

Première Synthèses

Informations

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ET GRÈVES EN 2006 DANS LE SECTEUR MARCHAND :

la question salariale au centre
des négociations d'entreprise et des grèves

En 2006, la moitié des entreprises de 50 salariés ou plus a ouvert une négociation collective, contre 8 % de celles de dix à 50 salariés. Cette proportion atteint 77 % dans les entreprises où il existe au moins un délégué syndical. Les négociations ont débouché sur la signature d'au moins un accord dans l'année pour les trois quarts des entreprises ayant négocié.

En 2006, les grèves dans les entreprises sont en recul : le nombre de journées non travaillées pour fait de grève s'élève à 116 jours pour 1 000 salariés, soit une baisse de 23 % par rapport à 2005. La question salariale demeure le premier thème évoqué, tant dans les accords d'entreprise signés en 2006 que dans les revendications exprimées lors des grèves.

En 2006, 14,9 % des entreprises de 10 salariés ou plus ont engagé au moins une négociation collective (tableau 1). Environ 28 000 entreprises des secteurs marchands hors agriculture, employant plus de 7,4 millions de salariés, étaient ainsi potentiellement concernées par une ou plusieurs négociations collectives. Parmi les entreprises de 50 salariés ou plus, cette proportion atteint 49 %. Cette activité de négociation est au moins équivalente à celle observée en 2005 (1).

Ces résultats sont tirés de l'enquête annuelle « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre » (Acemo) sur la négociation collective, la représentation des salariés et les grèves (encadré 1), qui permet de disposer d'indicateurs annuels sur les relations professionnelles dans les entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs marchands hors agriculture.

(1) Des modifications marginales ont été effectuées sur le questionnaire de l'enquête Acemo entre les éditions 2005 et 2006, et des améliorations ont été apportées dans le calcul des indicateurs. Pour ces deux raisons, il n'est pas pertinent de comparer de façon plus détaillée les résultats de 2006 avec ceux de 2005.

Des négociations essentiellement menées au niveau central de l'entreprise

80 % des entreprises concernées par une négociation collective en 2006 ont négocié au niveau central de l'entreprise *stricto sensu*. Les autres ont négocié soit à un niveau central inter-entreprises (négociation de groupes ou d'unités économiques et sociales), soit de façon décentralisée dans un ou plusieurs établissements. Ainsi, en 2006, 5 % des entreprises multi-établissements ont ouvert des négociations décentralisées. Il s'agit pour près de la



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,
DE L'INDUSTRIE
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES,
DE LA FAMILLE
ET DE LA SOLIDARITÉ

Tableau 1
Part des entreprises ayant engagé au moins une négociation en 2006 et taux d'aboutissement

	Négociations engagées en 2006		Taux d'aboutissement des négociations	Part de la catégorie dans le champ total	
	% d'entreprises ayant négocié	% de salariés concernés	% d'entreprises ayant signé un accord	% d'entreprises	% de salariés
Ensemble	14,9	60,9	76,5	100,0	100,0
10 à 19 salariés	5,4	5,6	62,6	51,9	11,4
20 à 49 salariés	12,7	13,8	72,5	31,6	15,8
50 à 99 salariés	32,2	33,5	76,2	8,9	9,7
100 à 199 salariés	53,1	54,4	82,2	3,3	8,0
200 à 499 salariés	75,0	76,3	82,8	2,9	13,5
500 salariés ou plus.....	92,1	96,2	88,2	1,4	41,6
De 10 à 49 salariés	8,2	10,4	69,0	83,5	27,2
50 salariés ou plus	48,9	79,8	81,3	16,5	72,8
dont : 200 salariés ou plus.....	80,4	91,1	84,8	4,3	55,7
Entreprises ayant un délégué syndical	77,0	92,1	79,6	11,4	57,1

Source : enquêtes Acemo « Négociation et représentation des salariés », Dares.

Lecture : les entreprises de 50 salariés ou plus représentent 16,5 % des entreprises et 72,8 % des salariés du champ de l'enquête. 48,9 % d'entre elles ont engagé au moins une négociation collective durant l'année 2006. 79,8 % des salariés employés dans les entreprises de cette taille ont été potentiellement concernés par une négociation. Dans 81,3 % des entreprises de 50 salariés ou plus ayant ouvert une négociation au niveau central, au moins un accord collectif a été signé au cours de l'année 2006.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteurs marchands hors agriculture).

moitié d'entre elles de négociations visant à décliner localement des accords centraux d'entreprise, l'autre moitié visant à négocier sur des sujets spécifiques aux établissements.

La construction et les services aux particuliers sont les deux secteurs où la part des entreprises ouvrant des négociations collectives est la plus faible, notamment en raison de la forte proportion de petites entreprises (tableau 2). La négociation collective d'entreprise est plus répandue dans l'industrie, les transports et les activités financières et immobilières (en particulier les banques). Ceci s'explique d'abord par la proportion plus élevée dans ces secteurs de grandes entreprises : les conditions d'un dialogue social institutionnalisé y sont plus souvent réunies (présence de syndicats, d'instances représentatives du personnel, d'une direction des ressources humaines) et les contraintes légales s'y exercent plus nettement (diverses obligations de négocier). Par ailleurs, une tradition de dialogue social ancienne existe dans ces secteurs, que ce soit au niveau des branches conventionnelles ou des entreprises, si bien que la proportion de petites entreprises ayant ouvert des négociations est également plus élevée dans ces secteurs.

Secteur d'activité (NES16)

Source : enquêtes Acemo « Négociation et représentation des salariés », Dares.

Tableau 2
Part des entreprises ayant négocié en 2006, selon le secteur et la taille

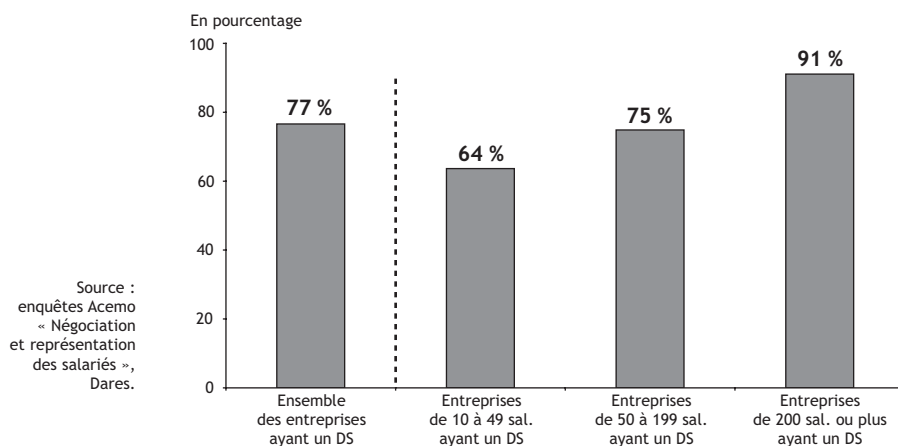
En % d'entreprises

	Négociations collectives menées en 2006			
	Ensemble (10 salariés et plus)	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 salariés ou plus
Industries agro-alimentaires.....	15,5	5,6	39,8	82,8
Industries des biens de consommation	13,8	3,0	35,0	87,6
Industries des biens d'équipement et automobile.....	21,0	6,8	58,8	94,9
Industries des biens intermédiaires et énergie	24,8	11,2	52,6	89,2
Construction	6,0	3,6	21,5	81,6
Commerce	11,8	7,6	28,5	67,2
Transports	19,1	9,0	49,0	82,1
Activités financières	42,8	30,1	64,9	92,8
Activités immobilières.....	18,6	11,3	52,5	90,9
Services aux entreprises	16,6	11,0	31,3	71,1
Services aux particuliers	9,9	6,4	38,7	79,6
Éducation, santé, action sociale, associations	17,8	12,1	32,7	75,4
Ensemble.....	14,9	8,2	37,9	80,4

Lecture : 42,8 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur « activités financières » ont ouvert au moins une négociation collective en 2006. Parmi les entreprises de 200 salariés ou plus de ce secteur, 92,8 % ont ouvert au moins une négociation collective.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteurs marchands hors agriculture).

Graphique 1
Existence d'au moins une négociation collective en 2006 (1) lorsqu'un délégué syndical est présent



Source : enquêtes Acemo « Négociation et représentation des salariés », Dares.

(1) Négociations engagées en 2006 au niveau de l'entreprise, de l'un de ses établissements ou au niveau du groupe ou de l'unité économique et sociale.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteurs marchands hors agriculture).

La présence de délégués syndicaux est déterminante pour engager des négociations

Les entreprises où au moins un délégué syndical (DS) est présent doivent légalement ouvrir des négociations collectives chaque année. En 2006, 77 % des entreprises ainsi concernées ont effectivement ouvert au moins une négociation, de façon centralisée ou décentralisée (tableau 1, graphique 1).

L'absence de négociation engagée durant l'année civile 2006 ne signifie pas une absence durable de toute négociation collective. Parmi les entreprises ayant un délégué syndical et n'ayant pas ouvert de négociation, plus de la moitié justifient cette absence par l'application d'accords d'entreprise signés avant 2006 et toujours valides, et/ou par le fait qu'elles ont planifié leurs négociations pour l'année suivante (tableau 3). Ainsi, l'obligation annuelle de négocier est-elle souvent appliquée de façon souple : la négociation collective suit en réalité une périodicité qui n'est pas nécessairement calée sur un cycle annuel strict.

La présence de délégués syndicaux est donc clairement le premier vecteur de négociation collective, y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés : même si la présence de délégués syndicaux y est peu fréquente, elle induit des négociations dans 64 % des cas en 2006 (contre 7 % en leur absence).

Le recours à des salariés mandatés (par des organisations syndicales extérieures à l'entreprise) est quasiment inexistant en 2006. Dans 30 % des entreprises ayant négocié en 2006, les discussions ont été menées exclusivement avec des instances élues du personnel. Elles concernent en grande partie des dispositifs d'épargne salariale, pour lesquels les règles de négociation sont plus souples et permettent notamment la signature d'accords avec des représentants du personnel élus au comité d'entreprise (voire une

Tableau 3
Motifs de non-négociation parmi les entreprises n'ayant pas négocié en 2006 (1)

En % d'entreprises n'ayant pas négocié en 2006

Réponse à la question : « Vous n'avez pas engagé de négociation d'entreprise en 2006 parce que... »	Ensemble des entreprises	Entreprises ayant un délégué syndical
Une ou des négociations sont prévues en 2007	2,8	17,9
Vous appliquez un accord d'entreprise toujours en vigueur	9,0	35,6
Vous appliquez directement une convention collective de branche.	57,3	57,8
Il n'y a pas d'interlocuteur du côté des salariés.....	11,5	0,9
Pas d'utilité compte tenu de la taille de votre entreprise	26,0	4,6
Pour une autre raison	9,7	3,7

Source :
enquêtes Acemo
« Négociation
et représentation
des salariés »,
Dares.

Lecture : dans 2,8 % des entreprises n'ayant pas ouvert de négociation collective en 2006, cette absence est justifiée par le fait que des négociations étaient prévues pour 2007. Ce même motif est invoqué par 17,9 % des entreprises n'ayant pas négocié alors qu'un délégué syndical y était présent.

(1) Plusieurs réponses étant possibles, le total des pourcentages excède 100 %.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteurs marchands hors agriculture).

ratification directe par référendum à la majorité des deux tiers des salariés). Depuis la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, la négociation collective avec des élus du personnel est possible sur n'importe quel thème, s'il n'existe pas de délégués syndicaux et si un accord de branche autorise et organise ces pratiques. La quasi-totalité des entreprises déclarant avoir négocié uniquement avec des élus sur d'autres thèmes que l'épargne salariale ne semblent cependant pas être rattachées à des conventions collectives sectorielles ayant préalablement prévu cette possibilité.

Les raisons de l'absence de négociation

Les motifs invoqués pour expliquer l'absence de négociation en 2006 sont de différents ordres [tableau 3]. Plus de la moitié des entreprises justifient l'absence de négociation par le fait qu'elles appliquent directement une convention collective de branche. La mise en avant de ce motif est maximale dans les entreprises de taille moyenne (60 % parmi celles de 50 à 100 salariés).

Le second motif par ordre d'importance (invoqué par 26 % des entreprises) est l'absence d'utilité d'une négociation collective, au regard de la taille de l'entreprise. En effet, plus de 9 fois sur

10, ce sont de petites entreprises (moins de 50 salariés) qui avancent ce motif : la gestion individuelle des relations de travail semble, pour de nombreux dirigeants de petites entreprises, largement suffisante et les modes de régulation collectifs (institutions représentatives, négociation collective) leur paraissent inadaptés.

Enfin, 11 % des entreprises expliquent plus simplement l'absence de négociation par l'absence d'interlocuteur du côté des salariés. 90 % de ces entreprises sont de petite taille et n'ont en effet aucune instance représentative du personnel, qu'elle soit élue (délégués du personnel par exemple) ou désignée (délégués syndicaux).

La négociation aboutit près de huit fois sur dix à un accord

Dans près de 80 % des entreprises ayant ouvert une négociation collective en 2006, au moins un accord a été signé dans l'année (tableau 1). On estime ainsi à plus de 32 000 le nombre d'accords (ou avenants) signés en 2006 (2).

(2) Le nombre d'accords estimé à partir de l'enquête Acemo est globalement cohérent avec le nombre d'accords déposés par les entreprises dans les directions départementales du travail et recensés chaque année par la Dares (voir [2] et encadré 1).

La proportion d'entreprises ayant abouti à un accord croît avec la taille des entreprises : 63 % des entreprises de 10 à 19 salariés qui ont ouvert une négociation collective en 2006 déclarent avoir signé au moins un accord collectif au cours de la même année, contre 88 % pour celles de plus de 500 salariés. Pour autant, les petites entreprises n'ont pas nécessairement une plus faible aptitude à faire émerger un accord collectif. Les écarts de taux d'aboutissement résultent en partie d'effets de calendrier : les petites entreprises déclarent en effet plus fréquemment que leurs négociations engagées en 2006 se sont poursuivies en 2007.

La loi du 4 mai 2004 a ouvert aux organisations syndicales majoritaires la possibilité d'exercer un droit d'opposition vis-à-vis d'un accord collectif signé par des organisations minoritaires. Si cette opposition est exercée, l'accord est annulé. L'exercice de ce droit d'opposition est un phénomène exceptionnel : 3 % des entreprises ayant signé un accord (et où au moins deux syndicats sont représentés) déclarent que ce droit a été exercé en 2006. Il s'agit essentiellement de grandes entreprises (pluralité syndicale oblige). Le droit d'opposition n'a donc pas engendré de blocage significatif dans l'aboutissement des négociations collectives. Cela n'exclut pas un impact plus qualitatif de ce droit d'opposition sur la négociation collective d'entreprise : au même titre que la menace d'une grève, le droit d'opposition peut modifier les stratégies des acteurs en amont de la négociation, lors de la recherche d'un éventuel compromis.

Salaires et épargne salariale sont les principaux thèmes des accords d'entreprise

En 2006, les salaires demeurent le thème le plus fréquemment négocié : 66 % des entreprises ayant ouvert au moins une négociation ont abordé cette question

Tableau 4
Les thèmes abordés dans les accords d'entreprise signés en 2006

Réponse à la question : « Sur quels thèmes(s) portai(en)t le ou les accords signé(s) au niveau central de l'entreprise en 2006 ? »	En % d'entreprises ayant signé un accord (1)	Part totale de salariés concernés (%) (2)
Salaires et primes	65,7	39,5
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	37,2	24,5
Classifications, qualifications	8,1	7,9
Temps de travail (durée, aménagement)	27,4	14,8
Conditions de travail	7,8	4,9
Emploi (y compris restructuration, plans de sauvegarde et emploi des salariés handicapés)	5,0	9,4
Formation professionnelle	8,0	6,9
Égalité professionnelle, non discrimination	6,9	7,9
Droit syndical, représentation du personnel (y compris protocoles pré-électoraux)	8,0	17,0
Protection sociale complémentaire, prévoyance collective	10,3	12,5
Autres	5,9	5,4

Source :
enquêtes Acemo
« Négociation
et représentation
des salariés »,
Dares.

Lecture : 8 % des entreprises ayant engagé au moins une négociation en 2006 ont signé un accord abordant le thème « formation professionnelle ». 6,9% des salariés employés dans des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs marchands hors agriculture sont donc potentiellement « couverts » par des accords de formation professionnelle signés en 2006.

(1) Plusieurs thèmes peuvent être abordés dans un ou plusieurs accords. Le total des pourcentages est de ce fait supérieur à 100 %.

(2) Il s'agit du nombre de salariés employés dans des entreprises ayant signé au moins un accord en 2006, rapporté au nombre total de salariés du champ (entreprises de 10 salariés ou plus).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteurs marchands hors agriculture).

dans leurs accords (tableau 4). 40 % des salariés employés dans des entreprises d'au moins 10 salariés sont ainsi potentiellement couverts par un accord salarial négocié et signé en 2006 au niveau de l'entreprise.

80 % des entreprises parvenues à un accord salarial en 2006 ont négocié avec un ou des délégués syndicaux. Parmi les 20 % restant, où les négociations ont eu lieu uniquement avec des élus, une partie porte probablement sur la mise en place du « bonus exceptionnel » dit Villepin, mesure salariale temporaire et négociable dans des entreprises sans délégués syndicaux [2] (3).

L'épargne salariale constitue le second thème le plus souvent abordé (37 %). L'intéressement et les plans d'épargne entreprise, dispositifs relativement simples et donc accessibles aux petites et moyennes entreprises, contribuent largement à faire de l'épargne salariale le second thème de la négociation d'entreprise. De plus, ces dispositifs peuvent légalement être négociés avec des élus du personnel, voire ratifiés directement par référendum auprès des salariés.

Ainsi, dans 70 % des entreprises ayant signé un accord d'épargne salariale en 2006, des instances élues (délégué du personnel, comité d'entreprise ou délégation unique) ont pris part aux négociations, contre seulement 45 % lorsqu'il s'agit d'accords sur les salaires ou le temps de travail.

Depuis les lois Auroux de 1982, le temps de travail (durée effective et organisation du temps de travail) est le second thème majeur sur lequel l'obligation annuelle de négocier s'exerce (en plus des salaires effectifs). Cependant, il n'est effectivement abordé dans les accords que par 27 % des entreprises. Cela n'exclut pas qu'il fasse plus fréquemment l'objet de discussions lors des négociations, sans systématiquement donner lieu à des mesures concrètes chaque année. À la différence des rémunérations, pour lesquelles des revalorisations sont négociées chaque année, la renégociation d'accords de durée et/ou d'aménagement du temps de travail renvoie à des dimensions plus structurelles de l'organisation du travail dans les entreprises.

(3) Mesure instaurée par l'article 17 de la loi du 19 décembre 2005 sur le financement de la sécurité sociale en 2006. Cette loi permettait le versement avant le 31 juillet 2006 d'un bonus allant jusqu'à 1 000 euros par salarié, exonéré de cotisations sociales. Sa mise en place nécessitait un accord d'entreprise signé avant le 30 juin 2006, qui pouvait être couplé aux négociations salariales annuelles. Pour les PME, le dispositif pouvait être ratifié directement par un référendum à la majorité des 2/3 des salariés ou avec l'accord du comité d'entreprise.

Le droit syndical et la représentation du personnel sont abordés dans 8 % des entreprises ayant signé un accord mais ont toutefois concerné 17 % des salariés. Le droit syndical constitue en effet le plus souvent un objet de négociation dans les grandes entreprises où une pluralité syndicale existe. De plus, depuis 2004, deux lois ont été source de négociation dans ce domaine : la loi du 4 mai 2004, qui permet de négocier sur l'accès des syndicats aux nouvelles technologies de l'information et de la communication dans l'entreprise, et la loi du 2 août 2005 en faveur des PME qui permet de négocier sur la durée des mandats des délégués du personnel.

Source :
enquêtes Acemo
« Négociation
et représentation
des salariés »,
Dares.

Recul des grèves en 2006

La part des entreprises déclarant au moins une grève diminue sensiblement, passant de 2,7 % en 2005 à 1,9 % en 2006. Ce mode d'action collective demeure largement le fait des moyennes et grandes entreprises. En 2006, seules 1 % des entreprises employant moins de 50 salariés déclarent des grèves contre 9 % de celles de 50 salariés ou plus. Cette proportion est de 34 % parmi les entreprises d'au moins 500 salariés.

La diminution des grèves concerne la quasi totalité des secteurs d'activité. Elles restent toutefois plus fréquentes dans l'industrie (tableau 5).

Le nombre de journées non travaillées pour fait de grève en 2006 recule de 23 % par rapport à 2005. Il passe de 1 835 000 jours en 2005 à 1 415 000 en 2006, selon l'enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés » (encadré 2). Rapporté au nombre total de salariés, cela représente 151 journées non travaillées pour 1 000 salariés en 2005 et 116 journées en 2006.

La division par deux du nombre de journées de grève dans les transports contribue largement à la baisse globale. Les transports

Tableau 5
Part des entreprises ayant connu au moins une grève (2005-2006), selon le secteur *

En % d'entreprises

Secteur d'activité	2005	2006
Industrie	5,4	3,6
Industries agricoles et alimentaires	4,2	1,9
Industries des biens de consommation	2,9	2,7
Industrie automobile	16,1	12,0
Industries des biens d'équipement	5,8	3,3
Industries des biens intermédiaires	6,1	4,4
Industries énergétiques	22,9	8,6
Construction	0,7	0,4
Commerce	0,8	0,6
Services	2,9	2,2
Transports	6,1	3,6
Activités financières	9,5	6,3
Activités immobilières	2,9	1,7
Services aux entreprises	1,2	1,3
Services aux particuliers	0,6	0,6
Éducation santé social et associations	5,7	4,5
Ensemble	2,7	1,9

* 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 ? ».

Lecture : dans l'industrie, 3,6 % des entreprises ont connu au moins une grève en 2006.

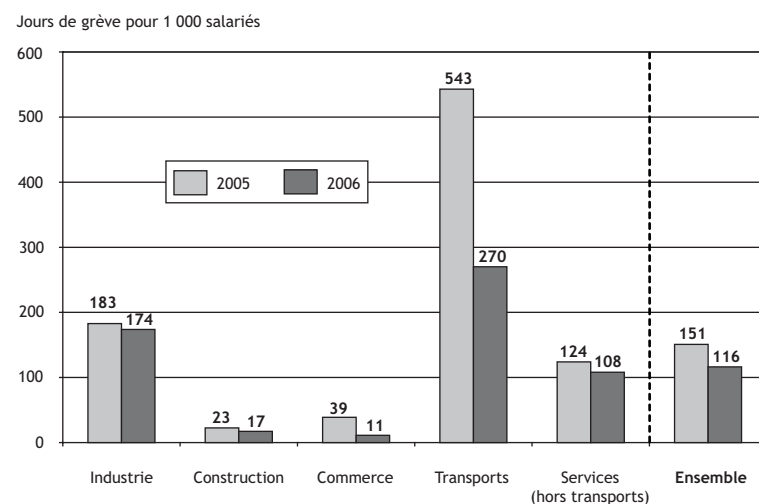
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteurs marchands hors agriculture).

représentaient en effet un quart du volume total de journées non travaillées en 2005 contre un cinquième en 2006. Toutefois, le nombre de jours de grève diminue dans l'ensemble des secteurs (graphique 2). L'industrie connaît la baisse la plus faible (-5 %). Cela s'explique par des grèves importantes dans l'industrie énergétique, à l'occasion du mouvement mené contre le projet de fusion entre Gaz de France et Suez.

Les salaires et le « contrat première embauche » sont les principaux thèmes de revendication

Les rémunérations demeurent de loin le principal motif des grèves. Parmi les entreprises déclarant une grève, quatre sur dix indiquent des revendications relatives aux salaires et aux primes (tableau 6). Cette part recule légèrement en moyenne par rapport à 2005, mais cette évolution recouvre des dispari-

Graphique 2
Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés, selon le secteur (2005-2006)



Source :
enquêtes Acemo
« Négociation
et représentation
des salariés »,
Dares.

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivalait à 174 jours pour 1 000 salariés en 2006.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteurs marchands hors agriculture).

tés sectorielles. La part des grèves liée aux salaires diminue ainsi dans les services mais croît dans l'industrie et dans le commerce.

Les revendications liées aux conditions de travail sont en 2006 un peu plus fréquentes que celles portant sur l'emploi. Cette progression tient pour l'essentiel à des mouvements sociaux dans les établissements de santé privés.

Les revendications liées à l'emploi sont un peu moins fortes, sauf dans l'industrie qui continue de perdre des postes. Dans les autres secteurs, le regain des créations d'emplois observé en 2006 peut expliquer en partie cette évolution.

Au-delà des revendications liées à l'entreprise, les motifs indiqués traduisent également l'actualité sociale et politique.

Tableau 6
Motifs des grèves en 2005 et 2006

En % d'entreprises ayant connu une grève

	2005	2006
Rémunération (salaires, primes...)	41,0	39,8
Conditions de travail	13,2	17,5
Emploi, licenciements	21,6	16,9
Temps de travail	10,8	8,6
Autres motifs liés à l'entreprise	5,0	7,5
Mots d'ordre extérieurs à l'entreprise	48,3	41,8
dont : Contrat nouvelle embauche, contrat première embauche ..	4,3	20,1
Journée de solidarité	28,3	11,2
Mots d'ordre extérieurs non précisés	14,8	13,2

Lecture : 39,8 % des entreprises indiquent que les salaires figurent parmi les motifs des grèves (ou de la grève) survenues en 2006. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications. De même, une entreprise peut connaître plusieurs grèves durant l'année, avec des thèmes de revendications différents à chaque fois.

D'une manière générale, en 2006, les revendications liées à des mots d'ordres externes à l'entreprise sont en repli par rapport à l'année précédente. L'année 2005 avait été marquée par trois journées d'action interprofessionnelles sur les salaires et l'emploi et par des mouvements contre la mise en place de

la journée de solidarité. Ce dernier thème demeure présent en 2006 mais est en fort recul. Le mouvement du printemps 2006 contre le « contrat première embauche » a néanmoins mobilisé une partie des salariés puisque ce motif est cité dans une entreprise sur cinq déclarant des grèves.

Alexandre CARLIER, Antoine NABOULET (Dares).

Pour en savoir plus

[1] Carlier A., Naboulet A. (2007) : « Négociations collectives et grèves dans le secteur marchand : en 2005, la moitié des entreprises d'au moins 50 salariés a négocié », *Premières Synthèses*, Dares, n° 28.1, juillet.

[2] DGT-Dares, Bilan de la négociation collective en 2006, *Bilans et rapports*, Éditions législatives.

[3] Carlier A. (2008), Mesurer les grèves dans les entreprises : des données administratives aux données d'enquêtes, *Document d'Études*, Dares, à paraître.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille 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 (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la DARES)

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

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.

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

Abonnements : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

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

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

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 ou 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.

Une enquête centrée sur le niveau entreprise

Cette nouvelle enquête permet 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 REPONSE effectuée tous les six ans et les statistiques annuelles issues de données administratives sur les accords d'entreprise et les élections aux comités d'entreprise.

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 REPONSE 2005, qui interrogent l'établissement. L'interrogation au niveau de l'entreprise 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.

Une enquête qui vient compléter des données administratives sur les accords d'entreprise.

Les entreprises ayant signé un accord sont tenues de le déposer auprès des Directions Départementales du Travail et de la Formation Professionnelle (DDTEFP). Sur la base des données ainsi collectées, un suivi statistique de ces accords d'entreprise est effectué chaque année par la Dares, dans le cadre du Bilan de la négociation collective. L'enquête apporte des informations que ne peuvent fournir ces données administratives sur les seuls accords d'entreprises. En particulier, l'enquête permet de mesurer l'existence de négociations collectives, indépendamment du fait que celles-ci donnent lieu ou non à un accord, et d'analyser ces pratiques de négociation en fonction de diverses caractéristiques des entreprises.

Enfin, les possibilités de comparaison entre ces deux sources d'information, pour ce qui concerne la signature d'accords d'entreprise, sont limitées en raison de modes de comptabilisation assez différents (« accords collectifs » déclarés comme tels dans l'enquête, textes légalement recevables dans la source administrative).

UNE NOUVELLE SÉRIE STATISTIQUE SUR LES GRÈVES DANS LES ENTREPRISES

À compter de l'année 2005, les statistiques relatives aux grèves sont produites par la Dares à partir de l'enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés », et non plus à partir des données administratives issues du recensement de l'inspection du travail et des directions départementales et régionales du travail.

Dans l'enquête « Négociation et représentation des salariés », les entreprises sont interrogées sur l'existence de grèves et de débrayages au cours de l'année et sur les motifs de ces grèves. Par « grèves », on entend toutes les cessations complètes du travail par les salariés, quelle que soit leur durée, dans le but de défendre des revendications professionnelles.

L'échantillon interrogé étant représentatif des 200 000 entreprises d'au moins 10 salariés, l'enquête permet désormais de mesurer la part des entreprises confrontées à une grève, que cette dernière ait concerné l'ensemble de l'entreprise ou une partie de ses établissements, si elle en compte plusieurs.

Outre la part des entreprises concernées, l'enquête permet de calculer un volume total de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève. Cet indicateur – exprimé en jours – correspond à l'ensemble du temps de travail non effectué par les salariés impliqués dans des grèves. Par exemple, si dans une entreprise 60 salariés ont débrayé une demi-journée en 2006, le nombre de JINT à déclarer est de 30 ($60 \times 0,5 = 30$ JINT).

Le volume annuel de JINT calculé à partir de l'enquête est plus élevé que celui obtenu à partir des statistiques administratives antérieures sur le champ de l'inspection du travail. Depuis la fin des années 1980, le nombre de journées recensées par l'inspection du travail était en effet inférieur au million (excepté en 1995).

Cet écart s'explique à la fois par un repérage plus exhaustif des grèves et par un élargissement du champ des entreprises couvertes par l'enquête « Négociation et représentation des salariés ».

L'enquête permet une meilleure appréhension statistique des grèves

L'enquête permet un repérage plus exhaustif des grèves

Les entreprises déclarent dans l'enquête des arrêts de travail qui échappent à la connaissance de l'inspection du travail. Cette dernière n'est pas informée de tous les conflits. En effet, il n'existe pas d'obligation administrative de déclarer les grèves, tant pour l'employeur que pour les salariés et leurs représentants. La Dares a mené plusieurs travaux pour évaluer les lacunes inhérentes à ce système [3]. De fait, les inspecteurs du travail repèrent surtout les conflits importants. Les grèves de courte durée, ainsi que les conflits survenant dans les petites et moyennes entreprises, sont moins bien recensés par l'administration.

L'enquête comprend également les grèves répondant à des mots d'ordre externes à l'entreprise

Les entreprises peuvent déclarer dans l'enquête 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 de droit commun recense essentiellement les conflits localisés, répondant à des mots d'ordre propres à l'établissement ou à l'entreprise.

Le fait de recenser dans l'enquête les grèves dont le mot d'ordre est extérieur à l'entreprise influe également sur le volume de journées non travaillées : en 2005, une entreprise sur deux déclarant un arrêt collectif indique un motif externe, seul ou parmi d'autres revendications.

L'enquête couvre l'ensemble des entreprises d'au moins 10 salariés

Le champ sectoriel de l'enquête, couvrant l'ensemble du secteur marchand non agricole, est plus large que celui des statistiques administratives : les grèves des grandes entreprises nationales comme EDF, Gaz de France, France Telecom et la Poste sont désormais comptabilisées. En outre, les transports (dont la SNCF, Air France, la RATP et les transports urbains en région) sont désormais inclus dans les données présentées alors qu'elles figuraient auparavant dans une série distincte.

On ne peut donc comparer terme à terme la série actuelle avec les statistiques administratives antérieures. Pour cela, il faudrait, en premier lieu, ne comptabiliser que les JINT résultant de grèves « localisées » recensées dans l'enquête. En raison de la multiplicité des motifs exprimés, cette distinction n'est pas possible. En second lieu, il conviendrait de restreindre le champ aux entreprises qui relèvent de l'inspection du travail de droit commun (exclusion des transports et des grandes entreprises nationales). À titre indicatif, sur ce champ restreint, le nombre de JINT calculé à partir de l'enquête est d'environ 900 000 en 2005 (contre 1 835 000 pour l'ensemble des entreprises).

Les statistiques présentées excluent en revanche toujours les trois fonctions publiques (d'État, hospitalière et territoriale). En 2006, le nombre de journées de grève recule également dans la fonction publique d'État (hors Poste) avec 952 000 journées, contre 1 116 000 en 2005, soit une baisse de 15 %. Cette statistique, basée sur des remontées administratives, est établie par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Faits et chiffres 2006-2007*).