

EMPLOI-TRAVAIL

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE EN 2011 RÉGION PAYS DE LA LOIRE

Le nombre de textes recensés en 2011, au titre de la négociation collective d'entreprise, par les unités territoriales de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) des Pays de la Loire enregistre une diminution de près de 17%.

Ce sont principalement les accords relatifs à la participation qui reculent, suite à la fin de la possibilité de déblocage de ces fonds, et, plus

modestement, les textes relatifs à l'emploi des seniors, les délais étant échus.

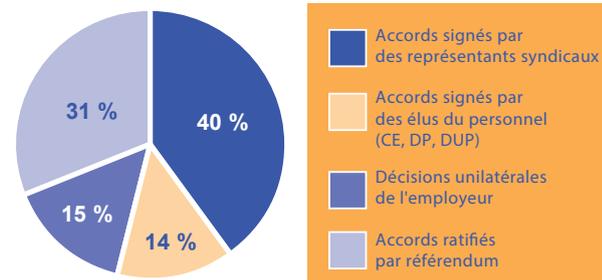
Parallèlement, une forte augmentation (+39%) du nombre des accords sur les salaires et primes est enregistrée en 2011. Cette progression étant liée à la mise en place de la « prime de partage des profits » et aux nouvelles sanctions liées au non respect de l'obligation annuelle de négocier sur les salaires.

Diminution de 17% du nombre de textes recensés en 2011

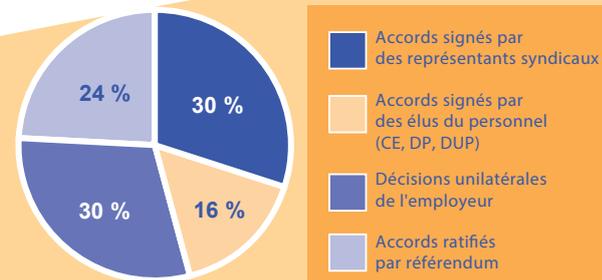
Après l'augmentation du nombre de textes recensés en 2010, les données provisoires 2011 (arrêtées au 31/12/2011) font apparaître une baisse de près de 17% par rapport à l'année précédente. Ce sont donc 4090 textes qui ont été enregistrés en 2011 contre 4923 à la même date en 2010. Au niveau national, c'est aussi une baisse du nombre de textes qui est enregistrée (-13%). L'analyse par type de signataire révèle une sensible augmentation de la proportion de textes signés par des représentants syndicaux, alors que les décisions unilatérales des employeurs voient leur part diminuer, suite notamment à l'expiration, courant 2010, des délais de conclusion pour les plans seniors.

En terme de répartition géographique, la Loire-Atlantique, contrairement à la tendance régionale, n'a pas connu de baisse du nombre de textes enregistrés en 2011, ce qui entraîne une augmentation de sa part dans le total de près de 7 points (39.6% en 2011 contre 32.8% en 2010). Le Maine-et-Loire conserve sa deuxième place dans le total des textes, même si sa part diminue (19.3% en 2011 contre 22.1% en 2010). La Vendée (18.6%) et la Sarthe (15.7%) se positionnent respectivement aux deuxième et troisième rangs.

Répartition des textes signés en 2011 par type de signataire



Répartition des textes signés en 2010 par type de signataire



Source : DIRECCTE des Pays de la Loire- ESE (Accords d'entreprise)



PRÉFET
DE LA RÉGION
PAYS DE LA LOIRE

Textes 2011 et 2010 par département- Pays de la Loire

Source : DIRECCTE des Pays de la Loire- ESE (Accords d'entreprise)	Textes 2010	dont accords (a)	dont accords signés par des représentants du personnel	% des accords signés par des représentants du personnel	Textes 2009	dont accords (a)	dont accords signés par des représentants du personnel	% des accords signés par des représentants du personnel
Loire- Atlantique	1618	1463	879	60,1%	1615	1333	726	54,5%
Maine et Loire	792	731	413	56,5%	1087	920	503	54,7%
Mayenne	275	257	171	66,5%	344	241	142	58,9%
Sarthe	644	610	399	65,4%	816	713	438	61,4%
Vendée	761	703	374	53,2%	1061	872	468	53,7%
Région Pays de la Loire	4090	3764	2236	59,4%	4923	4079	2277	55,8%

Source : DIRECCTE des Pays de la Loire- ESE (Accords d'entreprise)

Données provisoires arrêtées au 31 décembre de chaque année.

(a) Accords, avenants, dénonciations, désaccords et adhésions à un accord. Sont exclues les décisions unilatérales des employeurs.

Forte progression des accords sur les salaires et primes

Pour cet examen des thèmes objet de la négociation collective, seuls les textes comportant la signature de l'employeur et celle des représentants des salariés seront examinés et qualifiés d'accords d'entreprise. En effet, comme le définit le rapport annuel national de la négociation collective, « la signature de représentants de salariés (élus ou désignés) est un critère minimal pour pouvoir considérer que l'accord résulte d'un processus de négociation collective ».

La négociation d'entreprise sur les salaires et primes, hors participation, intéressement et épargne salariale, reste prépondérante en 2011, tout comme elle l'a été les années précédentes, tant au niveau régional qu'au niveau national. En 2011, ce sont, comme en 2010, un peu plus de 100 accords supplémentaires qui ont été signés sur ce thème en Pays de la Loire. Cette progression nette sur 2 ans est à relier d'une part à la création de la « prime de partage des profits » et d'autre part aux sanctions liées au non respect de l'obligation annuelle de négocier sur les salaires. Concernant la prime de partage des profits, instaurée par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale du 28 juillet 2011, il s'agit pour les entreprises qui augmentent les dividendes octroyés aux actionnaires par rapport à la moyenne des deux dernières années, de verser une prime spécifique à leurs salariés. Concernant l'obligation de négocier sur les salaires, la loi du 3 décembre 2008 en

Textes 2011 et 2010 par département- Pays de la Loire signés par des représentants du personnel- Pays de la Loire

	Nombre d'accords 2011	Fréquence de chaque thème (b)	Nombre d'accords 2010	Fréquence de chaque thème (b)
Total des accords	2236		2277	
Salaires et primes	822	36,8%	589	25,9%
Temps de travail	468	20,9%	448	19,7%
Gestion de l'emploi	219	9,8%	310	13,6%
Egalité professionnelle	196	8,8%	122	5,4%
Droit syndical, IRP, expression des salariés	153	6,8%	131	5,8%
Participation, intéressement, plans d'épargne salariale	768	34,3%	1112	48,8%
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	177	7,9%	105	4,6%

Source : DIRECCTE des Pays de la Loire- ESE (Accords d'entreprise)

(b) Un accord peut aborder plusieurs thèmes. Le total par thème est donc nécessairement supérieur au total des accords signés. De même, le total des fréquences est automatiquement supérieur à 100%.

Données provisoires arrêtées au 31 décembre de chaque année.

faveur des revenus du travail prévoit des sanctions graduelles allant d'une réduction de 10% des allègements généraux de cotisations la première année à la suppression intégrale de ces allègements au bout de trois ans de non respect de l'obligation. Cette loi étant entrée en vigueur en 2009, l'année 2011 représentait donc la dernière limite pour éviter de lourdes sanctions, ce qui a pu inciter certaines entreprises à négocier sur ce thème.

La négociation sur la réduction et l'aménagement du temps de travail se maintient en deuxième place des thèmes de négociation, hors épargne salariale.

Le domaine « **gestion de l'emploi** » qui avait fortement progressé en 2009 et de façon plus modérée en 2010, enregistre en 2011 une baisse significative. Le thème « accès et maintien dans l'emploi » enre-

gistre la plus forte baisse en passant de 146 accords enregistrés en 2010 à 42 en 2011. La grande majorité des accords 2010 concernaient les seniors, pour lesquels les délais sont échus. **L'emploi des travailleurs handicapés** est par contre un thème en constante progression : 70 accords en 2011, 53 en 2010, 46 en 2009 et 29 en 2008.

L'égalité professionnelle est aussi un thème en progression en 2011, passant de 122 accords en 2010 à 196. En effet, l'instauration d'une pénalité financière, par la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, a accentué la place de ce thème dans la négociation. L'augmentation du nombre d'accords sur cette question avait été engagée dès 2008, suite au renforcement de l'obligation de négocier induit par la loi du 23 mars 2006

Taux de signature (c) par organisation syndicale en 2011 et 2010- Pays de la Loire/ France

Syndicats signataires	2011		2010	
	Pays de la Loire	France	Pays de la Loire	France
CGT	42%	51%	41%	53%
CFTC	14%	24%	16%	27%
CFDT	63%	58%	65%	59%
CFE/CGC	22%	35%	24%	34%
CGT/FO	27%	38%	32%	41%
AUTRES	16%	16%	11%	15%

Source : DIRECCTE des Pays de la Loire- ESE (Accords d'entreprise). Données provisoires arrêtées au 31 décembre de chaque année.

(c) % des accords signés par chaque syndicat par rapport à l'ensemble des accords signés par les syndicats : un même accord peut être signé par plusieurs organisations syndicales, la somme des pourcentages est donc supérieure à 100.

Propension à signer (d) par organisation syndicale en 2011 et 2010- Pays de la Loire/ France

Syndicats signataires	2011		2010	
	Pays de la Loire	France	Pays de la Loire	France
CGT	85%	84%	81%	85%
CFTC	79%	88%	76%	88%
CFDT	92%	93%	94%	93%
CFE/CGC	88%	91%	85%	91%
CGT/FO	83%	90%	87%	89%
AUTRES	86%	nc	84%	nc

Source : DIRECCTE des Pays de la Loire- ESE (Accords d'entreprise). Données provisoires arrêtées au 31 décembre de chaque année.

(d) % des accords signés par une organisation syndicale lorsqu'elle est présente dans l'entreprise.

qui fixait à fin 2010 l'échéance pour la suppression des écarts de rémunération entre hommes et femmes.

La loi du 9 novembre 2010 prévoyait également la mise en place d'accords ou de plans d'action sur le thème de **la prévention de la pénibilité** dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés n'étant pas couvertes par un accord de branche étendu, et dans celles de plus de 300 salariés lorsqu'au moins la moitié des salariés est exposée à des facteurs de risques professionnels. Sur les données provisoires examinées ici et en l'absence de codification spécifique de ce nouveau thème (saisie dans le thème « conditions de travail » ou en « autre » selon les cas), il est difficile de voir l'impact de cette nouvelle obligation.

Les accords sur la participation, qui avaient fortement progressé en 2010 avec 362 accords de plus par rapport à l'année antérieure, retrouvent un niveau proche de celui de 2009 avec 768 accords. En effet, la parution en mars 2009 du décret d'application de la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, avait permis de connaître les modalités pratiques permettant le déblocage des sommes issues de la participation et avait ainsi généré un grand nombre de textes en 2010.

Le nombre d'accords sur le droit syndical, les instances représentatives du personnel et l'expression des salariés progressent légèrement, tout comme en 2010.

Le syndicat CFDT, premier signataire d'accords

Sur les 2236 accords signés en 2011 par des représentants du personnel, 74% (soit 1660) ont été signés par des représentants syndicaux. Ce pourcentage est en nette progression par rapport à 2010 (65%).

Comme les années précédentes, la CFDT est le syndicat qui signe le plus d'accords et qui, lorsqu'il est présent dans une entreprise, signe plus de 9 fois sur 10 les accords. La CGT, avec 42% des accords signés, est le deuxième syndicat signataire en Pays de la Loire, tout comme en 2010.

Une négociation plus développée dans les grandes entreprises et dans l'industrie

L'industrie concentre 42% des dépôts d'accords en 2011, alors qu'elle ne représente que 9% des établissements et 23% des effectifs salariés*. Ceci s'explique notamment par une pratique ancienne de la négociation et une proportion de petites entreprises moins importante que dans les autres secteurs.

Le tertiaire regroupe quant à lui près de 50% des accords (services : 38,9%, commerce : 10,7%).

Suite à la fusion des inspections du travail, les données concernant les accords déposés dans le secteur agricole sont disponibles depuis 2009. Ces derniers représentent 1% des accords d'entreprise recensés en 2011, tout comme en 2010.

Répartition des accords 2011 par secteur d'activité- Pays de la Loire

ACTIVITE (NES 5)	Nombre d'accords 2011	% des accords 2011	Nombre d'établissements 2010	% des établissements 2010	Nombre de salariés 2010	% des salariés 2010
Agriculture	12	1,0%	14 073	14,5%	58 785	5,8%
Commerce	243	10,7%	18 617	19,1%	166 838	16,4%
Construction	138	6,1%	11 445	11,8%	96 971	9,6%
Industrie	957	42,0%	8 593	8,8%	234 851	23,1%
Services	886	38,9%	44 478	45,8%	457 201	45,1%
Total	2236	100,0%	97 206	100,0%	1 014 646	100,0%

Sources : DIRECCTE des Pays de la Loire- ESE (Accords d'entreprise)/ UNEDIC, DIRECCTE des Pays de la Loire- ESE (données provisoires)/ MSA, DIRECCTE des Pays de la Loire- ESE (données définitives).

Eu égard à leur poids dans l'économie régionale, tant en terme d'établissements que d'emplois, la négociation collective est plus développée dans les grandes entreprises, 500 salariés et plus, avec près de 4 accords par entreprise.

A l'opposé, à peine 10% des accords sont conclus dans les entreprises de moins de 50 salariés, alors qu'elles représentent 96% des établissements des Pays de la Loire (hors agriculture).

Anne-Laurence LEMASSON
SERVICE « ETUDES, STATISTIQUES, EVALUATION »

Répartition des accords 2011 selon la taille de l'unité signataire, hors agriculture- Pays de la Loire

TAILLE	Nombre d'accords 2011	% des accords 2011	Nombre d'établissements 2010	% des établissements 2010	Nombre de salariés 2010	% des salariés 2010
Moins de 50 salariés	202	9,1%	79 784	96,0%	487 203	51,0%
50 à 199 salariés	1096	49,3%	2 820	3,4%	255 227	26,7%
200 à 499 salariés	525	23,6%	439	0,5%	128 464	13,4%
500 salariés et plus	401	18,0%	103	0,1%	85 011	8,9%
Total	2224	100,0%	83 146	100,0%	955 905	100,0%

Sources : DIRECCTE des Pays de la Loire- ESE (Accords d'entreprise)/ UNEDIC, DIRECCTE des Pays de la Loire- ESE (données provisoires).

CONTEXTE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE DE LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

CADRE JURIDIQUE DE LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE¹

La négociation d'un accord d'entreprise permet de définir des règles collectives en matière de relation du travail, adaptées aux spécificités et besoins de l'entreprise, dans le cadre plus général du Code du travail, des accords interprofessionnels et des conventions collectives de branche. Une négociation collective suppose une ou plusieurs rencontres formalisées entre représentants de la direction et représentants des salariés, dans le but de parvenir à un accord sur un ou plusieurs objets de négociation. Avant le milieu des années 90, seuls les délégués syndicaux, désignés par les organisations syndicales représentatives avaient la possibilité de signer des accords d'entreprise avec l'employeur. Depuis, des exceptions légales à ce principe ont été aménagées pour favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux (loi du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimensions communautaires, ainsi qu'au développement de la négociation collective, et loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale). Elles permettent, sur des thèmes précis (temps de travail ou épargne salariale), aux représentants élus du personnel ou à des salariés mandatés temporairement par des organisations syndicales de conclure des accords d'entreprise. La loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social et la formation professionnelle tout au long de la vie puis la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, ont étendu ces possibilités : en l'absence de délégués syndicaux, des négociations sur tous les thèmes peuvent être menées par des représentants au comité d'entreprise ou à défaut par des délégués du personnel. Si ces élus sont également absents, des salariés mandatés par des syndicats représentatifs peuvent être appelés à négocier. Dans tous les cas, les accords d'entreprise sont soumis à certaines conditions de validité, et au respect de formalités spécifiques (...).

Le premier volet de la loi du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale, a plus largement modifié les règles de la négociation collective d'entreprise. L'obligation, pour les organisations syndicales signataires d'un accord collectif, d'avoir recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles peut notamment avoir eu des répercussions sur la

capacité des partenaires sociaux à signer un accord à l'issue des négociations. Par ailleurs, la loi du 20 août 2008 modifiant les conditions de représentativité des syndicats, les nouvelles règles en vigueur sont susceptibles de modifier le « paysage syndical des entreprises » et peuvent avoir un effet sur la tenue, le contenu et l'aboutissement de négociations collectives.

Les entreprises disposant d'une section syndicale et d'un délégué syndical sont soumises à des obligations de négocier sur différents thèmes et selon des fréquences variables. Cela concerne essentiellement des entreprises d'au moins 50 salariés, où la désignation de délégués syndicaux est facilitée. Cette négociation doit concerner toute l'entreprise mais elle peut avoir lieu séparément dans les différents établissements ou, en amont au niveau d'une Unité économique et sociale (UES) ou d'un groupe. L'obligation concerne l'ouverture de négociations et non l'aboutissement à un accord. Depuis les lois Auroux de 1982, l'obligation annuelle de négocier concerne les salaires effectifs, la durée et l'aménagement du temps de travail. Se sont ajoutés depuis, l'égalité professionnelle et l'épargne salariale en 2001, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en 2005, et enfin l'égalité salariale entre les femmes et les hommes en 2006. (...) Dans les entreprises de plus de 300 salariés et les groupes, des négociations tous les trois ans sont obligatoires sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires. La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées. (...).

Enfin, l'article 87 de la loi n°2008-1330 du financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009 en date du 17 décembre 2008, vise à inciter fortement les branches et les entreprises à s'engager dans des négociations sur l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés. Pour cela, une pénalité est applicable aux entreprises de plus de 50 salariés (ou appartenant à un groupe de plus de 50 salariés) lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés. Cette pénalité se monte à 1% des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés et est applicable à compter du 1^{er} janvier 2010. Les modalités de

mise en œuvre de ce dispositif, et en particulier le champ des mesures permettant l'exonération, ont été précisés par les deux décrets du 20 mai 2009 et les circulaires DGEFP-DGT-DSS du 9 juillet 2009 et DSS du 14 décembre 2009. (...) Les entreprises (ou groupes) de 50 à 300 salariés, compte tenu de la circulaire interministérielle du 14 décembre 2009, ne sont redevables de la pénalité qu'à compter du 1^{er} avril 2010 si elles ne sont pas couvertes par un accord de branche, un accord d'entreprise (ou de groupe), ou un plan d'action déposé au 30 mars 2010.

CIRCUIT DE LA COLLECTE DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Les données analysées sont issues des seules informations enregistrées par les unités territoriales (UT) des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) lors du dépôt des accords par les entreprises. Ces données permettent notamment d'identifier les entreprises ou les établissements déposant les textes ainsi que les caractéristiques principales de ces derniers : leur nature (accord, avenant, dénonciation, désaccord, adhésion), les signataires et les thèmes principaux.

Les résultats fournis pour l'année 2011 sont à ce jour provisoires, puisqu'ils reposent sur les données enregistrées jusqu'au 31 décembre 2011. Comme chaque année, une proportion non négligeable de textes signés durant l'année civile n'est enregistrée que lors du premier semestre de l'année suivante. (...).

CHAMP DES ACCORDS ET TERMINOLOGIE

L'objectif étant de rendre compte le plus largement possible des négociations ayant eu lieu dans les entreprises en 2011, le champ couvre l'ensemble des textes susceptibles d'être déposés par les entreprises et de faire l'objet d'un récépissé de dépôt que leur délivrent les UT des DIRECCTE. Dès lors que ces textes résultent d'une négociation collective menée au niveau d'un groupe d'entreprises, d'une Unité économique et sociale, d'une entreprise ou d'un établissement, et qu'ils comportent la signature de l'employeur et de représentants des salariés, ils sont qualifiés ici d'accords d'entreprise. (...) La signature de représentants des salariés (élus ou désignés) est un critère minimal pour pouvoir considérer qu'un texte résulte d'un processus de négociation collective.

1- Ministère du travail, de l'emploi et de la santé. 2012. La négociation collective en 2011. Bilans et rapports, p. 528-533