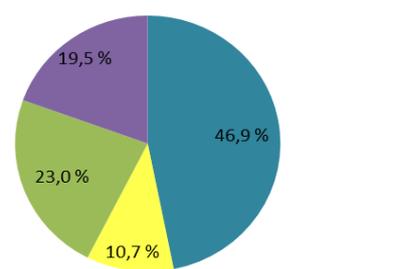


La négociation collective d'entreprise en 2014 dans les Pays de la Loire

En 2014, 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 ont enregistré au total **5 129 textes** regroupant les accords d'entreprise et les avenants, les désaccords, les dénonciations et les adhésions à un accord qui font l'objet d'un dépôt obligatoire. Deux autres types de textes doivent être considérés à part puisqu'ils ne résultent pas d'une négociation. Il s'agit des décisions unilatérales de l'employeur et des textes ratifiés par référendum.

- **2 217 accords d'entreprise et avenants** signés avec les délégués syndicaux
- Les **salaires effectifs** et le **temps de travail**, hors épargne salariale, sont les principaux thèmes de négociation
- La création d'une nouvelle négociation sur le thème de la **prévoyance maladie** génère, en 2014, 154 accords et 128 avenants
- Dans les petites entreprises, la négociation reste faible et porte principalement sur l'épargne salariale
- **52 %** des accords sont conclus dans les services, **42 %** dans l'industrie
- Plus de la moitié des accords déposés couvre des entreprises de 50 à 299 salariés
- **La CFDT et la CGT** sont les principaux syndicats signataires d'accords collectifs

Répartition des textes déposés en 2014 par type de signataires



- Accords signés par les délégués syndicaux et les salariés mandatés
- Accords signés par les élus du personnel
- Textes * ratifiés à la majorité des deux tiers des salariés
- Décisions unilatérales de l'employeur

Les textes déposés sont en majorité des accords

En termes de répartition géographique, la Loire-Atlantique se place en tête comptabilisant 2 035 textes en 2014 (39,6 %). Le Maine-et-Loire (22 %) et la Vendée (16,7 %) occupent respectivement les deuxième et troisième rangs devant la Sarthe (14,7 %) puis la Mayenne (6,8 %) qui enregistre la part la plus faible de textes.

Tableau n° 1— Répartition des textes 2014 par départements

Départements	Accords	Avenants	Dénoncia-tions	Désaccords	Adhésions à un accord	Décisions unilatérales	Autres *	Total
Loire-Atlantique	1 153	380	64	80	10	347	1	2 035
Maine-et-Loire	644	186	37	57	1	207	-	1 132
Mayenne	222	42	7	9	6	61	1	348
Sarthe	427	129	31	29	12	126	1	755
Vendée	483	144	18	30	1	183	-	859
Région Pays de la Loire	2 929	881	157	205	30	924	3	5 129

Sources : Direccte, base des accords d'entreprise.

Traitement : Direccte-Sese Pays de la Loire – données provisoires

Les représentants syndicaux, premiers signataires des accords

Les accords sont conclus pour moitié avec les interlocuteurs habituels de la négociation d'entreprise que sont les délégués syndicaux et, dans de rares occasions (trois fois en 2014), les salariés mandatés. Le poids des textes ratifiés à la majorité des deux tiers des salariés se concentre sur des thèmes dédiés tels que l'épargne salariale (participation, intéressement et plans d'épargne). À noter que le représentant de la section syndicale peut, à titre dérogatoire sous certaines conditions strictement encadrées par la loi, conclure un accord collectif sur les sujets précités (se reporter à la fiche détaillée page 7).

Tableau n° 2— Répartition des accords et textes assimilés en 2014 selon le type de signataire

Textes selon le type de signataire	Nombre de textes	%
Accords signés par les délégués syndicaux et les salariés mandatés	2 217	58,2
Accords signés par les élus du personnel	504	13,2
Textes * ratifiés à la majorité des deux tiers des salariés	1 089	28,6
Total des accords et textes assimilés enregistrés	3 810	100

Source : Direccte, base des accords d'entreprise.

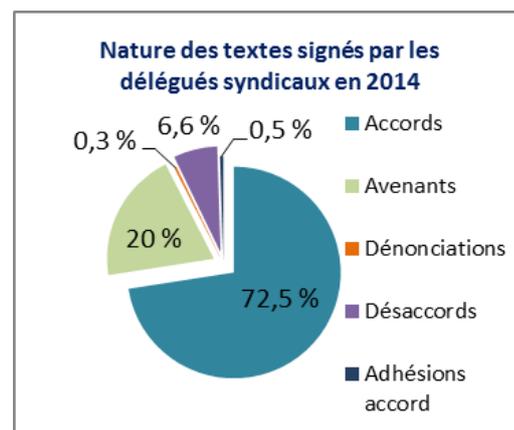
Traitement : Direccte-Sese Pays de la Loire - données provisoires

* Ces textes sont enregistrés en tant qu'accords dans la base d'enregistrement des Direccte

72,5 % des textes signés par des délégués syndicaux sont des accords initiaux

72,5 % des textes signés par des délégués syndicaux sont des accords initiaux.

Les procès-verbaux de désaccord sont souvent utilisés par les entreprises pour signifier à l'administration l'existence de négociations annuelles obligatoires qui n'ont pas abouti à un accord, notamment sur les rémunérations ou le temps de travail. Ils représentent une faible proportion de textes (6,6 % en 2014) parmi lesquels 85 % portent sur les salaires et primes. Le contexte économique et social contribue probablement à rendre plus difficiles les négociations salariales dans certaines entreprises et à accroître les points de divergence sur ces textes.



Les thèmes abordés

Tableau n° 3 — Répartition des accords signés par les représentants syndicaux *en 2014 par thèmes

Thèmes abordés dans les accords collectifs	Nombre d'accords	Fréquence
Total des accords	2 217	-
Salaires et primes	678	30,6 %
Durée et aménagement du temps de travail	509	23,0 %
Emploi	263	11,9 %
Égalité professionnelle	111	5,0 %
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	300	13,5 %
Droit syndical, institutions représentatives du personnel, expression des salariés	205	9,2 %
Conditions de travail	40	1,8 %
Formation professionnelle	17	0,8 %
Classification	40	1,8 %
Épargne salariale	308	13,9 %

Sources : Direccte, base des accords d'entreprise. Traitement : Direccte-Sese Pays de la Loire - données provisoires

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

*Les représentants syndicaux regroupent les délégués syndicaux, les salariés mandatés par une organisation syndicale et dans certains cas les représentants de la section syndicale depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008.

Les salaires et primes, premier thème de négociation

La **négociation d'entreprise sur les salaires et primes** représente une part significative des textes signés en 2014 tout comme les années précédentes. En effet, **30,6 %** des accords collectifs conclus traitent du sujet, portant ce thème à la première place des négociations abouties hors participation, intéressement et épargne salariale. Cette négociation a également pour objet la définition ainsi que la programmation de mesures tendant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (loi du 23 mars 2006). Cependant les modifications introduites par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes vise à simplifier l'articulation entre les négociations.

➡ « Ce qui change en 2014 », page 6.

Sur ce thème, les accords collectifs sont signés exclusivement avec les délégués syndicaux alors qu'en matière de participation, d'intéressement et d'épargne salariale, la tendance est inversée. Les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur les salaires, c'est-à-dire dotées d'un délégué syndical, sont d'autant plus promptes à entamer le processus de négociation annuelle qu'elles s'exposent à des sanctions graduelles allant de la réduction à la suppression de certains allègements de charges.

Le temps de travail, second thème de négociation

La négociation sur le temps de travail et son aménagement se place en deuxième position parmi les thèmes abordés avec **23 %** des accords conclus, hors épargne salariale. Aux termes de l'article L.2242-8 du Code du travail, l'employeur engage une négociation annuelle obligatoire portant sur la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel ou l'augmentation de la durée du travail à la demande des salariés. Cette négociation peut également porter sur la formation ou la réduction du temps de travail.

Prévoyance maladie : obligation de négocier dès le 1er juillet 2014

Les accords sur la prévoyance collective et la protection sociale complémentaire sont **48,4 %** plus nombreux qu'en 2013. C'est principalement au premier semestre 2014 qu'une progression du nombre de textes sur ce thème est observée. Des entreprises ont pu signer des accords pour établir des contrats d'assurance maladie complémentaire de manière anticipée afin de continuer à bénéficier d'exonérations fiscales et sociales à des conditions qui précédaient celles définies par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Les contrats de protection sociale complémentaire dits « responsables » respectent en effet un cahier des charges particulier qui a été revu par la loi de sorte à protéger davantage les salariés. Ces contrats, s'ils résultent d'accords collectifs signés avant le 9 août 2014, peuvent bénéficier d'un régime transitoire qui autorise le respect de l'ancien cahier des charges sans entraîner de perte des avantages fiscaux et sociaux liés au contrat « responsable ». **Ce sont 154 accords et 128 avenants qui ont été conclus en 2014.**

L'épargne salariale, un thème fréquent aux signataires divers

Tableau n° 4 — Les différents types de textes déposés sur l'épargne salariale

Thèmes	Accords signés par les représentants syndicaux (1)	Accords signés par les représentants du personnel (2)	Textes ratifiés par référendum	Décisions unilatérales de l'employeur	Total
Intéressement	210	188	913	49	1 360
Participation	36	110	71	9	226
Plan d'épargne	62	108	70	465	705
Total	308	406	1 054	523	2 291

Source : Direccte, base des accords d'entreprise. Traitement : Direccte-Sese Pays de la Loire - données provisoires

1) Délégués syndicaux et salariés mandatés par une organisation syndicale et, dans certains cas, les représentants de la section syndicale depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 .

2) Ils désignent les membres du comité d'entreprise, les délégués du personnel et la délégation unique du personnel.

Près de 45 % des textes déposés en 2014 portent sur l'épargne salariale. Le succès manifeste des dispositifs d'épargne salariale (dont la mise en place est facultative, sauf en ce qui concerne la participation dans les entreprises d'au moins 50 salariés) repose sur la souplesse accordée par le législateur dans leur mode de conclusion. L'objectif est de couvrir une majorité d'entreprises, pourvues ou non de délégués syndicaux ou de comité d'entreprise, et par là même de salariés pouvant accéder aux avantages pécuniaires en découlant.

Sur les 2 291 textes enregistrés, 31 % sont des accords collectifs, respectivement signés par les représentants élus du personnel – en particulier le comité d'entreprise (406 accords) et les délégués syndicaux (308 accords). La part restante, soit 69 %, se ventile entre, d'une part, les textes résultant d'un processus de ratification aux deux tiers du personnel (1 054 textes) et, d'autre part, les décisions unilatérales de l'employeur (523).

Les possibilités de déblocage exceptionnel des droits à participation et des sommes attribuées au titre de l'intéressement placées sur un plan épargne entreprise ne sont plus possibles en 2014. Elles avaient été mises en place en 2013, par accord ou décision unilatérale de l'employeur.

La CFDT et la CGT, principaux syndicats signataires d'accords

La CFDT est le syndicat qui signe le plus grand nombre d'accords (70 %) et dont la propension à signer est la plus élevée. La CGT, avec 43 % des accords signés, se place en seconde position tout comme l'année passée.

Tableau n° 5 — Nombre d'accords signés par les délégués syndicaux et taux de signature par organisation syndicale (a) – Pays de la Loire / France

Syndicats signataires	Pays de la Loire		France
	Accords signés	%	%
CGT	955	43	48
CFTC	338	15	20
CFDT	1 555	70	56
CFE/CGC	506	23	32
CGT-FO	641	29	35
Autres	316	14	16

Source : Direccte, base des accords d'entreprise.

Traitement : Direccte -Sese Pays de la Loire - données provisoires

a-Un accord peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales, la somme des pourcentages est supérieure à 100 %.

Tableau n° 6 — Propension à signer par organisation syndicale en 2014 - Pays de la Loire / France

Syndicats signataires	Pays de la Loire	France
	%	%
CGT	82	84
CFTC	87	89
CFDT	93	94
CFE/CGC	85	91
CGT-FO	82	89
Autres	85	NR

Source : Direccte, base des accords d'entreprise.

Traitement : Direccte-Sese Pays de la Loire - données provisoires

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

L'industrie et les services sont les deux secteurs qui concentrent le plus d'accords signés par les délégués syndicaux avec respectivement 42 % et 52 % des accords. Si les volumes d'accords signés dans ces deux secteurs sont proches, les entreprises de services emploient toutefois plus de deux fois plus de salariés que les entreprises industrielles (58,7 % contre 27,8 %).

Le secteur de la construction, qui emploie pourtant 10,7 % des salariés, n'enregistre que 5,5 % des textes signés par les délégués syndicaux. Un secteur atomisé qui concentre beaucoup de petites entreprises, tel que la construction, est nécessairement moins dynamique en termes de négociation d'entreprise que le secteur industriel, marqué par une pratique ancienne et consolidée de celle-ci.

Tableau n° 7 — Répartition des accords 2014 par secteur d'activité – Pays de la Loire

Activité	Nombre accords	% des accords	Nb établissements	% des établissements	Nombre salariés	% salariés
Agriculture	10	0,5	6 466	7,7	22 890	2,6
Industrie	929	42,0	8 761	10,4	244 221	27,8
Construction	123	5,5	11 120	13,2	94 245	10,7
Commerce, transports, services divers	1 155	52,0	57 724	68,7	515 172	58,7
<i>dont commerce et réparation automobile</i>	161	7,3	19 249	22,9	170 546	19,5
Total	2 217	100	84 071	100	876 528	100

52 % des accords conclus dans les services

Directe, base des accords d'entreprise. Traitement : Directe-Sese Pays de la Loire - données provisoires

Nombre d'établissements employeurs et effectif salarié au 31 décembre 2013 par secteur et taille en Pays de la Loire – INSEE source Clap (connaissance locale de l'appareil productif) .

Le champ des établissements et des effectifs de la base Insee Clap ne correspond pas exactement au champ de la négociation.

La négociation est plus développée dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés (53,5 % des accords). À l'inverse, 7,4 % des accords sont conclus dans les entreprises de moins de 50 salariés, alors qu'elles représentent 96,5 % des établissements des Pays de la Loire.

Tableau n° 8 — Répartition des accords 2014 selon la taille de l'unité signataire – Pays de la Loire

Taille de l'unité signataire	Nombre accords	% accords	Nb établissements	% établissements	Nb salariés	% salariés
Moins de 50 salariés	171	7,7	81 140	96,5	456 651	52,1
50 à 299 salariés	1 185	53,5	2 687	3,2	283 699	32,4
300 salariés et plus	861	38,8	244	0,3	136 178	15,5
Total	2 217	100	84 071	100	876 528	100

92 % des accords conclus dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Directe, base des accords d'entreprise. Traitement : Directe-Sese Pays de la Loire - données provisoires

Nombre d'établissements employeurs et effectif salarié au 31 décembre 2013 par secteur et taille en Pays de la Loire INSEE source Clap (connaissance locale de l'appareil productif)

Ce qui change en 2014

◆ **Prévoyance maladie : obligation de négocier dès le 1er juillet 2014**

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi élargit, à compter du **1er juillet 2014**, l'obligation annuelle de négocier sur la prévoyance dans l'entreprise. À compter de cette date, l'employeur sera tenu de négocier lorsque les salariés ne seront pas couverts par un accord de branche ou un accord d'entreprise définissant les modalités :

- d'un régime de prévoyance ;
- et d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues dans le cadre de la couverture minimale obligatoire légale.

Toutefois, l'obligation de négocier ne signifie pas obligation de conclure. Elle peut être distincte, ou non, des autres sujets de la négociation tels que les salaires (art. L.2242-11 CT).

◆ **La qualité de vie au travail : regroupement de thèmes de négociation**

À titre expérimental, un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés peut prévoir le regroupement dans une négociation unique dite de « **qualité de vie au travail** » de tout ou partie de certaines négociations obligatoires parmi lesquelles la négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévue à l'article L.2242-5 du code du travail et celle sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés prévue à l'article L. 2242-13 du même code. Les modalités d'un régime de prévoyance maladie définies à l'article L.2242-11 peuvent également être définies dans un accord qualité de vie au travail.

Cet accord majoritaire* validé par le Direccte est conclu pour une durée de trois ans. Pendant la durée de son application, l'obligation de négocier annuellement est suspendue pour les domaines de négociation qui font l'objet du regroupement.

◆ **Les modalités du droit d'expression**

En l'absence d'accord sur le droit d'expression, l'employeur engage au moins une fois par an une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un tel accord. Cet accord doit porter sur la qualité de vie au travail si aucun accord n'a été conclu dans l'entreprise au titre des dispositions expérimentales (L. n° 2014-288, 5 mars 2014, art. 33 : JO, 6 mars; art. L.2281-5 CT et L.2281-6 CT).

◆ **Une négociation unique portant sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale**

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes introduit une nouvelle négociation annuelle sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Auparavant, les entreprises dans lesquelles existe un délégué syndical, étaient tenues d'engager deux négociations annuelles obligatoires : l'une sur les objectifs d'égalité professionnelle et les mesures permettant de les atteindre, l'autre sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération.

Afin de simplifier ces obligations, il est désormais prévu une seule négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Lorsqu'un accord est conclu, l'obligation de négocier devient triennale. Un suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes doit alors être réalisé dans le cadre de la NAO sur les salaires effectifs. En cas d'échec des négociations, la NAO sur les salaires porte également sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

* Pour être valable l'accord conclu avec les délégués syndicaux doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles (titulaires).

Accords signés avec les institutions représentatives du personnel

	Dans les entreprises de 50 salariés et plus
Le délégué syndical	<ul style="list-style-type: none"> Le délégué syndical (DS) est désigné par un syndicat représentatif ayant recueilli 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections des membres du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel (DUP) ou à défaut des délégués du personnel (DP) parmi les candidats ayant recueilli 10 % au moins des suffrages exprimés (art. L.2122-2 et L.2143-3 CT).
	<ul style="list-style-type: none"> Dans les entreprises de moins de 50 salariés, possibilité de désigner un DP comme DS pour la durée de son mandat par un syndicat représentatif (art. L.2143-6 CT).
	<ul style="list-style-type: none"> La présence d'un DS constitue le fait générateur de l'obligation de négocier.
	<ul style="list-style-type: none"> Les DS ont le monopole de la négociation et de la conclusion d'accords pour tous les sujets concernés par la négociation annuelle obligatoire (NAO) tels que les salaires effectifs, le temps de travail, les travailleurs handicapés, l'égalité professionnelle, sauf exception (voir rubrique ci-dessous à propos de la négociation avec les élus du personnel).
Le représentant de la section syndicale L.2143-23 CT	<ul style="list-style-type: none"> En principe non habilité à négocier et conclure des accords, le RSS peut être amené à le faire exceptionnellement.
	<ul style="list-style-type: none"> Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, disposant de représentants élus (CE, DP, DUP), mais pas de délégué syndical (carence).
	<ul style="list-style-type: none"> Mandat expressément donné par un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.
	<ul style="list-style-type: none"> Approbation de l'accord par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.
Le salarié mandaté L.2232-24 CT	Dans les entreprises de plus de 10 salariés
	<ul style="list-style-type: none"> Dépourvues de délégués syndicaux et d'élus du personnel (PV de carence à produire). Mandat doit être donné par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche. Approbation de l'accord par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.
Le CE, ou la DUP, à défaut les DP L.2232-21, L.2232-22 CT	Dans les entreprises de moins de 200 salariés
	<ul style="list-style-type: none"> Dépourvues de DS (ou de DP désigné comme DS dans les entreprises de moins de 50 salariés). Seuls les membres titulaires élus représentant la majorité des suffrages aux dernières élections peuvent signer des accords. Validation de l'accord par la commission paritaire de branche sous 4 mois. L'entreprise dépourvue de DS mais dotée d'un CE, ou d'une DUP, à défaut de DP, n'est pas assujettie à la négociation annuelle obligatoire. Les négociations engagées par ces institutions demeurent facultatives et peuvent porter sur l'ensemble des champs couverts par la NAO. Par dérogation, les accords de participation, d'intéressement ou de plan d'épargne entreprise peuvent être négociés au sein du CE, même en présence d'un DS, le choix de l'interlocuteur appartenant à l'employeur (art.L.3322-6 CT, art.R.3332-7 CT), également pour la prime de partage des profits.
Textes signés avec le personnel	
Texte adopté par référen-	<ul style="list-style-type: none"> Sur la protection sociale complémentaire. La majorité du personnel (50 %) est requise (initiative de l'employeur).
Texte adopté par ratification des 2/3	<ul style="list-style-type: none"> Sur la participation (art. L.3322-6), l'intéressement, le plan d'épargne entreprise (art.L3332-3), la prime de partage des profits. À l'initiative de l'employeur. S'il existe dans l'entreprise des organisations syndicales représentatives ou un CE, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et l'une des organisations ou le CE.
Engagements de l'employeur seul	
Décision unilatérale	<ul style="list-style-type: none"> Il s'agit de tout engagement pris explicitement par le seul employeur, destiné à s'appliquer dans l'entreprise. Ne fait l'objet d'aucune négociation avec les représentants du personnel et/ou syndicaux, ni directement avec les salariés. Doit être plus favorable aux salariés que la loi, les conventions et accords collectifs, les usages. Peut être prise dans le cadre de la négociation collective obligatoire .
Plan d'action	Caractère obligatoire de mise en œuvre
	<ul style="list-style-type: none"> En l'absence d'accord collectif (soit par carence, soit par désaccord). Dans les domaines suivants : égalité professionnelle, prévention de la pénibilité, contrats de génération. Sont soumis pour avis au CE, ou à défaut les DP. L'absence de plan d'action est sanctionnée par une pénalité financière (contrat de génération, égalité professionnelle, prévention de la pénibilité).
	Mise en place facultative
	<ul style="list-style-type: none"> Sur le stress au travail (ANI du 2 juillet 2008).

La négociation collective d'entreprise en 2014 dans les Pays de la Loire

Étude réalisée par Estelle Perrier
Service Études, Statistiques, Évaluation

Méthodologie

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 abordés. Les résultats fournis pour l'année 2014 sont provisoires .



UNITÉ RÉGIONALE

22 mail Pablo-Picasso - BP 24209 - 44042 NANTES CEDEX 1
Standard 02 53 49 79 00 - Télécopie 02 53 46 78 00
www.direccte.gouv.fr

Directeur de la publication : M. Ricochon