l'articulation soit parce qu'ils ne traitent pas directement de la consultation mais seulement du PSE.
- Si le nombre de réunions sur le livre III est souvent limité au minimum légal, c'est-à-dire 2 (même dans l'hypothèse de la désignation d'un expert), leur nombre est parfois augmenté. Ces réunions peuvent être ainsi au nombre de 3 à 5.
- Les délais séparant les différentes réunions, ainsi que les délais de remise des documents avant les réunions, sont augmentés (dans 47 accords, soit 30,5 %) ou réduits (14 accords, soit 9,1 %), et dans 14,9 % des cas, ce sont les délais légaux.

Des phases de concertation préalable sont souvent prévues, parfois dans le cadre de formations spécifiques.

Par ailleurs, l'articulation des consultations du Comité central d'entreprise et des comités d'établissement est souvent encadrée : les réunions des comités d'établissement sont en règle générale programmées, de façon simultanée, dans les jours qui suivent les réunions du Comité central d'entreprise. Cependant, certains accords inversent le calendrier habituel, en organisant les deuxième et troisième réunions de comités d'établissement du livre IV avant les réunions du Comité central d'entreprise, afin de permettre à ce dernier de centraliser les propositions et observations des comités d'établissement.

Sont parfois organisées des réunions communes, Comité central d'entreprise, comités d'établissement, délégués syndicaux.

D'autres accords limitent la procédure au comité d'établissement concerné par la restructuration.

Un accord prévoit que le Comité central d'entreprise se réunira de façon alternée sur chaque site des établissements concernés. L'accord institue ainsi la possibilité d'un CCE "itinérant".

II.1.3. Les autres voies de recherche d'une sécurisation des procédures

La majorité des accords a pour but de sécuriser la procédure, voire même de la faire valider. Dans de nombreux cas, alors qu'une procédure de licenciement pour motif économique était déjà en cours, les parties ont entendu se placer dans le cadre d'un accord de méthode prévu par la Loi du 18 janvier 2005 pour sécuriser la suite de la procédure. Cette volonté de sécurisation se traduit parfois également par l'association des CE et CCE à la négociation de l'accord. Toutefois, force est de constater que l'association du CCE et du CE à la négociation de l'accord s'avère rare. Les réunions qui ont déjà eu lieu sont parfois actées dans l'accord.

Certains accords vont jusqu'à acter la renonciation des parties à toute action judiciaire sur :

- la procédure en cours,
- le projet de réorganisation,
- la mise en œuvre de l'accord de méthode, l'accord définissant dans certains cas une procédure de conciliation préalable à une action contentieuse.

Certains accords stipulent que le Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ou l'inspecteur du travail) est désigné comme médiateur pour les litiges relatifs à l'application de l'accord de méthode, au fonctionnement de la commission de suivi, ou au déroulement de la négociation. Il est par ailleurs envisagé qu'en cas de contestation une réunion extraordinaire soit organisée afin de relancer la négociation de l'accord.

II.2. RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL ET LA CONCERTATION SUR LA PROCÉDURE DE RESTRUCTURATION

II.2.1. Le renforcement des moyens des représentants du personnel

Les moyens des représentants du personnel sont majoritairement renforcés, afin de leur permettre de disposer des informations nécessaires et de pouvoir les exploiter :

- Augmentation des délais de remise des documents préalablement aux réunions de comité d'entreprise.
- Organisation de réunions préparatoires aux réunions plénières.
- Possibilité de recourir à un expert dès le livre IV dans 51,9 % (soit 80 accords) ou en amont, afin d'assister le groupe de concertation, sa mission portant sur les deux livres, ou recours à un expert unique sur l'examen annuel des comptes, le droit d'alerte, et les procédures du livres IV et III.
- Remplacement des personnels participants aux groupes de travail.
- Financement par l'employeur du recours à un avocat, à un spécialiste du développement local, à un expert (pour effectuer une étude d'impact social et territorial, et évaluer l'adéquation potentielle des salariés et les besoins des entreprises du bassin d'emploi) ou à un conseil extérieur pour réaliser une étude des bassins d'emploi. Les accords prévoient un prix plancher qui varie de 8 000 € HT à 25 000 €, certains accords ne précisent pas d'enveloppe financière mais prévoient que le prix doit être raisonnable.

II.2.2. La mise en place de structures parallèles de concertation

Dans 49 % accords, il est institué des instances de concertation et de négociation, parfois déclinées en sous-commissions associant direction, organisations syndicales, Comité central d'entreprise et/ou comités d'établissement, leurs experts voire leurs avocats. Cependant, leur objet et leurs modalités de fonctionnement varient. Elles peuvent intervenir :

En amont de l'information et de la consultation du comité d'entreprise, pour :

- réfléchir sur une nouvelle organisation de l'établissement, ou formuler des propositions alternatives au projet de restructuration,

- définir les modalités de restructuration, de revitalisation et de reclassement des salariés,
- fixer les modalités de la poursuite de la procédure,
- définir les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi,
- suivre l'avancement du processus de mobilité interne.

En parallèle des réunions du CE au titre des livres IV et III, pour :

- assurer le suivi de l'application de l'accord de méthode,
- élaborer des propositions relatives aux livres IV et III,
- définir les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi et/ou les conditions applicables aux départs anticipés durant le déroulement de la procédure,

En aval, pour assurer le suivi :

- de la réorganisation,
- de l'application de l'accord,
- des reclassements internes,
- des mesures du plan de sauvegarde,
- l'appréciation des projets personnels et des reclassements externes (suivi des créateurs et repreneurs d'entreprise par exemple).

Pour mener à bien leurs missions, ces groupes de concertation bénéficient d'un abondement financier, d'heures de délégation supplémentaires et de moyens matériels dédiés, ainsi que de l'assistance d'experts.

Certains accords prévoient la création de commissions de suivi au niveau national.

II.2.3. L'information du personnel

Peu d'accords (26,6 %) prévoient une information du personnel, par le biais de réunions régulières à l'initiative des représentants du personnel, tout au long de la procédure, pendant le temps de travail

(le quota d'heures alloué est très variable : de 3 heures par semaine à 4 heures par salarié pour toute la durée de la procédure).

Dans ce cadre, la direction met également souvent l'intranet de l'entreprise à la disposition des représentants du personnel pour communiquer sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. La création d'un espace "information conseil" sur différents sites touchés et la mise en place d'un numéro vert sont parfois prévus.

II.3. RECHERCHER LES CONDITIONS D'UN RECLASSEMENT PLUS EFFICACE PAR LA NÉGOCIATION

Certains accords prévoient la renégociation des accords ARTT afin d'éviter les licenciements ou en diminuer leur nombre.

II.3.1. GPEC et accords de méthode : anticipation de la mobilité

La plupart des accords intègre cette dimension d'anticipation de la mise en œuvre du PSE.

De nombreux accords définissent des mesures anticipatrices de nature à favoriser les mesures de reclassement : entretiens avec DRH, bilan de compétences, VAE .

Peu d'accord associe accord de méthode et GPEC (10 accords soit 6 %).

De façon générale, ces accords GPEC organisent la mobilité interne (conditions de transfert géographique, de mutations internes, prise en charge du logement, du déménagement), la mobilité externe (conditions de déménagement, modalités d'indemnisation, aide au conjoint) et les départs volontaires (définition du projet personnel, indemnisation, dépôt de candidature, conditions d'acceptation). Ils décrivent les outils utilisés (bilan de compétences, formations d'adaptation, congés spéciaux).

Un des accords de méthode organise la procédure de la future négociation de l'accord GPEC. Ainsi, il est prévu la création d'un groupe de travail sur la mobilité interne, la mobilité externe, les départs volontaires, la gestion des carrières et les bilans de compétences. À cette fin les délégués syndicaux bénéficient de crédit d'heures supplémentaires.

De façon innovante, une réelle politique de gestion des emplois et des compétences a été instituée par le biais de la création d'un pôle de

compétitivité composé d'entreprises, de centres de formation, d'unités de recherche avec un budget spécifique sur 3 ans. Certains accords prévoient qu'en cas de fermeture de site dans l'avenir que les salariés seront avertis au moins 12 mois à l'avance afin d'organiser leur mobilité.

II.3.2. Départs négociés

La question du volontariat est abordée dans 74 accords (54 %). Elle est parfois simplement évoquée, notamment pour affirmer la garantie d'application du plan de sauvegarde de l'emploi aux départs en cours de procédure, ou la poursuite du suivi par l'antenne emploi en cas d'échec du reclassement.

Les conditions du recours au volontariat sont majoritairement encadrées, et les accords en précisent :

- Le champ : reclassement interne et/ou projet personnel externe.
- Le moment : dès le livre IV ou à son issue, ou au cours de la procédure livre III.
- La procédure : signature d'une "convention de coopération" entre l'ancien et le nouvel employeur, ou d'une "convention de mise à disposition" tripartite (salarié, ancien et nouvel employeur), recours à une commission de suivi et de validation des projets ; les modalités de la suspension du contrat de travail.
- Des mesures d'incitation au départ :
 - une prime d'embauche versé au futur employeur avec un statut protecteur pour les personnes intéressées : suspension du contrat (ou congé sans solde) pour permettre le reclassement externe et un retour éventuel dans l'entreprise en cas d'échec du reclassement, ou suspension du contrat de travail jusqu'à la notification du licenciement (à la fin du livre III), ou notification anticipée du licenciement (après une autorisation de réduction des délais de notification) par le DDTEFP ;
 - aide financière à la mobilité (voyage de reconnaissance, participation aux frais d'installation, de déménagement, prise en charge du différentiel de loyer pendant trois ans, si acceptation d'une mobilité géographique au sein du groupe, aide au conjoint, participation au frais de scolarité des enfants ou des frais universitaires, double loyer, formation de langue).

Ce volontariat prend plusieurs formes :

- volontariat à la mobilité au sein des entreprises du groupe avec mise en place d'une bourse à l'emploi soit par voie d'affichage, de courriel ou de courriers individualisés,
- volontariat pour projet personnel (création, reprise d'entreprise),
- volontariat pour bénéficier de mesures d'âges.

Le volontariat est strictement encadré et la rupture n'intervient qu'à la fin de la procédure d'information et de consultation. Dans le cadre de cet appel au volontariat, certains accords les sécurisent en prévoyant que la rupture du contrat de travail n'interviendra qu'à l'issue de la période d'essai ou à l'issue d'une période d'adaptation au nouvel emploi.

Dans le cadre de cet appel au volontariat, certains accords (29 % des accords recensés) prévoient avant la fin du livre III, la mise en place d'un espace mobilité emploi chargé d'appuyer les salariés intéressés par le volontariat dans leur démarche de recherche d'emploi.

II.3.3. La négociation du plan de sauvegarde de l'emploi et les mesures de reclassement

35,1 % des accords prévoient une négociation sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi :

- soit menée en amont de la consultation sur les livres IV et III :
 - pour fixer un socle de mesures définitives (ne pouvant être renégociées par la suite) ou adapter un accord conclu lors d'une précédente restructuration ;
 - pour définir la mise en œuvre anticipée du PSE, à différents moments de la procédure (en amont ou à l'issue de la procédure livre IV, après la première réunion livre III), ou uniquement de la cellule de reclassement ;
- soit menée parallèlement à la consultation sur les livres IV et III, lors de réunions intermédiaires à celles du comité d'entreprise.

Parfois, l'employeur s'engage à :

- Maintenir l'emploi pendant une période définie (la durée de la procédure) et seulement par avenant à licencier. Toutefois, certains

accords conditionnent cet engagement à l'acceptation de réduction des rémunérations.

- Proposer une solution individuelle à tous les salariés concernés par les restructurations futures, voire une proposition ferme de reclassement interne avant toute rupture de contrat.
- Geler les licenciements sur une période déterminée, ou dans l'attente de la décision finale d'un éventuel repreneur (avec une date butoir fixée après la dernière réunion d'information/consultation) :
 - à offrir des postes à la mobilité que sur une période donnée ;
 - à financer des actions de revitalisation du bassin d'emploi (14 entreprises).

Il est à noter qu'aucun accord ne privilégie une logique purement indemnitaire. Si 39 accords (soit 55,3 %) précisent le montant des indemnités extralégales et conventionnelles, ils les associent nécessairement à des mesures de reclassement interne ou externe.

De nombreux accords définissent avec précision les modalités de mobilité et de reclassement interne, les missions du prestataire chargé du suivi des reclassements internes et externes et prévoient la mise en œuvre anticipée de la cellule de reclassement et des reclassements internes avant la fin de la procédure d'information – consultation du Comité d'entreprise.

Les conditions du recours au volontariat sont également encadrées, et souvent accompagnées de la garantie d'application du plan de sauvegarde de l'emploi aux départs en cours de procédure, ou de la poursuite du suivi par l'antenne emploi en cas d'échec du reclassement.

Certaines mesures de reclassement font l'objet de développement particulier.

Le congé de reclassement

De manière générale, les accords reprennent les dispositions légales applicables au congé de reclassement (durée, rupture, modalités). La durée du reclassement varie parfois en fonction de l'âge du salarié licencié.

Une prime au reclassement rapide

Au-delà de l'indemnité extralégale et conventionnelle de licenciement, certains accords stipulent que l'entreprise versera des indemnités supplémentaires en cas de reclassement rapide.

L'aide à la création et reprise d'entreprise

49 accords (32 %) traitent de la question de la reprise ou de la création d'entreprise par les salariés dont l'entreprise est en restructuration. Les accords prévoient notamment :

- Le versement d'une aide financière de 3 000 € à 15 000 € selon l'entreprise après attestation de l'immatriculation de la société,
- un appui et un conseil à l'élaboration du projet,
- une aide aux formalités administratives,
- une aide à l'embauche de salarié de l'entreprise,
- un suivi après la création ou la reprise d'entreprise.

Un suivi renforcé pour les seniors

40 accords (soit 26 %) prévoient soit des mesures de préretraites d'entreprise soit une demande du bénéfice de l'ASFNE. Certaines mesures du PSE sont par ailleurs réservées soit aux salariés ayant le plus d'ancienneté, soit aux plus âgés, notamment une durée d'accompagnement plus longue par la cellule de reclassement. Certains accords prévoient des primes plus importantes en fonction de l'âge des salariés et ce quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

La prise en charge de mutuelle

Afin de sécuriser les reclassements externes, certaines entreprises offrent pendant une durée limitée de 3 mois à un an le bénéfice de la mutuelle d'entreprise.

LE DIALOGUE SOCIAL

EN EUROPE EN 2005

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE EN 2005 : UNE ANNÉE DE TRANSITION ?

Les grandes étapes du dialogue social européen

Les consultations et les concertations avec les partenaires sociaux ont débuté dès les années soixante au sein de comités consultatifs sectoriels, du comité permanent de l'emploi et de conférences tripartites sur des questions économiques et sociales.

Le lancement du dialogue social bipartite à l'initiative de Jacques Delors en 1985 a ouvert la voix à un espace européen de négociation collective.

On distingue généralement trois phases dans le développement du dialogue social européen.

La première période de 1985 à 1991, a débouché essentiellement sur l'adoption de résolutions, de déclarations et d'avis communs, sans force juridique contraignante.

La deuxième phase a débuté avec l'intégration de l'accord du 31 décembre 1991 dans les traités au travers des articles 138 et 139 prévoyant l'intervention des partenaires sociaux.

La troisième période a été inaugurée en décembre 2001, lorsque les partenaires sociaux interprofessionnels européens ont présenté une "contribution commune" au sommet européen de Laeken. Cette phase se caractérise par une prise d'indépendance et d'autonomie du dialogue social européen. L'année suivante, l'adoption par les partenaires sociaux de leur premier programme de travail pluriannuel commun pour 2003-2005, a confirmé cette tendance.

L'année 2005 a vu célébrer le vingtième anniversaire du dialogue social européen.

Le sommet du dialogue social du 29 septembre 2005 a été l'occasion de mesurer le chemin parcouru à l'occasion de cette commémoration. Il a aussi permis de jeter un pont vers l'avenir du dialogue social européen en tant qu'outil de bonne gouvernance. Le dialogue social est considéré comme faisant partie intégrante des valeurs communes et comme constituant un élément indispensable à la modernisation économique et sociale de l'Union européenne⁽¹⁾.

1) *Les actes du sommet du dialogue social du 29 septembre 2005, préface de José Manuel Barroso, président de la Commission européenne et Vladimir Spidla commissaire européen chargé de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances.*

L'année 2005 est aussi celle des révisions à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne et de l'agenda social européen.

Le bilan des progrès réalisés depuis 2002 a conduit la Commission à proposer au Conseil européen de concentrer la stratégie de Lisbonne autour d'un partenariat européen pour la croissance et l'emploi.

Pour l'élaboration de programmes d'action, dix domaines prioritaires ont été définis, dont la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, la modernisation des systèmes de protection sociale ou l'amélioration de la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises.

Adopté en 2000 comme un élément de la stratégie de Lisbonne, l'agenda social européen et sa révision complètent et appuient l'examen à mi-parcours de la stratégie.

La communication de la Commission sur l'agenda social du 9 février 2005, fait, de l'emploi et de la lutte contre la pauvreté et la promotion de l'égalité des chances, les priorités, dans le but que "les bienfaits de la dynamique de la croissance et de l'emploi de l'Union soient perceptibles pour tous".

Ces priorités appuient deux des principaux objectifs stratégiques de la Commission pour les cinq prochaines années : la prospérité et la solidarité. L'agenda préconise la conclusion de partenariats entre les autorités publiques aux niveaux local, régional et national, les représentants patronaux et syndicaux et les ONG.

Le volet de l'agenda relatif à l'emploi se concentre sur les questions :

- de droits en matière de retraite et de sécurité sociale nécessaires à la création d'un marché européen du travail ;
- de l'accès d'un plus grand nombre à un emploi de meilleur qualité, notamment par l'Initiative européenne en faveur de la jeunesse, et sur les actions aidant les femmes à (ré)intégrer le marché du travail ;
- d'actualisation du droit communautaire pour répondre aux nouvelles formes de travail et mettre en place une stratégie en matière de santé et de sécurité ;
- de gestion du processus de restructuration par le dialogue social.

Le volet relatif à la pauvreté et à l'égalité des chances est quant à lui axé sur :

- l'avenir des relations intergénérationnelles (lancement d'un Livre vert sur la démographie),
- le rôle et les caractéristiques des services sociaux d'intérêt général,
- la lutte contre les formes de discriminations et d'inégalités,
- l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux européens ont réitérés leur soutien à la stratégie de Lisbonne visant à faire de l'Europe "la société de la connaissance la plus compétitive du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale"⁽²⁾.

Ils ont de plus réaffirmé que l'emploi représentait de loin la première priorité du programme de travail du dialogue social des partenaires sociaux européens.

En 2005, les partenaires sociaux européens ont été sollicités pour répondre aux consultations de la Commission, et ont contribué au développement du dialogue social sectoriel. Ils ont en outre présenté de nouvelles productions dans le cadre du dialogue social autonome et annoncé leur programme de travail pour 2006-2008.

²⁾ *Déclaration commune CES, UNICE, UEAPME, CEEP, sur l'évaluation à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne 15/03/2006.*

I. LA CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX PAR LA COMMISSION EN 2005

La consultation des partenaires sociaux dans le cadre de l'article 138 du Traité

Article 138 du Traité CE, "la Commission a pour tâche de promouvoir la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire et prend toute mesure utile pour faciliter leur dialogue en veillant à un soutien équilibré des parties".

La Commission européenne consulte les partenaires sociaux sur les questions liées à la politique sociale (les matières relatives à l'emploi et aux affaires sociales énoncées à l'article 137 du traité CE) avant de proposer de nouvelles directives.

Cette procédure comprend deux phases : la Commission consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire, puis sur le contenu de cette action. Les partenaires sociaux remettent à la commission un avis ou une recommandation.

Si à l'issue de chacune de ces phases les partenaires sociaux ne parviennent à s'entendre sur l'ouverture des négociations bipartites et que la Commission estime toujours que ladite action est souhaitable, elle peut en entreprendre la préparation.

À l'occasion de cette consultation les partenaires sociaux peuvent informer la Commission de leur volonté d'engager le processus prévu à l'article 139, à savoir, la conduite de relations conventionnelles, dont la signature d'accords.

La représentation des travailleurs

Crée en 1973, la Confédération européenne des syndicats (CES) fédère actuellement 78 organisations affiliées dans 34 pays d'Europe, ainsi que 11 fédérations syndicales européennes. Elle réunit plus de 60 millions de membres.

Sous l'égide de la CES, opèrent également d'autres structures syndicales comme le Conseil des cadres européens (Eurocadres) et la Fédération européenne des retraités et personnes âgées (FERPA). La Confédération européenne des cadres (CEC) et Eurocadres ont en outre conclu un accord de coopération en 2000 qui met en place un comité de liaison. La CEC est donc indépendante de la CES, mais est présente, avec Eurocadres, lors de certaines négociations.

La représentation des employeurs

Les employeurs européens sont représentés par trois organisations différentes. L'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), créée en 1958, rassemble les organisations patronales de vingt-sept pays européens et représente les intérêts des milieux économiques et industriels vis-à-vis des institutions européennes.

À la suite d'un accord de coopération signé en 1998, l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPM) participe au dialogue social européen en tant que membre de la délégation de l'UNICE et représente les petites et moyennes entreprises.

Enfin, le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP) a été créé en 1961 et s'occupe des activités des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général.

I.1. LA COMMUNICATION DE LA COMMISSION SUR LES RESTRUCTURATIONS ET L'EMPLOI DU 31 MARS 2005 : ANTICIPER ET ACCOMPAGNER LES RESTRUCTURATIONS POUR DÉVELOPPER L'EMPLOI : LE RÔLE DE L'UNION EUROPÉENNE⁽³⁾

Suite à la révision de l'agenda social, cette communication insiste sur le rôle des partenaires sociaux interprofessionnels et sectoriels dans la mise en œuvre des axes de politiques qu'elle définit.

Cette même communication constitue la seconde phase de consultation sur les restructurations d'entreprise et les comités d'entreprise européens au titre de l'article 138 du traité.

I.1.1. L'affirmation du rôle des partenaires sociaux et la définition du concept de responsabilité sociale des entreprises

La commission déclare que les partenaires sociaux ont un rôle décisif à jouer dans le renforcement du partenariat pour le changement, dans deux domaines :

- au sein des comités de dialogue social sectoriels européens où il leur appartient de développer la problématique de l'anticipation du changement structurel,
- l'information et le rôle d'alerte des pouvoirs publics à tous les niveaux, compte-tenu de leur connaissance particulière des secteurs.

Cette communication annonçait celle à venir sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) en tant qu'initiatives positives prises par les entreprises en relation avec les parties prenantes, en cas de restructuration.

La RSE est définie comme étant "un concept qui désigne l'intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes. Les entreprises ont un comportement socialement responsable lorsqu'elles vont au-delà des exigences légales minimales et des obligations imposées par les conventions collectives pour répondre à des besoins sociaux".

La communication relève que "le dialogue social, en particulier sectoriel, a constitué un outil efficace d'encouragement des initiatives

³⁾ *Communication de la commission restructuration et emploi - Anticiper et accompagner les restructurations pour développer l'emploi : le rôle de l'Union européenne, 31 mars 2005.*

de RSE [...] pourtant la mise en œuvre et l'intégration des politiques de RSE par les entreprises pourraient encore être améliorées."

La Commission invite alors l'ensemble des parties concernées à participer à cette nouvelle initiative ambitieuse.

1.1.2. Le lancement de la seconde phase de consultation sur les restructurations et sur les comités d'entreprises européens

La Commission a lancé en 2005 simultanément, la seconde phase de consultation sur les restructurations et sur les comités d'entreprise européens.

La politique européenne en matière de restructuration, la diffusion des bonnes pratiques

En 2002, une première phase de consultation des partenaires sociaux avait été ouverte sur la question des restructurations d'entreprises. La Commission avait demandé aux partenaires de reconnaître et de développer en Europe les bonnes pratiques.

À l'issue de cette consultation les partenaires sociaux avaient identifié des orientations de référence pour la gestion du changement.

Les comités d'entreprise européens, des outils utiles au développement du dialogue social transnational

La directive communautaire de 1994 (94/40/CE) a créé le comité de groupe européen (couramment appelé comité d'entreprise européen - CEE) avec pour objectif d'améliorer le dialogue social entre employeurs et salariés dans les entreprises établies dans plusieurs États membres.

Cette directive a jeté les bases du développement d'un dialogue social véritablement transnational au niveau de l'entreprise.

En avril 2004, la Commission a lancé une première phase de consultation relative à la révision de cette directive.

Cette consultation a porté sur la façon dont les CEE pourraient résoudre leurs insuffisances et les problèmes inhérents à un environnement économique et social en mutation, question d'autant plus importante que depuis mai 2004 la directive s'applique aux 10 nouveaux États membres.

À la suite de cette première phase de consultation, et conformément au programme de travail du dialogue social européen 2003-2005 qui prévoyait l'organisation d'un séminaire sur l'élargissement des comités d'entreprise européens, les partenaires sociaux ont présenté 9 études de cas⁽⁴⁾.

Il en ressort tout d'abord que le CEE est un outil utile pour organiser l'information et la consultation transnationale en aidant à développer une culture d'entreprise et d'adaptation au changement lorsque ce dernier concerne la stratégie de groupe et affecte des sites situés sur plusieurs pays.

Il apparaît ensuite que le fonctionnement d'un comité d'entreprise européen nécessite l'établissement d'une confiance mutuelle entre les représentants de la direction et des salariés, notamment au travers d'une définition claire des procédures et la recherche d'une conciliation entre des cultures différentes.

Enfin, le défi consiste essentiellement à favoriser l'appropriation du comité d'entreprise européen par l'ensemble de la main-d'œuvre.

L'invitation de la Commission à la négociation

Par cette seconde consultation et au regard des travaux déjà réalisés sur les restructurations et les comités d'entreprise européens, la Commission déclare qu'il "convient d'intensifier le dialogue social européen sur ces deux questions intimement liées dans le cadre du partenariat pour la croissance et l'emploi au cœur de la stratégie de Lisbonne."

Elle encourage donc les partenaires sociaux européens à intensifier les travaux et à engager une négociation en vue de conclure un accord entre eux sur les moyens et voies nécessaires à la promotion et l'adoption de bonnes pratiques en matière de restructurations et de CEE.

I.2. LA CONSULTATION SUR LA SIMPLIFICATION DES DIRECTIVES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

En 2005, deux phases de consultations ont été lancées sur la question de la simplification des dispositions finales de certaines directives en matière de protection de la santé et sécurité des travailleurs au travail.

⁴⁾ *Enseignements sur les Comités d'entreprise européens - UNICE/UEAPME, CEEP, CES, avril 2005.*

Ces dispositions finales prévoient que les États membres doivent faire un rapport à la Commission, à intervalles réguliers, sur la mise en œuvre pratique des dispositions des directives concernées. Ces rapports doivent indiquer les points de vue des employeurs et des travailleurs.

La première phase de consultation, a fait apparaître que toutes les organisations étaient favorables à une simplification des dispositions et à une rationalisation des pratiques actuelles relatives aux rapports d'application pratique.

La Commission envisage de proposer une directive venant modifier les dispositions existantes des directives concernées pour simplifier l'exercice, tout en le renforçant par le biais d'une intervention effective des partenaires sociaux dans l'établissement des rapports nationaux.

I.3. LA CONSULTATION SUR LA VIOLENCE AU TRAVAIL ET SES EFFETS SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La Consultation vise à susciter l'avis des partenaires sociaux concernant la protection de la santé et de la sécurité au travail des travailleurs, contre toute forme de violence au travail, y compris le harcèlement moral.

La Commission souhaite apporter des éléments additionnels d'analyse susceptibles d'orienter les réflexions et l'échange des partenaires sociaux qui avaient inscrit cette question dans le programme de travail conjoint 2003-2005.

La Commission pose la question de l'utilité d'une initiative communautaire dans ce domaine, et invite les partenaires sociaux à analyser les actions préventives et instruments d'actions possibles en fonction des différentes formes de violence au travail, ainsi que l'impact des mesures dans le domaine de l'organisation du travail.

Enfin, la Commission demande à connaître la portée d'un accord éventuel entre les partenaires sociaux interprofessionnels dans ce domaine et ses modalités d'application.

Au regard des consultations des partenaires sociaux par la Commission, son action se présente tour à tour complémentaire et concurrente du dialogue social.

Pour la Commission, le niveau pertinent du dialogue social européen semble se déplacer peu à peu de l'interprofessionnel au

sectoriel, voire se rapprocher de l'entreprise au travers de développement du concept de responsabilité sociale des entreprises.

Début 2006 la Commission a lancé une consultation sur une action à mener au niveau communautaire pour promouvoir l'inclusion active de personnes les plus éloignées du marché du travail. Cette consultation s'ouvre sur un champ plus large que la seule consultation des partenaires sociaux, car elle s'adresse à l'ensemble des autorités publiques.

II. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL EN 2005

Les acteurs du dialogue social sectoriel

Le dialogue social sectoriel s'est essentiellement développé à partir de 1998, lorsque la Commission européenne a institué les comités de dialogue sectoriels.⁽⁵⁾

Les comités de dialogue social sectoriels sont créés dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.

Leurs organisations présentent conjointement, auprès de la Commission européenne, une demande de participer à un dialogue social au niveau européen.

Les organisations européennes représentant les employeurs et les travailleurs doivent répondre au moment de cette demande à plusieurs critères :

- appartenir à des secteurs ou des catégories spécifiques et être organisées au niveau européen,
- être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres,
- avoir la capacité de négocier des accords et être représentatives dans plusieurs États membres,
- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

Les comités de dialogue social sectoriels :

Les comités sont composés d'un maximum de 50 représentants de partenaires sociaux, comprenant un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs.

Ils sont présidés soit par l'un des représentants des partenaires sociaux soit à leur demande, par le représentant de la Commission qui dans tous les cas, assure le secrétariat des comités.

Actuellement, le dialogue bipartite européen existe dans 31 secteurs.

II.1. L'ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2005 SUR LA PRÉVENTION DES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES DANS L'AGRICULTURE

L'agriculture est l'un des secteurs pionniers en matière de dialogue social. Pionnier par la signature dans les années 80 d'un accord sur le temps de travail, il a également été l'un des premiers à adopter au début des années 90 une stratégie très pro-active vers les pays candidats. En 1997, les partenaires sociaux adoptaient une recommandation

5) COM (1998) 98/500/EC/COM 322 final, *Communication de la Commission - "Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau communautaire"*.

sur le temps de travail et la flexibilité et en 2002, une autre sur la formation, basée sur l'article 139 du traité.

En 2004 lors d'un séminaire relatif aux bonnes pratiques et propositions d'actions en matière de santé et sécurité en agriculture deux lignes d'action ont été proposées au comité du dialogue social sectoriel : la définition d'indicateurs communs pour les statistiques et le rapprochement du comité du dialogue social avec les structures de prévention.

À la suite de la consultation engagée par la Commission en 2004 sur la protection des travailleurs contre les troubles musculo-squelettiques (TMS) et en l'absence de négociation au niveau interprofessionnel, les partenaires sociaux européens dans l'agriculture ont conclu le 21 novembre 2005 un accord sectoriel.

Par ce texte les signataires reconnaissent la fréquence considérable des TMS et conviennent que les efforts supplémentaires nécessaires passent par des propositions concrètes aux autorités communautaires et aux partenaires sociaux de chaque pays.

L'accord cherche à améliorer la connaissance du risque dans ce secteur grâce au recueil d'éléments statistiques et de bonnes pratiques.

Il fixe trois types d'obligations aux partenaires sociaux nationaux :

- améliorer la prévention avec une instance coordonnant les politiques de prévention sur les questions d'ergonomie, d'organisation du travail, et de conception des machines ;
- participer à des programmes d'information et de formation (les employeurs se verront proposer des méthodes et documents d'évaluation des risques) ;
- veiller à la connaissance des bonnes pratiques dans les exploitations agricoles pour réduire les risques sur chaque poste de travail.

II.2. LA MISE EN ŒUVRE PAR DIRECTIVE DE L'ACCORD SUR LES CONDITIONS D'UTILISATION DES TRAVAILLEURS MOBILES EFFECTUANT DES SERVICES D'INTEROPÉRABILITÉ TRANSFRONTALIÈRE DANS LE SECTEUR FERROVIAIRE

La Directive 2005/47/CE du Conseil, du 18 juillet 2005 a mis en œuvre l'accord du 27 janvier 2004 entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des trans-

ports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire.

Elle vise à établir un équilibre entre la nécessité d'assurer une protection de la santé et de la sécurité de ces travailleurs avec les souhaits de flexibilité accrue formés par les entreprises de transport ferroviaire dans la perspective d'un espace ferroviaire intégré.

Elle garantit aux travailleurs une période de repos journalier de 12 h consécutives et des pauses de 30 à 45 minutes. Elle limite le temps de conduite journalière à 9 heures en poste de jour et 8 heures en poste de nuit. Les employeurs peuvent exceptionnellement réduire les périodes de repos journalier à 9 heures au lieu des 11 prévues par la directive sur le temps de travail.

Cette directive met en œuvre un accord qui est l'aboutissement d'une négociation commencée en 2000 sur la licence européenne des conducteurs et qui a débouché sur la signature de deux documents le 27 janvier 2004 : l'un sur "certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière", et l'autre sur la "licence européenne pour conducteurs effectuant un service d'interopérabilité transfrontalière".

Ces 2 secteurs dynamiques en termes conventionnels, l'agriculture d'une part, et les chemins de fer d'autre part, semblent illustrer la fonction attendue de ce niveau de négociation, à savoir que le "dialogue social sectoriel a une fonction spécifique à remplir, dès lors que ses représentants sont les mieux placés pour juger de l'état actuel de l'économie européenne sur la base des caractéristiques de chaque secteur d'activité, d'une part, et pour contribuer à la recherche de solutions concrètes, d'autre part"⁽⁶⁾.

La première conférence sur le dialogue social sectoriel s'est ouverte le 13 mars 2006 avec pour ordre du jour l'anticipation et la gestion du changement, l'intensification du dialogue social dans une Europe élargie et la réponse aux problèmes démographiques.

⁶⁾ *Déclaration de M. Spidla, commissaire à l'emploi, aux affaires sociales et à l'égalité des chances.*

III. LE DIALOGUE SOCIAL AUTONOME ET LE NOUVEAU PROGRAMME DE TRAVAIL POUR 2006-2008

La signature d'accords par les partenaires sociaux européens et nationaux

Les partenaires sociaux peuvent prendre l'initiative de négocier des accords cadres entre eux.

Un accord signé des partenaires sociaux pourra être mis en œuvre selon 2 modalités :

- une mise en œuvre par décision du Conseil sur proposition de la Commission (article 139 du traité) dans le cas où les partenaires sociaux demandent à la Commission européenne de traduire les dispositions en une directive du Conseil de l'Union européenne,
- la mise en œuvre "selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres" (article 137 du traité).

Les partenaires sociaux peuvent être amenés à mettre en œuvre, dans chaque État membre, les directives européennes par le biais d'accords conclus au niveau national, local ou régional.

Article 137 du traité : "un État membre peut confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en œuvre des directives (...). Dans ce cas, il s'assure que, au plus tard à la date à laquelle une directive doit être transposée (...), les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, l'État membre concerné devant prendre toute disposition nécessaire lui permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par ladite directive".

Depuis 2002, les relations entre partenaires sociaux ont connu une évolution majeure.

La communication de la Commission intitulée "le dialogue social européen, force de modernisation et de changement" (COM (2002) 341 final) en 2002, mettait en évidence le rôle du dialogue social européen en tant qu'instrument de premier plan pour la modernisation économique et sociale. La Commission avait exprimé le souhait de stimuler un dialogue davantage autonome entre les partenaires sociaux.

La même année les partenaires sociaux présentaient lors du sommet du dialogue social, leur programme de travail pluriannuel conjoint pour les années 2003 à 2005. Ce programme retenait trois priorités : l'emploi (dans le cadre de la SEE et stratégie de Lisbonne), l'élargissement et la mobilité des travailleurs.

En 2003, le Conseil a formalisé l'organisation de réunions annuelles avant le Conseil européen de printemps par la création d'un sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi.

Le but était d'une part, de multiplier les contacts entre les partenaires sociaux et les institutions européennes à propos de politique économique et sociale et d'autre part, d'envoyer un signal politique fort sur l'importance d'une concertation tripartite pour impulser l'implémentation des partenaires sociaux dans la réalisation des objectifs de Lisbonne.

L'année 2004 avait été marquée principalement par les suites de l'accord sur le télétravail et par la signature d'un accord sur le stress lié au travail.

L'année 2005 a notamment été pour les partenaires sociaux l'occasion de présenter : le 3^e rapport annuel de suivi du cadre d'action pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie, une contribution commune en faveur de la jeunesse et un nouveau cadre d'action pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

III.1. LE 3^E RAPPORT ANNUEL DE SUIVI DU CADRE D'ACTION POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS TOUT AU LONG DE LA VIE

En mars 2002, les partenaires sociaux européens ont adopté un cadre d'action pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie, en tant que contribution à la stratégie de Lisbonne.

En 2005 ils ont présenté le troisième rapport annuel de suivi.

Pour la première fois il inclut les rapports sur les activités des partenaires sociaux dans les nouveaux États membres de l'UE. Il décrit les activités des partenaires sociaux liées au développement des compétences et des qualifications à plusieurs niveaux (interprofessionnel, sectoriel, entreprise) et offre des exemples de bonnes pratiques.

Après ce troisième rapport les partenaires sociaux évalueront l'impact sur les entreprises et les travailleurs pour éventuellement mettre à jour les priorités et approfondir le dialogue social.

Le groupe ad hoc "Éducation et formation" du dialogue social sera chargé de cette évaluation.

III.2. LA CONTRIBUTION COMMUNE À L'INITIATIVE EUROPÉENNE EN FAVEUR DE LA JEUNESSE

Les partenaires sociaux ont déclaré accueillir favorablement le lancement de l'initiative européenne pour la jeunesse dans le cadre de la stratégie de Lisbonne. Dans leur programme de travail du dialogue social européen 2003-2005, les partenaires avaient décidé de produire une déclaration commune et/ou de mener des campagnes auprès des jeunes en vue de susciter leur intérêt pour les sciences et les technologies.

Les partenaires sociaux considèrent qu'une approche intergénérationnelle est nécessaire à l'amélioration du fonctionnement du marché de l'emploi en Europe. Cette approche consiste à développer des stratégies de vieillissement actif tout en favorisant l'entrée des jeunes sur le marché du travail.

Les partenaires sociaux ont ainsi appelé le Conseil de l'UE à tenir compte de cette approche.

Des contributions des partenaires sociaux sectoriels ont été présentées dans les secteurs du *commerce*, de la *construction*, des *hôtels restaurants et cafés* et du *nettoyage industriel*.

III.3. UN NOUVEAU CADRE D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Un nouveau cadre d'action a été adopté par les partenaires sociaux européens en vue de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et sur le lieu de travail.

Quatre priorités sur lesquelles il est demandé aux partenaires sociaux nationaux d'agir durant les cinq prochaines années, ont été définies :

- lutter contre les stéréotypes,
- promouvoir les femmes à des postes de responsabilité,
- soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale,
- s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Pour chacune de ces priorités ils ont mis en évidence des éléments pour lesquels les partenaires peuvent apporter une valeur ajoutée en agissant et intensifiant leur dialogue aux différents niveaux.

Des exemples d'instruments ont été identifiés pour guider l'action des partenaires sociaux dans l'ensemble de l'Europe.

Les partenaires sociaux européens devront établir un rapport annuel sur les actions conduites au niveau national et le comité du dialogue social européen établira un rapport général.

III.4. LE NOUVEAU PROGRAMME DE TRAVAIL DES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS 2006-2008

Le programme d'action du dialogue social européen pour 2003-2005 a débouché sur la négociation des deux accords-cadres sur le télétravail et le stress au travail, de deux cadres d'action (apprentissage et égalité entre les femmes et les hommes) et sur la mise au point d'un programme d'assistance aux partenaires sociaux des nouveaux États membres rejoignant le dialogue social européen.

Avec le nouveau programme de travail pour 2006-2008 les partenaires sociaux veulent participer à la croissance, l'emploi et la modernisation du modèle social européen. Il constitue par ailleurs un moyen de continuer à renforcer l'autonomie des partenaires sociaux.

Le programme annonce plusieurs thèmes éventuels de négociation :

- la négociation d'un accord-cadre autonome, soit sur l'intégration des groupes désavantagés sur le marché du travail, soit sur l'éducation et la formation tout au long de la vie ;
- la négociation d'un accord-cadre volontaire sur le harcèlement et la violence.

Les partenaires sociaux prévoient de façon ni exhaustive, ni limitative, plusieurs travaux :

- achever les études nationales sur l'évolution économique et sociale dans l'Europe des dix, et les élargir de manière à couvrir l'Europe des quinze ;
- continuer leur travail d'aide au développement du dialogue social dans les nouveaux États membres, l'étendre au pays candidats et examiner comment les centres de ressources des employeurs et des

syndicats offrant une assistance technique aux dix nouveaux États membres pourraient fournir de l'aide aux partenaires sociaux de tous les pays de l'UE ;

- les partenaires sociaux feront un rapport sur la mise en œuvre des accords relatifs au télétravail et au stress au travail, ainsi que sur le suivi du cadre d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- les partenaires développeront davantage leur compréhension commune des instruments et de la façon dont ils peuvent avoir un impact positif à divers niveaux de dialogue social sur la base de l'application des accords sur le télétravail et le stress au travail ainsi que des cadres d'actions pour le développement tout au long de la vie des compétences et des qualifications et sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

CONCLUSION

Le défi du dialogue social européen à tous les niveaux reste la réussite de l'élargissement, le dialogue social étant une part de l'acquis communautaire.

Les partenaires sociaux ont été invités à jouer un rôle actif dans la préparation de l'élargissement et il était attendu qu'ils se confrontent à la faiblesse du dialogue social dans les nouveaux États membres.

La célébration du vingtième anniversaire du dialogue social comme la nouvelle impulsion offerte par la révision à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne et de l'agenda social, contrastent pourtant avec la faible conscience au plan national du rôle joué par le dialogue social européen.

En France, la question de la place de ce dialogue dans la construction du modèle social européen est encore trop peu abordée. La question du rôle et de la place des partenaires sociaux n'a, en effet, pas franchement été évoquée lors du débat qui a animé la campagne référendaire sur le projet de traité constitutionnel de mai 2005⁷⁾.

7) Sur ce thème voir le recueil de notes du **Groupe de projet Thomas, Les Cahiers - n° 12 L'Europe et le dialogue social. Le commissariat général du Plan.**

ÉLÉMENTS BIBLIOGRAPHIQUES ET SOURCES DOCUMENTAIRES :

Recueil de notes du Groupe de projet Thomas – Le commissariat général du Plan, les Cahiers n° 12 L'Europe et le dialogue social

Programme de travail des partenaires sociaux européens 2006-2008 – UNICE/UEAPME, CEEP, CES, mars 2006

Les actes du sommet du dialogue social du 29 septembre 2005, 20 ans de dialogue social européen – Commission européenne, Direction générale emploi, affaires sociales et égalité des chances 2006

Développements récents du dialogue social interprofessionnel européen 2002-2003 – Commission européenne, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, novembre 2003

Le dialogue social sectoriel européen – Commission européenne, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, décembre 2002

www.europa.eu.int

LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ EN 2005

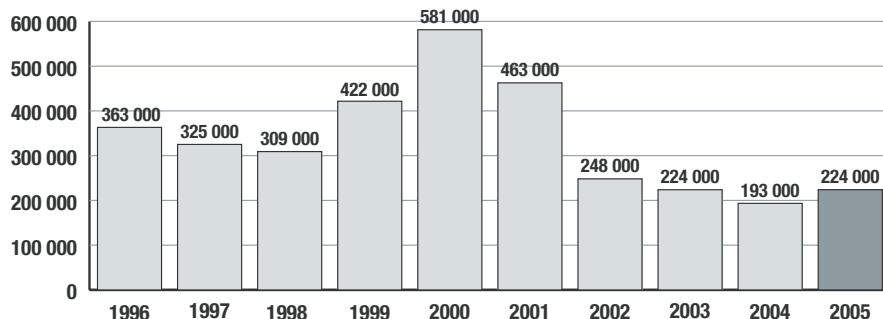
LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ EN 2005

I. LA TENDANCE 2005

I.1. UNE CONFLICTUALITÉ EN HAUSSE...

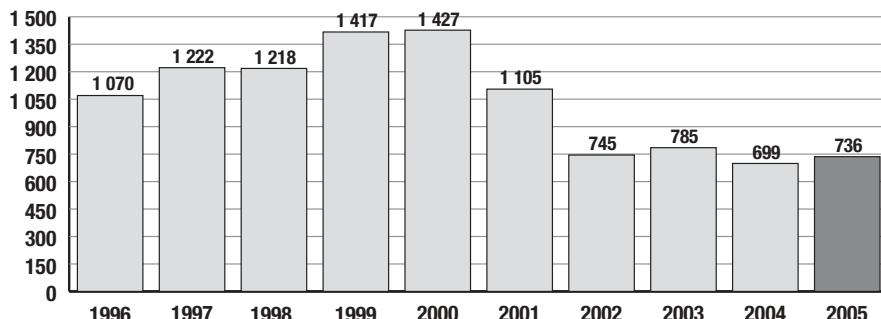
En 2005, l'inspection du travail a recensé en France métropolitaine 224 000 journées individuelles non travaillées (JINT, graphique 1). Il s'agit de conflits localisés, c'est-à-dire des grèves et des débrayages répondant à des mots d'ordre propres à l'entreprise. Le nombre de journées de grève a ainsi augmenté de 16 %, retrouvant un niveau équivalent à celui de l'année 2003. Les conflits sont également plus nombreux qu'en 2004 avec une hausse de 5 % (graphique 2).

Graphique 1 - Nombre de jours de grève dans les conflits localisés



Lecture : en 2005, 224 000 journées individuelles non travaillées ont été recensées par l'inspection du travail. Ces chiffres sont redressés pour tenir compte des remontées partielles de certaines régions.
Champ : entreprises du secteur privé (hors transports et agriculture) en France métropolitaine.
Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DARES.

Graphique 2 - Nombre de conflits localisés



Lecture : en 2005, 736 conflits ont été recensés par l'inspection du travail.

Ces chiffres sont redressés pour tenir compte des remontées partielles de certaines régions.

Champ : entreprises du secteur privé (hors transports et agriculture) en France métropolitaine.

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DARES.

Méthodologie

On entend ici par conflits collectifs les cessations totales du travail, c'est-à-dire les grèves au sens du Code du travail, qu'elles prennent la forme d'arrêts continus ou de débrayages. D'autres modalités d'action comme les manifestations, les grèves perlées ou les grèves du zèle ne sont pas comptabilisées comme des conflits. Elles peuvent néanmoins être signalées en tant que formes d'accompagnement d'un arrêt de travail. Le champ couvert est celui des entreprises du secteur privé, hors transports et agriculture. La Direction des relations du travail (DRT) établit un bilan de la conflictualité à partir des fiches de signalement qu'elle reçoit des Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DDTEFP). Ces fiches, renseignées par les sections d'inspection du travail, retracent de façon détaillée l'origine, le déroulement et l'issue de chaque conflit localisé. Pour l'année 2005, 539 fiches ont été transmises. C'est à partir de celles-ci que sont réalisées les analyses qualitatives présentées dans ce bilan.

De son côté, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) établit des statistiques annuelles à partir des états récapitulatifs régionaux transmis par les Directions Régionales du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DRTEFP). Dans certaines régions, les données annuelles issues de ces remontées sont parfois partielles. Afin d'homogénéiser les données de la période 1996-2005, celles-ci ont été redressées.

Les conflits recensés ont revêtu la forme d'arrêts continus pour 73 % d'entre eux et de débrayages pour les 27 % restants ; la part représentée par cette dernière forme dans l'ensemble des arrêts de travail progresse pour la deuxième année consécutive : elle était de 24 % en 2004 et de 19 % en 2003.

Par ailleurs, les conflits ayant pris des formes particulières (grève tournante, thrombose, grève de la faim...) en 2005 représentent une

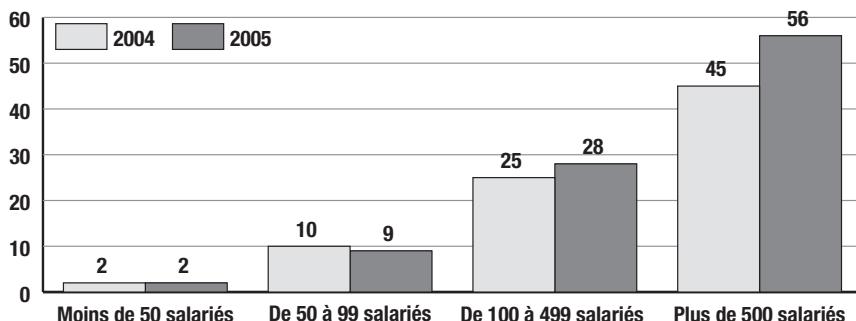
proportion marginale du nombre total de conflits (moins de 1 %). En revanche, les phénomènes d'accompagnement ont singulièrement augmenté et sont signalés pour 48 % des conflits. Si la proportion des piquets de grève n'a pas évolué, le nombre de manifestations accompagnant les mouvements de grève a significativement augmenté.

Enfin, le recours à d'autres moyens d'action plus diversifiés tels que les occupations de locaux, en vue d'attirer l'attention des médias, s'observe de manière quasi exclusive pour les conflits d'une durée inférieure à 12 jours.

I.2. ... PRINCIPALEMENT DANS LES GRANDS ÉTABLISSEMENTS...

Le nombre de jours de grève pour 1 000 salariés est stable dans les unités de moins de 50 salariés et baisse très légèrement dans ceux de 50 à 99 (graphique 3). De manière générale, les grèves surviennent plus fréquemment dans les grands établissements. Cette tendance se renforce en 2005, puisque le taux de conflictualité est en forte hausse dans les établissements de plus de 500 salariés et croît dans une moindre mesure dans ceux de 100 à 499 salariés. Cette hausse explique à elle seule la progression globale de la conflictualité.

Graphique 3 - Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon la taille de l'établissement (conflits localisés)



Lecture : pour les établissements de 50 à 99 salariés, 9 jours de grève pour 1 000 salariés ont été recensés en 2005 (calcul effectué sur l'effectif Unédic de l'année précédente).

Champ : entreprises du secteur privé (hors transports et agriculture) en France métropolitaine.

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DARES.

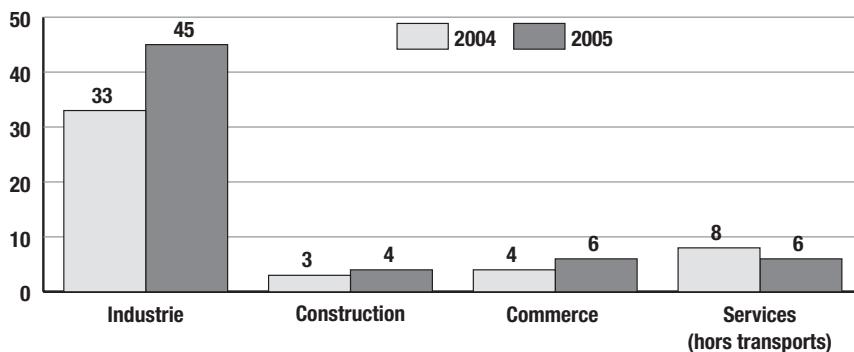
I.3. ... ET DANS L'INDUSTRIE

La hausse de la conflictualité touche surtout l'industrie, secteur où sont concentrés les grands établissements (graphique 4). Le nombre de jours de grève y croît fortement avec 45 jours de grève pour 1000

salariés en 2005 contre 33 en 2004. Avec plus de deux tiers des JINT, la prépondérance de ce secteur se renforce sensiblement. Les grèves dans l'industrie automobile et dans les industries des biens d'équipement ont notamment contribué à cette progression. À l'inverse, elles ont été moins importantes en 2005 dans l'industrie agricole et alimentaire et dans l'industrie des biens intermédiaires, à l'exception de la chimie.

Dans le commerce et la construction, le nombre de jours de grève est également plus élevé en 2005. Dans le secteur des services, en revanche, le nombre de jours de grève pour 1 000 salariés passe de 8 à 6.

Graphique 4 - Nombre de jours de grève pour 1000 salariés selon le secteur (conflits localisés, secteurs regroupés NAF4)



Lecture : dans l'industrie, 45 jours de grève pour 1 000 salariés ont été recensés en 2005 (calcul effectué sur l'effectif Unedic de l'année précédente).

Champ : entreprises du secteur privé (hors transports et agriculture) en France métropolitaine.

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DARES.

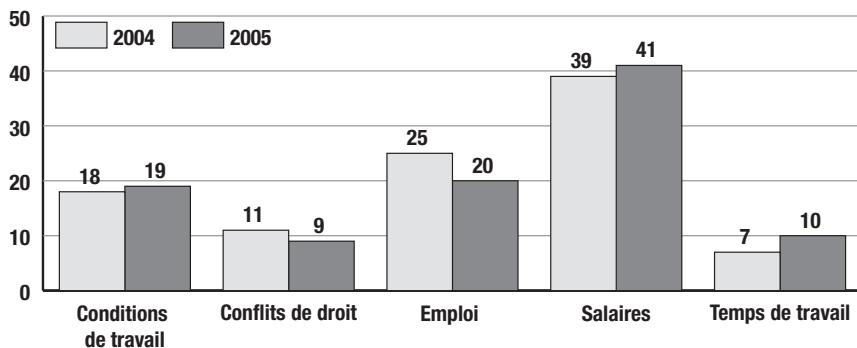
II. LES REVENDICATIONS À L'ORIGINE DES CONFLITS

II.1. PROGRESSION DES THÈMES “SALAIRE” ET “TEMPS DE TRAVAIL”

Les revendications à l'origine des conflits analysés sont ventilées en cinq catégories :

- les revendications salariales (augmentations, diverses primes) ;
- les revendications liées à l'emploi (refus du chômage partiel, transformations de contrats à durée déterminée, demande d'embauches, inquiétudes pour l'avenir de l'entreprise et craintes de délocalisations, refus des licenciements collectifs, désaccord sur le plan social, retraites, pré-retraites) ;
- le temps de travail (aménagement et durée) ;
- les conflits de droit (paiement des arriérés salariaux, respect des dispositions conventionnelles et réglementaires, maintien d'avantages acquis, refus des sanctions disciplinaires à l'égard des salariés protégés ou non) ;
- les conditions de travail.

Graphique 5 - Motifs des conflits localisés (en %)



Lecture : en 2005, parmi l'ensemble des revendications recensées, 41 % ont porté sur les salaires. Un même conflit pouvant comprendre plusieurs revendications, la part de chaque thème est ici rapporté à l'ensemble des thèmes recensés, et non au nombre total de conflits.

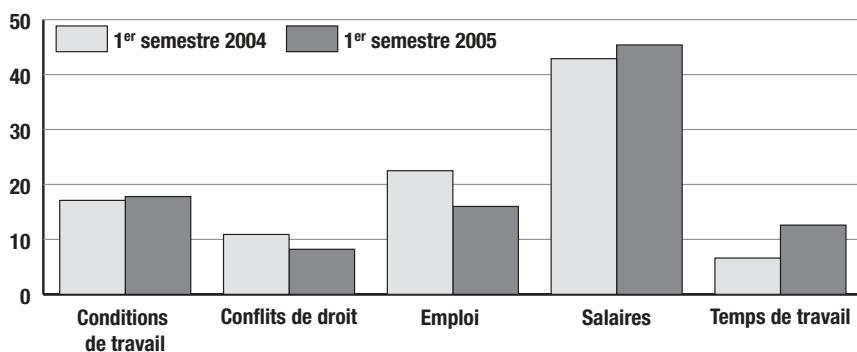
Champ : entreprises du secteur privé (hors transports et agriculture) en France métropolitaine.

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT.

II.1.1. Motifs du 1^{er} janvier au 30 juin 2005

Les mois de mars et de mai ont connu la plus forte conflictualité de cette période. Des mouvements de grève liés à des revendications salariales semblent expliquer plus particulièrement la hausse de la conflictualité durant le premier semestre. Les revendications liées aux salaires représentent 45 % de l'ensemble des motifs de conflits. En revanche, les revendications liées à l'emploi sont largement inférieures à ce qui avait été observé en 2004 au titre de la même période. Concernant plus particulièrement le mois de mai, on peut noter une remontée des revendications liées au thème du temps de travail.

**Graphique 6 - Motifs des conflits localisés,
1^{er} semestre 2004 et 2005 (en %)**



Lecture : 45,4 % des revendications recensées au cours du premier semestre 2005 ont porté sur les salaires contre 42,9 % pour celles recensées au cours du premier semestre 2004.

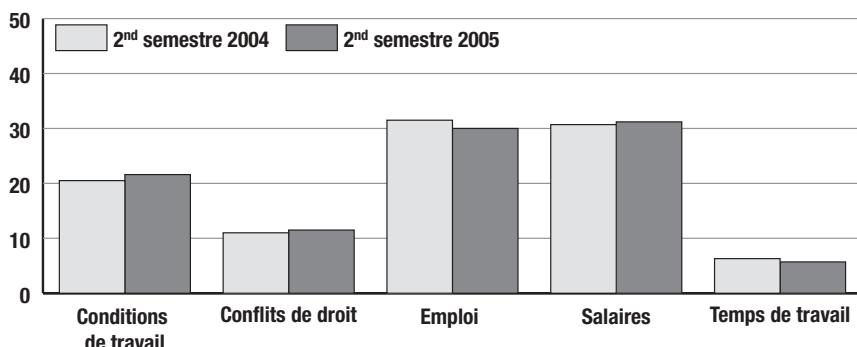
Champ : entreprises du secteur privé (hors transports et agriculture) en France métropolitaine.

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT.

II.1.2. Motifs du 1^{er} juillet 2005 au 31 décembre 2005

La répartition des motifs de conflit au 2^e semestre 2005 est sensiblement conforme aux tendances observées en 2004. Au deuxième semestre, les revendications relatives au temps de travail retrouvent un niveau similaire à celui des années précédentes.

**Graphique 7 - Motifs des conflits localisés,
2nd semestre 2004 et 2005 (en %)**



Lecture : 31,5 % des revendications recensées au cours du second semestre 2005 ont porté sur l'emploi contre 30 % pour celles recensées au cours du second semestre 2004.

Champ : entreprises du secteur privé (hors transports et agriculture) en France métropolitaine.

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT.

Les revendications liées à la rémunération et au temps de travail sont celles qui progressent le plus en 2005. Elles évoluent cependant différemment depuis quelques années ; les conflits salariaux sont en augmentation régulière depuis 2003, tandis que ceux relatifs au thème du temps de travail étaient précédemment en déclin.

II.2. LES CONFLITS PORTANT SUR LES SALAIRES

Les salaires constituent toujours le premier thème de revendication. Ils représentent 41 % de l'ensemble des motifs exprimés, contre 37 % en 2003. Cette progression est concomitante avec celle de la négociation salariale dans les entreprises, le nombre d'accords relatifs aux "salaires et primes" augmentant en 2005.

Si les revendications salariales croissent légèrement en 2005, c'est surtout du fait des mouvements survenus au premier semestre. Elles représentent en effet 45 % des revendications durant le premier semestre contre 31 % pour le second semestre. Ce niveau de conflictualité lié aux salaires au premier semestre est plus élevé qu'au premier semestre 2004.

Presque deux tiers des revendications salariales portent sur l'augmentation des salaires, un quart sur l'octroi de primes. Les conflits liés à une demande d'ouverture ou de reprise de négociation obligatoire sur les salaires augmentent notablement.

Le thème des salaires domine quel que soit le secteur d'activité. Il est particulièrement important dans le commerce où de nombreux mouvements sur ce thème ont touché la grande distribution. Dans le commerce et les services, viennent en seconde position les revendications relatives aux conditions de travail, tandis que dans l'industrie il s'agit de l'emploi, ce secteur continuant de perdre des postes.

II.3. LES CONFLITS PORTANT SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Les conflits liés à l'aménagement et la durée du temps de travail sont relativement peu nombreux en 2005, mais sont en hausse par rapport à 2004. Ces conflits visent dans leur majorité au maintien des accords antérieurement négociés. Ils ont plus particulièrement pour objet de s'opposer à une plus grande flexibilité du temps de travail (les revendications portent prioritairement sur le refus de l'annualisation du temps de travail, de la remise en cause d'avantages, des heures supplémentaires et de toute forme de modulation). Les autres conflits observés sont relatifs à des demandes d'application effective des accords 35 heures mis en place.

Cette augmentation, particulièrement sensible au premier semestre est par ailleurs contemporaine des débats relatifs à la mise en œuvre de la Loi sur la journée de solidarité.

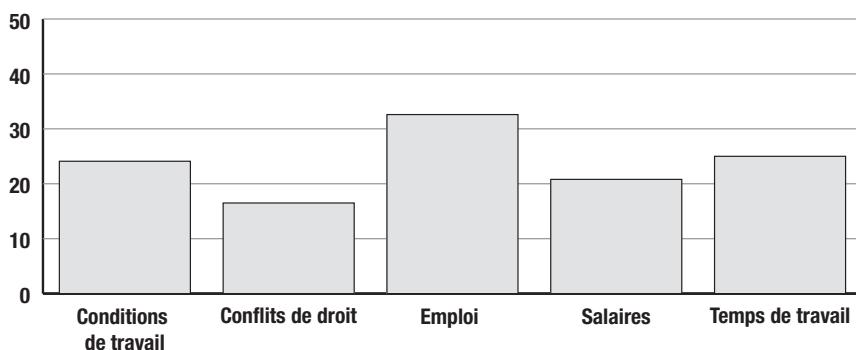
Les conflits liés au thème du temps de travail ont été particulièrement fréquents dans des branches professionnelles telles que le commerce, la chimie, la santé et l'action sociale.

III. LA PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX CONFLITS

Le taux de participation des salariés aux conflits baisse de manière importante par rapport à 2004 : 25 % en 2005 contre 32 % en 2004. En effet, en 2005 le nombre de grévistes augmente peu tandis que les effectifs des établissements concernés sont plus importants qu'en 2004⁽¹⁾. Par ailleurs, les grèves ont moins souvent pour origine des revendications liées à l'emploi. Or, la participation des salariés à un conflit est la plus forte lorsque l'emploi est en jeu (33 % de participation en 2005).

En terme de participation, le second thème est le temps de travail (25 %). Les revendications salariales, sans doute plus souvent catégorielles, impliquent seulement un quart des salariés en moyenne.

Graphique 8 - Taux de participation des salariés aux conflits par motifs en 2005 (en %)



Lecture : le taux de participation est le rapport effectifs grévistes / effectifs totaux des établissements en grève.
En 2005, la participation concernant le thème de l'emploi s'élève à 32,6 %.

Champ : entreprises du secteur privé (hors transports et agriculture) en France métropolitaine.

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT.

1) Le taux de participation est le rapport effectifs grévistes/effectif totaux des établissements en grève.

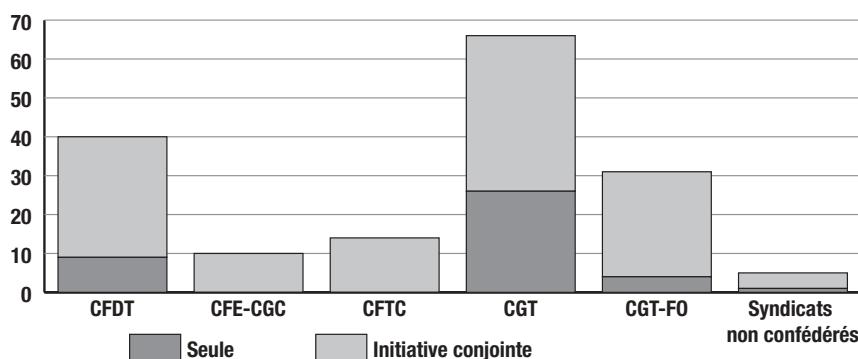
IV. INITIATIVES SYNDICALES : RENFORCEMENT DES ACTIONS D'ORIGINE PLURISYNDICALE

En 2005, les conflits déclenchés par plusieurs syndicats représentent 45 % des initiatives, soit six points de plus que l'année précédente (graphique 9). Ainsi le recul des actions monosyndicales observé depuis 2003 se confirme, et ce pour l'ensemble des organisations.

La nette prédominance de la CGT se renforce encore. En effet, qu'elle soit seule ou non, elle participe à presque sept actions sur dix, loin devant la CFDT et la CGT-FO qui prennent respectivement part à 35 % et 24 % des conflits.

Les syndicats demeurent donc les interlocuteurs privilégiés en cas de conflit. D'autant plus que pour la première fois depuis 2002, la part des initiatives dites "spontanées", c'est à dire les arrêts de travail décidés par les salariés sans l'intervention d'un syndicat, a baissé : 10 % en 2005 contre 13 % en 2004.

Graphique 9 - Initiatives syndicales des conflits localisés en 2005 (en %)



Lecture : la CFDT initie 9 % des conflits localisés seule et 31 % avec d'autres syndicats. Au total, elle participe à 40 % des grèves.

Champ : entreprises du secteur privé (hors transports et agriculture) en France métropolitaine.

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT, calculs DARES.

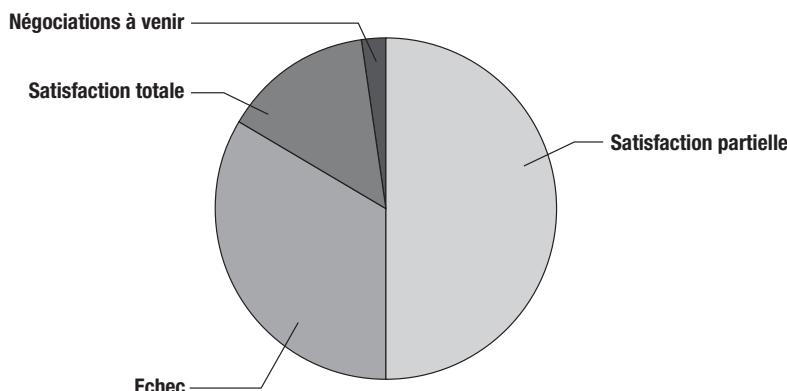
V. ISSUE DES CONFLITS

Dans 10 % des cas, l'issue du conflit n'a pas été communiquée par les services du Ministère.

64 % des conflits ont abouti à une satisfaction partielle ou totale des revendications exprimées, chiffre stable par rapport à 2004 et 2 % à l'engagement d'ouvrir des négociations (graphique 10). Ce taux est variable d'un syndicat à l'autre. Le taux de satisfaction est particulièrement élevé dans les cas où le conflit est à l'initiative de la CGT-FO ou lorsqu'il est d'origine spontanée.

Dans 1 % des cas (4 % en 2004), le conflit a eu des répercussions sur l'entreprise. Il s'agit essentiellement de cas de lock-out et de référés d'expulsion.

Graphique 10 - Issue des conflits localisés en 2005



*Lecture : en 2005, 50 % des conflits aboutissent à une satisfaction partielle des revendications.
Champ : entreprises du secteur privé (hors transports et agriculture) en France métropolitaine.
Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DR1.*

V.1. ISSUE DES CONFLITS PAR THÈMES

La majorité des conflits liés aux salaires, aux conditions de travail, aux conflits de droit et à l'emploi s'achèvent par une satisfaction partielle.

Enfin, les conflits de droit connaissent proportionnellement le plus fort taux de satisfaction totale et ceux liés au motif temps de travail connaissent le plus fort taux d'échec (47 %).

V.2. MODES DE RÉGLEMENT DES CONFLITS : UNE ACTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL TOUJOURS EN PROGRESSION

62 % des conflits signalés par les services déconcentrés ont fait l'objet d'une intervention de la part d'un tiers, ce qui représente une évolution notable par rapport à 2004 (55 %). Dans 93 % des cas (98 % en 2004), il s'agit d'interventions informelles de l'inspecteur du travail, généralement à la demande des parties au conflit.

Ces interventions sont essentiellement constituées par la réception et l'audition des parties et/ou par une intervention sur place.

De manière constante, les conflits relativement courts (compris entre 1 et 6 jours) conjuguent à la fois le plus fort taux de "satisfaction totale" et le plus fort taux d'intervention extérieure.

LA RENÉGOCIATION D'ACCORDS RTT.

ÉTUDE QUALITATIVE DE 16 DÉMARCHES D'ENTREPRISE

Etude réalisée par :

ESSOR Consultants, pour la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) (Michel PEPIN, Bernard DOERFLINGER, Yves JORAND et Philippe NICOLAS) avec l'appui méthodologique de Dominique TONNEAU (Centre de Gestion Scientifique - Ecole des Mines de Paris)

Le présent rapport est un document de recherche. À ce titre il n'engage que ses auteurs et ne représente pas la position du Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

LA RENÉGOCIATION

D'ACCORDS RTT.

ÉTUDE QUALITATIVE

DE 16 DÉMARCHES D'ENTREPRISE

I. LA PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE

Les statistiques de la négociation collective montrent que, si le nombre d'accords d'entreprises s'est réduit à partir de 2002 sous l'effet de la fin du processus d'application de la RTT, le nombre d'accords sur le temps de travail reste néanmoins significatif (3 400 accords en 2004, soit 23 % du total). 40 % de ces accords (soit environ 1 300) correspondent à l'évolution d'accords existants, par avenant ou dénonciation.

Cependant, on connaît mal la nature précise de ces accords renégociés. S'agit-il d'évolutions importantes remettant en cause les équilibres et les compromis des premiers accords ? S'agit-il plutôt d'aménagements limités permettant de résoudre des difficultés ponctuelles ? Ou encore ne s'agit-il que d'actualisations d'accords existants dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire ?

La finalité de l'étude (réalisée sur la période de fin 2004 à mi-2005) était donc de constituer une connaissance qualitative des nouveaux accords, en centrant l'attention sur les entreprises répondant à deux critères : d'une part, avoir fait évoluer de manière substantielle le contenu de l'accord initial ; d'autre part, avoir procédé (ou tenté de procéder) de façon négociée à cette évolution.

On excluait donc a priori les simples adaptations marginales et les évolutions réalisées de façon unilatérale par les directions (par exemple sous la forme d'application directe de dispositions d'un accord de branche).

Aux termes du cahier des charges, il s'agissait donc de "dégager la portée des nouveaux accords, en analysant en quoi ils confortent, remettent en cause ou aménagent simplement à la marge les divers

compromis passés lors la mise en place de la RTT, et la façon dont ils ont été appliqués". Il s'agissait aussi d'analyser les processus de renégociation, le rôle des différents acteurs et l'évolution des relations professionnelles.

Il faut insister sur la dimension purement qualitative de l'étude, qui ne visait en aucune manière à dégager des tendances générales représentatives du comportement des entreprises face à la question de la renégociation des accords RTT, mais seulement à comprendre les logiques à l'œuvre dans un ensemble diversifié de situations particulières.

L'échantillon

Nous avons enquêté auprès de 16 entreprises, de façon à obtenir une diversité suffisante au regard des critères de taille, d'activité, de problématique de renégociation, ainsi que de situation géographique. Mais la constitution de cet échantillon a été difficile car la recherche de terrains d'enquête a montré que très peu d'entreprises avaient fait évoluer de manière importante leurs accords (une grande partie des textes dénombrés dans les statistiques semble donc correspondre à des aménagements du temps limités plutôt qu'à une remise en cause de la durée du travail).

De plus, les directions des entreprises dont nous avions repéré les accords se sont montrées parfois réticentes à nous accueillir. Soit qu'elles relativisent l'importance du nouvel accord, en le présentant comme une simple adaptation marginale (cette présentation ayant pu être une tactique vis-à-vis des syndicats pour ne pas donner l'impression d'une "régression sociale"). Soit qu'elles craignent que la présence d'un consultant dans l'entreprise, même dans le cadre d'une étude, ne suscite des réactions internes d'inquiétude et ne focalise à nouveau l'attention sur ce sujet. Dans quelques cas enfin, il s'est agi d'une volonté explicite de ne pas communiquer à l'extérieur sur la démarche, même avec une garantie d'anonymat dans l'exploitation des informations.

Néanmoins, nous avons pu constituer un échantillon satisfaisant, dont les caractéristiques sont présentées dans le tableau ci-après.

On y constate un équilibre entre les activités industrielles et de services, ainsi qu'entre les différentes tailles, avec cependant une relative surreprésentation des PME de plus de 200 salariés. Par ailleurs, toutes les catégories d'accords initiaux sont présentes, depuis les accords Robien (dont le nombre s'explique par l'échéance des sept ans du conventionnement initial) jusqu'aux accords Aubry 2. Ceci montre que la renégociation n'est pas l'apanage des entreprises les plus anciennement engagées dans la RTT (voir en encadré le rappel des lois successives sur la RTT). La liste des entreprises de l'échantillon est annexée en fin de document.

II. LA MÉTHODE

Dans chaque entreprise, nous avons recueilli le nouvel accord et l'accord initial pour faire une analyse de leurs évolutions essentielles. Nous avons rencontré des représentants de la direction, puis dans un second temps des représentants syndicaux et des membres de l'encaissement opérationnel. Ces entretiens ont été structurés autour de trois questions :

- Quels sont les facteurs explicatifs de la renégociation ?
- Comment s'est déroulé le processus de renégociation (sur quels thèmes, avec quels acteurs, selon quelle méthode) ?
- Quels sont les premiers effets repérables de la mise en œuvre du nouvel accord ?

Nous avons ensuite rédigé une monographie transmise aux acteurs rencontrés pour enrichissement et validation. Ces monographies constituent le matériau de base de la synthèse.

III. POURQUOI RENÉGOCIER ?

Nos hypothèses initiales étaient que trois grandes catégories de raisons pouvaient expliquer une renégociation :

- la pression d'enjeux économiques (réduction de coûts, recherche de productivité, situation concurrentielle, ...),
- des difficultés organisationnelles de mise en œuvre de l'accord initial (complexité, dysfonctionnements, ...),
- la pression sociale (revendications salariales, intensification du travail, insatisfactions sur les conditions de vie et de travail, ...).

Nous avons retrouvé, avec des poids très variables selon les situations, ces trois catégories de facteurs, mais nous en avions sous-estimé deux autres, que nos investigations sur le terrain ont fait émerger : les motivations d'ordre juridique, et celles que nous qualifierons de "symbolique".

Si nous les séparons dans le texte, il faut insister sur le fait que, la plupart du temps, nous nous sommes trouvés face à un faisceau de motivations convergentes plutôt que face à une motivation unique qui expliquerait simplement la décision de l'entreprise.

III.1. LES MOTIVATIONS D'ORDRE JURIDIQUE

III.1.1. La fin d'un accord à durée déterminée

Tout d'abord, la renégociation a pu s'imposer en raison de la durée déterminée de l'accord initial. C'est le cas des accords Robien, d'une durée de 7 ans, qui arrivaient à échéance en 2003 ou 2004. Les entreprises concernées devaient alors, soit renégocier un nouvel accord, soit appliquer les règles générales du Code du travail et de la convention collective.

Dans la mesure où l'accord Robien était souvent plus favorable aux salariés que la convention collective, et qu'il aurait sans douté été difficile de remettre en question brutalement les dispositions initiales, les entreprises ont plutôt opté pour une renégociation, dans un esprit de continuité de la démarche qui avait été la leur sept ans plus tôt. Les dispositions de la convention collective ont joué un rôle de point de repère pour la discussion.

Un cas un peu différent est celui du groupe industriel, dont la pratique est de signer des accords à durée déterminée. Ceci constitue une sorte de contrainte incitative pour adapter et faire évoluer les politiques sociales dans des contextes économiques qui évoluent rapidement. En l'espèce, l'accord initial se terminait fin 2004, ce qui contraignait l'entreprise à renégocier avant cette échéance.

III.1.2. La sécurisation juridique

Dans les accords les plus anciens, certains points n'avaient pas été traités, ou traités d'une façon devenue inadéquate, au regard des précisions introduites par les lois Aubry et par la jurisprudence. C'est le cas en particulier de la définition précise du temps de travail effectif, et des dispositions relatives aux forfaits en jours pour les cadres. Même si cette raison n'explique pas seule la décision de renégocier, la possibilité de se mettre en conformité a pu contribuer à enclencher le processus. Dans un cas, l'entreprise a ressenti le besoin, après une série d'avenants venus compléter l'accord initial, de réviser entièrement le texte, afin de disposer d'une référence satisfaisante.

Un point a également joué : l'abandon de l'obligation de réduire la durée du travail “à mode de décompte constant”, qui était imposée dans les lois Robien et Aubry 1 pour pouvoir bénéficier des allègements de cotisations sociales. Cette clause tombant d'elle-même à l'issue de l'accord initial, il était possible de rediscuter de cette notion et d'en faire dans certains cas une marge de manœuvre pour aborder le débat sur la rémunération.

Au-delà de l'actualisation formelle, les risques juridiques liés à la façon d'appliquer l'accord initial ont joué dans plusieurs cas. Il s'agit notamment du risque de contestation a posteriori, par certains salariés, des conditions de rémunération de leur temps de travail. L'exemple le plus frappant est celui des cadres, dans la mesure où certaines pratiques pourraient être utilisées pour engager des procédures prud'homales : jours de RTT non pris, décompte du temps de travail sans rapport à la réalité, forfaits jours introduits sans avenant au contrat de travail. Mais nous avons aussi rencontré cette situation à propos de la non prise en compte des temps d'habillage, qui risquait de mettre l'entreprise en difficulté, des actions prud'homales ayant été lancées. Les entreprises concernées ont jugé préférable de mettre en conformité leur accord avec la pratique.

III.1.3. Une adaptation après une restructuration juridique

Ce dernier cas de figure est celui d'entreprises rachetées, ou ayant changé de groupe. Ces restructurations ont pu conduire à revoir

l'accord initial pour le mettre en cohérence avec les pratiques du nouveau groupe, sans que cela implique toujours des évolutions importantes.

L'évolution des aides dans les lois sur la RTT

On peut distinguer quatre étapes successives dans l'approche législative récente de la RTT et des dispositifs d'aides associés.

La **loi Robien** (juin 1996) était une loi incitative. Dans son volet "offensif", les entreprises réduisant leur durée du travail de 10 % avec une embauche correspondante de 10 % bénéficiaient d'allégements de 30 % sur leurs cotisations sociales (Sécurité sociale, accidents du travail) pendant 7 ans. Les emplois créés devaient être maintenus pendant au moins 2 ans.

Une version analogue "défensive" permettait de prendre en compte les entreprises en situation difficile qui maintenaient des emplois par la RTT.

Dans la **loi incitative "Aubry 1"** (juin 1998), l'aide prenait la forme d'un abattement forfaitaire dégressif des cotisations sociales employeur pour chaque salarié concerné par la RTT :

- 9 000 F (1 370 €) par an la première année
- Dégressivité de 1 000 F (152 €) par an jusqu'à la cinquième année, où l'aide se stabilisait à 5 000 F (761 €)

L'accès à cette aide était subordonné, dans sa version "offensive" à une RTT de 10 % au moins, et à une embauche de 6 % au moins, avec un engagement de maintien de l'emploi sur deux ans. Une version "défensive" existait également.

Dans la **loi de généralisation "Aubry 2"** (janvier 2000), l'aide prenait la forme de :

- une aide structurelle de 4 000 F (609 €) par salarié et par an,
- un allègement complémentaire pour les bas salaires jusqu'à 1,8 fois le SMIC.

L'aide maximale au niveau du SMIC se montait à 21 500 F (3 272 €) par an et par salarié

L'aide supposait la réduction effective à 35 heures par semaine ou 1 600 heures par an, mais n'était plus conditionnée à un engagement quantitatif sur l'emploi.

Enfin, la **Loi Fillon** (janvier 2003) a introduit un nouveau mécanisme d'aide, déconnecté du niveau de durée du travail, qui fusionne les ristournes sur les bas salaires et les allègements de cotisations de la Loi Aubry. Le montant de l'allègement dépend d'un coefficient de réduction, fonction du salaire horaire. Le maximum est de 26 % du salaire brut horaire. La réduction est dégressive et s'annule au-delà de 1,7 SMIC.

III.2. LES MOTIVATIONS D'ORDRE ÉCONOMIQUE

Les motivations économiques sont évidemment toujours présentes, mais leur force motrice, en tant que facteur déclenchant de la renégociation, est très variable.

Dans certains cas, la dimension économique ne constitue qu'une toile de fond, dans la mesure où, évidemment, l'entreprise recherche si possible une neutralité des coûts, ou du moins une faible augmentation, mais où la situation globalement satisfaisante n'en fait pas un enjeu central.

À l'opposé, dans quelques cas, la situation économique de l'entreprise, voire sa survie, sont en jeu, et la renégociation est conçue en lien direct avec les questions de coût salarial ou de contraintes concurrentielles.

Entre les deux, on observe des situations où la pression de l'enjeu économique est plus diffuse, et se manifeste plutôt à travers une recherche de rigueur accrue dans la gestion du temps ou une meilleure utilisation des dispositifs de gestion de la flexibilité.

Nous avons donc isolé deux grands thèmes, souvent imbriqués : les coûts salariaux et la productivité, d'une part, la flexibilité du temps de travail et l'amélioration de la situation concurrentielle d'autre part.

III.2.1. *Les coûts salariaux et la productivité*

Les situations dans lesquelles l'enjeu économique constitue une motivation majeure de la renégociation conjuguent deux facteurs explicatifs : d'une part une forte diminution des allègements de cotisations sociales (passages des aides Robien ou Aubry 1 aux aides Fillon), et d'autre part une concurrence très axée sur les prix.

Notons cependant que les évaluations du surcoût lié au premier facteur sont très variables. En se limitant aux sorties d'accords Robien, les chiffres avancés par les entreprises qui ont estimé ce surcoût varient entre 5 et 13 % de la masse salariale. Cependant, les méthodes de calcul ne sont pas identiques, et les chiffres les plus élevés incluent d'autres facteurs d'évolution que les seuls allègements liés à la RTT⁽¹⁾.

La variabilité des chiffres disponibles incite donc à la prudence dans l'interprétation. Leur rareté tend aussi à relativiser le poids des arguments strictement quantitatifs dans le déclenchement des renégociations.

1) Les allègements de cotisations de la Loi Robien représentaient environ 6 % de la masse salariale totale pour une RTT de 10 %.

ciations. Dans l'échantillon, trois cas attirent particulièrement l'attention dans la mesure où cette dimension des coûts salariaux et de la productivité est au cœur de la démarche de l'entreprise, et a conduit à envisager l'augmentation du temps de travail comme un levier d'amélioration de la situation économique.

- Pour l'une des entreprises industrielles, située sur un marché international à forte pression sur les prix, et concurrencée par d'autres établissements européens de son groupe pour la répartition des productions, il était impératif de limiter au maximum le surcoût de la sortie d'accord Robien. La négociation a porté essentiellement sur le partage de ce surcoût entre l'entreprise et les salariés. L'accord augmente conjointement le temps de travail affiché et la rémunération, tout en modifiant la définition du temps de travail effectif et en introduisant le repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires à la place des jours RTT.
- L'une des PME de services a constaté que son accord initial (Robien) devenait pénalisant financièrement avec la Loi Fillon, ce qui l'a décidée à renégocier. En effet, les allégements de cotisations devenant proportionnels au taux horaire, et déconnectés de la durée du travail, elle pouvait obtenir des allégements supérieurs si, à rémunération constante pour les salariés, elle augmentait la durée du travail (ce qui revient à jouer sur le taux horaire). Le gain obtenu est de l'ordre de 100 € par mois par chauffeur (entre 4 et 6 % du salaire brut selon le niveau de salaire). On voit donc ici une logique pure d'optimisation de la masse salariale.
- Enfin, pour le salon de coiffure, la motivation était le redressement de l'entreprise. Le projet était d'accroître le chiffre d'affaires à effectifs constants, dans un scénario de retour à 39 heures, les heures ajoutées étant programmées sur les périodes les plus favorables commercialement. Cependant, le surcoût du paiement majoré de ces heures a conduit à suspendre la décision, au vu de l'incertitude sur le gain de chiffre d'affaires généré.

III.2.2. La flexibilité du temps de travail et la situation concurrentielle

Les démarches d'entreprise vis-à-vis de la flexibilité se révèlent très variables, et sont très dépendantes du contenu de l'accord initial sur ce plan.

Deux entreprises ont introduit la modulation. Dans le premier cas, la démarche est conjoncturelle, et vise à passer une période difficile due à la perte d'un gros client et à l'attente d'un nouveau contrat de

substitution. Il n'est pas acquis que ce dispositif soit pérennisé. Dans le second cas, par contre, l'entreprise, dans un contexte concurrentiel assez difficile veut s'adapter de façon plus rigoureuse à la variabilité de son activité.

Une demi-douzaine d'entreprises ont surtout cherché à conserver les avantages de flexibilité déjà obtenus par l'accord initial, notamment dans l'agro-alimentaire. Ou bien, lorsqu'il apparaissait que l'on n'avait sans doute pas tiré tout le parti des dispositifs mis en place, l'objectif a été de mieux utiliser la modulation ou la programmation des jours RTT à l'initiative de l'employeur.

Enfin, trois entreprises ont supprimé la modulation ou la programmation de jours RTT à l'initiative de l'employeur, pour en revenir à une gestion classique des heures supplémentaires, ou bien introduire des forfaits horaires annuels. Elles ont estimé que les gains économiques de ces aménagements n'étaient pas évidents au regard de leurs inconvénients organisationnels.

Ainsi, globalement, la recherche de flexibilité n'apparaît pas comme un enjeu systématique des renégociations. Par ailleurs, nous n'avons pas rencontré d'évaluation chiffrée précise des gains financiers associés. L'approche de la flexibilité du temps se situe beaucoup plus en termes de souplesse qualitative d'organisation qu'en termes d'enjeux économiques directs.

Au-delà de la flexibilité, on peut rencontrer (rarement) des enjeux liés à l'amélioration globale de la situation concurrentielle. Par exemple, dans un cas, l'un des objectifs était d'améliorer l'attractivité de l'entreprise en termes de recrutement pour des salariés de haute qualification. La direction souhaitait introduire des paliers de temps choisi supérieurs à la référence collective, pour pouvoir offrir aux salariés volontaires et aux nouveaux embauchés des rémunérations supérieures.

III.3. LES MOTIVATIONS D'ORDRE ORGANISATIONNEL

Ces motivations sont fréquemment présentes, sous deux formes complémentaires, et parfois contradictoires : réduire la complexité et améliorer la qualité de l'organisation du travail.

III.3.1. Réduire la complexité

C'est un constat ancien sur les effets de la RTT : la dissociation entre le temps collectif de l'entreprise et les temps individuels, ainsi

que la gestion de la variabilité du temps, conduisent à éléver le degré de complexité des organisations et à donner aux encadrants un rôle de régulation souvent difficile à assurer.

Des entreprises se sont donc fixé comme objectif de réduire cette complexité. On parle, selon les cas, de simplifier, harmoniser, réduire les dysfonctionnements, mais le fil directeur est le même.

La modulation ou les jours RTT fixés par l'employeur sont parfois, on l'a vu plus haut, les "victimes" de cette simplification. Les gains économiques attendus (sur les heures supplémentaires par exemple) ne sont pas au rendez-vous, ou en tout cas ne compensent pas la complexité de gestion : difficultés de programmation, dérive des compteurs d'heures à solder en fin de période, temps consacré par l'encadrement à gérer le système... L'alternative retenue par certains accords est donc de revenir à une organisation hebdomadaire plus stable.

Un autre objectif est de réduire la diversité des aménagements du temps, qui "balkanise" l'organisation, limite les temps collectifs, et rend plus difficile la coordination entre services. Le maître mot est alors "homogénéiser".

III.3.2. Améliorer la qualité de l'organisation du travail

Cet objectif est complémentaire du précédent : il ne s'agit pas seulement de corriger des dysfonctionnements, mais de tirer parti du nouvel accord.

Ainsi, des entreprises, parmi les plus importantes, ont retravaillé de façon approfondie sur les règles de gestion du temps. L'objectif est de "redonner la main" à l'encadrement, de façon à ce que l'annualisation ou les jours RTT deviennent véritablement des outils de gestion des variations d'activité, tout en maintenant un certain degré de choix individuel pour les salariés.

D'autres entreprises ont plutôt mis l'accent sur le fonctionnement collectif. On trouve par exemple la volonté de conserver une certaine "compacité" de l'organisation, avec des temps importants de recouvrement collectif des plannings, ou bien encore des réflexions sur le maintien de temps collectifs (réunions, temps de préparation du travail, groupes de travail ...).

Enfin, l'organisation du travail de l'encadrement a fait l'objet de réflexions dans des entreprises où il semblait important, soit de réduire les écarts constatés entre la réalité et les termes de l'accord initial, soit

d'améliorer la continuité du management face à la diversification des temps travaillés par les salariés. Ceci a pu conduire, on le verra plus loin, à remettre en question les modalités de RTT pour les encadrants.

III.4. LES MOTIVATIONS D'ORDRE SOCIAL

Les motivations d'ordre social sont rarement au premier rang en tant que facteur déclenchant de la renégociation, et ce sont presque toujours les directions qui ont été à l'initiative de la renégociation. Ceci n'empêche pas que des éléments d'ordre social aient contribué à orienter la démarche.

III.4.1. La question des rémunérations

L'acuité du sujet dépendait de la façon dont l'entreprise avait géré cette question dans l'accord initial. Dans beaucoup de cas, notamment en régime Aubry 1, il n'y a pas eu de baisse des rémunérations, mais un gel des augmentations pour une période plus ou moins longue. Ce gel a pu au fil du temps devenir un facteur de démotivation et susciter des attentes sociales.

Aussi, dans quatre cas, la volonté de renégocier sur les rémunérations a-t-elle été explicitement présente. Le lien avec la redéfinition du temps de travail effectif a ouvert des marges de manœuvre dans certains cas.

III.4.2. Les conditions de travail et le temps choisi

L'amélioration des conditions de travail n'a que rarement été une motivation dominante. Dans un cas cependant, l'amélioration intrinsèque de l'accord sur le plan social a été recherchée, dans la mesure où l'accord initial était particulièrement peu favorable aux salariés, et tranchait par rapport aux références existantes dans le nouveau groupe dont fait aujourd'hui partie l'entreprise.

La charge de travail a été une préoccupation forte des syndicats, dans une entreprise à fort taux de cadres, avec la crainte des effets nocifs du passage au forfait jours. La compensation des contraintes de déplacements n'était pas une motivation initiale, mais a pris une place importante dans le courant du processus (ainsi que le compte épargne temps).

C'est plutôt la question du temps choisi qui a émergé comme un facteur significatif des logiques de renégociation. Cette volonté d'ouvrir davantage les possibilités de choix individuel pour les salariés est présente en particulier lorsqu'est visée une augmentation du temps de travail.

Il s'agit alors de permettre un arbitrage entre temps de travail et rémunération, mais aussi de prendre en compte l'attachement à l'organisation du temps existante sur le plan de la qualité de vie. Cette dimension est par exemple très sensible dans des cas où l'organisation initiale est fondée sur la semaine de 4 jours. Le maintien de son principe représente alors une motivation forte, même si certains aménagements ont pu y être apportés.

III.5. LES MOTIVATIONS D'ORDRE SYMBOLIQUE

Enfin, dans quelques cas intervient une motivation d'ordre général, que nous qualifions de symbolique, dans la mesure où elle ne renvoie pas à des éléments économiques ou organisationnels précis, mais plutôt à un sentiment global de l'intérêt de l'entreprise.

Ceci renvoie à la préoccupation de l'image de l'entreprise dans son environnement, et à la volonté d'être plus en phase avec les pratiques globales du secteur. La crainte est, en apparaissant comme "atypique", d'engendrer des effets induits négatifs chez les clients ou chez des acteurs pouvant jouer un rôle décisionnel (actionnaires, financeurs...). Dans certains cas, on peut considérer aussi qu'il existe une certaine dimension idéologique correspondant à une opinion négative de la RTT en tant que principe.

Certaines entreprises ont aussi estimé qu'après avoir été des "pionnières" de la RTT, il était temps pour elles de "rentrer dans la norme", d'autant que la généralisation de la RTT dans les entreprises n'avait pas été à la hauteur de ce qu'elles avaient anticipé.

Enfin, la renégociation peut participer d'une stratégie globale de rigueur et de recherche de performance. L'évolution des règles de la RTT contribue alors à la diffusion d'un nouvel état d'esprit dans l'entreprise.

IV. L'ÉVOLUTION DU CONTENU DES ACCORDS

À quelles évolutions des accords ont conduit ces motivations ? Il est difficile de les résumer simplement, car les accords sont très divers. Nous essaierons de clarifier les choses en distinguant les aspects quantitatif et qualitatif.

IV.1. LES ÉVOLUTIONS QUANTITATIVES

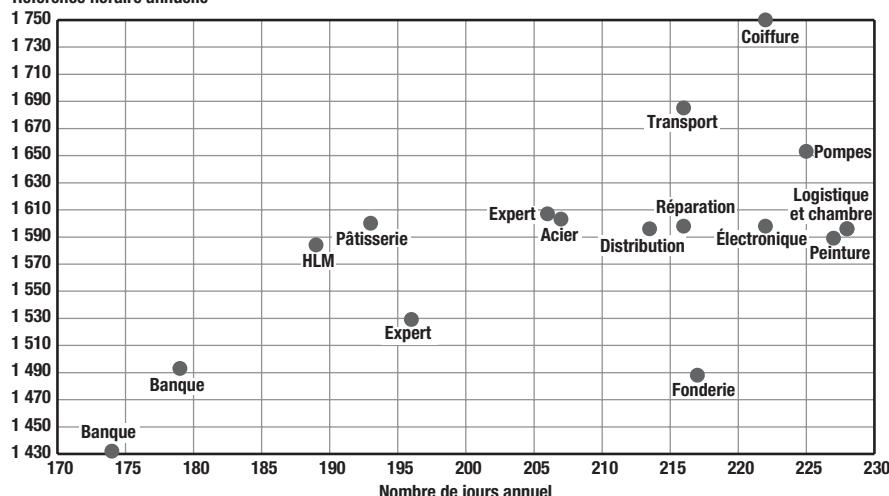
Les modalités de la RTT sont très variables selon les entreprises, allant de la stricte réduction quotidienne à la capitalisation de jours RTT pris au choix du salarié. La comparaison purement quantitative s'est révélée un exercice difficile, les définitions et méthodes de calcul du temps de travail n'étant absolument pas homogènes. Aussi est-il indispensable de recourir à un couple d'indicateurs de synthèse : le volume horaire annuel, et le nombre annuel de jours travaillés. C'est la seule manière de donner une vision à peu près satisfaisante des évolutions, car certaines entreprises ont joué sur les deux variables tandis que d'autres n'agissaient que sur l'une des deux.

IV.1.1. *Le cas général*

Les trois graphiques présentés permettent de visualiser les évolutions. Le graphique 1 concerne uniquement les accords renégociés. On y voit la grande diversité qui subsiste entre les différentes entreprises. L'horaire annuel se situe entre 1 440 et 1 750 heures (mais trois cas seulement dépassent 1 610 heures). Le nombre annuel de jours travaillés évolue entre 174 et 228. Pour les entreprises situées autour de 1 600 heures, les jours travaillés varient encore entre 189 et 228 par an, soit 39 jours d'écart.

Graphique 1 - Caractéristiques des accords renégociés

Référence horaire annuelle



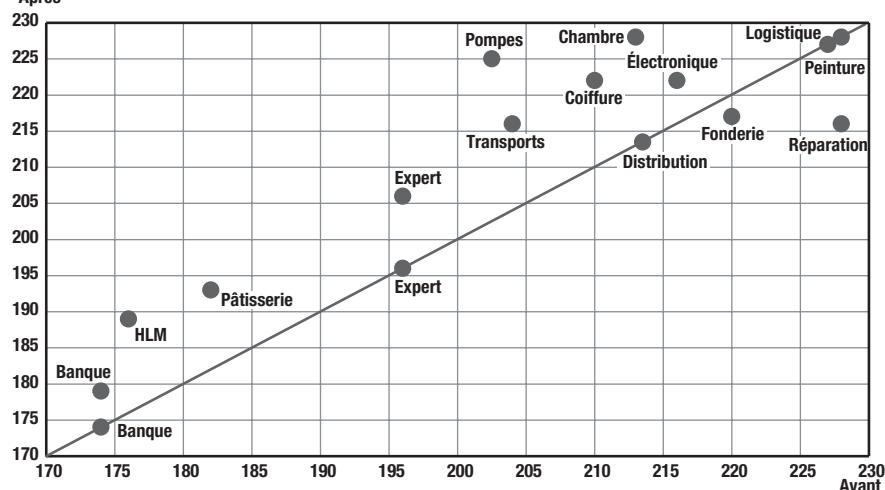
Source : ESSOR Consultants

Mode de lecture : une entreprise est représentée par un point (éventuellement 2 lorsque l'accord prévoit 2 options) qui indique à la fois le nombre de jours travaillés dans l'année (en abscisse) et la référence horaire annuelle (en ordonnée) prévus dans l'accord.

Les graphiques suivants visualisent les évolutions entre l'accord initial et la situation actuelle, pour la catégorie principale concernée.

Graphique 2 - Évolution du nombre de jours travaillés

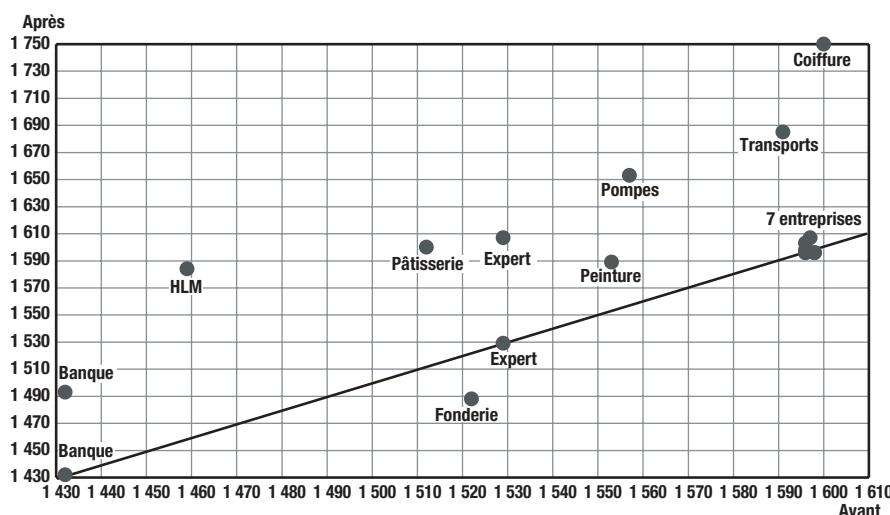
Après



Source : ESSOR Consultants

Mode de lecture : une entreprise est représentée par un point (éventuellement 2). L'abscisse correspond à la valeur initiale du nombre annuel de jours travaillés, et l'ordonnée à la situation après renégociation. Donc, les entreprises situées sur la droite diagonale n'ont pas évolué, tandis que les entreprises situées au-dessus ont augmenté leur nombre annuel de jours travaillés, et celles situées en-dessous l'ont diminué.

Graphique 3 - Évolution de la référence horaire annuelle



Source : ESSOR Consultants.
Mode de lecture analogue au graphique n° 2

Ces graphiques montrent, pour les entreprises de l'échantillon, une tendance significative à l'augmentation du temps de travail, sous une forme ou l'autre. Seuls deux accords aboutissent à une nouvelle diminution du temps de travail : dans un cas, c'est la prise en compte des temps d'habillage par 3 jours supplémentaires de RTT qui y conduit ; dans l'autre cas, c'est la création de jours RTT au lieu d'une réduction quotidienne (mais à horaire annuel constant) qui permet de diminuer le nombre de jours travaillés.

IV.1.2. Le cas des cadres

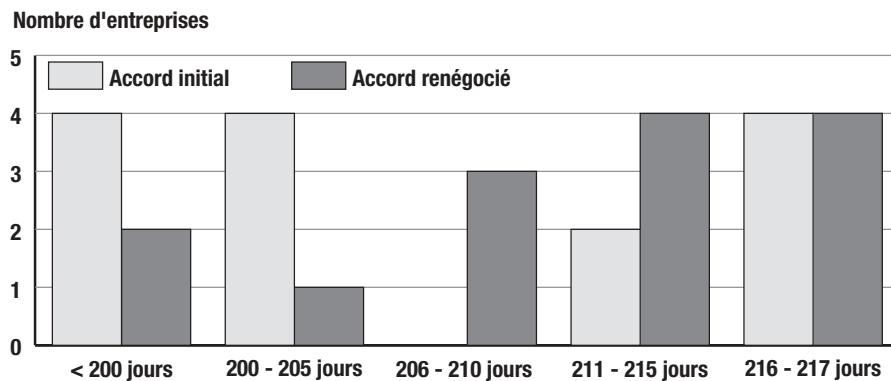
Cette catégorie a souvent fait l'objet de dispositions spécifiques que l'on peut résumer autour de deux grandes tendances.

Tout d'abord, une nette évolution vers le dispositif des forfaits jours (qui n'existe pas dans les lois Robien et Aubry 1), en substitution de droits à RTT formulés de façon analogue à celui des autres salariés. Ceci permet de s'affranchir de la nécessité du décompte horaire du temps de travail, qui posait souvent des problèmes au quotidien.

Ensuite, une tendance marquée à l'augmentation du nombre annuel de jours travaillés, qui est révélée par le graphique ci-après, où l'on montre la répartition des accords initiaux et renégociés selon le nombre de jours de travail des cadres. Dans la moitié des accords initiaux, celui-ci était inférieur à 206 jours, mais seuls 3 accords renégociés restent dans ce cas. On observe une tendance à se rapprocher de

la norme des 218 jours annuels. Ce constat est parfois tempéré par l'ouverture d'options individuelles de temps choisi qui permettent aux cadres volontaires de préserver leur temps réduit.

Graphique 4 - Répartition des forfaits jours cadres selon leur durée



Source : ESSOR Consultants

IV.2. LES ÉVOLUTIONS QUALITATIVES

Elles sont tout d'abord liées aux motivations organisationnelles évoquées plus haut, et ont conduit dans divers cas à réexaminer les dispositifs de gestion de la flexibilité du temps, la plupart du temps dans le sens d'une recherche de simplicité et d'efficacité, et plus rarement dans le sens d'un approfondissement de la rigueur de gestion de ces dispositifs.

L'autre tendance notable concerne le compte épargne temps (CET), qui est présent dans 9 entreprises de l'échantillon. La mise en place d'un CET a été un enjeu important dans deux situations : l'une où l'objectif de la direction était d'introduire un CET collectif pour gérer des cycles d'activité pluriannuels, l'autre où sa création a été revendiquée par une organisation syndicale en contrepartie de l'introduction de paliers de temps choisi.

V. LES PROCESSUS DE RENÉGOCIATION

Comment les entreprises ont-elles conduit leurs renégociations ? L'étude révèle une grande diversité de pratiques, avec une variété, tant dans la durée des processus (entre 1 mois et 2 ans), que dans la nature et l'ampleur des difficultés rencontrées. Il n'est donc pas question de dégager un "modèle" de renégociation, mais nous pouvons néanmoins faire quelques constats qui méritent réflexion.

V.1. PEU D'ÉVALUATIONS DE L'ACCORD INITIAL

Peu d'entreprises ont éprouvé le besoin d'élaborer, en amont de leur renégociation, un bilan explicite de leur accord initial. La plupart se sont engagées dans le processus sans avoir construit une représentation rigoureuse des avantages et inconvénients de l'organisation existante. Ceci pourrait sembler surprenant, mais ne fait finalement que confirmer les constats faits dans diverses études antérieures sur l'application de la RTT : la mise en place d'un véritable dispositif d'évaluation a été dans l'ensemble très rare dans les entreprises, malgré la présence formelle dans beaucoup d'accords de comités de suivi. Par ailleurs, nous avons vu dans l'analyse des motivations de la renégociation, que des raisons d'ordre qualitatif sont souvent présentes. Elles se prêtent évidemment mal à une objectivation chiffrée.

Néanmoins, lorsque la dimension économique était fortement présente et que les directions anticipaient un processus de renégociation assez complexe, on peut observer des démarches plus poussées en ce sens : remise de dossiers d'analyse économique aux organisations syndicales, enquête auprès de l'encadrement... Il s'agit en même temps des renégociations les plus longues, avec un contenu des accords d'une grande technicité.

V.2. UNE TYPOLOGIE DES RENÉGOCIATIONS

Nous observons des situations de négociation très contrastées, en particulier selon la taille et la présence syndicale, que nous présenterons selon trois cas de figure.

V.2.1. *Les renégociations maîtrisées par l'employeur*

Dans un premier groupe figurent 4 entreprises où le sentiment dominant est qu'il n'y a pas eu véritablement de négociation, au sens de confrontation d'intérêts contradictoires, et d'élaboration d'un compromis différent de la proposition mise sur la table initialement. Il

s'agit de petites entreprises, mais on peut nuancer en distinguant deux types de processus.

Dans un cas (atypique par rapport aux objectifs de l'étude), le changement résulte d'une décision unilatérale de la direction. Il n'y a pas de réouverture, même formelle, d'une renégociation, malgré la tentative des représentants du personnel d'ouvrir des pistes pour une recherche de compromis.

Dans les autres cas, il a bien négociation, sous forme de signature d'un document qui officialise des changements. Mais on peut l'interpréter surtout comme une validation par la concertation avec les représentants du personnel : ceux-ci, soit ne sont pas en situation de contester la décision, soit se rangent à l'argumentaire de la direction.

La qualité des relations dans l'entreprise et la confiance personnelle a priori envers le dirigeant jouent souvent un grand rôle dans ces PME. La perspective d'une augmentation de rémunération peut aussi jouer un rôle facilitant dans l'acceptation des décisions de l'employeur.

V.2.2. Les renégociations consensuelles

Dans 5 autres entreprises, la renégociation donne lieu à discussion et même contradiction sur certains points, mais la convergence s'est opérée assez aisément, pour diverses raisons complémentaires : consensus sur les objectifs majeurs, enjeux limités aux modalités d'aménagements du temps, sans modification substantielle des références de durée du travail, introduction d'avantages sociaux, augmentations de rémunérations.

On se trouve ici souvent dans une logique de continuité par rapport à l'accord initial.

V.2.3. Les renégociations contradictoires

Dans les 7 dernières entreprises, on est face à un véritable processus d'élaboration d'un compromis entre positions contradictoires, avec souvent des tensions sociales (journées de grève, menace d'utilisation du droit d'opposition).

On trouve notamment dans ce groupe les négociations où s'est posée la question de l'augmentation du temps de travail. Deux facteurs principaux les caractérisent : d'une part la complexité des enjeux et des thèmes à aborder (ce qui permet en même temps d'ouvrir l'éventail des possibilités d'évolution organisationnelle) et d'autre part, la présence, dans certains cas, de positions de principe tranchées et difficiles à rapprocher, sur des options fondamentales (RTT sous forme de jours, recours au forfait jours...).

VI. ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE

VI.1. LA RTT EST-ELLE REMISE EN CAUSE ?

La question la plus immédiate consiste bien sûr à se demander si, tendanciellement, la RTT est remise en cause par les renégociations. Cette question apparemment simple nécessite de mettre en lumière plusieurs niveaux d'analyse.

VI.1.1. Il existe plusieurs formes de remise en cause de la RTT

Les cas analysés montrent différentes manières de remettre en cause l'approche initiale de la RTT, et il semble utile de distinguer trois aspects.

Tout d'abord, il est indispensable de distinguer entre les références de temps de travail en volume horaire annuel, et les références en nombre annuel de jours travaillés, comme nous l'avons fait plus haut. Ces évolutions ne sont pas du tout perçues de la même manière par les salariés, sur le plan des conditions de travail et de vie, selon la modalité retenue. Une grande partie des salariés, lorsqu'ils ont le choix, souhaitent regrouper la RTT sous forme de jours de repos (sous réserve de pouvoir en utiliser au moins une partie à leur gré). Ainsi une remise en question des jours RTT peut-elle être mal vécue, alors même que la référence horaire annuelle est inchangée.

Second élément de réflexion : il est également important de distinguer entre deux grandes catégories : d'une part la majorité des salariés concernés par l'architecture collective de l'accord, et d'autre part les cadres (parfois aussi certains agents de maîtrise) qui sont souvent l'objet de mesures spécifiques (forfaits en heures ou en jours).

Enfin, nous avons vu que certaines entreprises ont augmenté la référence collective du temps de travail tout en introduisant des options individuelles permettant de conserver la durée initiale. D'autres ont maintenu la référence collective, mais ont ouvert des paliers supérieurs de temps choisi. Cette approche optionnelle n'est pas toujours dénuée d'ambiguïté, dans la mesure où l'on peut discuter du degré réel de "volontariat" de ces options, et de leurs conséquences concrètes pour les salariés.

Au total, on voit bien, et ce n'est finalement pas très surprenant, que la diversité des modalités de remise en cause de la RTT est analogue à la diversité des modalités d'application initiales.

VI.1.2. Une orientation globale du temps de travail “à la hausse”

Si l'on considère l'ensemble de ces possibilités de remise en question de l'accord initial, nous constatons que 12 entreprises sur 16 ont, sous une forme ou sous une autre, pour tout ou partie du personnel, “orienté à la hausse” leur approche quantifiée du temps de travail (rappelons à nouveau qu'il serait hasardeux d'extrapoler cette tendance à l'ensemble des accords récents sur le temps de travail, puisque par définition notre étude visait les entreprises ayant remis en question leurs compromis initiaux).

L'ampleur quantitative de cette tendance est toutefois très variable selon la situation initiale. Elle peut parfois être très importante, notamment lorsque l'on raisonne en nombre de jours travaillés (cas des cadres) et dans certains cas où la durée initiale était basse. Mais elle peut aussi être modérée, notamment dans le cas de sorties d'accords Robien, où la renégociation a seulement comblé l'écart entre la durée résultant d'une baisse initiale de 10 %, et la référence des 1 600 heures de la Loi Aubry.

Surtout, on soulignera que cette remise en question des références quantifiées du temps de travail est rarement isolée, mais s'accompagne d'évolutions conjointes qui rendent délicates l'appréciation des gains et des pertes pour les salariés. Il peut en effet y avoir des mesures d'aménagement du temps adaptées à certaines attentes des salariés (compte épargne temps, introduction de souplesses dans la gestion des repos...), des marges accrues de choix individuel, des augmentations de rémunération, etc.

La hausse du temps de travail est rarement affichée comme l'objectif premier ou le facteur déclenchant, mais elle est souvent englobée dans une approche plus large. Ceci peut être lié à une démarche tactique des directions d'entreprise, consistant à ne pas focaliser les débats sur ce seul sujet, pour éviter de faire apparaître la renégociation comme une “régression sociale”, et de créer des tensions sociales. Le temps de travail reste un objet hautement sensible et symbolique dans les rapports sociaux, et les directions déploient beaucoup de prudence dans la façon dont elles abordent ce sujet.

VI.2. PAR DELÀ LES MOTIVATIONS ÉCONOMIQUES

Un résultat majeur de l'étude est de souligner les interactions fortes entre les motivations d'ordre économique d'une part, et les motivations organisationnelles et juridiques d'autre part. On observe le plus

souvent un “système de motivations” qui relativise nettement l’hypothèse selon laquelle les renégociations seraient prioritairement imposées par des contraintes économiques.

La motivation économique est naturellement présente, et d'autant plus fortement que l'entreprise se situe dans un contexte concurrentiel fortement axé sur les prix. Mais elle cohabite le plus souvent avec d'autres motivations qui viennent renforcer l'utilité d'une renégociation. On peut même parfois avoir l'impression qu'aucune motivation à elle seule n'aurait été suffisante pour déclencher la renégociation, mais que la conjonction de plusieurs motivations de registre différent permet de franchir le pas.

VI.2.1. La motivation organisationnelle

L'impression dominante, sur le plan organisationnel, est que l'objectif majeur des renégociations a été en premier lieu de corriger les effets négatifs de la première application de la RTT. La complexité et les dysfonctionnements liés à la RTT semblent perdurer, alors que l'impact économique peut, lui, avoir été digéré avec le temps et l'adaptation de l'entreprise. Aussi, dès lors que la renégociation était envisagée, il semblait essentiel de saisir l'opportunité pour agir sur cette dimension.

Nous avons donc constaté une tendance à revenir à plus de simplicité dans l'usage des aménagements du temps. On cherche ainsi à limiter la diversité des organisations du temps au sein de l'entreprise et augmenter les temps de présence simultanée de tous, ainsi qu'à diminuer la complexité de gestion de la flexibilité. Cette démarche va dans certains cas jusqu'à renoncer à des outils tels que la modulation ou les jours RTT fixés par l'employeur, car leur apport n'est pas du tout évident sur le plan économique.

Nous avancerons l'hypothèse générale que le “retour d'expérience” de la RTT est dans l'ensemble mitigé, sur le plan de l'organisation. On a beaucoup mis en avant au moment des lois Robien et Aubry les contreparties pour l'entreprise, en termes de flexibilité et de souplesse d'organisation, mais il semble que les résultats escomptés ne soient pas au rendez-vous dans toutes les entreprises, ou du moins soient jugés assez limités au regard des contraintes d'organisation et des dysfonctionnements engendrés. La charge de travail induite pour l'encadrement est citée en particulier comme un inconvénient majeur de ces aménagements. Finalement, face à ces limites, les entreprises préfèrent souvent revenir aux leviers classiques qu'elles pratiquent depuis longtemps : les CDD, l'intérim ou les heures supplémentaires.

VI.2.2. La motivation juridique

C'est une des surprises de cette étude : le poids des motivations d'ordre juridique s'est révélé plus fort que ce que nous anticipions. Au-delà des obligations liées à des échéances d'accord à durée déterminée, la préoccupation majeure a été ce que nous avons appelé la sécurisation juridique.

On peut voir là l'effet d'une judiciarisation croissante des relations de travail et de la construction progressive de la jurisprudence sur le temps de travail. Il est certain aussi que l'évolution législative relative à l'utilisation de forfaits intéresse les entreprises, compte tenu des difficultés qu'elles ont rencontré pour maîtriser la gestion du temps et assurer l'effectivité de la RTT pour les cadres.

Cette démarche constitue un volet complémentaire de la motivation organisationnelle : les constats initiaux sont de même nature (dysfonctionnements et difficultés à respecter les règles de l'accord initial), c'est la nature de la réponse recherchée qui diffère. Tant par la simplification de l'organisation du temps que par la mise en œuvre de nouvelles modalités juridiques (notamment les forfaits), les entreprises tentent de réduire l'écart, souvent important, qui existait entre les principes de l'accord initial et la réalité des pratiques de gestion du temps.

Ainsi, bien que les dispositions juridiques sur le temps de travail soient fréquemment présentées comme complexes ou inapplicables (notamment dans les PME), elles n'en conservent pas moins un certain pouvoir structurant. De ce point de vue, l'évolution récente des règles sur les forfaits paraît d'une grande importance.

VI.2.3. Un grand absent, l'emploi

L'absence de l'emploi dans les logiques de renégociation analysées est d'autant plus frappante que ce thème avait été au cœur de la problématique des lois Robien et Aubry, avec l'appui des allégements de cotisations sociales.

Ce constat montre que, pour les entreprises, les décisions sur l'emploi ne sont pas connectées directement aux orientations prises sur l'organisation du temps de travail, ni sur le plan quantitatif, ni sur le plan qualitatif. On voit notamment que la question de l'équilibre entre emploi CDI et emploi précaire n'est pas non plus abordée dans les accords.

Ceci confirme a posteriori que l'approche de l'emploi dans les accords initiaux était liée essentiellement aux contraintes posées par

les mécanismes d'aide. Celles-ci ayant disparu, la thématique de l'emploi a disparu également. Il est par ailleurs très difficile pour l'instant d'apprécier dans quelle mesure les renégociations ont eu un effet indirect sur l'emploi.

VI.3. UNE CERTAINE CONTINUITÉ DES APPROCHES

La renégociation d'un accord, par nature, se réfère à l'accord initial. C'est une évidence, mais qui porte en elle-même certaines limites à la remise en cause des dispositions initiales.

De ce point de vue, la dynamique de négociation de l'accord initial, et la culture du dialogue social jouent un rôle important. La remise en cause des références de durée du travail est certainement plus facile pour les directions lorsque l'on se situe dans un contexte de négociation "maîtrisée par l'employeur". À l'inverse, dans une entreprise où la culture de négociation est forte, la remise en cause quantitative de la RTT ne pouvait se situer que comme un processus long de construction d'un nouveau compromis social acceptable.

La nature de l'accord initial a joué aussi un rôle, lorsqu'il s'agit d'un accord "pionnier" (notamment Robien), parce qu'il a souvent mis en place une référence de temps de travail plus faible que les références générales et parce que cette démarche pionnière a conduit à aborder la question du temps de travail de façon innovante en termes d'organisation du travail. Nous avons par exemple noté le grand attachement à la semaine de 4 jours manifesté par les salariés qui en bénéficiaient. Ainsi, les accords les plus innovants bénéficient d'une "force de rappel" et, paradoxalement, il est sans doute plus facile de remettre en cause un accord qui est juste "un peu plus favorable" que la norme actuelle.

VI.4. LES CADRES, PERDANTS DES RENÉGOCIATIONS ?

Un des résultats les plus incontestables de l'étude concerne la population des cadres. Nous avons vu l'ampleur des évolutions quantitatives de leur RTT, et il semble que cette catégorie puisse être fortement concernée à l'avenir par une remise en cause de la RTT.

Dans les accords initiaux, les entreprises ont souvent voulu traiter les cadres en tant que salariés "comme les autres", et leur appliquer les mêmes principes de RTT. Même si la définition des forfaits jours les distinguait, l'ampleur de la RTT était proportionnellement analogue à celle des autres salariés. Aujourd'hui, elles tendent, semble-t-il, à

revenir sur cette philosophie, et à considérer que leurs cadres relèvent légitimement d'une approche distincte au regard du temps de travail (du fait de leurs responsabilités, de leurs contraintes d'activité, de la continuité de management à assurer...). Cette tendance s'appuie d'abord sur les constats de difficultés à rendre effective la RTT, et sur les dysfonctionnements liés à leur absence. Elle est facilitée également par l'assouplissement des textes relatifs à l'usage des forfaits. Enfin, comme on l'a vu plus haut, les risques de mise en cause juridique sont pris au sérieux par les directions.

En même temps, notre étude montre un attachement certain d'une partie des cadres à la RTT, même s'ils en reconnaissent les difficultés d'organisation. Dans plusieurs cas, les directions ont été surprises des réactions des cadres par rapport à leur projet, et de leur diversité.

Il reste que l'on a un peu le sentiment d'un renoncement, de la part des directions, à faire évoluer les organisations du travail de l'encadrement pour pouvoir prolonger les orientations initiales de la RTT. Ceci n'est pas systématique cependant, et il existe des cas où au contraire on assiste à une véritable réflexion organisationnelle qui permet de réduire réellement la durée du travail des cadres et agents de maîtrise de production.

Il faut également nuancer le constat en rappelant que des options individuelles permettent dans divers cas, aux cadres qui le souhaitent, de rester sur les anciennes références, que l'accroissement des forfaits s'accompagne d'augmentations de rémunération dans la plupart des cas, et enfin que le développement des comptes épargne temps constitue aussi une contrepartie assez répandue. Notre sentiment reste cependant qu'une évolution sensible de l'approche de la RTT pour les cadres est à l'œuvre, tout en étant assez peu mise en débat, et sans que l'on ait toujours une vision claire de la nature des difficultés organisationnelles.

VI.5. L'ÉVOLUTION DU DIALOGUE SOCIAL

Que conclure enfin, de l'impact de ce thème, a priori hautement sensible, de la renégociation de la RTT, sur le dialogue social dans les entreprises ?

Nous avons vu que certaines renégociations ont été longues et difficiles et, dans un nombre significatif de cas, les relations sociales se sont tendues entre la direction et les représentants du personnel, même si finalement la négociation a abouti. La RTT reste un sujet délicat, pour deux grandes raisons.

D'une part la renégociation doit affronter la complexité et la multiplicité des enjeux à la fois économiques, organisationnels et sociaux. Ce constat n'est pas nouveau et ne fait finalement que reproduire les difficultés de fond associées, dès l'introduction de la RTT, à la conception de nouvelles organisations du temps. L'avantage est que les entreprises ont aujourd'hui une expérience concrète de ces difficultés et peuvent affronter la renégociation avec davantage de maturité.

De ce point de vue, certains processus observés dans cette étude montrent qu'il est possible de développer une approche riche de ces questions, dès lors que les partenaires se donnent le temps et les moyens pour analyser les enjeux et élaborer des solutions innovantes.

Mais la RTT n'est pas seulement, loin de là, un objet organisationnel ou un objet de gestion. C'est également un thème très sensible d'un point de vue symbolique, tant sa renégociation peut aisément donner prise à des accusations de remise en question d'un acquis social. Et l'on peut comprendre la prudence manifestée sur ce sujet par les acteurs des entreprises.

L'entreprise qui souhaite renégocier doit donc gérer cette dimension avec doigté, pour ne pas bloquer le processus sur des questions de principe, et pouvoir travailler sur les enjeux dans leur globalité. Mais elle ne maîtrise pas totalement cet aspect symbolique, qui dépend en particulier de la situation du débat politique et sociétal au niveau national. Les points d'équilibre dans l'entreprise évoluent aussi en fonction de cet environnement.

BIBLIOGRAPHIE

Documents d'études de la Dares :

<http://www.travail.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques/etudes-recherche/publications-dares/98.html>

- n° 111 - avril 2006 “Renégocier la RTT - Les enseignements de 16 démarches d'entreprise”
- n° 102 - juillet 2005 “Les réticences à entrer dans le cadre légal des 35 heures”
- n° 91 - janvier 2005 “Les pouvoirs du temps – la transformation des régulations dans les organisations du travail après la RTT”

Autres publications :

- Pépin M. et Cukierman S., “Les PME à l'épreuve de l'aménagement du temps de travail”, Cahiers de l'Observatoire temps et travail en Ile-de-France, n° 3 et 4, décembre 2004
- Masson A. (sous la direction de), “Mettre en œuvre la réduction du temps de travail – un guide pour conduire les réorganisations après l'accord”, ANACT, 2000.

ANNEXE : Liste des entreprises de l'échantillon

Activité	Effectif	Accord initial	Nouvelle situation	Date
INDUSTRIE				
Sidérurgie	24 000	Aubry 1 - 1999	Accord renégocié non majoritaire	Janvier 2005
Électronique	160	Aubry 2 - 2001	Accord dénoncé renégocié	Juin 2005
Fromagerie	230	Robien offensif - 1997	Accord dénoncé renégocié	Septembre 2004
Fabrication de pompes	240	Robien défensif - 1997	Accord renégocié	Décembre 2004
Fonderie	350	Aubry 2 - 2000	Accord dénoncé renégocié	Novembre 2003
Fabrication de peintures	225	Robien offensif - 1997	Accord dénoncé renégocié	Mai 2004
Réparation d'équipements	150	Aubry 1 - 1999	Accord renégocié	Septembre 2003
Pâtisserie industrielle	500	Robien offensif - 1995	Accord renégocié (2002), puis dénoncé et renégocié	Avril 2003
SERVICES MARCHANDS				
Banque	5 000	Robien défensif - 1996	Accord renégocié	Novembre 2004
Transports routiers	47	Aubry 2 - 2001	Accord dénoncé renégocié	Avril 2005
Salon de coiffure	15	Aubry 1 défensif - 1999	Retour à 39 h après consultation délégués du personnel (application suspendue)	Janvier 2005
Société d'expertise	350	Robien offensif - 1997	Accord dénoncé renégocié	Juin 2005
Logistique	160	Aubry 2 - 2000	Accord révisé par plusieurs avenants	Avril 2005
Distribution pharmaceutique	550	Aubry 2 - 2000	Accord dénoncé renégocié	Juillet 2003
SERVICES NON MARCHANDS				
Office HLM	200	Aubry 1 - 1999	Accord renégocié	Décembre 2004
Chambre des métiers	20	Aubry 2 - 2001	Accord dénoncé non renégocié Application cadre national	Mai 2005

LES NÉGOCIATIONS DANS LES CHAMPS DU SPECTACLE VIVANT ET ENREGISTRÉ

LES NÉGOCIATIONS DANS LES CHAMPS DU SPECTACLE VIVANT ET ENREGISTRÉ

L'État a engagé en 2005 une profonde rénovation de la politique de l'emploi culturel, qui conduit notamment à la restructuration des champs des conventions collectives du secteur du spectacle vivant et enregistré.

I. L'ORGANISATION DES MÉTIERS DU SPECTACLE ET L'ENCADREMENT CONVENTIONNEL

I.1. LE CONTEXTE

Le secteur du spectacle emploie environ 300 000 personnes, dont 66 000 artistes et 56 000 techniciens intermittents qui exercent une grande variété de métiers : artistes de variétés, lyriques, dramatiques, comédiens, techniciens, monteurs, machinistes, costumiers, régisseurs, réalisateurs... Environ 5 800 intermittents ont eu un salaire horaire inférieur au SMIC horaire en 2003. En outre, le nombre d'intermittent croît à un rythme plus rapide que l'activité, ce qui entraîne la baisse des salaires bruts moyens et la diminution moyenne de la durée des contrats.

On compte environ 20 000 établissements de l'audiovisuel et du spectacle, dont 75 % à 80 % ont moins de 5 salariés. Les structures de production sont instables et ne vivent parfois que le temps d'un projet.

L'organisation de la représentation des employeurs et des salariés dans ces secteurs est inégale : le cinéma a connu ses premiers accords il y a plus de 50 ans tandis que les télévisions privées viennent juste de créer un syndicat d'employeur. L'émissionnement reste par ailleurs important dans le domaine du spectacle vivant.

Les annexes 8 et 10 du régime d'assurance chômage définissent l'existence et les règles de fonctionnement du régime d'indemnisation

spécifique du spectacle. Le statut d'intermittent du spectacle a été créé en 1964 pour répondre aux spécificités qui caractérisent les activités du spectacle. Son principe est de permettre aux artistes et techniciens et ouvriers de la production artistique de bénéficier d'un traitement spécifique en matière de contrats de travail et de droits au chômage leur donnant la possibilité d'alterner entre des périodes d'activité salariée et des périodes indemnisées par l'assurance chômage. Cette convention fait l'objet de négociations périodiques entre les partenaires sociaux. En 2003, la majorité de gestion de l'UNEDIC a décidé de mettre en place un nouveau protocole pour les annexes 8 et 10, partant du constat de leur déficit croissant. Ce protocole du 26 juin 2003 a entraîné des oppositions et une période de crise dans le secteur. En 2005, une négociation s'est engagée entre les partenaires sociaux pour définir un nouveau protocole, qui doit apporter au précédent les aménagements nécessaires pour concourir aux objectifs d'une politique de l'emploi dans le spectacle.

I.2. LES PROBLÈMES POSÉS PAR L'ACTUELLE COUVERTURE CONVENTIONNELLE

Compte tenu de ces données, il est apparu que la couverture conventionnelle des secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré en 2005 était loin d'être satisfaisante, en raison notamment :

- du très grand nombre de conventions collectives et d'accords professionnels applicables (20 conventions et 47 accords professionnels en vigueur) ;
- de la multiplication des nouveaux champs conventionnels, concernant parfois un nombre très limité de salariés et d'entreprises ;
- de l'existence de chevauchements conventionnels ;
- des lacunes dans la couverture des salariés de certains secteurs.

De surcroît, à part dans quelques sous-secteurs professionnels, ces conventions et accords professionnels ne contiennent que très peu de dispositions substantielles sur les domaines incontournables de la négociation collective (salaires, classification, temps de travail, prévoyance, formation professionnelle...) et ne sont pas souvent utilisées comme vecteur pour rationaliser le périmètre des cas de recours au CDD d'usage, qui est le contrat privilégié pour les intermittents.

C'est dans ce cadre qu'en 2005, l'État a engagé une profonde rénovation de la politique de l'emploi culturel. Jean-Paul Guillot, prési-

dent du BIPE, a été chargé par le Ministre de la culture de préparer la négociation des annexes 8 et 10 de la convention UNEDIC et “d'aider l'ensemble des acteurs concernés à construire un système pérenne de financement de l'emploi dans les secteurs du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel”. Il propose alors d'adopter une méthode plus volontariste, devant permettre une véritable rationalisation des champs conventionnels et un enrichissement du contenu des conventions collectives.

Cette politique a nécessité dès le départ une implication forte des partenaires sociaux du secteur du spectacle à qui il appartient de définir les conditions de travail et d'emploi et leur mode de régulation.

Le chantier engagé de modernisation de l'emploi culturel consiste alors à restructurer le champ et enrichir le contenu des conventions collectives des secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré en vue d'améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés techniciens et des artistes et ainsi tenter de sortir par le haut de la question délicate de l'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle.

II. LES OBJECTIFS DE “L’OPÉRATION SPECTACLE”

Le principal objectif est de faire des conventions collectives des instruments efficaces au service de l’emploi et des relations du travail dans ce secteur.

Il est vrai que depuis quelques années, de nombreux efforts ont été déployés par les organisations patronales et syndicales pour améliorer les conditions de travail et d’emploi des salariés techniciens et des artistes, à travers la négociation.

Les réunions du Conseil national des professions du spectacle organisées depuis le début de l’année 2005 ont permis de faire le point régulièrement sur l’état d’avancement des discussions et des négociations entre les représentants d’employeurs et des salariés.

À la demande des Ministres de la culture et du travail, et après consultation des organisations présentes dans le secteur lors de deux réunions en septembre 2005, une stratégie pour accélérer ce processus a été définie.

Lors de la réunion des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel organisée le 29 septembre au Ministère de la culture sur la renégociation des annexes 8 et 10 de la convention d’assurance chômage, le Ministre délégué à l’emploi a fait un point sur l’état d’avancement des travaux engagés depuis le début de l’année 2005 et a présenté officiellement la méthode de travail élaborée en liaison avec le Ministre de la culture.

En premier lieu, il ne semblait plus possible de s’appuyer sur une couverture conventionnelle morcelée et incomplète qui ne permettait pas aux conventions collectives et aux accords de branche de jouer leur rôle de régulation pour les entreprises et les salariés. Ainsi, il a semblé préférable de chercher à couvrir l’ensemble du secteur avec un nombre beaucoup plus restreint de conventions collectives ou d’accords professionnels.

Huit secteurs (conventions collectives ou accords collectifs) ont donc été définis :

- *spectacle vivant privé*,
- *spectacle vivant subventionné*,
- *éditions phonographiques*,

- *personnel non permanent des radios,*
- *production cinématographique,*
- *production audiovisuelle,*
- *télédiffusion,*
- *prestataires techniques.*

Des représentants du Ministère ont été nommés dans chacune de ces branches pour présider les négociations.

D'autre part, ces conventions et accords collectifs doivent contenir un certain nombre de stipulations incontournables pour pouvoir jouer pleinement leur rôle de régulation dans les secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré. La stratégie pour accélérer ce processus repose donc sur une incitation à négocier prioritairement sur un nombre limité de thèmes :

- les conditions de recours au CDD d'usage. Il est important que les partenaires sociaux traitent la question fondamentale du champ du CDD d'usage et définissent son périmètre de façon précise et maîtrisée en limitant la liste des cas de recours par rapport à la situation actuelle et en la limitant aux seuls emplois pour lesquels le recours à ce type de contrat est réellement justifié. Ce travail facilitera pour l'UNEDIC la définition du périmètre légitime de recours aux annexes 8 et 10 ;
- les modes de transformation des CDD d'usage en CDI ;
- les salaires minima et les conditions de rémunération, afin de favoriser l'allongement de la durée moyenne des contrats de travail ;
- le temps de travail, afin de mieux prendre en compte le temps de travail effectif des salariés et les spécificités du secteur en la matière. Là aussi, ce travail pourra être articulé avec l'UNEDIC, pour la prise en compte des droits (affiliation et calcul de l'indemnité) au titre de l'assurance chômage ;
- le financement des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales.

Enfin, la Direction des relations du travail apporte un soutien renforcé à cette opération, à travers des présidents de commission mixte (PCM) spécifiquement missionnés et l'expertise juridique des bureaux techniques.

Cet ensemble de mesures est encadré par un calendrier ambitieux puisque l'objectif est de mener à bien les négociations avant la fin de l'année 2006 pour offrir aux salariés et aux entreprises du secteur une couverture conventionnelle renouvelée, dans des délais relativement raisonnables et réalistes. En outre, fin 2006, il est envisagé de retirer le secteur du spectacle du champ du décret permettant le recours au CDD d'usage et de confier aux partenaires sociaux la responsabilité d'en définir le périmètre : seules des conventions collectives étendues permettront, au-delà de cette date, de recourir à de tels contrats.

III. LA MISE EN PLACE DES NÉGOCIATIONS DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE

Les négociations ont démarré à partir d'octobre 2005 dans les huit secteurs définis. La mise en place des négociations, pour le *personnel non permanent de la télédiffusion et des radios* ainsi que pour les prestataires techniques, a demandé plus de temps car, dans ces secteurs il a été plus difficile d'identifier le champ d'application et les négociateurs.

Au total, 21 réunions de CMP se sont tenues, tous secteurs confondus entre octobre 2005 et janvier 2006. Elles ont porté selon les branches sur le champ d'application, l'intermittence et les règles de recours au CDD d'usage, les nomenclatures d'emplois et listes de fonctions, les salaires, le financement du paritarisme, la durée du travail.

III.1. LES ACTEURS DE LA NÉGOCIATION

L'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés (par l'intermédiaire de leurs fédérations "spectacle" ou de leurs syndicats) ainsi que les organisations professionnelles représentatives des employeurs du spectacle vivant et enregistré ont été conviés aux réunions de négociation.

Des questions relatives à la détermination des certaines de ces organisations représentatives habilitées à négocier ont été soulevées dès les premières commissions mixtes paritaires.

Du côté des organisations d'employeurs, la participation aux négociations du syndicat des musiques actuelles, du syndicat des arts vivants et des organisations du cirque dans les secteurs du spectacle vivant privé et subventionné n'a pas soulevé de problème particulier pour les autres négociateurs. L'intégration de ces syndicats a permis d'élargir les champs couverts par ces secteurs.

III.2. LES CHAMPS CONVENTIONNELS

La détermination du champ d'application a également occupé les partenaires sociaux lors des premières séances.

Cette négociation est rendue plus difficile dans les nouvelles CMP qui regroupent des conventions collectives qui sont le fruit de plusieurs années de négociation, et qui sont pour certaines étendues.

C'est notamment le cas du *spectacle vivant privé*, qui regroupe les champs de la convention collective des *théâtres privés*, de la convention collective régissant les rapports entre les *entrepreneurs de spectacles* et les *artistes en tournées* et de la convention collective des *spectacles vivants de chanson, variétés, jazz et musiques actuelles*. En outre, d'autres secteurs, comme la *production cinématographique*, sont couverts par des textes historiques, qui, bien qu'ils ne soient pas étendus, servent de référence à la profession.

III.3. LES MOYENS DES NÉGOCIATEURS

Les premières réunions ont souvent porté sur les modalités d'indemnisation des négociateurs ou sur les règles de financement du paritarisme. Cette question du financement du paritarisme apparaissait pour beaucoup de négociateurs comme un préalable indispensable pour mener à bien les discussions. Ce sujet a donc monopolisé les négociations dans certaines CMP du spectacle, comme dans la branche du *spectacle vivant subventionné*, dans laquelle la plupart des organisations de salariés ont souhaité revoir l'accord sur le financement du paritarisme applicable jusque là. Les premiers textes signés dans ces nouvelles CMP concernent cette question de l'indemnisation des négociateurs.

IV. LES QUESTIONS DE FOND ABORDÉES

IV.1. LES NÉGOCIATIONS SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL

La définition des fonctions pour lesquelles il est d'usage de recourir à un contrat à durée déterminée constitue le cœur de la négociation, car les partenaires sociaux doivent parvenir à un accord sur ce point avant la fin 2006.

Prévu par l'article L. 122-1 1 du Code du travail, le recours au CDD d'usage, conclu pour un emploi pour lequel "il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois" permet à l'employeur d'écartier l'application de plusieurs dispositions de la réglementation relative à la durée déterminée : l'indemnité de fin de contrat n'est pas due, il est possible de conclure avec le même salarié et sans délai un autre CDD, le délai de carence entre deux contrats pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin n'est pas applicable. Des contrats successifs peuvent donc être conclus avec des salariés différents pour pourvoir un même emploi.

Pour avoir recours à ce CDD d'usage, le secteur doit être défini par décret ou par une convention collective étendue. Dans le cadre de "l'opération spectacle", les ministres de la culture et du travail ont décidé de confier aux partenaires sociaux la responsabilité d'en définir le périmètre : seules des conventions collectives étendues permettront, au-delà de cette date, de recourir à de tels contrats.

Dans quelques branches (*production cinématographique, spectacle vivant subventionné, production audiovisuelle*) ont débuté les négociations sur la liste des fonctions pour lesquelles il est d'usage d'avoir recours au CDD. Ces négociations dans le cadre de la commission mixte paritaire sont très liées aux négociations des annexes 8 et 10 de l'UNEDIC, les partenaires sociaux souhaitant faire prendre en compte les listes de fonctions ainsi négociées lors de la révision de ces annexes.

Par ailleurs, des dispositions nouvelles ont été examinées, destinées à favoriser l'allongement de la relation contractuelle dans le secteur du spectacle. Les partenaires sociaux du spectacle vivant subventionné examinent notamment des pistes pour limiter les recours au CDD d'usage successifs et favoriser le CDI et des contrats plus longs.

IV.2. LES NÉGOCIATIONS SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

Ce thème de négociation s'avère particulièrement délicat, compte tenu de l'inadéquation entre les dispositions légales existantes qui permettent des aménagements de la durée du travail (qui supposent des calculs du temps de travail sur une année, des contrats de travail à l'année, une détermination par avance des périodes de plus grande activité) et l'organisation du travail spécifique à ces secteurs (amplitude importante de travail quotidienne, durées de représentation ou de tournage courtes, contrats de travail de courte durée).

Plus généralement, les questions sur la durée du travail sont liées aux questions salariales. La pratique du cachet, notamment, pour rémunérer les artistes, et qui ne prend pas en compte le temps de travail effectif des salariés est préconisée dans certains secteurs.

IV.3. LES NÉGOCIATIONS SUR LES SALAIRES

Dans la plupart des branches de ce secteur, une grande disparité de moyens entre les petites et les grandes entreprises de production est souvent invoquée par les organisations d'employeurs, qui souhaitent introduire des critères de différenciation dans les grilles de salaires.

De façon générale les négociations salariales dans ces secteurs sont complexes du fait de la diversité des entreprises en termes de taille, ainsi que de la diversité des œuvres produites et de leur financement.

Le bilan de la négociation pour l'année 2006 pourra apporter des précisions sur les suites de cette opération spectacle.

On peut d'ores et déjà affirmer que l'ensemble des partenaires sociaux du secteur du spectacle vivant et enregistré s'est engagé dans une politique active de structuration de l'emploi dans ce secteur. Dans ce cadre, ils se sont mobilisés dès l'automne 2005, avec le soutien de la Direction des relations du travail, pour travailler sur les nouvelles conventions collectives de ce secteur.

LA NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES

LA NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES

I. L'ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES SOUMISES À LA CIASSP EN 2005

La Commission interministérielle d'audit salarial du secteur public⁽¹⁾, laquelle dépend du Contrôle général économique et financier, est un organisme consultatif créé par l'article 6 du décret n° 53-707 du 9 août 1953 aux termes duquel, dans les organismes publics ainsi que dans les organismes de sécurité sociale, "les mesures relatives aux éléments de rémunération du personnel doivent avant toute décision être communiquées au Ministre intéressé qui les soumet pour avis à une commission interministérielle présidée par le Ministre des finances". Outre les évolutions salariales annuelles dans ces organismes, la commission examine les projets de textes conventionnels ou statutaires concernant les règles permanentes relatives à la rémunération du personnel.

En outre, conformément aux décrets du 26 novembre 1987 relatifs à l'intéressement et à la participation dans les entreprises publiques, la CIASSP examine également les projets d'accords d'intéressement de ces entreprises et les projets d'accords de participation dérogatoires.

I.1. OBSERVATIONS DE MÉTHODE

1.1.1. Méthode de calcul

La méthode développée par la CIASSP repose sur l'analyse des données comptables, l'évolution annuelle du compte 641 – rémunération du personnel (ainsi que, le cas échéant, celle des comptes 642 et 643) étant ventilée entre :

- la variation des effectifs en volume, mesurée par le nombre des ETP ;
- l'augmentation des salaires, qui regroupe toutes les décisions ayant pour effet de modifier la valeur des bases de calcul de la rémunération ;

¹⁾ Anciennement commission interministérielle de coordination des salaires (CICS).

- les glissements divers, qui regroupent toutes les autres décisions qui font varier la masse salariale, parmi lesquels l'effet de noria, l'effet de structure de la variation d'effectif, les heures supplémentaires, etc.

I.1.2. Champ et données de calcul

La CIASSP ne contrôle pas l'ensemble du secteur public, qui rassemble plusieurs centaines d'organismes de toute taille (plus de 700 dans le seul champ du contrôle général économique et financier), mais seulement 94 organismes de plus de 100 salariés.

Sur ces 94 organismes, 4 seulement – La Poste, la SNCF, le régime général de sécurité sociale et EDF-GDF – représentent plus des 3/4 de l'effectif total (741 158 salariés sur un total de 950 981 en 2004). L'évolution moyenne des rémunérations que calcule la CIASSP est donc beaucoup plus une évolution de la rémunération moyenne du personnel en place (RMPP) dans ces quatre institutions que dans l'ensemble du secteur public.

Il faut enfin rappeler que les statistiques produites par la Commission sont la synthèse des prévisions d'exécution pour l'année 2005, telles que les entreprises pouvaient les envisager à la date où leur dossier a été examiné, et non pas un bilan des évolutions réelles.

Ces différentes observations conduisent à relativiser sensiblement la portée des résultats obtenus.

I.2. LES RÉSULTATS

La CIASSP examine les augmentations de salaire, dont le coût est exprimé par l'évolution de la “rémunération moyenne du personnel en place” ou RMPP. L'enveloppe des augmentations salariales regroupe toutes les décisions qui ont pour effet d'augmenter la valeur (et non le volume) des bases de calcul de la rémunération.

Trois types de décisions relèvent de l'enveloppe des augmentations salariales : les mesures générales applicables à l'ensemble du personnel, les mesures catégorielles destinées à un groupe particulier de salariés et les décisions purement individuelles.

L'évolution moyenne de la RMPP pour 2005 reste calculée sur les prévisions d'exécution établies en cours d'année et non sur les résultats définitifs, qui sont en général supérieurs de quelques dixièmes de points ; ainsi en 2004 la prévision était de 2,62 % pour une réalisation de 3,29 %. Pour 2005, la prévision s'établit à une progression de 3,79 %.

En 2005, pour la première fois depuis 12 ans, les entreprises ont privilégié les mesures générales par rapport aux mesures individuelles. La progression des mesures individuelles automatiques et non automatiques (1,16 % en masse) fut moins importante que celle des mesures générales (1,95 % en masse). Par ailleurs, il faut noter un point positif : le report qui était de 0,58 % de 2003 sur 2004 est passé à 0,46 de 2004 sur 2005 et il est prévu à 0,21 % sur l'année 2006, ce qui réduit la contrainte du passé.

ANNÉE	Augmentations générales et mesures catégorielles (niveau)	Mesures individuelles (niveau)	Rémunération moyenne du personnel en place (masse)	Indice des prix à la consommation (moyenne annuelle)	Gains de pouvoir d'achat du personnel en place
1991	2,27	2,09	4,80	3,2	1,55
1992	2,21	2,11	4,82	2,3	2,46
1993	1,39	1,82	4,37	1,8	2,52
1994	1,46	1,98	3,52	1,4	2,09
1995	1,57	1,81	3,49	1,7	1,76
1996	0,92	1,98	3,32	1,9	1,39
1997	1,08	1,98	2,97	1,1	1,85
1998	1,00	2,04	3,17	0,6	2,55
1999	0,60	1,81	2,49	0,5	1,98
2000	0,69	1,75	2,73	1,6	1,11
2001	1,26	1,63	2,62	1,6	1,00
2002	1,50	1,72	3,31	1,8	1,48
2003	0,89	1,68	2,99	1,6	1,37
2004	1,55	1,71	3,29	1,7	1,56
2005*	1,84	1,68	3,79	1,7	2,06

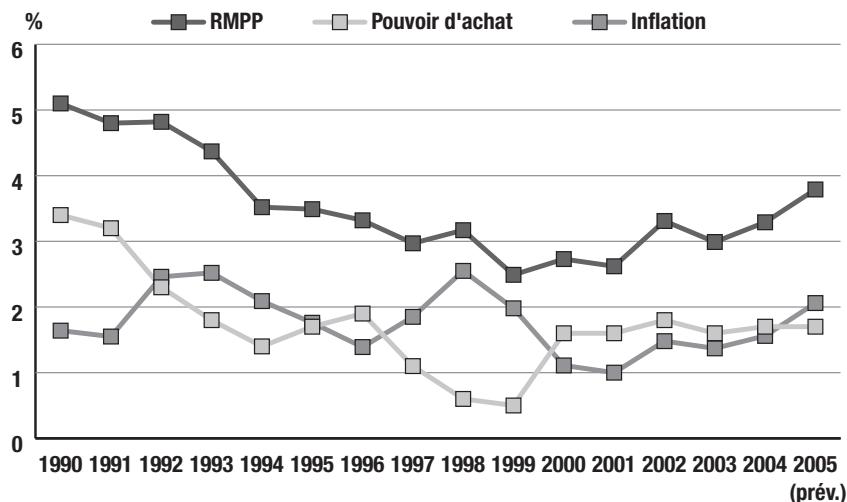
Champ : secteur public relevant de la CIASSP

** prévision*

(Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier)

Pour 2005, en termes de pouvoir d'achat, la hausse moyenne des prix (seule l'inflation en moyenne annuelle peut être valablement comparée à l'évolution des salaires en masse, reports inclus) ayant été de 1,7 % hors tabac, la progression prévisionnelle du pouvoir d'achat, telle qu'elle ressortait des réunions de la CIASSP, s'établissait à 2,06 %. C'est le plus fort taux depuis 1998.

Évolutions salariales dans le champ de la CIASSP

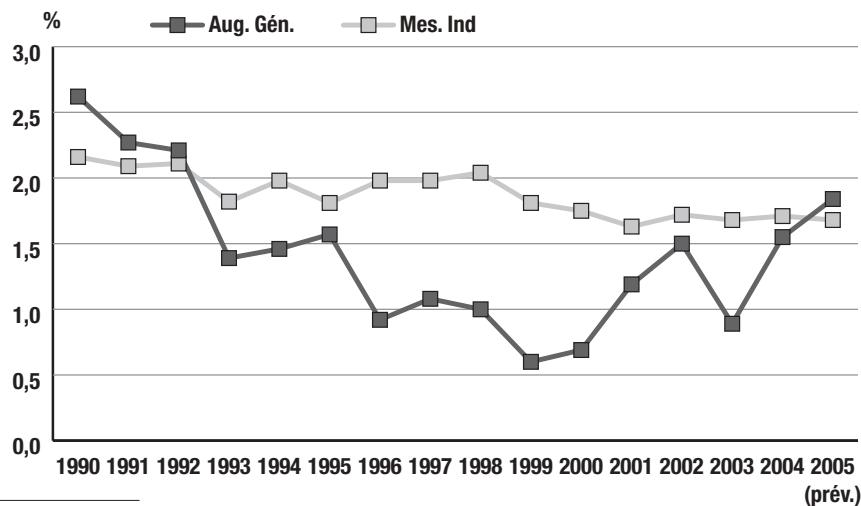


(Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier)

Bien que peu d'entreprises aient une indexation des salaires sur le point fonction public, l'augmentation de 1,8 % de celui ci a eu un effet à la hausse des mesures générales des entreprises publiques.

Le graphique ci-dessous montre que les mesures individuelles restent assez stables depuis plusieurs années et que les mesures générales connaissent une forte hausse depuis l'an dernier. L'augmentation 2005 des mesures générales est la plus forte depuis plus de 10 ans.

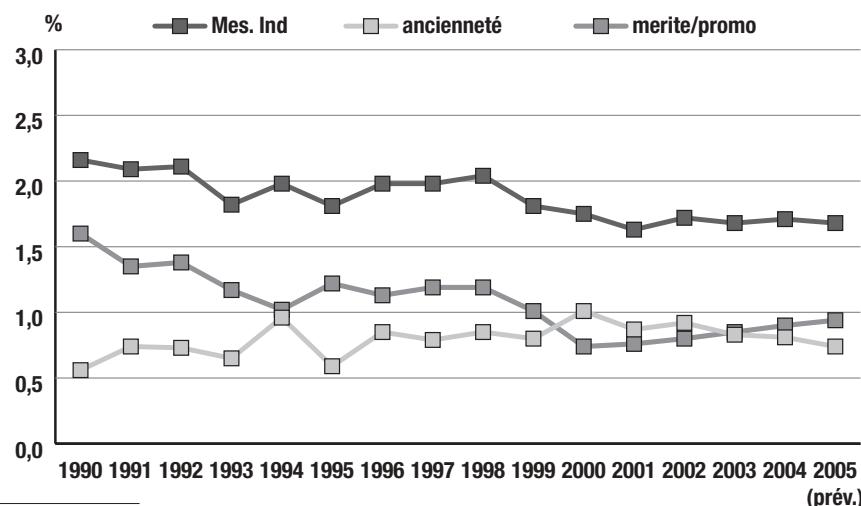
Évolution des mesures générales et des mesures individuelles



(Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier)

Dans les mesures individuelles, bien qu'un certain nombre d'entreprises s'efforcent d'associer la refonte des classifications avec une meilleure prise en compte du mérite individuel, le poids des automatismes liés à l'ancienneté reste important bien que depuis deux ans le mérite repasse légèrement au-dessus de l'ancienneté. Dans quelques grands organismes, la croissance de la RMPP résultant des mesures liées à l'ancienneté continue d'assurer à elle seule le maintien du pouvoir d'achat, ce qui rend d'autant plus difficile la recherche d'une politique salariale incitative prenant en compte les performances individuelles.

Les mesures individuelles



(Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier)

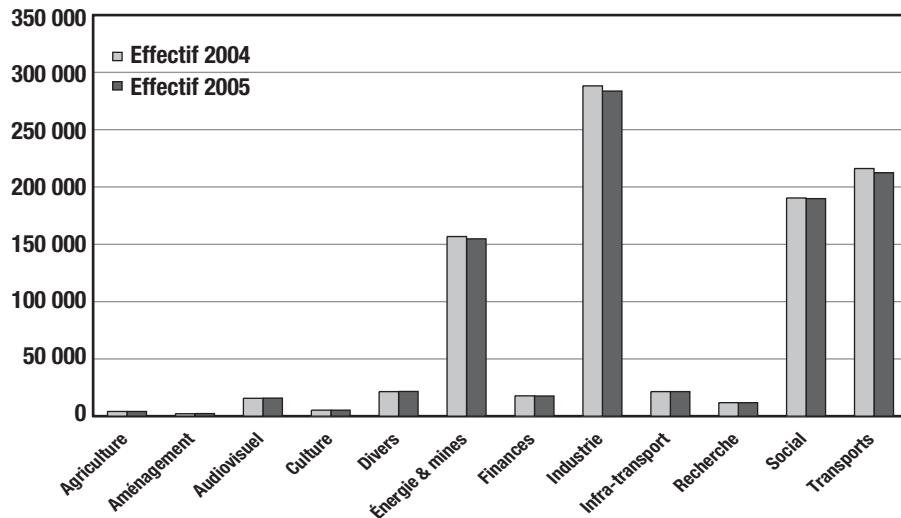
I.3. LES COMPARAISONS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

I.3.1. L'évolution des effectifs

À périmètre constant, les effectifs en ETP des entreprises soumises à la CIASSP ont diminué entre 2004 et 2005 (950 981 pour 940 277) soit environ 1 %.

Ce sont les secteurs de l'industrie et des transports (avec GIAT, La Poste et la SNCF) qui ont subi les réductions les plus importantes d'effectifs.

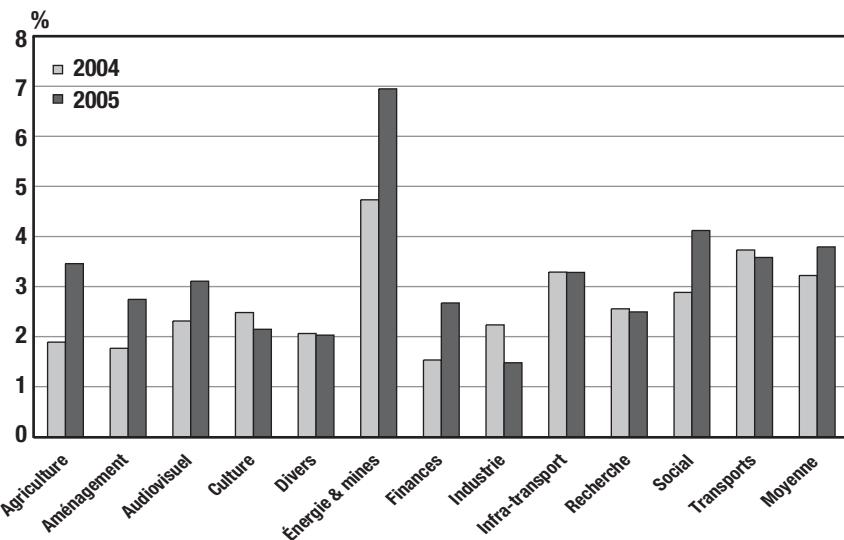
Variation des effectifs entre 2004 et 2005



(Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier)

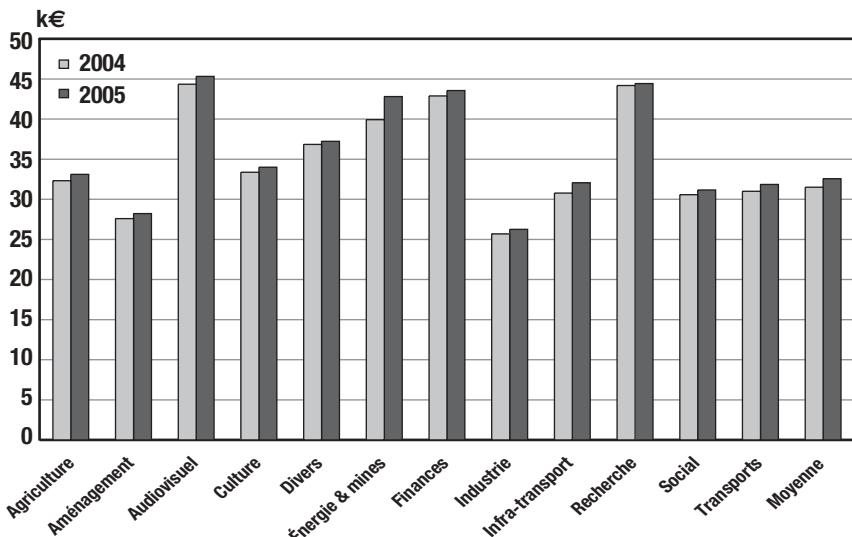
1.3.2. L'évolution de la RMPP et du salaire moyen par secteurs

Évolution de la RMPP par secteurs



(Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier)

SMPT 2004 et 2005 par secteurs



(Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier)

La forte progression de la RMPP du secteur Énergie & Mines est due principalement au versement en 2005 aux personnels d'EDF et GDF d'une prime exceptionnelle de compensation de la hausse de la cotisation retraite, mensuelle et non pérenne, en contrepartie de l'augmentation du taux de cotisation retraite des salariés pour 3,3 % en masse en 2005.

Dans vingt six entreprises représentant 659 713 salariés (soit environ 70 %) le salaire moyen est inférieur au salaire moyen de l'ensemble, lequel atteint en 2005, 32,56 K€ annuel. Ce sont les contractuels de La Poste, le personnel de surveillance et les préretraités de la Banque de France qui se trouvent au bas de l'échelle.

À l'inverse les cadres supérieurs du CEA et de GIAT ainsi que les journalistes de France 2 ont les salaires les plus élevés.

II. LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES EN 2005

(Intéressement et participation : les accords en vigueur et les résultats financiers dégagés en 2005 au titre de 2004. Épargne salariale : les versements 2004.)

L'enquête annuelle sur la participation financière dans les entreprises publiques est réalisée sur l'ensemble des entreprises de plus de 100 salariés relevant à la fois du Contrôle général économique et financier et de la Direction générale du trésor.

134 entreprises totalisant 1 119 205 salariés ont répondu à l'enquête.

Les principaux résultats confirment que l'intéressement et l'épargne salariale sont des outils largement utilisés par les entreprises du secteur public. En revanche, la mise en œuvre de la participation reste limitée car la majorité des entreprises publiques sont écartées du champ de ce dispositif.

II.1. L'INTÉRESSEMENT

ANNÉE	Produit global	% masse salariale ⁽²⁾	Prime moyenne	Nbr de salariés couverts
2005	330 M€	1,81 %	662 €	501 445
2004	282 M€	1,95 %	614 €	769 476

(Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier)

II.1.1. La situation des accords

En 2005, 60 entreprises publiques sur 134 mettent en œuvre un accord d'intéressement (45 %). Ainsi 501 664 salariés du secteur public sur 1 119 205 sont couverts par ce dispositif, soit 45 %.

Après des années de forte diffusion – avec les accords signés à La Poste, à la RATP et dans les caisses nationales du régime général de la sécurité sociale, près de 500 000 salariés du secteur public sont entrés dans le dispositif de l'intéressement entre 2001 et 2003 – l'intéressement recule en 2005, en raison du non renouvellement des accords de La Poste⁽³⁾, du Centre scientifique et technique du bâtiment (CSTB) et de l'UGAP. De nouveaux accords ont été signés : Centre technique de conservation des produits agricoles (CTPCA), France 5 et dans certaines caisses de la Mutualité sociale agricole (MSA), mais ils ne peuvent

2) Ces chiffres ne sont pas assis sur un panel identique d'entreprises

3) L'accord prévoyait un seuil de déclenchement (résultat courant après impôt fixé à 180 M€ pour 2001 et à 200 M€ pour les années suivantes), qui n'a jamais été atteint.

compenser les 306 000 salariés de La Poste qui sortent du dispositif. Les négociations sur l'intéressement menées à la SNCF (170 161 salariés) ont échoué en raison d'une forte opposition syndicale.

Le statut de l'entreprise n'est pas un facteur déterminant de mise en œuvre d'un accord d'intéressement.

Sur 60 accords, 4 prévoient une répartition hiérarchisée, 27 une répartition uniforme et 29 une répartition mixte utilisant conjointement ces deux critères.

II.1.2 Les résultats financiers

Les entreprises publiques ont distribué 329 526 k€ au titre de l'intéressement en 2005, soit 1,81 % de la masse salariale. La prime moyenne par bénéficiaire s'élève à 662 €.

Sur les 60 entreprises couvertes, 5 n'ont pas distribué de prime⁽⁴⁾. Le taux de déclenchement des accords atteint ainsi 90 % et la quasi-totalité des salariés couverts par un accord (99 %) a perçu une prime.

Ces résultats sont en progression par rapport à 2004 :

	2004	2005	Variation
Produit global (k€)	282 092	329 526	+ 17 %
Nombre des bénéficiaires	459 142	497 967*	+ 8 %
Prime moyenne (€)	614	662	+ 9 %

* sur les 501 664 salariés couverts
(Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier)

Dans la majorité des entreprises publiques (68 % des entreprises et 81 % des salariés couverts), l'intéressement est plafonné à 2 ou à 4 % de la masse salariale⁽⁵⁾. Les autres, qui relèvent du secteur concurrentiel, appliquent le droit commun et peuvent être autorisées à distribuer jusqu'à 20 % de la masse salariale⁽⁶⁾.

Dans l'ensemble de l'économie (chiffres 2004), 5,2 millions de salariés du secteur marchand non agricole sur 15,4 millions, soit 33 %, sont couverts par un accord d'intéressement⁽⁷⁾. Environ 73 % des salariés couverts ont touché une prime moyenne de 1 289 € représentant 4,5 % de la masse salariale.

4) France télévisions SA, CTBA, CTCPA, ANCV et SNCM (soit 3 478 salariés au total).

5) Circulaire du Premier Ministre du 7 décembre 1989 relative à l'intéressement dans les entreprises publiques à statut.

6) Circulaire du Premier Ministre du 7 décembre 1989 relative à l'intéressement dans les entreprises publiques du secteur concurrentiel.

7) Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DARES "Épargne salariale en 2003 : des dispositifs en essor dans les petites entreprises", Premières synthèses n° 39.3, septembre 2005.

Ainsi, dans le secteur public, le taux de couverture de l'intéressement est supérieur à celui de l'ensemble de l'économie (45 % contre 33 %), mais la prime moyenne y est inférieure de près de moitié (662 € contre 1 289 €).

II.2. LA PARTICIPATION

Principaux résultats

ANNÉE	Produit global	% masse salariale	Prime moyenne	Nbr de bénéficiaires
2005	62 M€	1,46 %	642 €	95 856
2004	47 M€	4,87 %	1 652 €	28 334

(Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier)

II.2.1 La situation des accords

La majorité des entreprises publiques est écartée du champ d'application⁽⁸⁾.

En 2005, elles sont 23 à mettre en œuvre un accord de participation, ce qui représente 113 238 salariés, soit 10 % de l'effectif du secteur public hors fonction publique. La quasi-totalité des salariés couverts par la participation bénéficie également d'un accord d'intéressement.

II.2.2 Les résultats financiers

En 2005, les entreprises publiques ont distribué 61,5 M€ au titre de la participation, soit 1,46 % de la masse salariale concernée. La prime moyenne par bénéficiaire s'élève à 642 €.

Sur ces 23 entreprises couvertes, 4 seulement n'ont pas distribué de prime. Ainsi 85 % des salariés couverts (95 856), ont bénéficié de la participation.

La mise en œuvre de la participation est largement plus répandue dans l'ensemble de l'économie que dans le secteur public⁽⁹⁾ : 42 % des salariés sont couverts et les salariés ont touché une prime moyenne de 1 207 € soit 4,6 % de la masse salariale (chiffres 2004).

8) Décret 87-948 du 26 novembre 1987, modifié en dernier lieu par le décret 2001-1177 du 12 décembre 2001, déterminant les entreprises publiques et sociétés nationales soumises aux dispositions concernant la participation.

9) Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DARES "Épargne salariale en 2003 : des dispositifs en essor dans les petites entreprises", Premières synthèses n° 39.3, septembre 2005.

II.3. L'ÉPARGNE SALARIALE

Principaux résultats

ANNÉE	Collecte totale	% masse salariale	Nb d'épargnants	Somme moyenne par épargnant
2004	505 M€	3,3 %	290 058	1 742 €

(Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier)

II.3.1 La situation des accords

58 entreprises publiques disposent d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) et, ainsi, près d'un salarié du secteur public sur deux y a accès (49 %).

Le champ des PEE ne recouvre pas celui des deux autres dispositifs de la participation financière : 37 % des salariés couverts par un PEE ne bénéficient ni de l'intéressement ni de la participation⁽¹⁰⁾. Le PEE, dans ce cas, n'est alimenté que par les versements volontaires des salariés, abondés éventuellement par l'entreprise. À l'inverse, 33 % des salariés bénéficiant de l'intéressement ou de la participation ne disposent pas d'un PEE⁽¹¹⁾.

Seules 3 entreprises, le Port autonome de Paris et les sociétés d'autoroutes ESCOTA et ASF (9 312 salariés au total) ont mis en place des PPESV⁽¹²⁾ créés par la Loi du 19 février 2001.

Un salarié sur deux adhère au PEE mis en place dans son entreprise. Sur les 58 PEE existants, 30 résultent d'un accord et 28 ont été créés à l'initiative de l'employeur.

II.3.2 Les résultats financiers

505 M€ ont été versés sur les PEE en 2004, provenant pour 44 % des versements volontaires, 24 % de l'intéressement, 29 % de l'abondement et 5 % de la participation.

Les PEE ont collecté 60 % du produit de l'intéressement et 91 % du produit de la participation.

10) 12 entreprises concernées : EPAMARNE, CEA, groupe Charbonnages, IRSN, CTIF, IFP, ONERA, ports autonomes du Havre et de Bordeaux, SNCM, SNCF, UGAP (206 387 salariés au total).

11) 14 entreprises concernées : CACG, SONACOTRA, Cité des sciences, France télévisions SA, Institut de soudure, BRGM, ACOSSE, ANCV, CNAF, CNAM, CNAV, UCANSS établissement, Groupement national interprofessionnel des semences (GNIS), soit 163 792 salariés au total.

12) PPESV : plan partenarial d'épargne d'entreprise volontaire, sur lequel les sommes sont investies pour une durée minimum de 10 ans, supprimé par la Loi 2003-775 du 21 août 2003 et remplacé par le PERCO (plan d'épargne pour la retraite collectif).

La somme moyenne par épargnant versée en 2004 est de 1 742 €.

L'épargne totale déposée sur les PEE des entreprises publiques au 31 décembre 2004 atteignait 5,2 milliards d'euros, ce qui représente une moyenne de 10 années d'épargne. Le placement moyen par épargnant est de 17 777 €.

Le montant total des sommes investies sur les PEE représente une épargne qui équivalait au 31 décembre 2004 à 33,5 % de la masse salariale annuelle 2004. Certains PEE recueillent une épargne importante : celle de la Française des Jeux, par exemple, équivaut à environ deux années de masse salariale.(cf. annexe 5, dernière colonne)

Dans l'ensemble de l'économie (chiffres 2003), environ 33 % des salariés ont accès à un PEE. Parmi ceux-là, 73 % ont constitué une épargne⁽¹³⁾. La somme moyenne versée par épargnant est de 2 042 €, l'équivalent de 2 % de la masse salariale. Les fonds proviennent pour 34 % de la participation, pour 22 % de l'intéressement, pour 28 % des versements volontaires et pour 16 % de l'abondement.

Ainsi, les salariés du public ont plus souvent accès à un PEE que ceux de l'ensemble de l'économie (49 % contre 33 %). La somme moyenne par an et par épargnant versée sur le PEE par les entreprises publiques est de 15 % inférieures à celles de l'ensemble de l'économie (1 746 € contre 2 042 €).

II.3.3 L'abondement

Couverture

Sur 58 PEE, 39 prévoient l'abondement par l'entreprise des sommes versées au titre de l'intéressement et/ou des versements volontaires.

Ainsi, 39 entreprises du secteur public sur 134 (29 %) et 522 588 salariés du secteur public sur 1 119 505 (47 %) sont couverts par un dispositif d'abondement.

Résultats financiers

Les taux d'abondement varie fortement d'un PEE à l'autre. En moyenne, il a été de 45 % des sommes déposées par les salariés (intéressement et versements volontaires⁽¹⁴⁾).

13) Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DARES "Épargne salariale en 2003 : des dispositifs en essor dans les petites entreprises", Premières synthèses n° 39.3, septembre 2005.

14) Les fonds issus de la participation ne peuvent être abondés.

Le produit total de l'abondement est de 148 213 K€, soit 1,08 % de la masse salariale des entreprises concernées.

Le nombre de salariés disposant d'un PEE dans les entreprises ayant versé de l'abondement en 2004 est de 443 267, soit 40 % et leur abondement moyen⁽¹⁵⁾ s'élève à 334 €.

¹⁵⁾ *Produit de l'abondement/nombre d'épargnants dans les entreprises ayant versé de l'abondement en 2004.*

Les 94 entreprises soumises au contrôle salarial de la CIASSP (répartition par secteurs)

Activités financières	
AFD	(Agence française de développement)
Banque de France	
OSEO BDPME	(Banque de développement des petites et moyennes entreprises)
Agriculture	
ACOFA	(Agence centrale des organismes d'intervention dans le secteur agricole)
CNASEA	(Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles)
INAO	(Institut national des appellations d'origine)
ONIC	(Office national interprofessionnel des céréales)
OFIVAL	(Office national interprofessionnel des viandes, de l'élevage et de l'agriculture)
ONIFLHOR	(Office national interprofessionnel des fruits, des légumes et de l'horticulture)
ONILAIT	(Office national interprofessionnel du lait et des produits laitiers)
ONIOL	(Office national interprofessionnel des oléagineux, protéagineux et cultures textiles)
ONIVINS	(Office national interprofessionnel des vins)
Aménagement	
AFTRP	(Agence foncière et technique de la région parisienne)
EPAMARNE	(Etablissement public d'aménagement de la ville nouvelle de Marne-la-Vallée)
SONACOTRA	(Société nationale de construction de logements pour les travailleurs)
Audiovisuel	
Arte France	
France Télévisions SA	
France 2	
France 3	
France 5	
RFI	(Radio-France international)
RFO	(Réseau France Outre-mer)
INA	(Institut national de l'audiovisuel)
Radio-France	

Culture	
CAPA	(Cité de l'architecture et du patrimoine)
Chaillot	
Comédie Française	
CSI	(Cité des sciences et de l'industrie)
EPCM	(Etablissement public de la Cité de la musique)
EPPGHV	(Etablissement public du Parc et de la Grande Halle de La Villette)
Opéra National de Paris	
Théâtre de la Colline	
RMN	(Réunion des musées nationaux et de l'Ecole du Louvre)
Divers	
ANCV	(Agence nationale du chèque vacances)
AFPA	(Association française pour la formation professionnelle des adultes)
ANT	(Agence nationale pour l'insertion et la promotion des travailleurs d'Outre-mer)
EFS	(Établissement français du sang)
FDJ	(Française des jeux)
GET	(Groupement des Écoles des Télécommunications)
SOPEXA	(Société pour l'expansion des ventes des produits agricoles et alimentaires)
UBIFRANCE	(Agence pour la promotion internationale des technologies et des entreprises françaises)
UGAP	(Union des groupements d'achats publics)
Énergie - Mines	
ANDRA	(Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs)
CDF	(Charbonnages de France)
CEA	(Commissariat à l'énergie atomique)
EDF	(Électricité de France)
GDF	(Gaz de France)
IRSN	(Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire)
MDPA	(Société des mines de potasse d'Alsace)
Industrie	
DCN	
GIAT-Industries	(Groupement des industries d'armements terrestres)
La Poste	

Recherche	
ADEME	(Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie)
OSEO anvar	(Agence nationale pour la valorisation de la recherche)
BRGM	(Bureau de recherches géologiques et minières)
CIRAD	(Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement)
CNES	(Centre national d'études spatiales)
CSTB	(Centre scientifique et technique du bâtiment)
GENAVIR	
IFREMER	(Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer)
INERIS	(Institut national de l'environnement industriel et des risques)
LNE	(Laboratoire national d'essais)
ONERA	(Office national d'études et de recherches aérospatiales)
Infrastructure de transport	
Port autonome de Bordeaux	
Port autonome de Dunkerque	
Port autonome de Guadeloupe	
Port autonome du Havre	
Port autonome de Marseille	
Port autonome de Nantes	
Port autonome de Paris	
Port autonome de Rouen	
RFF	(Réseau ferré de France)
SEMCA-AREA	(Sociétés d'économie mixte concessionnaires d'autoroutes)
SEMCA-ASF	(Sociétés d'économie mixte concessionnaires d'autoroutes)
SEMCA-ESCOTA	(Sociétés d'économie mixte concessionnaires d'autoroutes)
SEMCA- SANEF	(Sociétés d'économie mixte concessionnaires d'autoroutes)
SEMCA-SAPN	(Sociétés d'économie mixte concessionnaires d'autoroutes)
SEMCA-SAPRR	(Sociétés d'économie mixte concessionnaires d'autoroutes)
SEMCA-SFTRF	(Sociétés d'économie mixte concessionnaires d'autoroutes)
SEMCA-SGAB	(Sociétés d'économie mixte concessionnaires d'autoroutes)
VNF	(Voies navigables de France)
Transport	
ADP	Aéroports de Paris
RATP	(Régie autonome des transports parisiens)
SNCF	(Société nationale des chemins de fer français)
SNCM	(Société nationale maritime Corse-Méditerranée)

Sécurité social	
Régime général :	
ACOSS	(Agence centrale des organismes de sécurité sociale)
CNAF	(Caisse nationale des allocations familiales)
CNAMTS	(Caisse nationale de l'assurance-maladie des travailleurs salariés)
CNAVTS	(Caisse nationale de l'assurance-vieillesse des travailleurs salariés)
UCANSS	(Union des caisses nationales de sécurité sociale)
Régime agricole :	
CCMSA	(Caisse centrale de la mutualité sociale agricole)
Non-salariés non-agricoles :	
CANAM	(Caisse nationale d'assurance-maladie et maternité des travailleurs non-salariés des professions non-agricoles)
CANCAVA	(Caisse autonome nationale de compensation de l'assurance-vieillesse des artisans)
ORGANIC	(Caisse nationale de l'organisation autonome d'assurance-vieillesse, invalidité, décès des non-salariés de l'industrie et du commerce)

LA NÉGOCIATION

DANS LES PROFESSIONS

AGRICOLE EN 2005

Ministère de l'agriculture et de la pêche

*Direction générale de la forêt et des affaires rurales
Sous direction du travail et de l'emploi
Bureau de la négociation collective*

LA NÉGOCIATION DANS LES PROFESSIONS AGRICOLES

Le présent document a pour objet de présenter le bilan de la négociation collective en agriculture en examinant successivement, pour l'année 2005 :

- la tendance,
- la négociation interprofessionnelle et de branche,
- la négociation d'entreprise,
- les thèmes de la négociation,
- les signatures des organisations syndicales de salariés,
- l'activité de la sous-commission agricole des Conventions et Accords,
- l'activité de l'administration,
- la Loi du 4 mai 2004 et sa mise en œuvre.

I. LA TENDANCE

Ces dernières années ont été marquées par une lente réduction, amorcée en 2002, de l'activité conventionnelle dans les professions agricoles.

Ce recul, qui a d'ailleurs moins affecté la négociation salariale, pouvait être constaté à tous les niveaux de négociation, national, régional ou départemental, interprofessionnel ou de branche. Cette diminution en volume pouvait s'expliquer par l'épuisement de certains thèmes de négociation, comme la durée du travail : dès 2002, la quasi totalité des branches disposait d'un accord sur la durée du travail.

Par un mouvement inverse, des thèmes émergents ont permis de relancer le dialogue social.

Dès 2004, la formation professionnelle tout au long de la vie, a alimenté ce dialogue, la Loi du 4 mai 2004 renvoyant largement aux partenaires sociaux les conditions d'application de ses dispositions. Il en est de même avec la Loi du 21 août 2003 sur les retraites.

En 2005, l'effet des thèmes émergents sur la négociation s'est amplifié et s'est combiné avec des thèmes plus traditionnels, mais qui continuent à mobiliser les partenaires sociaux, comme les régimes de prévoyance ou la classification des emplois.

Enfin, la forte revalorisation du SMIC au 1^{er} juillet 2005 n'a pas freiné la négociation salariale.

L'année 2005 semble donc contredire le mouvement de réduction de l'activité conventionnelle dans les professions agricoles.

366 accords de toute nature ont ainsi été soumis à l'extension, contre 345 l'an passé et 351 en 2003.

Au delà du nombre d'accords conclus, le contenu de la négociation montre à nouveau le souci des partenaires sociaux de rechercher contractuellement des solutions aux difficultés de recrutement rencontrées par les branches professionnelles et les entreprises et de mieux prendre en compte les conditions de travail et de carrière des salariés.

En dehors de la fixation des salaires conventionnels, les principaux thèmes de négociation ont été les suivants.

En matière de **classification des emplois**, 8 accords ont révisé les classifications dont 4 dans le champ de l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 (classification des emplois non-cadres dans la *production agricole*). Cette révision poursuivie en 2005 porte à 98 les classifications révisées sur les 139 conventions entrant dans le champ d'application de cet accord national. Si 2005 marque un léger progrès, comparé à 2004 (7 révisions), on constate néanmoins un certain fléchissement de la négociation sur ce thème par rapport à l'année 2003 au cours de laquelle 12 accords de classification avaient été conclus et par rapport à 2002 (12 révisions).

La formation professionnelle et sa valorisation en termes d'emploi a constitué en 2005 un thème de négociation majeur, dans la logique de la Loi du 4 mai 2004, avec 17 accords conclus (9 en 2004) dont 10 dans le secteur de la *production*, 4 dans celui de la *coopération*, un au *contrôle laitier*, un au *Crédit agricole* et 2 dans le secteur du *paysage*.

La prévoyance reste un thème important en 2005. Avec 18 accords ou avenants à convention collective signés en 2005 sur ce thème, la prévoyance connaît une légère baisse d'intérêt par rapport à 2004 (21 textes). Contrairement à l'année précédente, aucun nouveau régime n'a été mis en place au niveau national. En revanche on en signale 6 au niveau infranational (3 régionaux et 3 départementaux).

II. LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE

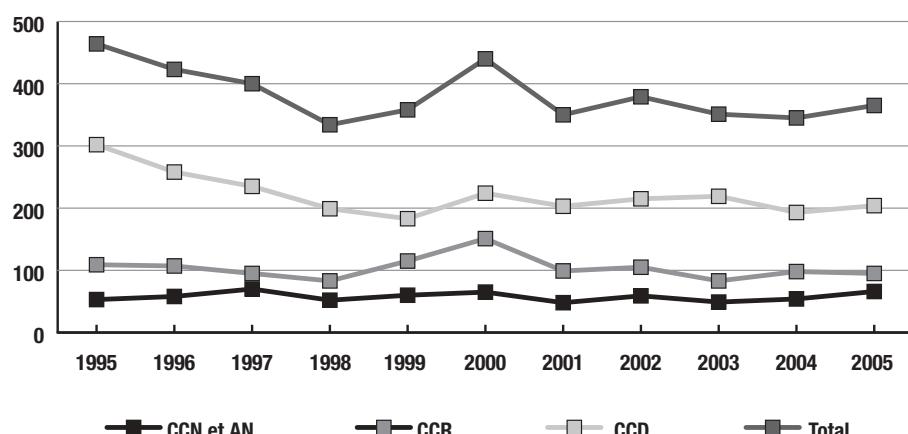
II.1. DONNÉES D'ENSEMBLE

L'année 2005 marque un renversement de la tendance à la diminution du nombre d'accords constatée depuis plusieurs années et qui s'expliquait par la fin de la négociation sur la durée du travail. Avec 365 accords et avenants, 2005 montre une revitalisation du dialogue social dans les professions agricoles, nourrie par des thèmes de négociation nouveaux (la formation professionnelle tout au long de la vie, la mise à la retraite avant 65 ans moyennant des contreparties en termes d'emploi ou de formation) ou en progression (la prévoyance). Enfin, la négociation salariale retrouve son niveau habituel après une diminution en 2004.

Évolution du nombre de textes conventionnels négociés de 1995 à 2005⁽¹⁾

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
CCN et AN	53	58	70	52	60	65	48	59	49	54	66
CCR	109	107	95	83	115	151	99	105	83	98	95
CCD	302	258	235	199	183	224	203	215	219	193	204
Total	464	423	400	334	358	440	350	379	351	345	365

Évolution du nombre de textes conventionnels conclus de 1995 à 2005



1) Le nombre exact s'établit à 366, dont 67 textes nationaux, un avenant du 29 novembre 2005 à la convention nationale des **coopératives et unions de coopératives et SICA de fleurs, légumes et pommes de terre** n'ayant pu être intégrée aux différents chiffrages présentés dans ce document, en raison de son dépôt tardif.

Les 365 textes conclus se répartissent de la manière suivante :

- au niveau national : 13 accords, 12 avenants à des accords nationaux, 41 avenants à des CCN ;
- au niveau régional ou pluridépartemental : 95 avenants, dont 1 à un accord régional ;
- au niveau départemental : 204 avenants, dont 1 à un accord départemental.

Tous les niveaux de négociation se renforcent, même si le transfert progressif de la négociation au niveau régional, constaté les années précédentes (exception faite de 2003) se confirme.

II.2. LES TEXTES DE BRANCHE ET INTERPROFESSIONNELS NÉGOCIÉS

Comme chaque année, la très grande majorité des textes conclus sont des avenants aux conventions et accords collectifs en vigueur étendus. 182 conventions et accords ont été révisés en 2005, contre 169 en 2004 et 159 en 2003, soit 17 conventions nationales (contre 15 en 2004) et 12 accords nationaux (16 en 2004), 46 conventions régionales (contre 50) et 106 conventions départementales (contre 92).

II.2.1. Les conventions collectives

Contrairement à l'année précédente qui avait vu la négociation ou la révision globale de 3 conventions collectives, aucune nouvelle convention spécifiquement agricole n'a été négociée en 2005. On peut toutefois signaler l'intervention d'une nouvelle convention collective nationale dans le secteur des activités *cynégétiques*. Il s'agit d'une convention dite mixte, couvrant à la fois des salariés qui relèvent des professions agricoles et des salariés non agricoles.

II.2.2. Les accords interprofessionnels et professionnels.

Vingt cinq nouveaux accords et avenants à accords ont été conclus en 2005, **au niveau national**.

Parmi les accords professionnels nationaux, 14 concernent la formation professionnelle.

Ceux-ci ont été négociés et signés dans les branches et secteurs d'activité de la *coopération agricole*, du *contrôle laitier*, de la *production* et du *Crédit agricole* (caisses régionales).

On peut citer également deux accords relatifs à la collecte de la taxe d'apprentissage dans les entreprises du *paysage* (avenants du 21 septembre 2005 aux deux conventions collectives nationales concernant respectivement les personnels cadres et non cadres).

Les autres accords nationaux traitent de sujets divers, notamment du temps de travail (*Caisses régionales de Crédit agricole, entreprises paysagistes*), de la mise à la retraite des salariés âgés de moins de 65 ans (*SAFER, coopératives bétail et viande, coopératives vinicoles, coopératives de fleurs, de fruits de légumes et de pommes de terre, coopératives laitières*), des classifications professionnelles (*coopératives de teillage du lin, coopératives bétail et viandes*), de l'emploi des seniors et de la pénibilité au travail (*coopératives laitières*).

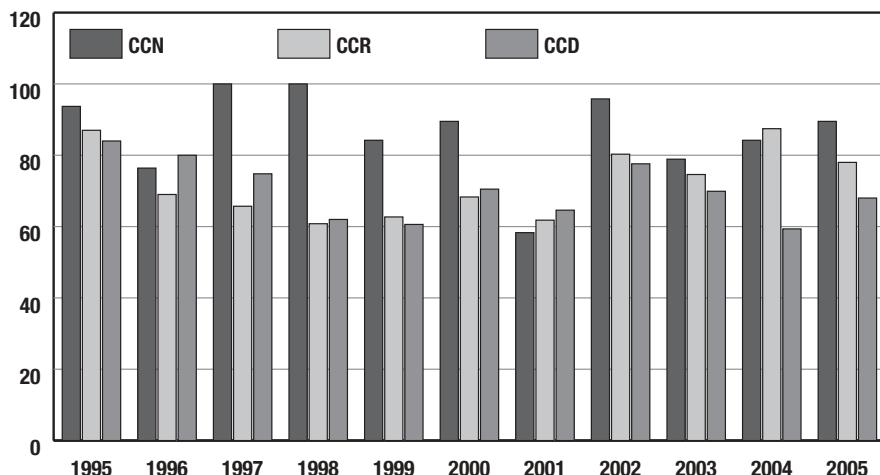
Enfin, un texte de portée nationale relatif à la prévoyance a été révisé. Il s'agit de la convention collective nationale de *prévoyance des ingénieurs et cadres d'exploitations et entreprises agricoles* du 2 avril 1952.

II.2.3. Les avenants aux conventions et accords collectifs

Le tableau ci-dessous fait apparaître, de 1995 à 2004, le pourcentage de conventions étendues pour lesquelles un avenant au moins a été conclu pour l'année considérée par rapport aux conventions en vigueur.

Pourcentage de conventions étendues ayant eu un avenant de 1995 à 2005

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
CCN et AN	93,7	76,4	100	100	84,2	89,5	58,3	95,8	78,9	84,2	89,5
CCR	87	69	65,7	60,8	62,7	68,3	61,8	80,3	74,6	87,4	78,0
CCD	84	80	74,8	62	60,6	70,5	64,6	77,6	69,9	59,4	68,0



- Au niveau national, les 41 avenants modifient 17 conventions et 12 accords étendus.
- Au niveau régional et pluridépartemental, les 94 avenants modifient 47 conventions.
- Au niveau départemental, les 204 avenants modifient 106 conventions.

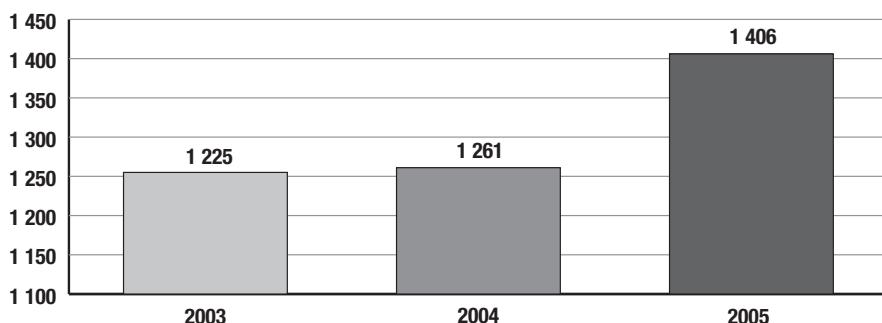
52 conventions étendues n'ont pas fait l'objet de révision en 2005 alors que ce chiffre était de 80 en 2004 et 106 en 2003, 75 en 2002, 84 en 2001 et 67 en 2000.

Deux conventions nationales figurent sur la liste des conventions étendues non révisées (4 en 2004 et 2003 et 5 en 2002). Il s'agit des conventions de branche concernant les *jardiniers* et *jardiniers-gardiens de propriété privée* et la *conchyliculture*.

III. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Les données collectées par les services régionaux, confirment la reprise de la négociation d'entreprise constatée l'an dernier après la chute observée depuis plusieurs années : avec 1 406 accords d'entreprise conclus en 2005 (au sens large : accords proprement-dits, conventions ou avenants) contre 1 261 accords en 2004 et 1 225 en 2003 (1 446 en 2002, 1 936 en 2001, 1 538 en 2000 et 2 258 en 1999), la progression est de 11,50 % en un an et 14,78 % en deux ans.

Évolution du nombre d'accords d'entreprise (2003 - 2005)



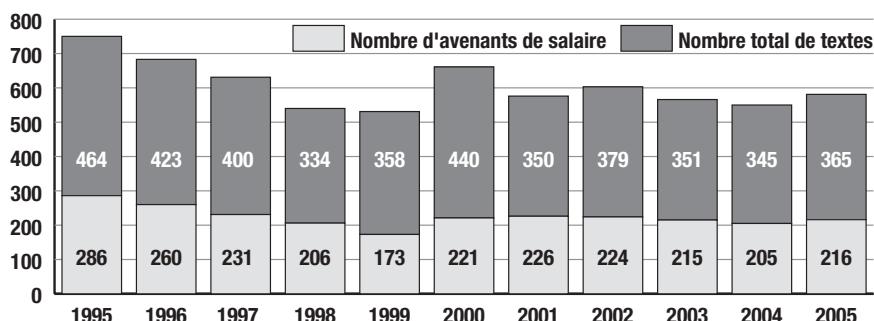
IV. LES THÈMES DE NÉGOCIATION

IV.1. LES SALAIRES CONVENTIONNELS

Rapportée au nombre d'avenants conclus, après avoir marqué le pas en 2003 et 2004, la négociation salariale a retrouvé une certaine vigueur en 2005.

Le nombre des avenants salariaux s'établit à 216 en 2005 contre 205 en 2004 à contre courant de la baisse amorcée en 2003 qui accompagnait le repli général de la négociation collective. Le graphique ci-après permet de suivre l'évolution de la part relative de la négociation salariale dans le dialogue social, qui se maintient autour de 60 % du total depuis 2002.

Part des avenants salariaux dans le total des textes conclus sur la période



IV.2. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

IV.2.1. *Le bilan de l'année*

En 2005, le nombre de textes traitant de la formation professionnelle a presque doublé par rapport à l'année précédente (17 textes contre 9 en 2004). Cette progression est remarquable, le nombre des accords et avenants traitant de la formation professionnelle ayant plutôt tendance à régresser ou à stagner les années précédentes (3 en 2003).

Cette nette augmentation est la conséquence directe de l'intervention de la Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social qui a relancé la dynamique sur ce thème. De plus, les accords des 2 et 25 juin 2004 relatifs respectivement à la formation professionnelle en agriculture, à la mutualisation des fonds de la formation professionnelle en agriculture et, dans les exploitations forestières, ont généré des avenants dont l'objet a été d'adapter aux nouveaux dispositifs des accords préexistants concernant notamment le financement d'actions de formation. Sur ces 17 textes, 13 ont été signés au niveau national, se décomposant en 6 accords interprofessionnels ou professionnels et 7 avenants et concernant 15 branches ou secteurs d'activité.

IV.2.2. *Les thèmes abordés*

Plusieurs thèmes peuvent être abordés dans un même accord (*coopération agricole, contrôle laitier, Crédit agricole*). Une branche (*coopératives laitières*) a négocié des textes portant spécifiquement sur un seul sujet : tutorat, droit individuel à la formation, professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation, le DIF et la période de professionnalisation sont traités par les 2/3 des accords et avenants.

L'apprentissage est concerné par 5 accords. Si 2 portent essentiellement sur les modalités de la collecte de la taxe d'apprentissage, les autres se limitent en fait à un rappel de l'importance de l'apprentissage comme mode de formation en alternance et à une incitation des entreprises à appliquer les accords de branche existant à cet égard.

Les thèmes relatifs aux certificats de qualification professionnelle et aux commissions paritaires de l'emploi sont traités chacun par un texte, mais il s'agit chaque fois d'un avenant apportant des précisions à un dispositif en place ou le prorogeant. Contrairement aux années précédentes, aucun accord portant création d'un CQP ou d'une commission pour l'emploi, n'a été signé en 2005.

Le congé individuel de formation a fait l'objet d'un seul texte couvrant les secteurs de la production au sens large, mais celui-ci est innovant à bien des aspects.

Enfin, on relève que les négociateurs ont entendu sécuriser les conditions dans lesquelles leurs accords pourront être déclinés au niveau de l'entreprise : tous les accord, sans exception, prévoient qu'ils présentent un caractère impératif, à savoir qu'il ne pourra y être dérogé dans un sens moins favorable pour le salarié par accord d'entreprise.

IV.2.3. Le contenu des accords de branche

Si l'on fait abstraction des avenants à des textes conclus précédemment, 6 accords ont été pris en application de la Loi du 4 mai 2004. Au-delà de la réalité quantitative du nombre de ces accords, ils traduisent la volonté des partenaires sociaux agricoles de s'emparer des possibilités nouvelles offertes par la loi pour mettre en place des dispositifs de branche d'accès des salariés à la formation, adaptés et au service de leur politique de l'emploi. 4 sujets abordés par les accords appuient cette politique : la définition des publics prioritaires, les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation, celles du droit individuel à la formation et le congé de formation des salariés saisonniers.

Les publics prioritaires

Tous les accords s'emploient à identifier les publics prioritaires pour l'accès à la formation, traduisant ainsi un intérêt nouveau pour une meilleure gestion des ressources humaines.

Plusieurs types de publics sont visés par les accords sans qu'il soit possible d'établir véritablement un ordre d'importance quantitative :

- Le public le plus souvent visé découle de la prise en compte de l'évolution démographique. Ce sont soit les jeunes (de moins de 25 ans) notamment lorsque leur formation initiale s'avère insuffisante, soit les seniors, ou bien les deux populations à la fois.
- Les salariés sans qualification ou disposant d'un faible niveau de qualification ainsi que ceux en recherche d'emploi.
- Les cadres, pour lesquels les formations au management et aux fonctions tutorales sont souvent mises en avant.
- Évoqués assez rarement, les salariés réintégrés après un long congé (congé parental ou sabbatique...) ou une longue absence et les travailleurs handicapés.
- Enfin, l'accord du Crédit agricole vise plus particulièrement les nouveaux embauchés ainsi que les salariés en place dont les connaissances ont besoin d'une remise à niveau ou d'une adaptation à une nouvelle fonction.

Les contrats de professionnalisation

Tous les accords traitent du contrat de professionnalisation. Dans le souci d'assurer le mieux possible la transition entre le contrat de professionnalisation et les anciens contrats de qualification, les accords ouvrent largement les possibilités d'allonger la durée du contrat (jusqu'à 24 mois) ou de la période de qualification (jusqu'à 50 % de la durée du contrat au *contrôle laitier*, 40 % dans la *coopération agricole*). L'éventail des qualifications visées est également élargi (qualification inscrite au RNCP ou reconnue par la CCN ou figurant sur une liste établie par la CPNEF). Pour assurer le succès du dispositif, des accords prévoient une majoration de la rémunération légale ou conventionnelle pour certains publics exécutant un contrat de professionnalisation ou suivant une action de professionnalisation.

Le droit individuel à la formation (DIF).

Les accords précisent les conditions de mise en œuvre du DIF : volume des droits, modalités d'acquisition de ces mêmes droits, actions prioritaires, déroulement de la formation.

Dans tous les accords le décompte des droits s'effectue par année civile et des conditions d'acquisition des droits plus favorables sont

prévues pour la première année d'activité. En revanche, aucun accord ne prévoit de durée du DIF supérieure à la durée légale (20 heures par an). Si la durée du DIF est calculée prorata temporis pour les salariés à temps partiel, certains accords comme celui de la *coopération*, prévoient que ceux dont la durée de travail est égale au minimum à 4/5^e de la durée légale du travail bénéficient d'un DIF de 20 heures par an.

Tous les accords abordent la question de la transférabilité du DIF. Ainsi, l'accord *Crédit agricole* prévoit que le DIF est transférable entre caisses régionales et organismes adhérents à la convention collective. L'accord concernant la *coopération agricole* indique que le DIF est intégralement transférable d'une entreprise à une autre lorsqu'elles font partie d'un même groupe, mais que d'une entreprise de la branche à une autre il ne l'est qu'à 50 %. Par ailleurs, dans le *contrôle laitier* et les *coopératives laitières*, il est précisé que le DIF ne peut être mis en œuvre avant un an d'ancienneté.

La majorité des accords fixent des clauses de procédure encadrant les conditions dans lesquelles le salarié formule sa demande, l'accord de l'employeur est donné, ou précisent la manière dont les salariés sont informés de leurs droits. Les actions prioritaires sont définies de façon large.

Enfin, les accords abordent la question du temps sur lequel le formation peut se dérouler. Trois accords, *coopération agricole*, *contrôle laitier*, *coopératives laitières* énoncent que le DIF s'exerce en priorité hors du temps de travail, sauf accord entre le salariés et son employeur. En revanche, au *Crédit agricole*, l'accord privilégie la formation pendant le temps de travail en décidant que certaines actions devront être réalisées pendant le temps de travail, comme par exemple les actions concourant à l'adaptation au poste de travail ou au développement des compétences.

Dispositions propres aux exploitations et entreprises agricoles

Dans un accord national du 9 février 2005, les partenaires sociaux organisent le congé individuel de formation (CIF) dans les *exploitations et entreprises agricoles* et mettent en place un dispositif de formation spécifique aux salariés saisonniers. La mise en place de ces dispositions est confiée à une section spécifique créée au sein de la Commission paritaire nationale du congé individuel de formation (CPN-CIF) ou à une commission spécifique du CIF au sein du FAFSEA.

L'accord est applicable aux secteurs d'activité de *polyculture-élevage, cultures et élevages spécialisés, sylviculture, exploitations forestières*.

tières et scieries, travaux agricoles, paysagistes, coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Dispositions relatives au CIF-CDI

La contribution (0,20 %) destinée au financement du CIF, versée par les entreprises agricoles de 10 salariés et plus, ainsi que les aides de l'État et des régions sont affectées par le FAFSEA à un compte spécial destiné au financement du CIF des salariés des exploitations et entreprises agricoles quel que soit l'effectif. Un transfert des fonds affectés à ce compte au bénéfice d'autres droits ou actions de formation est possible sur décision de la CPNE compétente.

Pendant le congé de formation, l'employeur doit maintenir le salaire si celui-ci n'excède pas 2 fois le SMIC pour 151 h 67 ou dans les conditions légales si le salaire excède ce seuil et, ceci sur la base de 35 heures par semaine si le temps de formation est égal ou supérieur à 30 heures par semaine, ou de la durée du temps de présence justifié par le centre de formation si la formation se déroule en cycle d'une durée inférieure à 30 heures par semaine.

Lorsque la demande de CIF est accepté, le salaire maintenu par l'employeur lui est remboursé par le FAFSEA.

Dispositions spécifiques aux salariés sous CDD et aux saisonniers

- CIF-CDD

Les contributions (dont 1 % des salaires versés aux titulaires d'un CDD) sont affectées par le FAFSEA au financement des CIF-CDD des personnes dont le dernier CDD a été exécuté dans une exploitation ou une entreprise relevant de l'accord. Toute personne qui a été au cours de sa vie professionnelle titulaire d'un ou plusieurs CDD est concernée par ce congé. L'accord précise que la condition d'ancienneté de 4 mois mentionnée à l'article L. 931-15 du Code du travail ouvrant droit au CIF-CDD s'apprécie de date à date. Le CIF-CDD ne peut intervenir, totalement ou en partie pendant l'exécution du contrat de travail qu'avec l'accord de l'employeur. Dans ce cas, le salaire est maintenu par l'employeur pour les heures de formation suivies pendant l'exécution du contrat et lui est ensuite remboursé par le FAFSEA dans les limites fixées pour le CIF-CDI. Le coût pédagogique de la formation est pris en charge par le FAFSEA.

- Congé de formation professionnalisa

L'accord met en place un congé de formation professionnalisa dont l'objectif est de permettre aux personnes qui ne remplissent pas les conditions pour bénéficier d'un CIF de suivre une formation

technique et d'augmenter leurs connaissances. Ce congé s'adresse également aux personnes sans formation professionnelle ou sorties depuis longtemps de tout processus de formation. Il concerne les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE depuis plus de 6 mois ou ayant plus de 45 ans, les handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi et qui ont été titulaires d'un ou plusieurs CDD. Sa durée maximum est de 80 heures. Ce congé est financé sur les fonds affectés au CIF-CDD dans la limite d'un pourcentage fixé par la CPN-CIF.

- Accueil et information des salariés saisonniers

L'accord prévoit également un dispositif spécifique d'accueil et d'information des salariés sous CDD et en particulier des saisonniers :

- mise en place d'un tutorat-accompagnement,
- mise en place d'une action d'information-formation.

Ces mesures complètent les dispositions de l'Accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers et visent à permettre aux travailleurs saisonniers de mieux connaître les possibilités qui leur sont offertes, notamment en matière de formation professionnelle.

- Droit individuel à la formation dans le cadre du CIF-CDI

Le salarié à qui son employeur a refusé pendant 2 années consécutives le suivi d'une action de formation au titre de son droit au DIF, peut demander au FAFSEA que celui-ci prenne l'action en charge dans le cadre d'un CIF. Si la demande est acceptée, l'OPCA chargé de la collecte des contributions versées au titre du DIF verse au FAFSEA, à l'intention de l'employeur, le montant de l'allocation de formation dans la limite des droits acquis au DIF. Le salarié bénéficie d'une priorité de prise en charge par le FAFSEA au titre du CIF si les conditions de prise en charge d'une action de formation dans le cadre du DIF sont remplies.

Textes conclus en 2005 concernant la formation professionnelle

- *coopération agricole* accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie,
- *contrôle laitier* accord du 21 mai 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie,
- *Crédit agricole* accord du 14 mars 2005 sur la formation professionnelle,
- *coopératives laitières* accord du 24 novembre 2005 relatif à la professionnalisation,
- *coopératives laitières* accord du 24 novembre 2005 relatif au développement du tutorat,

- *coopératives laitières* accord du 24 novembre 2005 relatif à la mise en œuvre du droit individuel à la formation,
- *coopératives laitières* accord du 15 décembre 2005 prorogeant les dispositions conventionnelles destinées à favoriser la mise en place de certificats de qualification professionnelle,
- *production agricole* avenant n° 1 du 29 novembre 2005 à l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture,
- *production agricole* avenant n° 2 du 29 novembre 2005 à l'accord national du 2 juin 2004 sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle en agriculture,
- *production agricole* avenant n° 21 à la Convention collective nationale du 23 novembre 1972 portant création d'un fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles,
- *production agricole* avenant n° 6 à l'accord national du 24 mai 1983 concernant le financement du congé individuel de formation dans les exploitations et entreprises agricoles,
- *exploitations forestières-sciéries* avenant n° 1 du 27 avril 2005 à l'accord national du 5 mars 2002 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi,
- *entreprises paysagistes – encadrement* avenant 33 à la Convention collective nationale du 6 juin 1988 (taxe d'apprentissage),
- *entreprises paysagistes – personnel non cadre* avenant n° 17 à la Convention collective nationale du 23 mars 1999 (taxe d'apprentissage).

IV.3. LA REFONTE DES CLASSIFICATIONS

La négociation de branche sur les classifications professionnelles se maintient en 2005 au niveau atteint en 2004 avec la conclusion de 8 accords et avenants.

Ces 8 accords ou avenants ont apporté des modifications aux grilles de classification de 5 branches conventionnelles qui se situent majoritairement au niveau infranational puisque seules 2 branches nationales sont concernées. Ces deux dernières relèvent de la coopération.

IV.3.1. *La tendance*

La tendance qui se dégage de la négociation de branche sur les classifications professionnelles en 2005 résulte de la conclusion de deux types de textes conventionnels :

- 5 accords procèdent à des refontes de grilles existantes ou construisent de nouveaux systèmes de classement des emplois, qu'elles inter-

viennent dans le cadre de l'obligation légale quinquennale prévue en la matière ou que les partenaires sociaux se soient spontanément saisis de ce thème ;

- 2 textes ont une portée limitée et n'affectent pas la structure des grilles.

Ces textes s'analysent comme suit.

IV.3.2. Analyse des accords et avenants

Les refontes des grilles de classification

2 avenants changent de principes de classement, les systèmes précédents ne permettant plus de classer des emplois correspondant à la réalité des techniques. C'est le cas des *coopératives bétail et viande* et des *coopératives agricoles de teillage du lin*.

Les négociateurs des *coopératives bétail et viandes* (avenant du 20 mai 2005) invoquent à l'appui de leur démarche l'inadaptation de l'ancienne grille qui date de 1987, à l'évolution des techniques et des métiers et aux nouvelles contraintes en matière de sécurité et d'hygiène. Ils ont donc estimé nécessaire une réforme de la classification professionnelle des emplois tenant compte des spécificités des entreprises de la branche eu égard à la diversité de leur taille, de leurs activités et de leurs modalités d'organisation du travail. La nouvelle classification doit donc, être adaptable à l'évolution des métiers, se référer au contenu réel des emplois, permettre une meilleure prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle.

La nouvelle classification conserve trois catégories d'emploi : ouvriers et employés, ETAM, cadres. Cinq critères classants "généraux" déterminent le niveau d'un emploi, la grille comptant neuf niveaux d'emplois. Des critères plus spécifiques, choisis par emploi, en fonction de l'organisation de l'entreprise, permettent de classer pour chaque niveau, les emplois sur trois échelons. Les entreprises pourront préciser ces critères spécifiques par accord.

Dans la branche des *coopératives agricoles de teillage du lin* (avenant du 8 juillet 2005), les signataires justifient la révision de la classification des postes par l'évolution des métiers et des fonctions, la classification existante jusqu'à maintenant étant devenue obsolète.

Cette nouvelle classification a pour objectif :

- de recenser tous les postes existant dans les *coopératives agricoles de teillage du lin* et de les définir,
- d'être facilement applicable dans toutes les entreprises puisqu'elle est parfaitement adaptée au fonctionnement et aux caractéristiques des coopératives,
- d'introduire une nouvelle dynamique dans le classement des emplois de nature à faciliter les évolutions de carrière.

La nouvelle classification répond à quelques principes généraux :

- à chaque poste est attribué, sous forme de points, un coefficient hiérarchique (à partir du coefficient 100 pour les ouvriers, employés et ETAM, et à partir du coefficient 630 pour les cadres),
- sa mise place ne pourra, en aucun cas, entraîner une diminution de la rémunération des salariés présents dans l'entreprise le jour de son entrée en vigueur,
- des modalités de mise en œuvre de la nouvelle classification ont été prévues afin de permettre l'information du salarié et des possibilités de recours de celui-ci.

Au niveau infranational, 3 conventions départementales de branche ont négocié une refonte totale de leurs classifications professionnelles. Ces refontes visent à mettre en conformité les classifications avec l'Accord national de méthode du 18 décembre 1992 relatif à la classification professionnelle des emplois non cadres en agriculture.

Ont ainsi été totalement révisées les classifications des conventions suivantes :

- *entreprises agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture, pépinières, de travaux agricoles et CUMA de la Charente* (avenants du 23 mars 2005 et du 7 novembre 2005),
- *exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et d'arboriculture fruitière d'Eure-et-Loire* (avenant du 11 février 2005),
- *exploitations de polyculture - élevage, et coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de la Marne, entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de la Marne et de l'Aube*,

exploitations maraîchères, horticoles et de pépinières du département de la Marne (avenant du 13 juillet 2005).

Comme le recommande l'accord national, toutes les classifications comportent une méthode ou une grille de transposition entre l'ancienne classification et la nouvelle.

On constate ces dernières années une tendance croissante des secteurs des cultures spécialisées (horticulture-pépinières, arboriculture, maraîchage...) à appliquer les préceptes de l'accord national bien qu'ils n'entrent pas dans son champ d'intervention.

Au total, depuis la signature de l'accord de méthode du 18 décembre 1992, 98 classifications ont été révisées et ont fait l'objet d'un accord étendu sur les 138 conventions entrant dans le champ d'application de l'accord national.

Aménagements à la marge

En 2004 les deux conventions concernant les cadres et les personnels non cadres des *établissements producteurs de graines de semences potagères et florales du Maine-et-Loire* avaient refondu totalement leurs classifications, tant pour les personnels d'exécution que pour les cadres et agents de maîtrise. Deux avenants aux dites conventions (n° 9 et 9 du 22 juin 2005) ont apporté des précisions complémentaires pour l'application des stipulations des accords précédents qui apparemment ont soulevé des difficultés d'interprétation. Les signataires rappellent que l'approche retenue a été celle d'une grille de classification à critères classants avec des métiers repères. Les entreprises positionnent leurs métiers, soit au niveau du métier repère quand celui-ci correspond au métier de l'entreprise, soit à un niveau plus élevé si les caractéristiques du métier exercé dans l'entreprise sont significativement différentes du métier repère conventionnel de rattachement.

IV.4. LE CHAMP DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Le champ professionnel d'une seule convention collective a été modifié.

Alors qu'en 2004, 5 conventions collectives et 2 accords nationaux avaient vu leur champ d'application territorial et/ou professionnel modifié de manière à y intégrer de nouvelles branches ou secteurs d'activité, 2005 marque une pause dans la généralisation de la couverture conventionnelle puisqu'une seule convention a modifié son champ d'intervention.

Il s'agit de la convention collective concernant les *entreprises et les exploitations de polyculture ou d'élevage ou d'aviculture ou de travaux agricoles* ainsi que les *CUMA de Seine-et-Marne* qui intègre désormais le secteur des *travaux agricoles ruraux et forestiers de la région Ile-de-France* (avenant du 17 octobre 2005).

IV.5. LA MISE À LA RETRAITE

La Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a reporté de 60 à 65 ans l'âge auquel un employeur peut mettre d'office à la retraite un salarié. La loi prévoit néanmoins qu'un âge inférieur peut être fixé par une convention ou un accord collectif étendu conclu avant le 1^{er} janvier 2008 et fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle. Le salarié ne peut toutefois être mis à la retraite que s'il remplit les conditions pour bénéficier d'une pension à taux plein dans un régime de base.

5 textes mettant en place ce dispositif ont été signés en 2005, tous au niveau national. Quatre de ces accords ont été conclus dans le secteur de la coopération.

Tous ces accords ont prévu des contreparties emploi et des contreparties formation professionnelle, et ont pu faire l'objet d'une mesure d'extension. Un accord impose le recours cumulatif à ces deux contreparties (*coopératives laitières*), pour les autres, les entreprises ont le choix entre l'une ou l'autre de ces contreparties.

Les contreparties en termes d'emploi prévues sont en règle générale, soit la conclusion d'un contrat de travail pour une ou plusieurs mises à la retraite (CDI, contrat de qualification, contrat de professionnalisation, titularisation par un contrat en CDI d'un emploi en CDD, contrat d'apprentissage), soit l'évitement d'un licenciement économique. Trois accords prévoient une embauche pour chaque mise à la retraite, les autres ne prévoient qu'une embauche pour trois mises à la retraite. Un accord intègre dans les contreparties une augmentation des horaires des salariés à temps partiel.

Les contreparties en termes de formation professionnelle prévues par les accords de mise à la retraite concernent principalement les salariés âgés (en général plus de 45 ans) ou à un stade avancé de leur carrière. La portée et la réalisation effective de cette garantie sont souvent imprécises, l'accord se bornant à inciter les entreprises de la branche à engager des négociations intégrant en matière de formation des dispositions spécifiques pour les salariés âgés de 45 ans et plus, ou bien envisageant la création d'un observatoire de l'évolution des carrières des

“seniors”. Quatre accords fixent un pourcentage (entre 10 et 30 %) des dépenses de formation professionnelle qui devra être consacré à des actions spécifiques en direction des salariés de plus de 45 ans. Un accord prévoit que le plan de formation devra notamment assurer aux nouveaux salariés un parcours de formation adapté, former le personnel à l’accompagnement, au tutorat et à la transmission du savoir. Un accord (*coopératives laitières*) prévoit à l’intention des salariés mis à la retraite des actions de préparation à la retraite financées par l’entreprise.

Enfin, 3 accords prévoient une majoration des indemnités conventionnelles de mise à la retraite qui est modulée en fonction de l’âge de cessation d’activité, par exemple de 40 % en cas de départ à 60 ans, de 35 % à 61 ans, de 30 % à 62 ans, de 25 % à 63 ans et de 20 % à 64 ans (*SAFER, coopératives et SICA bétail et viande, coopératives laitières*).

Ces accords sur la mise à la retraite avant 65 ans ont été négociés dans les branches suivantes :

- *caves coopératives vinicoles* (avenant n° 58 du 8 février 2005) ;
- *coopératives agricoles et unions de coopératives de fleurs, de fruits, de légumes et de pommes de terre* (avenant n° 61 du 30 mars 2005) ;
- *coopératives et SICA bétail et viande* (avenant n° 109 du 15 mars 2005) ;
- *sociétés d’aménagement foncier et d’établissement rural SAFER* (accord du 14 septembre 2005) ;
- *coopératives laitières* (accord du 30 septembre 2005) ;
- *coopératives et unions de coopératives et SICA de fleurs, légumes et pommes de terre* (avenant du 29 novembre 2005⁽²⁾).

IV.6. L’EMPLOI DES SENIORS ET LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

La Loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites invite les partenaires sociaux à engager une négociation interprofessionnelle sur l’emploi des seniors et la pénibilité au travail.

Un accord sur le travail des seniors dans les *coopératives laitières* a été conclu le 15 décembre 2005. Proche de celui de l’*industrie laitière* qui l’a précédé, cet accord est le premier à avoir été négocié dans le

2) Texte n’ayant pu être intégré aux différents chiffrages présentés dans ce document, en raison de son dépôt tardif.

secteur agricole. Il traite à la fois de la gestion de l'emploi et de la pénibilité au travail.

Cet accord réaffirme le principe de non-discrimination des seniors, tout critère d'âge étant supprimé des offres d'emploi ou de mutation. Par ailleurs, les entreprises doivent affecter à la formation des seniors au moins 10 % du financement du plan de formation. Les signataires soulignent la nécessité de développer une gestion des parcours professionnels et incitent les coopératives à élargir le recours à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le respect de la négociation triennale prévue par la loi de cohésion sociale. À partir du 45^e anniversaire, puis tous les 5 ans, chaque salarié bénéficiera d'un entretien préparant un programme de formation personnalisé. En complément, un bilan de compétence réalisable dans les 6 mois est proposé au salarié n'en ayant pas eu au cours des cinq années précédentes. La branche s'engage à développer les contrats de professionnalisation signés avec des chômeurs âgés.

Une information sur le travail des seniors complétera le rapport annuel du CHSCT. Celui-ci sera consulté pour identifier les facteurs de pénibilité et pour proposer des solutions d'adaptation des postes concernés, notamment lorsqu'ils sont confiés à des seniors. Les seniors affectés à des postes d'une pénibilité supérieure à la moyenne constatée par le CHSCT, bénéficieront d'une priorité d'affectation à un autre poste équivalent. Les salariés dont la santé ou la pénibilité du poste le justifient, bénéficieront d'un aménagement du temps de travail avec passage au temps partiel, avec une adaptation progressive sur un an de leur rémunération au nouvel horaire. Enfin, un congé de fin de carrière est institué pour les salariés de plus de 60 ans justifiant d'une carrière longue ou travaillant dans des conditions particulières, considérées comme pénibles (de nuit, en cave, à la chaîne ou en équipes successives).

IV.7. LES COUVERTURES SOCIALES COMPLÉMENTAIRES

Les couvertures sociales complémentaires ont pour objet de compléter les prestations servies aux salariés par les régimes obligatoires de sécurité sociale ou de prévoir une prise en charge particulière lorsque ces régimes n'interviennent que partiellement ou pas du tout. Depuis que l'Accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 a été rendu applicable aux professions agricoles par la Loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988, la négociation sur la prévoyance s'est développée progressivement.

La protection sociale complémentaire comporte principalement :

- la retraite complémentaire obligatoire qui relève d'une négociation interprofessionnelle (régimes ARRCO et AGIRC) ;
- la prise en charge des risques incapacité et invalidité, décès, le remboursement des frais de santé ; ces garanties sont mises en place au niveau de la branche professionnelle ou bien dans l'entreprise.
- plus rarement, l'instauration de régimes de retraite supplémentaire qui assurent aux salariés des revenus de remplacement venant s'ajouter aux pensions versées par les régimes de base et les régimes complémentaires.

La négociation collective reste déterminante car les partenaires sociaux définissent librement – pour autant qu'ils respectent un cadre défini par la loi – la nature et l'étendue des garanties, les catégories de salariés couverts. Selon le cas, l'accord pourra fixer précisément le niveau des garanties, le taux des cotisations et sa répartition entre employeurs et salariés ou bien au contraire laisser toute latitude aux entreprises en ce domaine qui devront alors souscrire un contrat d'assurance collectif auprès de l'assureur de leur choix.

L'accord peut aussi organiser une mutualisation des risques entre toutes les entreprises de la branche. Le texte définit alors précisément les garanties, le taux ou le montant des cotisations et désigne le ou les organismes gestionnaires du régime auprès duquel ou desquels toutes les entreprises de la branche devront s'affilier. Dans ce dernier cas, l'accord doit comporter certaines clauses imposées par la loi, telles que le réexamen périodique des modalités de la mutualisation et du choix de l'assureur.

Les garanties mises en œuvre concernent principalement :

- l'incapacité de travail sous forme d'indemnités journalières complémentaires ;
- l'invalidité sous forme de versement d'un capital ou de rentes complétant celles des régimes de base ;
- le décès sous forme de capital, d'indemnités pour frais d'obsèques ou de rente d'éducation ou de conjoint ;
- le remboursement des frais de santé au delà de la prise en charge par les régimes obligatoires d'assurance maladie.

IV.7.1. La tendance en 2005

En 2005, la négociation collective au niveau des branches a abouti à la conclusion de 18 accords ou avenants à un texte préexistant dans 6 branches (dont 10 textes dans la production) traitant à quelque titre que ce soit des couvertures sociales complémentaires, ce qui traduit une légère baisse de l'activité de négociation par rapport à l'année 2004 (21 accords) et à 2003 où 24 textes avaient été signés, mais à un niveau plus élevé qu'en 2002 (16 accords) et qu'en 2001 (7 accords).

Au cours de cette même année 2005 un régime de prévoyance a été mis en place dans 6 branches ou secteurs d'activité qui n'en possédaient pas auparavant ou bien qui en comportaient un, mais de portée limitée.

- *coopératives d'utilisation de matériel agricole de Bretagne* (accord du 20 mai 2005),
- *scieries et exploitations forestières du Limousin* (avenant n° 10 du 21 avril 2005),
- *exploitations et entreprise sylvicoles dues Pays-de-la-Loire* (accord du 24 juin 2005),
- *exploitations agricole de Saône-et-Loire* (avenant n° 105 du 1^{er} septembre 2005),
- *exploitations de polyculture et d'élevage des Vosges* (avenant n° 100 du 10 mai 2005 et n° 102 du 24 juin 2005),
- *exploitations agricoles et CUMA des Bouches-du-Rhône - personnel non cadre* (avenant n° 31 du 3 mai 2005).

Contrairement aux années précédentes, aucun nouveau régime de prévoyance n'a été négocié au niveau national.

Les autres accords et avenants intervenus en 2005 aménagent les couvertures existantes, qu'il s'agisse de l'ajustement des taux de cotisations, de la modification du niveau des prestations ou de l'ajout de nouvelles garanties, notamment le risque décès.

Cinq accords ou conventions préexistants ont été entièrement révisés :

- accord de prévoyance interbranches de Loire-Atlantique avenant n° 2 du 9 novembre 2005,

- *exploitations agricoles de la Gironde* avenant n° 4 du 9 novembre 2005,
- *exploitations agricoles du Tarn*,
- *entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA du Tarn et de la Haute-Garonne*,
- *entreprises de travaux agricoles et ruraux de Basse-Normandie*.

La convention collective des *entreprises de déshydratation de Champagne-Ardenne* est complétée par une clause par laquelle les employeurs s'engagent à souscrire un régime de prévoyance garantissant l'invalidité et éventuellement la maladie au profit de leurs salariés (avenant n° 113 du 18 mai 2005).

Conséquence de la réforme de l'assurance maladie mise en place par la Loi du 13 août 2004 et son décret d'application du 29 septembre 2005, deux branches (*centre d'entraînement des chevaux de courses* avenant n° 6 du 21 septembre 2005 à l'Accord national du 8 juin 1989, *paysagistes non cadres* avenant n° 18 du 3 novembre 2005 et *paysagistes – personnel d'encadrement* avenant n° 35 du 3 novembre 2005) ont été amenées à réviser leur régime complémentaire maladie, les modalités de prise en charge des frais de santé étant alignées sur celles du régime légal. Ainsi, par exemple, les pénalités appliquées en cas de consultation d'un spécialiste hors du parcours de soins ne sont pas prises en charge.

Enfin, une convention a dénoncé l'accord relatif à la garantie invalidité et engagé des négociations en vue de la désignation d'un nouvel organisme assureur : *polyculture-élevage, horticultures, pépinières et CUMA de la Marne* et *entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Marne et de l'Aube* (avenant n° 52 du 16 novembre 2005).

Si on étudie l'état de la prévoyance dans les branches de la *polyculture-élevage, des élevages et cultures spécialisées*, on note l'existence de pas moins de 81 régimes conventionnels de prévoyance complémentaire, avec mutualisation des risques, présents dans 89 départements et mis en place, soit par la convention collective, soit par un accord spécifique. Si 31 textes se limitent à instaurer une garantie de maintien de salaire en cas d'arrêt de travail, les 48 autres textes étendent leur couverture à l'invalidité, au décès et dans une moindre mesure aux frais de santé, cette dernière garantie n'étant prévue que dans 8 conventions collectives ou accords, dont 3 la réservent d'ailleurs aux seuls cadres. Dans 99 % des cas, les signataires ont choisi un organisme paritaire pour gérer leur régime de prévoyance.

Globalement au 31 décembre 2005, 121 régimes de prévoyance ont été mis en place dans les professions agricoles, dont plus des 3/4 ont été négociés au niveau infranational.

D'une manière générale, les partenaires sociaux éprouvent toujours des difficultés à maîtriser la complexité de la réglementation régissant la protection sociale complémentaire et à adapter leurs accords avec l'ensemble des obligations légales qui s'imposent en la matière.

Ainsi, l'absence dans certains accords de clauses spécifiques organisant le maintien et la revalorisation des rentes en cours de service en cas de changement d'organisme assureur, ont conduit l'administration à différer l'extension de ces accords.

De même, les clauses devant organiser, en cas de changement de l'organisme assureur, le maintien de la garantie décès au profit des personnes en incapacité de travail ou en invalidité font encore souvent défaut.

Enfin selon certains accords de prévoyance, les garanties prévues cessent de s'appliquer à un âge fixé, 60 ou 65 ans, qui n'est pas nécessairement l'âge de départ à la retraite. De telles clauses sont considérées comme instaurant une discrimination entre salariés est prohibée par l'article L. 122-45 du Code du travail et systématiquement exclues. Ce dernier point fait d'ailleurs l'objet de débats au sein de la sous-commission agricole.

IV.8. LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

La Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées a institué une journée de solidarité. Cette journée consiste pour les salariés du public et du privé à travailler un jour antérieurement non travaillé sans que ce jour de travail donne lieu à rémunération supplémentaire, et pour l'employeur à verser une contribution correspondant au produit du travail supplémentaire ainsi fourni, destinée à financer des actions en faveur des personnes âgées ou handicapées.

La date de la journée de solidarité peut être fixée par accord collectif de branche ou d'entreprise. À défaut d'accord collectif, elle est fixée au lundi de Pentecôte.

En 2005, seules 9 conventions, une nationale, les autres départementales dans la branche de la *polyculture-élevage, cultures et élevages spécialisés*, ont abordé ce thème de la journée de solidarité. Le faible

intérêt porté par les partenaires sociaux à ce thème de négociation s'explique par la difficulté d'interprétation des dispositions législatives et une réticence certaine à la mise en place d'une journée travaillée non rémunérée. Les branches ou secteurs conventionnels ayant négocié sur la journée de solidarité sont les suivants :

- *caisses régionales du Crédit agricole* (avenant du 9 novembre 2005) ;
- *personnel non-cadres des exploitations agricoles du Gard* (avenant n° 5 du 5 janvier 2005) ;
- *personnel d'encadrement des exploitations agricoles du Gard* (avenant n° 67 du 5 janvier 2005), *exploitations d'horticultures et de pépinières du Morbihan* (avenant n° 17 du 14 janvier 2005) *exploitations agricoles de la zone viticole de l'Aude* (avenant n° 15 du 18 janvier 2005) ;
- *exploitations d'horticulture, de pépinière et de maraîchage des Côtes d'Armor* (avenant n° 56 du 7 janvier 2005) ;
- *exploitations de polyculture et d'élevage, de cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et ruraux, CUMA et sylviculture de l'Aisne* (avenant n° 108 du 16 mars 2005) ;
- *exploitations de polyculture et d'élevage de l'Ille-et-Vilaine* (avenant n° 34 du 12 janvier 2005) ;
- *exploitations de polyculture et d'élevage, entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA de l'Oise* (avenant n° 121 du 4 avril 2005).

Si trois accords se limitent à rappeler la réglementation en fixant implicitement ou explicitement la journée de solidarité au lundi de Pentecôte, d'autres ont choisi une date différente, le lundi de Pâques, le jour de l'Ascension ou bien le jour de la fête locale. Enfin, trois textes ont renvoyé à l'employeur le soin de fixer la date de cette journée.

À noter que s'agissant de la fixation de la date de la journée de solidarité, l'avenant du 9 novembre 2005 sur l'épargne temps au *crédit agricole* renvoie implicitement à la réglementation. Il adapte les dispositions conventionnelles sur le temps de travail à la journée de solidarité, en majorant les durées annuelles de travail respectivement de 7 heures ou d'un jour. La durée du travail est donc portée à 1 606 heures par an (au lieu de 1 599 heures antérieurement). Cette durée de 1 606 heures est notamment applicable dans le cadre de la modulation du temps de

travail et elle constitue le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Le forfait en jours des responsables et chargés d'activité est désormais fixée à 206 jours (au lieu de 205 jours).

IV.9. AUTRES THÈMES

Les autres accords ont porté en particulier sur les accessoires du salaire, le contrat de travail, les jours fériés, l'hygiène et la sécurité, les droits syndicaux, les congés pour événements familiaux et l'indemnisation des salariés participant à la négociation collective.

S'agissant plus particulièrement des congés pour événements familiaux, on constate que les partenaires sociaux appréhendent mieux maintenant les obligations résultant de la Loi du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité en intégrant dans les conventions collectives des clauses accordant aux salariés, non seulement des jours de congés exceptionnels en cas de décès du partenaire, mais aussi parfois à l'occasion de la conclusion d'un pacte.

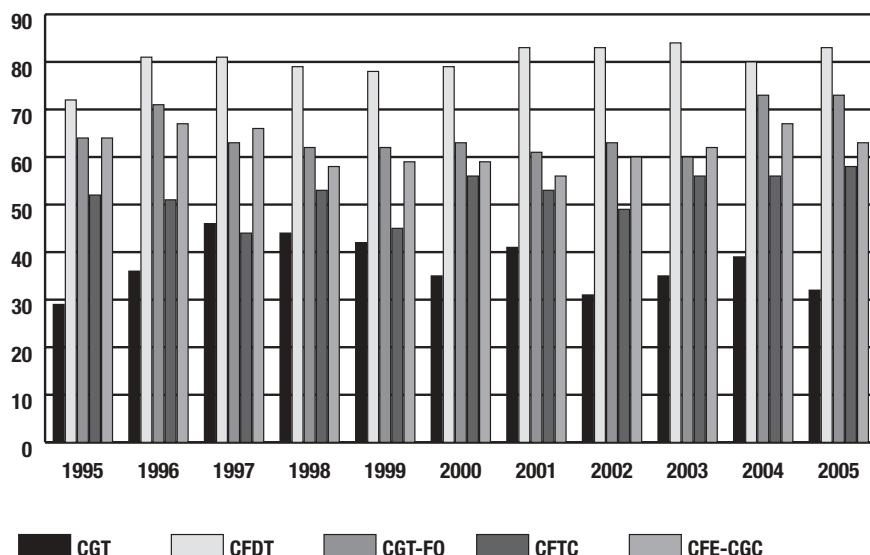
V. LA SIGNATURE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

Dans le tableau ci-dessous figurent, pour les dix dernières années, les taux de signature des accords de chacune des cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national. Le tableau montre une certaine stabilité de l'engagement syndical, même si, durant cette décennie, les évolutions pour certaines centrales peuvent être importantes.

Répartition (en %) des signatures sur l'ensemble des textes conclus de 1995 à 2005

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
CGT	29	36	46	44	42	35	41	31	35	39	32
CFDT	72	81	81	79	78	79	83	83	84	80	83
CGT-FO	64	71	63	62	62	63	61	63	60	73	73
CFTC	52	51	44	53	45	56	53	49	56	56	58
CFE-CGC	64	67	66	58	59	59	56	60	62	67	63

Taux de signature par organisation syndicale de 1995 à 2005



Globalement, et rapportée à la période des quatre dernières années, les pratiques syndicales en matière de signature d'accords restent assez stables, excepté pour la CGT-FO dont le taux de signature a nettement augmenté ces deux dernières années.

Cette quasi stabilité ne se retrouve pas à tous les niveaux de négociation. À cet égard, au plan national, le taux de signature par la CGT des textes nationaux est en diminution par rapport à 2004 et retrouve son niveau de 2003 (13,95 %). À l'inverse, toujours au plan national, la CFDT signe une proportion de textes nettement plus importante qu'en 2004, mais retrouve son taux de signature traditionnel (72,09 % en 2003, 83,02 % en 2002). La CGT-FO reste l'organisation qui signe le plus d'accords nationaux et progresse encore. Seules la CFTC et la CFE-CGC signent moins en 2005 qu'en 2004, la CFTC retrouvant son taux de signature de 2002 et 2003.

L'UNSA-AA, représentative dans les secteurs de la coopération, de la mutualité et du Crédit agricole voit son taux de signature presque doubler. Elle retrouve néanmoins le taux de signature de la FGSOA en 2002 (35,85 % des textes nationaux).

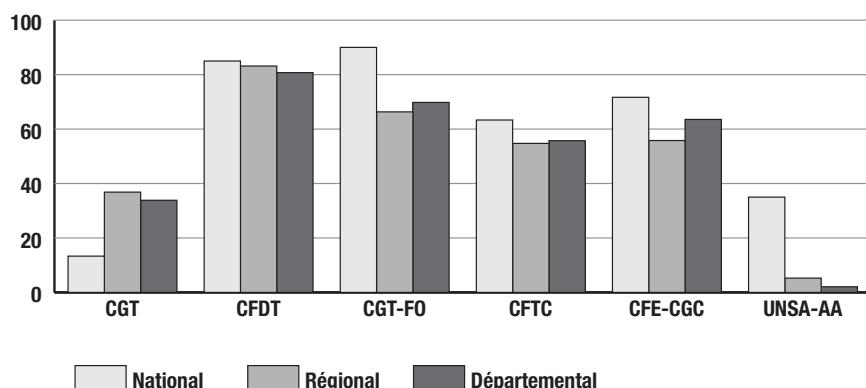
Ces chiffres appellent deux commentaires. D'une part, l'année 2004 apparaît rétrospectivement atypique en matière de signature par les organisations syndicales de salariés, 2005 revenant à des pratiques plus conformes à ce qui a été constaté les années précédentes. D'autre part,

le nombre élevé de textes conventionnels nationaux conclus en 2005 (un des plus importants de ces dix dernières années, dépassé uniquement en 1997) peut introduire un biais statistique. Il sera intéressant, lors du bilan 2006, de vérifier si les évolutions constatées en 2005 se confirment.

Répartition (en %) des signatures par niveaux de négociation en 2004 et 2005

	CGT		CFDT		CGT-FO		CFTC		CFE-CGC		UNSA-AA	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
National	21,54	13,33	58,46	85,00	83,08	90,00	73,85	63,33	84,62	71,67	18,46	35,00
Régional	39,39	36,84	82,83	83,16	66,32	66,32	55,79	54,74	63,64	55,79	6,06	5,26
Départemental	45,81	33,85	85,47	80,73	71,51	69,79	48,04	55,73	61,45	63,54	3,35	2,08

Répartition (en %) des signatures par niveaux de négociation en 2005



VI. L'ACTIVITÉ DE LA SOUS-COMMISSION AGRICOLE DES CONVENTIONS ET ACCORDS

La sous-commission agricole des Conventions et Accords s'est, comme l'année précédente, réunie 5 fois en 2005 pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement.

La sous-commission a par ailleurs été consultée 15 fois dans le cadre de la procédure accélérée pour ce qui concerne les avenants de salaires.

Au total, 376 demandes d'extension (contre 345 en 2004) ont été enregistrées au cours de l'année 2005 : soit un total de **161** textes examinés en réunion dans le cadre de la procédure normale (134 en 2003 et 2004) et **221** avenants de salaires nationaux, régionaux et départementaux (209 en 2004 et 215 en 2003) soumis à la procédure d'examen accéléré prévue à l'article L. 133-10 du Code du travail. Les avenants salariaux examinés dans le cadre de la procédure accélérée représentent 63 % de l'ensemble (61 % en 2003, 53 % en 2002).

Après deux années de stabilité, on observe une augmentation en volume de l'activité de la sous-commission.

La sous-commission a donné un avis favorable à l'élargissement de 8 avenants à conventions élargies.

La sous-commission a donné un avis **défavorable à l'extension de 22 textes** (contre 11 en 2004) qui ont été renvoyés à la négociation (renvoi se traduisant, dans la quasi totalité des cas, par un réexamen ultérieur d'un texte modifié conforme). Ces renvois étaient motivés pour des raisons tenant essentiellement à la non conformité des accords aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Quatre accords de salaire infranationaux ont fait l'objet d'une double, voire triple opposition à extension au motif du non respect de la procédure de négociation. Deux accords de prévoyance conclus également au niveau infranational n'ont pu être étendus, les membres de la sous-commission estimant que les exclusions proposées par l'administration étaient de nature à remettre en cause les engagements des signataires.

Par ailleurs, **150 oppositions** ont été formulées par les membres de la sous-commission lors de la consultation selon la procédure d'examen accéléré, toutes par la CGT.

Ces 150 oppositions montrent une nette progression par rapport à 2004 (124 oppositions) et 2003 (125 oppositions), et confirment la tendance observée d'une augmentation régulière de l'utilisation du droit d'opposition (132 oppositions en 2002, 84 oppositions en 2001, 86 oppositions en 2000 et 65 en 1999).

VII. L'ACTIVITÉ DE L'ADMINISTRATION

L'administration a poursuivi son action en faveur du développement du dialogue social, notamment en assurant un rôle de conseil auprès des partenaires sociaux, d'accompagnement de la négociation et d'animation. Les services déconcentrés ont ainsi présidé **397 commissions mixtes** (contre 356 en 2004, 371 en 2003).

L'administration centrale a également poursuivi ses efforts pour améliorer l'accès aux textes conventionnels en collaborant avec la direction des Journaux officiels à la mise à jour de brochures existantes : Coopératives agricoles laitières (n° 3608), Parcs et jardins zoologiques ouverts au public (n° 3613), Coopératives de fleurs, de fruits, de légumes et de pommes de terre (n° 3614), Coopératives bétail et viandes (n° 3612), Entreprises paysagistes-personnel non cadre (n° 3617) et Entreprises d'accouvage et de sélection (n° 3606).

L'administration centrale a aussi diffusé auprès des services déconcentrés les conventions collectives mises à jour pour lesquelles il n'existe pas de brochure éditée par les J.O., Caisses régionales de Crédit agricole, Personnels des structures associatives cynégétiques ou dont la brochure n'a pas encore été rééditée, Établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot.

Cette action de diffusion des conventions collectives non éditées sera poursuivie mais elle dépend de la faculté qu'ont les branches professionnelles intéressées de transmettre à l'administration centrale, sur support électronique, le contenu de leurs conventions.

Toujours pour améliorer l'information de ses services déconcentrés en matière de réglementation sur le temps de travail, l'administration, par le biais d'une convention avec l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), a poursuivi les sessions de formation spécifiques à la durée du travail dans les professions agricoles mises en place en 2003. Cette formation est destinée aux agents des services de l'Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (ITEPSA) qui sont fréquemment amenés à présider des commissions mixtes au cours desquelles des accords portant sur ce thème sont négociés. Elle est dispensée à la fois dans le cadre de la formation initiale et de la formation continue.

L'examen des demandes d'extension a nécessité 5 réunions de la sous-commission et l'envoi de 15 séries de salaires (14 en 2004) pour des avenants nationaux, régionaux ou départementaux.

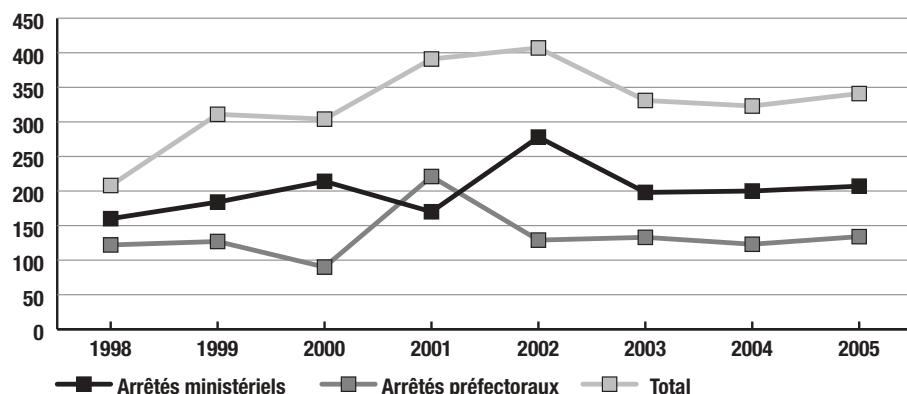
Suite à ces consultations, 341 arrêtés ont été pris :

207 arrêtés ministériels (65 portant sur des textes conclu en 2004) portant extension des avenants de fonds examinés en sous-commission et des avenants de salaires nationaux ou régionaux et 134 arrêtés préfectoraux portant extension d'avenants de salaires départementaux (selon les remontées communiquées par les services préfectoraux) pris par application de la procédure déconcentrée prévue par l'article L. 133-10 alinéa 2 du Code du travail.

L'évolution modeste du nombre d'arrêtés ministériels, malgré un effet report important de 2004 vers 2005 et une augmentation du nombre de textes signés en 2005, s'explique par une activité soutenue de négociation au second semestre : de nombreux accords 2005 n'ont pu être étendus qu'en 2006.

Nombre d'arrêtés pris par l'administration

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Arrêtés ministériels	184	214	170	278	198	200	207
Arrêtés préfectoraux	127	90	221	129	133	123	134
TOTAL	311	304	391	407	331	323	341



En outre, le Ministre chargé de l'agriculture a contresigné **44 arrêtés (16 en 2004)** avec le Ministre chargé du travail portant extension de textes applicables à des secteurs d'activité relevant à la fois de professions non-agricoles et de professions agricoles (*conchyliiculture, golf, artisanat du bâtiment, réparations de machines agricoles, rouissage teillage du lin, jardineries-graineteries...*).

VIII. LA LOI DU 4 MAI 2004 SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET SA MISE EN ŒUVRE

La réforme de la négociation collective comprend trois aspects principaux : instauration du principe majoritaire, généralisation de l'accord dérogatoire et capacité de négocier élargie.

VIII.1. INSTAURATION DU PRINCIPE MAJORITAIRE

Afin de renforcer la légitimité des accords conclus, la loi instaure le principe majoritaire, sous la forme, soit d'un engagement majoritaire, soit d'un droit d'opposition.

Pour être valide, **un accord interprofessionnel** ne doit pas avoir fait l'objet de l'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives (droit d'opposition).

Par accord étendu et non frappé d'un droit d'opposition, une branche pourra prévoir que la validité de ses futures **conventions ou accords de branche** est subordonnée à leur signature par une ou des organisations syndicales représentant la majorité des salariés de la branche. Cet accord dit accord de méthode doit définir les règles selon lesquelles cette majorité est appréciée en retenant les résultats, soit d'une consultation spécifique des salariés, soit des dernières élections professionnelles. À défaut d'un tel accord, c'est la règle de l'absence d'opposition majoritaire en nombre qui s'applique.

S'agissant des **accords d'entreprise ou d'établissement**, un accord de branche étendu (accord de méthode) conclu dans les conditions susmentionnées, pourra subordonner leur validité à la condition, soit d'être signés par un ou plusieurs syndicats représentatifs majoritaires dans l'entreprise ou à défaut approuvés par la majorité du personnel de l'entreprise, soit de ne pas avoir fait l'objet de l'opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs majoritaires. Sont considérés comme syndicats représentatifs majoritaires, ceux ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles dans l'entreprise. À défaut d'accord de branche fixant ces règles, c'est l'absence d'opposition des organisations syndicales représentatives majoritaires qui s'impose.

En raison de la complexité de la fixation des règles de majorité (notamment l'organisation d'une consultation spécifique) ce nouveau dispositif paraît peu adapté au secteur agricole. À l'exception sans doute de la coopération et du crédit, il est probable que les branches ne se saisiront pas de la question de négocier des accords de méthode.

Les accords de branche relèveront donc par défaut du droit d'opposition. **En 2005, aucun accord de méthode n'a d'ailleurs été négocié dans le secteur agricole.**

Si en 2004, un accord de branche avait fait l'objet de l'opposition **à son entrée en vigueur** de la part d'une majorité en nombre de syndicats représentatifs, **cette situation ne s'est pas reproduite en 2005**, même si on peut relever que plusieurs accords de branche ont été signés par une minorité d'organisations syndicale représentatives, 2 sur 6 dans certains cas.

VIII.2. GÉNÉRALISATION DES ACCORDS DÉROGATOIRES

À l'exception de quatre domaines réservés (salaires minima, classifications, garanties collectives en matière de prévoyance et mutualisation des fonds de la formation), la Loi du 4 mai 2004 autorise les accords d'entreprise à déroger, y compris dans un sens moins favorable, aux dispositions des accords de branche, sauf si ces derniers en disposent autrement.

Les signataires des accords de branche disposent à cet égard d'une certaine latitude pour déterminer la portée exacte qu'ils entendent conférer aux accords qu'ils négocient. Ils peuvent notamment insérer dans leurs accords des **clauses impératives**, les dérogations au niveau de l'entreprise ne pouvant qu'être plus favorables, des **clauses d'ouverture** destinées à encadrer ces dérogations, des **clauses supplétives** applicables en cas d'absence d'accord d'entreprise.

Cette possibilité donnée aux signataires des accords de branche d'en "sécuriser" le contenu semble encore peu appréhendée par les partenaires sociaux puisqu'en 2005, 16 textes seulement accords et avenants à accords ou conventions (14 au niveau national et 2 au niveau infra national) se sont vus conférer une valeur impérative ou normative:

- *coopératives et SICA de fleurs, de fruits, de légumes et de pommes de terre* – avenant n° 61 du 30 mars 2005 (mise à la retraite) ;
- *coopératives et SICA bétail et viandes* - avenant n° 109 du 15 mars 2005 (mise à la retraite) ;
- *contrôle laitier* – accord du 21 mai 2005 (formation professionnelle) ;
- *coopératives agricoles de teillage du lin* - avenant n° 29 du 8 juillet 2005 (période d'essai, rémunérations, prime d'ancienneté, évaluation des salariés) ;
- *SAFER* – accord du 14 septembre 2005 (mise à la retraite) ;

- *coopération agricole* – accord du 25 mars 2005 (formation professionnelle) ;
- *coopératives laitières* – accord du 30 septembre 2005 (mise à la retraite) ;
- *Caisses régionale de Crédit agricole* – avenant du 9 novembre 2005 à l'accord national du 13 janvier 2000 sur la durée du travail (CET et journée de solidarité) ;
- *Caisses régionales de Crédit agricole* – avenant du 9 novembre 2005 à l'accord national du 13 janvier sur le temps partiel ;
- *coopératives laitières* – accord du 24 novembre 2005 (professionnalisation) ;
- *coopératives laitières* – accord du 24 novembre 2005 (développement du tutorat) ;
- *coopératives laitières* – accord du 24 novembre 2005 (droit individuel à la formation) ;
- *coopératives laitières* – accord du 15 décembre 2005 (travail des seniors) ;
- *Caisses régionales de Crédit agricole* – accord 14 mars 2005 (formation professionnelle) ;
- *CUMA de Bretagne et des Pays-de-la-Loire* – avenant n° 8 du 7 février 2005 (financement de la formation professionnelle continue) ;
- *exploitations agricoles et CUMA personnel NC du Pas-de-Calais* – avenant n° 51 du 12 octobre 2005.

Enfin, par deux avenants, l'un à la convention collective des *exploitations forestières de l'Aisne*, l'autre à la convention collective de *polyculture élevage, ETAR, CUMA, sylviculture* de ce même département, les signataires ont entendu exclure toutes possibilités de dérogation dans un sens moins favorable par accord d'entreprise.

VIII.3. NÉGOCIATION EN CAS D'ABSENCE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi du 4 mai 2004, un accord de branche étendu peut prévoir, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, la possibilité de négocier et de conclure des accords collectifs avec les représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés en cas de carence aux élections professionnelles.

En 2005, aucun accord n'a été négocié sur ce thème.