

# Première Synthèses Informations

## NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ET GRÈVES DANS LE SECTEUR MARCHAND :

en 2005, la moitié des entreprises d'au moins 50 salariés a négocié

En 2005, 14 % des entreprises de 10 salariés et plus ont engagé des négociations collectives. Ce taux est proche de 50 % dans les entreprises de 50 salariés et plus. Au total, plus de sept millions de salariés étaient potentiellement concernés par des négociations en 2005. Huit fois sur dix, elles ont abouti au cours de l'année à la signature d'au moins un accord.

Les délégués syndicaux en sont les principaux acteurs, même si, à leurs côtés, les représentants élus des salariés sont souvent présents. Les principaux thèmes abordés sont les salaires et les primes, devant l'épargne salariale et le temps de travail.

Les grèves surviennent essentiellement dans les grandes entreprises et dans l'industrie. Les revendications portent principalement sur les salaires. Beaucoup de ces grèves sont également liées à l'actualité sociale de l'année 2005, marquée par plusieurs mouvements nationaux importants et la mise en œuvre de la « journée de solidarité » en faveur des personnes âgées.

En 2005, 14 % des entreprises d'au moins dix salariés du secteur marchand non agricole ont engagé des négociations collectives au niveau central, mais elles employaient 59 % de l'ensemble des salariés. La négociation collective est en effet beaucoup plus fréquente dans les grandes entreprises : 90 % des entreprises d'au moins 500 salariés ont ouvert des négociations en 2005, contre 47 % de celles d'au moins 50 salariés et seulement 7 % de celles de 10 à 49 salariés (tableau 1).

Ces résultats sont tirés de la nouvelle enquête annuelle « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre » (Acemo) sur la négociation collective et la représentation des salariés (encadré 1). Cette enquête permet de disposer d'indicateurs annuels sur les relations professionnelles dans les entreprises de 10 salariés ou plus, et notamment de recenser les négociations entamées au cours d'une année, qu'elles aient ou non abouti à un accord, ainsi que les arrêts collectifs de travail.

**Trois entreprises sur quatre dotées de délégués syndicaux ont engagé des négociations en 2005**

Le seuil des 50 salariés conditionne en grande partie la présence de délégués syndicaux dans l'entreprise, auxquels la loi confie depuis longtemps un rôle prépondérant dans la négociation collective. Dès qu'une délégué syndicale est présente dans une entreprise, l'employeur est tenu d'ouvrir des négociations chaque année sur différents thèmes (encadré 2). Les trois quarts des entreprises ayant déclaré l'existence d'un délégué syndical ont effectivement engagé au moins une négociation au niveau central durant l'année (tableau 1).

Tableau 1  
Part des entreprises ayant engagé au moins une négociation centrale d'entreprise en 2005 et taux d'aboutissement

	1- Négociations engagées en 2005		2- Taux d'aboutissement des négociations engagées	Part de la catégorie dans le champ total	
	% d'entreprises	% de salariés concernés	% d'entreprises	% d'entreprises	% de salariés
Ensemble .....	13,9	58,6	78,0	100,0	100,0
10 à 19 salariés .....	4,9	5,3	83,1	52,0	11,7
20 à 49 salariés .....	11,1	11,6	71,6	31,5	16,3
50 à 99 salariés .....	30,9	32,5	72,3	8,7	9,9
100 à 199 salariés .....	52,3	53,2	78,7	4,1	9,1
200 à 499 salariés .....	75,1	75,7	84,0	2,4	11,8
500 salariés et plus.....	89,2	94,9	88,1	1,3	41,2
De 10 à 49 salariés .....	7,3	9,0	76,5	83,5	28,0
50 salariés et plus .....	47,4	77,9	79,2	16,5	72,0
Entreprises où un délégué syndical est présent .	74,9	91,1	81,7	12,1	57,4

Source :  
enquête Acemo  
« Négociation  
et représentation  
des salariés en  
2005 », Dares.

Lecture : les entreprises de 500 salariés et plus représentent 1,3 % des entreprises et 41,2 % des salariés du champ de l'enquête. 89,2 % d'entre elles ont engagé au moins une négociation en 2005. 94,9 % des salariés employés dans les entreprises de cette taille sont donc potentiellement concernés par au moins une négociation collective. Dans 88,1 % des entreprises de 500 salariés et plus ayant négocié au niveau central, au moins un accord a été signé en 2005.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus des secteurs marchands, hors agriculture.

Une partie des 25 % d'entreprises qui n'ont pas satisfait à cette obligation annuelle au niveau central peut cependant avoir négocié au niveau d'un groupement d'entreprises (tel qu'une unité économique et sociale) ou encore au niveau de l'un ou de plusieurs de leurs établissements. Cependant, ces situations restent marginales : seules 2,4 % des entreprises disposant d'un délégué syndical déclarent que les négociations sont complètement décentralisées au niveau de leurs établissements.

Les délégués syndicaux restent donc les principaux négociateurs. Dans 38 % des entreprises de 10 salariés ou plus ayant négocié en 2005, ils ont été les seuls à prendre part aux négociations centrales (tableau 2). Toutefois, les autres institutions représentatives du personnel participent également aux négociations (encadré 2). Dans 24 % des entreprises, des instances élues ont participé aux négociations aux côtés des délégués syndicaux. En outre, plus d'un tiers des entreprises ont négocié directement avec des instances élues, en l'absence de délégués syndicaux. Ce sont essentiellement des petites et moyennes entreprises, dans lesquelles les délégués du personnel sont l'instance la plus présente. C'est pourquoi ces derniers apparaissent comme seuls négociateurs dans 17 % des entreprises, à la

Source :  
enquête Acemo  
« Négociation  
et représentation  
des salariés en  
2005 », Dares.

Tableau 2  
La présence des différentes institutions représentatives du personnel lors des négociations

Instances du personnel représentées lors des négociations	En % des entreprises ayant négocié en 2005
Délégués syndicaux .....	62,2
<i>dont : seuls négociateurs</i> .....	38,1
Salariés mandatés .....	3,0
Délégués du personnel (y compris DUP) (1).....	43,6
<i>dont : seuls négociateurs</i> .....	17,3
Élus au Comité d'Entreprise (y compris DUP).....	26,1
<i>dont : seuls négociateurs</i> .....	1,8
Membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	1,2
<i>dont : seuls négociateurs</i> .....	0,0
Autres .....	6,6

Lecture : en 2005, les délégués du personnel (y compris sous la forme de délégations uniques du personnel) ont pris part aux négociations collectives dans 43,6 % des entreprises ayant négocié au niveau central. Ils étaient les seuls négociateurs dans 17,3 % des entreprises.

(1) - DUP : délégation unique du personnel, dont les membres cumulent les fonctions de délégués du personnel et de représentants au comité d'entreprise.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus des secteurs marchands, hors agriculture.

différence des salariés élus au comité d'entreprise qui interviennent surtout en complément d'autres négociateurs.

L'implication importante des élus s'explique, en grande partie, par les dispositions permettant depuis 2001, notamment pour les entreprises de moins de 50 salariés, de négocier avec des représentants élus sur la participation, l'intéressement et l'épargne salariale. Ces thèmes font d'autant plus l'objet de négociations qu'ils permettent aux salariés et aux entreprises de bénéficier d'avantages fiscaux et sociaux. La loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social et la formation professionnelle tout au long de la vie, donnant de nouvelles pré-

rogatives en matière de négociation collective aux représentants du personnel élus, n'a joué à ce sujet qu'un rôle marginal en 2005 car peu d'accords de branches avaient entériné ce principe (encadré 2).

La présence de salariés mandatés par un syndicat pour une négociation précise est très rare en 2005 : seulement 3 % des entreprises ayant négocié déclarent y avoir eu recours. Ce dispositif de négociation avait largement été utilisé dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail (RTT). Malgré sa réactualisation par la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social, il est désormais très peu mobilisé.

## Des négociations plus fréquentes dans les transports et les activités financières et immobilières

Les négociations sont les plus fréquentes dans les transports, les activités financières et immobilières, l'industrie des biens intermédiaires et l'énergie. C'est dans la construction, les services aux particuliers et le commerce qu'elles sont les plus rares (tableau 3). Les secteurs où les négociations sont plus fréquentes sont ceux où les institutions représentatives du personnel sont les plus implantées, en particulier les délégués syndicaux. Ces différences sectorielles s'expliquent par l'ancienneté et l'histoire de chaque secteur ainsi que par la spécificité des traditions de relations professionnelles au niveau des branches. Le recours élevé à l'intérim, aux CDD, ou encore le turn-over de la main-d'œuvre sont également des facteurs qui contribuent à expliquer à la fois la faiblesse de l'implantation syndicale et la rareté des négociations d'entreprise dans la construction, le commerce ou les services aux particuliers [2].

### De la négociation à la signature d'accords

78 % des entreprises de 10 salariés et plus ayant entamé une ou plusieurs négociations en 2005 sont parvenues à la signature d'au moins un accord au cours de l'année (tableau 1). Dans 16,6 % des entreprises les négociations n'ont pu déboucher sur la signature d'un accord en 2005 et dans 5,3 % les négociations se sont poursuivies en 2006.

83 % des entreprises de 10 à 19 salariés ayant entamé des négociations sont parvenues à signer un accord. Seules les entreprises de 200 salariés et plus ont un meilleur taux de signature. Entre 20 et 200 salariés, la probabilité d'aboutir à un accord croît avec la taille de l'entreprise.

La forte proportion d'accords signés dans les entreprises de 10 à 19 salariés doit cependant être relativisée. En effet, seules

Encadré 1

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

#### Le champ de l'enquête

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

Cette nouvelle enquête doit permettre un suivi statistique annuel des relations professionnelles au niveau de l'entreprise, notamment sur le déroulement des négociations collectives entre représentants des salariés et employeurs. En outre, elle mesure chaque année la part des entreprises qui ont connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail et permet d'identifier les motifs de ces arrêts. Elle complète ainsi d'autres sources existantes sur ces domaines : l'enquête REPNONSE, effectuée tous les six ans, et les statistiques annuelles issues de données administratives sur les accords d'entreprise, les grèves et les élections aux comités d'entreprise [1].

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

#### La négociation collective et la signature d'accords portent sur le niveau central de l'entreprise

L'enquête porte d'abord sur les négociations collectives engagées au niveau central de l'entreprise, durant l'année civile précédente, puis sur les accords collectifs signés suite à ces négociations. Tous les salariés de chaque entreprise sont donc « potentiellement concernés » par l'ouverture des négociations centrales ou la conclusion d'accords. On ne peut cependant pas dire qu'ils sont tous « couverts » par ces derniers, certaines négociations pouvant, en effet, ne porter que sur certaines catégories de salariés une année donnée (cadres, ouvriers...).

Enfin une sous-partie du questionnaire interroge sommairement les entreprises multi-établissements sur l'existence de négociations et d'accords au niveau de leurs établissements.

#### La survenue d'un ou plusieurs arrêts collectifs de travail concerne l'entreprise dans son ensemble

Il s'agit ici des cessations complètes du travail, c'est-à-dire des grèves. La question porte sur l'existence d'au moins un arrêt collectif de travail dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise. Cet arrêt peut prendre la forme d'une grève de quelques heures au plus (débrayage). On ne demande pas le nombre de salariés impliqués.

Les entreprises peuvent déclarer ici des grèves dont le motif est extérieur à l'entreprise, telles les « journées d'action » interprofessionnelles par exemple. Cette statistique déclarative diffère des statistiques administratives, puisque l'inspection du travail recense essentiellement les conflits localisés, répondant à des mots d'ordre propres à l'établissement ou à l'entreprise.

Le champ sectoriel de l'enquête ACEMO, couvrant l'ensemble du secteur marchand non agricole, est également plus large que celui des statistiques administratives qui excluent de fait les grèves des grandes entreprises nationales comme EDF, Gaz de France ou France Telecom.

L'enquête Acemo constitue un progrès important dans l'appréhension statistique des grèves. Elle permet, pour la première fois, de mesurer la part des entreprises concernées par les arrêts de travail, ce qui était impossible à partir des remontées administratives de l'inspection du travail.

Tableau 3

## Part des entreprises ayant tenu au moins une négociation en 2005, selon le secteur et la taille

Secteur d'activité	Négociations collectives engagées en 2005			
	Ensemble (10 sal. et plus)	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 salariés et plus
Industries agro-alimentaires . . . . .	16,8	5,8	50,8	82,9
Industries des biens de consommation . . . . .	19,4	10,4	37,1	83,9
Industries des biens d'équipement et automobile . . . . .	19,9	7,7	51,6	90,2
Industries des biens intermédiaires et énergie . . . . .	22,7	10,0	48,0	89,6
Construction . . . . .	5,8	3,3	24,8	78,2
Commerce . . . . .	9,7	5,5	26,4	69,0
Transports . . . . .	24,8	13,7	55,1	85,6
Activités financières et immobilières . . . . .	23,5	17,3	51,7	88,2
Services aux entreprises . . . . .	16,0	10,5	31,7	70,3
Services aux particuliers . . . . .	7,5	4,5	30,4	80,8
Éducation, santé, action sociale, associations . . . . .	14,7	7,2	40,5	79,2
<b>Ensemble . . . . .</b>	<b>13,9</b>	<b>7,3</b>	<b>37,8</b>	<b>80,0</b>

Source :  
enquête Acemo  
« Négociation  
et représentation  
des salariés en  
2005 », Dares.

Lecture : 5,8 % des entreprises de 10 salariés et plus du secteur de la construction ont engagé au moins une négociation en 2005. C'est le cas dans 78,2 % des entreprises de plus de 200 salariés de ce secteur.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus des secteurs marchands, hors agriculture.

5 % d'entre elles déclarent négocier, contre 11 % des entreprises de 20 à 49 salariés. On peut par ailleurs faire l'hypothèse que le nombre limité de sujets abordés facilite la conclusion d'accords, tout comme la prédominance de l'épargne salariale parmi les thèmes de négociation. Ce sujet est en effet plus prisé par les employeurs et plus « consensuel ».

### Prépondérance des questions salariales dans les accords signés

La question salariale au sens large est, de loin, le premier thème des négociations collectives et des accords signés (tableau 4). Ainsi, 69 % des entreprises ayant signé au moins un accord ont traité la question des salaires et primes et 36 % ont traité celle de l'épargne salariale, y compris l'intéressement et la participation. 41 % des salariés travaillant dans des entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole sont potentiellement couverts par un accord salarial d'entreprise signé en 2005. La grande majorité des autres salariés sont cependant directement couverts par un accord salarial de branche : on estime en effet que plus de neuf salariés sur dix sont couverts par une convention collective de branche.

En 2005, le temps de travail reste un thème de négociation impor-

tant. 28 % des entreprises ayant signé au moins un accord en 2005 ont en effet traité ce thème. Toutefois, le poids du thème « temps de travail » est conjoncturellement amplifié par les accords relatifs à la mise en place de la journée de solidarité, notamment dans les petites et moyennes entreprises.

Les salaires et le temps de travail sont des thèmes prédominants parce qu'ils sont historiquement les composantes principales de la négociation annuelle obligatoire. L'épargne salariale est également un thème de négociation important, en raison des mesures incitatives prises depuis plusieurs années.

Les autres thèmes sont nettement moins souvent abordés, aucun par plus de 10 % des entreprises ayant signé un accord en 2005. En effet, certains de ces thèmes sont soumis à une obligation annuelle de négocier assez récente (égalité salariale entre hommes et femmes, emploi des travailleurs handicapés) et ne sont donc que partiellement assimilés aux pratiques de négociation des entreprises. D'autres ne sont soumis qu'à une obligation pluriannuelle (droit d'expression des salariés par exemple). Enfin certains thèmes, comme la prévoyance collective, ne doivent être obligatoirement négociés au niveau de

Tableau 4

## Les thèmes abordés par les entreprises ayant signé des accords en 2005

Thèmes (1)	Part des entreprises (%)		Part totale de salariés concernés (%) (2)
	Ayant signé un accord en 2005	Et où un Délégué syndical a négocié	
Salaires et primes . . . . .	68,7	79,9	40,8
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.) . . . . .	35,8	32,1	26,6
Classifications, qualifications (grilles de salaires, etc.) . . . . .	8,4	9,5	5,3
Temps de travail (durée, aménagement) . . . . .	28,2	32,4	14,2
Conditions de travail . . . . .	8,8	10,7	7,6
Emploi (y compris restructuration, plans de sauvegarde et emploi des salariés handicapés) . . . . .	7,0	7,9	10,0
Formation professionnelle . . . . .	9,5	10,3	11,1
Égalité professionnelle, non discrimination . . . . .	4,5	6,2	7,6
Droit syndical et élections des représentants du personnel . . . . .	7,0	9,7	13,6
Protection sociale complémentaire (mutuelle santé, retraite) et prévoyance collective (invalidité, décès) . . . . .	9,9	11,9	12,7
Autres . . . . .	7,0	8,5	5,2

Lecture : 68,7 % des entreprises ayant signé au moins un accord ont traité la question des salaires et primes. 79,9 % de celles ayant signé un accord en présence d'un délégué syndical ont traité ce thème.

(1) - La somme des pourcentages est supérieure à 100 car un même accord peut porter sur plusieurs thèmes.

(2) - Il s'agit ici du nombre de salariés qui travaillent dans des entreprises ayant signé un accord sur l'un des thèmes, rapporté à au nombre total de salariés du champ (entreprises de 10 salariés et plus).

Champ : entreprises de 10 salariés et plus des secteurs marchands, hors agriculture.

Source :  
enquête Acemo  
« Négociation  
et représentation  
des salariés en  
2005 », Dares.



l'entreprise qu'en l'absence d'un accord de branche.

Toutefois, ces thèmes prennent une dimension un peu plus importante si l'on tient compte de la proportion de salariés susceptibles d'être couverts, puisqu'ils font principalement l'objet de négociations dans des grandes entreprises. Ainsi, près de 8 % des salariés sont potentiellement couverts par des accords sur l'égalité professionnelle et la non-discrimination, alors que ce thème n'est abordé que par 4,5 % des entreprises ayant signé un accord.

Plus l'entreprise est grande, plus nombreux sont les thèmes abordés durant l'année. Ainsi, la moitié des entreprises de 500 salariés et plus, signataires d'au moins un accord, a abordé au moins trois thèmes, contre à peine 15 % de celles de 10 à 49 salariés.

Près d'un quart des entreprises n'ont signé que des accords portant sur les salaires et les primes, et 11 % exclusivement sur l'épargne salariale au sens large. Rares sont les entreprises qui négocient exclusivement sur un autre thème en 2005. La plupart du temps, les entreprises concluent conjointement ou séparément un accord relatif aux salaires et primes et un ou plusieurs accords sur d'autres thèmes. La proximité des sujets peut expliquer certaines de ces associations thématiques : 93 % des entreprises ayant traité des grilles de classification ont également signé un accord de salaires.

### Des grèves plus fréquentes dans les grandes entreprises et dans l'industrie

Seules 2,8 % des entreprises d'au moins dix salariés déclarent l'existence d'un arrêt collectif de travail, que ce dernier ait touché l'ensemble de l'entreprise ou seulement certains de ses établissements. Si les grèves se déroulent dans un petit nombre d'entreprises, ces dernières

Source :  
enquête Acemo  
« Négociation  
et représentation  
des salariés en  
2005 », Dares.

concentrent une part importante de l'emploi, avec 30 % des salariés (tableau 5). Grèves et débrayages surviennent en effet principalement dans les grandes entreprises : 43 % des entreprises d'au moins 500 salariés en déclarent.

Les grèves sont deux fois plus fréquentes dans l'industrie (5,4 % des entreprises en 2005) que dans l'ensemble des secteurs. Dans les services, 3 % des entreprises signalent au moins une cessation collective du travail au cours de l'année. Cependant, au sein des services, les transports, les activités financières et le secteur « éducation, santé, social et associatif » sont davantage confrontés à ce type de mobilisation collective que les services aux entreprises et les services aux particuliers. Dans ces deux derniers secteurs, comme dans le commerce et la construction, où la présence syndicale est faible, les grèves sont plus rares.

### Les salaires, premier thème de revendication en cas de grève

En 2005, les salaires constituent le premier thème de revendication : parmi les entreprises qui déclarent une grève, 39 % citent ce motif (tableau 6). Cette part atteint 45 % dans l'industrie et 44 % dans le commerce. La grande distribution a, par exemple, connu des mouvements sociaux importants au printemps 2005, avec l'ouverture de la négociation annuelle de la branche sur les salaires.

L'emploi est également un motif de grève souvent cité. Ce thème est plus fréquent dans l'industrie que dans les services. Dans les services, les revendications liées aux conditions de travail tiennent une place particulièrement importante (19 % des entreprises).

Des mots d'ordre externes à l'entreprise sont signalés dans la moitié des cas. L'année 2005 a en effet été marquée par plu-

Tableau 5  
Entreprises ayant connu au moins une grève en 2005, selon le secteur d'activité \*

Secteur d'activité	% d'entreprises	% des effectifs salariés au sein du secteur
Industrie .....	5,4	37,7
dont : Industries agricoles et alimentaires .....	4,1	27,8
Industries des biens de consommation .....	3,0	20,6
Industrie automobile .....	15,3	74,6
Industries des biens d'équipement .....	5,9	36,4
Industries des biens intermédiaires .....	6,0	33,2
Industries énergétiques .....	22,8	82,9
Construction .....	0,9	5,8
Commerce .....	0,8	19,6
Services .....	3,0	33,2
dont : Transports .....	6,7	50,8
Activités financières .....	10,6	57,2
Activités immobilières .....	2,9	15,1
Services aux entreprises .....	1,2	33,1
Services aux particuliers .....	0,7	10,6
Éducation, santé, social et associations .....	5,7	17,6
<b>Ensemble.....</b>	<b>2,8</b>	<b>30,0</b>

\* Réponse positive à la question « Dans votre entreprise ou l'un de ses établissements, un ou plusieurs arrêts collectifs de travail (grève ou débrayage) se sont-ils produits au cours de l'année 2005 ? ».

Lecture : 4,1 % des entreprises des industries agricoles et alimentaires déclarent avoir connu au moins un arrêt collectif de travail. Ces entreprises emploient 27,8 % des salariés du secteur. Toutefois, dans les entreprises comportant plusieurs établissements, la grève a pu toucher seulement certains d'entre eux. L'ensemble des salariés employés dans ces entreprises n'a donc pas nécessairement été confronté à ce conflit sur son lieu de travail.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus des secteurs marchands, hors agriculture.

sieurs « journées d'action » interprofessionnelles sur les salaires et l'emploi. Autre motif d'arrêt de travail lié à l'actualité sociale de l'année 2005, l'entrée en vigueur de la « journée de solidarité » en faveur des personnes âgées est fréquemment citée. Plusieurs syndicats appelaient en effet à faire grève le jour du lundi de Pentecôte. Cet appel a été suivi dans tous les secteurs, même si les salariés des transports et du commerce ont plus particulièrement contribué à ce mouvement : une entreprise sur trois signalant ce motif appartient à l'un de ces deux secteurs.

Source :  
enquête Acemo  
« Négociation  
et représentation  
des salariés en  
2005 », Dares.

Tableau 6  
**Motifs des grèves en 2005**

En % d'entreprises ayant connu une grève

Rémunération (salaires, primes...)	39,2
Temps de travail	10,6
Conditions de travail	13,1
Emploi, licenciements	20,2
Autres motifs liés à l'entreprise	5,4
Journée de solidarité	29,1
Mots d'ordre nationaux *	24,3

Lecture : 39,2 % des entreprises signalent que les salaires figurent parmi les motifs des grèves (ou de la grève) intervenues en 2005. Un même arrêt de travail pouvant porter sur plusieurs revendications, le total des motifs est supérieur à 100 %.

\* Notamment les journées d'action interprofessionnelles des 5 février, 10 mars et 4 octobre sur les salaires et l'emploi.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus ayant connu une grève (secteurs marchands, hors agriculture).

Alexandre CARLIER, Antoine NABOULET (Dares).

## Bibliographie

- [1] JACOD O., (2007), « Les institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives, mais peu sollicitées par les salariés », *Premières Synthèses*, Dares, n° 39.1
- [2] PIGNONI M.-T. (2007), « Présence syndicale, des implantations en croissance, une confiance des salariés qui ne débouche pas sur des adhésions », *Premières Synthèses*, Dares, n° 14.2
- [3] CARLIER A., TENRET E., (2007), « Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés », *Premières Synthèses*, Dares, n° 08.1.

**PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES** sont édités par le  
Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité,  
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES),  
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15. [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) (Rubrique Études et Statistiques) Directeur de la publication : Antoine Magnier.

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

Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : [dares.communication@dares.travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@dares.travail.gouv.fr)

Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité. Reprographie : DAGEMO.

Abonnements : *La Documentation française*, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex.

Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 120 €, CEE (TTC) 126,50 €, DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 125,20 €,

hors CEE (HT, avion éco.) 129,10 €, supplément avion rapide : 7,90 €.

Publicité : Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.

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

## LES RÈGLES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN ENTREPRISE

La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet, dans le respect des règles en vigueur relatives à la hiérarchie des normes, de définir les relations collectives de travail et de protection sociale adaptées aux spécificités et besoins de l'entreprise. Une négociation collective suppose une ou plusieurs rencontres formalisées entre représentants de la direction et représentants des salariés, dans le but de parvenir à un accord sur différents sujets.

### LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS DANS LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Historiquement, c'est aux délégués syndicaux, désignés par les organisations syndicales représentatives, qu'incombe la fonction de négocier avec l'employeur et de signer les accords d'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner comme délégué syndical un délégué du personnel, pour la durée de son mandat. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical avec une plus grande latitude.

Depuis les années quatre-vingt-dix, des exceptions légales à ce principe ont été aménagées pour favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux. Les lois du 12 décembre 1996 et du 19 février 2001 avaient pour objectif de permettre la ratification d'accords d'entreprise sur des thèmes précis, comme le temps de travail ou l'épargne salariale, par des représentants élus du personnel ou par des salariés mandatés temporairement par des organisations syndicales. Il est en effet plus fréquent d'avoir des représentants élus du personnel dans les entreprises que des délégués syndicaux. Les représentants élus du personnel sont les délégués du personnel et les salariés élus au comité d'entreprise ou d'établissement. La délégation unique du personnel peut être mise en place par les dirigeants dans les entreprises de moins de 200 salariés : elle dispose à la fois des attributions des délégués du personnel et de celles des membres du comité d'entreprise.

La loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social et la formation professionnelle tout au long de la vie a étendu les possibilités de négocier avec des salariés élus ou mandatés, sous réserve qu'un accord de branche l'autorise préalablement : en l'absence de délégués syndicaux, des négociations peuvent être menées sur tous les thèmes 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.

### LES OBLIGATIONS DE NÉGOCIER

Dès lors qu'au moins un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise, l'employeur est soumis à une obligation de négocier, selon une périodicité variable, sur différents thèmes. Cela concerne essentiellement des entreprises de plus de 50 salariés, où les organisations syndicales disposent d'une plus grande latitude pour désigner leurs délégués. Cette négociation peut avoir lieu au niveau central de l'entreprise ou séparément au niveau des différents établissements. L'obligation porte sur l'ouverture de négociations et non l'aboutissement à un accord. Lors de la première réunion de négociation, doivent être définis le calendrier et les informations que l'employeur remettra aux délégués.

Depuis la loi Auroux d'octobre 1982, il est obligatoire de négocier chaque année sur les salaires, la durée effective et l'aménagement du temps de travail. Depuis 2001, il est également obligatoire de négocier sur l'égalité professionnelle (obligation renforcée en 2006 pour l'égalité salariale entre hommes et femmes) et l'épargne salariale. Depuis 2005, c'est également le cas pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés et dans les groupes, des négociations tous les trois ans sont obligatoires sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise à propos de la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et 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.