

NÉGOCIATION COLLECTIVE ET GRÈVES DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR MARCHAND EN 2008

En 2008, 17 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand ont ouvert une négociation, une part en hausse de 2 points par rapport à 2007. Cette augmentation résulte principalement de négociations dans les entreprises de 10 à 49 salariés, afin de verser aux salariés la prime exceptionnelle exonérée de cotisations sociales prévue par la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat.

En revanche, l'activité de négociation est restée globalement stable dans les entreprises de 50 salariés ou plus et dans celles où existe un délégué syndical.

2,4 % des entreprises ont connu une grève, soit une légère augmentation par rapport à 2007. Le nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève a cependant diminué, du seul fait de la baisse de la conflictualité dans les deux plus grandes entreprises de transport. Les grèves ont affecté des secteurs traditionnellement peu touchés, et les revendications ont avant tout porté sur les rémunérations.

En 2008, 16,8 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont engagé au moins une négociation (tableau 1). Ces entreprises emploient près de 64 % des salariés du champ, soit plus de 7,6 millions de salariés. Les négociations ont pu avoir lieu soit au niveau central de l'entreprise stricto sensu, soit à un niveau central interentreprises (négociation de groupes ou d'unités économiques et sociales), soit de façon décentralisée dans un ou plusieurs établissements (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, qui permet de disposer d'indicateurs annuels sur les relations professionnelles dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (encadré 1).

Une progression de la négociation dans les petites entreprises

La proportion d'entreprises de 10 salariés ou plus ayant engagé au moins une négociation a augmenté

(1) Les résultats relatifs à l'existence de négociations concernent tous les niveaux de négociation. En revanche, dans la suite de cette étude, pour les indicateurs relatifs à la participation des représentants élus aux négociations, à la signature d'accords collectifs et aux thèmes de ces accords, seules seront prises en compte les négociations ayant eu lieu au niveau central de l'entreprise stricto sensu.

d'environ 2 points par rapport à 2007 (16,8 % contre 14,5 % en 2007). Cette augmentation est principalement due aux entreprises de 10 à 49 salariés : 9 % d'entre elles ont ouvert une négociation, contre 7 % seulement en 2007. Cette hausse tient vraisemblablement, en grande partie, à un facteur ponctuel. En effet, la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat a permis à ces entreprises de verser une prime exceptionnelle de 1 000 euros maximum par salarié, exonérée de cotisations sociales, à condition d'avoir conclu un accord d'entreprise avant le 30 juin sur le sujet (voir encadré 2). Les modalités de conclusion de ces accords étaient souples : il était possible de les signer avec des élus du personnel ou de les faire ratifier directement par référendum à la majorité des deux tiers des salariés. Un certain nombre d'entreprises de 10 à 49 salariés qui, faute de délégués syndicaux, ne négocient habituellement pas ont pu ainsi conclure des accords afin de pouvoir verser cette prime et bénéficier des exonérations de charges sociales (2).

Stabilité de la négociation en présence de délégués syndicaux

L'ouverture de négociations collectives est plus fréquente dans les entreprises où un délégué syndical est présent. En effet, la présence syndicale oblige légalement l'entreprise à négocier annuellement sur toute une série de thèmes dont le principal concerne les salaires effectifs. En 2008, près de

81 % des entreprises déclarant la présence d'un délégué syndical ont ouvert au moins une négociation collective, quel qu'en soit le thème. Cette proportion est stable par rapport à 2007, alors que la proportion d'entreprises ayant engagé une négociation parmi celles n'ayant pas de délégué syndical progresse d'un peu plus de 2 points : 8,3 % en 2008, contre 5,9 % en 2007. Ces résultats confortent l'idée selon laquelle la hausse globale de la négociation collective observée en 2008 est largement le fait de petites entreprises qui, en l'absence de délégués syndicaux, négocient habituellement peu ou pas. Celles-ci ont exceptionnellement ouvert une négociation collective (3) afin de mettre en place le dispositif de versement de la prime de 1 000 euros.

Les autres instances élues participent également aux négociations

S'ils ont un rôle prépondérant dans les négociations collectives, les délégués syndicaux n'en sont pas les seuls acteurs, notamment dans les petites et moyennes entreprises (encadré 1). Ils ne prennent ainsi part aux négociations que dans 30 % des entreprises de 10 à 49 salariés en ayant ouvert au moins une (tableau 2). En revanche, des instances élues (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel) y participent dans 60 % des cas, le plus souvent en l'absence de délégués

(2) Un bilan provisoire, effectué au 31 décembre 2008, recensait près de 40 000 accords relatifs à cette prime exceptionnelle déposés auprès des services déconcentrés du ministère du Travail [2].

(3) Dans de nombreuses entreprises de petite taille, le versement de la prime exceptionnelle n'a pas été l'objet de négociations collectives, au sens classique du terme, entre employeurs et représentants des salariés. Il a plutôt résulté d'un projet d'accord soumis directement par la direction aux salariés, et ratifié par ces derniers suite à un référendum à la majorité des deux-tiers des voix.

Tableau 1 • Part des entreprises ayant engagé au moins une négociation en 2008 et taux d'aboutissement

	Négociations engagées en 2008		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 parmi celles ayant négocié (1)	% d'entreprises	% de salariés
Ensemble	16,8	63,9	79,1	100,0	100,0
10 à 19 salariés	6,2	6,6	68,3	49,6	10,1
20 à 49 salariés	13,4	14,7	78,5	32,6	15,2
50 à 99 salariés	35,9	37,7	78,5	9,2	9,5
100 à 199 salariés	57,0	58,1	78,8	4,6	9,8
200 à 499 salariés	76,8	78,4	86,2	2,6	12,0
500 salariés ou plus	93,6	97,4	89,6	1,4	43,4
De 10 à 49 salariés	9,1	11,4	74,5	82,1	25,3
50 salariés ou plus	51,9	81,6	81,9	17,9	74,7
<i>Dont 200 salariés ou plus</i>	82,7	93,3	87,6	4,0	55,4
Entreprises ayant un délégué syndical	80,7	94,9	81,2	11,6	62,0
Entreprises n'ayant pas de délégué syndical	8,3	13,2	75,5	88,4	38,0

(1) Cet indicateur ne porte que sur les négociations engagées au niveau central de l'entreprise, et non sur les négociations menées au niveau des établissements, d'un groupe ou d'une unité économique et sociale.

Lecture : les entreprises de 50 salariés ou plus représentent 17,9 % des entreprises et 74,7 % des salariés du champ de l'enquête. 51,9 % d'entre elles ont engagé au moins une négociation collective durant l'année 2008. 81,6 % des salariés employés dans les entreprises de cette taille étaient donc potentiellement concernés par au moins une négociation. Dans 81,9 % des entreprises de 50 salariés ou plus ayant ouvert une négociation au niveau central, au moins un accord collectif a été signé courant 2008.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

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

syndicaux (45 %). Parmi les instances élues, ce sont les délégués du personnel qui participent le plus souvent aux négociations, notamment dans les petites entreprises où ce sont bien souvent les seules instances représentatives existantes. Dans certaines entreprises, les délégués du personnel peuvent être également désignés délégués syndicaux (4), voire élus au comité d'entreprise, sans que l'enquête ne les repère comme tels.

La part relativement élevée d'« autres » participants dans les entreprises de 10 à 49 salariés (23 %) renvoie à deux situations : soit à des négociations collectives plus informelles avec des représentants de salariés n'ayant pas de mandats spécifiques, soit à des procédures de négociation qui sont en fait des référendums auprès des salariés sur proposition de la direction. Cette dernière « forme de négociation » est relativement répandue dans les petites entreprises. Elle permet de mettre en place légalement, par voie conventionnelle, des dispositifs d'épargne salariale, de prévoyance collective (complémentaire santé d'entreprise par exemple) ou le versement, en 2008, de la prime exceptionnelle de 1 000 euros.

Les négociations ont progressé dans la construction et le commerce

Dans le secteur « activités financières et assurances », 37 % des entreprises de 10 salariés ou plus ont engagé au moins une négociation collective en 2008 (tableau 3). Avec l'industrie (23,4 %) et le secteur de « l'information, communication » (23,7 %), ce sont les trois secteurs dans lesquels l'activité de négociation est la plus répandue.

Les secteurs de la construction, du commerce et de « l'hébergement, restauration » sont ceux où la proportion d'entreprises ouvrant au moins une négociation est la plus faible, notamment en raison de la forte présence de petites entreprises en leur sein. Néanmoins, dans la construction comme dans le commerce, ainsi que dans le secteur marchand de « l'enseignement, la santé et l'action sociale », la part des entreprises ayant engagé au moins une négociation a augmenté : dans le commerce, par exemple, près de 15 % des entreprises ont ouvert une négociation en 2008, contre 10 % en 2007.

Les hausses concernent, pour l'essentiel, les entreprises de 10 à 49 salariés de ces trois secteurs et sont probablement la conséquence de la mise en œuvre de la mesure permettant le versement de la prime exceptionnelle de 1 000 euros. L'effet de cette mesure est logiquement plus visible dans ces trois secteurs, caractérisés par une proportion importante de petites entreprises.

Dans d'autres secteurs, s'ajoutent également des facteurs spécifiques. Ainsi, au sein du secteur de la « fabrication d'autres produits industriels », la négociation collective progresse particulièrement dans la branche professionnelle de la pharmacie (5). Ceci peut être lié à la signature dans cette branche, en juin 2007, d'un accord professionnel y renouvelant le régime de prévoyance collective. Cet accord a amené un certain nombre d'entreprises à renégocier en 2008 leurs accords collectifs spécifiques concernant la protection sociale complémentaire, afin de revoir les garanties proposées (6).

(4). Ces résultats doivent être considérés avec précaution car il est difficile de savoir comment les répondants à l'enquête ont précisément caractérisé les situations où un même salarié cumule des fonctions de représentant élu (délégué du personnel par exemple) et de délégué syndical (désigné par une organisation syndicale). Suite à la loi du 20 août 2008 qui a réformé les règles de représentativité et de désignation de délégués syndicaux, ce cumul deviendra de plus en plus fréquent, un salarié ne pouvant être désigné comme délégué syndical que s'il a reçu, sur son nom, au moins 10 % des voix lors des dernières élections professionnelles au comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

(5). Voir tableau 7 pour une décomposition des entreprises selon leur branche professionnelle de rattachement.

(6). Les entreprises qui disposaient d'un régime de prévoyance collective spécifique en 2007 ne sont pas obligées d'adhérer au nouveau régime élaboré au niveau de la branche. Elles sont cependant tenues par l'accord professionnel de 2007 de garantir à leurs salariés des prestations au moins aussi favorables que celles contenues dans le nouveau régime de branche.

Tableau 2 • Les institutions représentatives du personnel participant aux négociations

Instances du personnel représentées lors des négociations	En % des entreprises ayant négocié en 2008			
	Ensemble	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	Plus de 200 salariés
Délégués syndicaux	60	29	70	95
Délégués syndicaux sans autre IRP	37	14	41	70
Instances élues (DP, CE, DUP, CHSCT)	51	60	57	27
Instances élues (DP, CE, DUP, CHSCT) sans DS	29	45	28	4
Autres	10	23	2	3

Lexique : Délégué Syndical (DS), Délégué du personnel (DP), Comité d'entreprise (CE), Délégation unique du personnel (DUP), Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), Institutions représentatives du personnel (IRP).

Lecture : dans 60 % des entreprises de 10 salariés ou plus ayant engagé des négociations collectives en 2008 au niveau central, des délégués syndicaux ont pris part aux négociations. Les délégués syndicaux étaient les seuls négociateurs dans 37 % des entreprises ayant engagé au moins une négociation.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

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

Tableau 3 • la négociation collective d'entreprise en 2008, par secteur d'activité

Secteur d'activité (NA17) avec regroupements	Négociations collectives menées en 2008 (en % entreprises)			
	Ensemble (10 salariés et plus)	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	Plus de 200 salariés
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	23,4	9,7	56,5	88,4
dont :				
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	17,3	6,1	43,9	92,7
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	29,1	8,9	63,4	90,7
Fabrication de matériels de transport	28,9	nr	47,1	95,7
Fabrication d'autres produits industriels	22,2	9,4	58,6	85,5
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets.... et dépollution	42,3	34,2	55,8	84,9
Construction	10,3	7,0	33,4	81,9
Commerce de gros et de détail (y compris réparation automobile)	14,7	9,7	32,4	77,3
Transports et entreposage	19,3	6,7	57,1	84,1
Hébergement et restauration	7,5	4,5	30,6	91,3
Information et communication	23,7	15,2	38,3	83,5
Activités financières et d'assurance	37,0	24,1	66,1	91,9
Activités immobilières	18,0	8,6	51,6	91,9
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	16,1	10,4	33,4	69,1
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	18,6	9,5	38,1	81,8
Autres activités de services	11,8	7,3	38,4	78,7
Autres	16,8	9,1	42,9	82,7

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

nr : résultats non reproduits car le nombre d'entreprises répondantes dans cette strate est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise de la proportion d'entreprises ayant négocié.

Lecture : 19,3 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur « Transport et entreposage » ont ouvert au moins une négociation collective en 2008. Parmi les entreprises de 200 salariés ou plus de ce secteur, 84,1 % ont ouvert au moins une négociation collective en 2008.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Au moins un accord signé dans 8 cas sur 10

79 % des entreprises ayant engagé au moins une négociation au niveau central en 2008 sont parvenues à signer au moins un accord collectif (ou un avenant), et 5 % poursuivaient les négociations au moment de l'enquête, début 2009. La propension à aboutir à la signature d'au moins un accord croît avec la taille de l'entreprise. 75 % des entreprises de 10 à 49 salariés ayant ouvert au moins une négociation déclarent avoir abouti à au moins un accord : 66 % ont signé un ou deux accords ou avenants distincts et 9 % en ont signé plus. En revanche, près de 90 % des entreprises de 500 salariés ou plus ayant engagé une négociation ont signé au moins un accord ou avenant : 55 % en ont signé un ou deux, et 30 % entre trois et huit.

Ces écarts tiennent au fait que les ressources institutionnelles (existence de représentants des salariés) et organisationnelles (temps, ressources et compétences humaines) dont disposent les entreprises pour mener à son terme un processus de négociation collective diffèrent fortement selon leur taille. D'une part, certaines négociations déclarées par les petites entreprises peuvent être informelles et n'ont pas abouti à un accord car elles ont été menées avec des représentants des salariés n'ayant pas de mandat institutionnel leur permettant de signer un accord collectif. D'autre part, lorsqu'elles négocient, les petites

et moyennes entreprises s'en tiennent plus fréquemment à une négociation annuelle unique, portant sur un nombre restreint de sujets. À l'inverse, plus les entreprises sont grandes, plus elles disposent d'instances représentatives, et plus elles abordent des thèmes multiples lors d'un processus de négociation, ou sont à même d'ouvrir différents processus de négociation dans l'année, afin d'aborder distinctement certains sujets. Dès lors, les plus grandes entreprises ont d'autant plus de chances de signer au moins un accord collectif ou avenant dans l'année sur un thème particulier, voire de signer plusieurs accords ou avenants distincts.

En 2008, la question salariale reste prédominante : 71 % des entreprises ayant signé au moins un accord ou un avenant, y ont abordé la question des salaires et des primes (tableau 4). Ce thème a même progressé de 2 points par rapport à 2007 (69 % en 2007), sous l'effet probable de la négociation pour la mise en place du versement de la prime exceptionnelle de 1 000 euros. On estime ainsi que 42 % des personnes employées dans des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand sont potentiellement couvertes par un accord collectif ayant trait à la question des salaires et primes.

En revanche, le thème de l'épargne salariale est moins fréquemment abordé en 2008 dans les accords et avenants signés (38,7 % des entre-

prises, contre plus de 41 % en 2007). Ce constat est cohérent avec celui effectué à partir des données relatives aux accords d'entreprise déposés auprès de l'administration : le nombre d'accords relatifs aux plans d'épargne entreprise signés au cours du second semestre 2008 diminue fortement [2].

Le « temps de travail » demeure un thème important en 2008, stable par rapport à 2007, puisqu'abordé par 27 % des entreprises ayant signé au moins un accord ou avenant. Ce thème a néanmoins progressé parmi les accords et avenants signés par des entreprises de 10 salariés ou plus : 34 % des entreprises de cette taille ayant signé un accord l'ont abordé en 2008, contre 29 % en 2007.

Le thème « conditions de travail » est moins fréquemment abordé en 2008 qu'en 2007, de même que le « droit syndical et la représentation des salariés » (5 % des entreprises ayant signé un accord ou avenant en 2008, contre 6,5 % en 2007). La baisse relative de ce dernier thème s'explique par la diminution du nombre d'accords visant à réduire la durée des mandats des instances élues du personnel (membres du comité d'entreprise, délégués du personnel) (7). Enfin, la protection sociale complémentaire (prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire) est plus fréquemment abordée en 2008, même si cette hausse n'a concerné que les entreprises de plus de 100 salariés. La proportion de salariés dans les entreprises ayant signé un accord ou un avenant relatif à la protection sociale complémentaire est, de ce fait, passée de 9,6 % en 2007 à plus de 13 % en

2008. Cette hausse dans les plus grandes entreprises est ponctuelle. Elle s'explique par la mise en conformité de nombreux régimes de prévoyance d'entreprise avec la loi dite « Fillon » de 2003 (8).

La part des entreprises déclarant une grève augmente légèrement

Après deux années de stabilité, la part des entreprises déclarant une grève (9) a progressé en 2008, sans toutefois atteindre les niveaux de mobilisation de l'année 2005. 2,4 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont déclaré une grève en 2008, contre 1,8 % en 2007. Plus la taille de l'entreprise est grande, plus cette proportion est élevée : elle est de 1 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés et de 39 % pour celles de 500 salariés ou plus (tableau 5). La fréquence des arrêts collectifs de travail a progressé dans toutes les tailles d'entreprise, à l'exception de celles de 10 à 49 salariés : +1,9 point dans les entreprises de 50 à 199 salariés, +2,4 points dans les entreprises de 200 à 499 salariés, et +7,6 points dans les entreprises de 500 salariés ou plus.

Cette forte disparité selon la taille des entreprises reflète un effet d'échelle lié à la taille (10) et renvoie à des différences en termes de secteurs d'activité : forte représentation des secteurs peu conflictuels de la construction, du commerce, de l'« hébergement, restauration » au sein des petites entreprises, prédominance parmi les entreprises de 500 salariés ou plus des secteurs de l'industrie où les grèves sont plus fréquentes.

(7) La loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises avait fixé la durée de ces mandats à 4 ans, mais laissait la possibilité aux entreprises de négocier des durées de mandat plus courtes. Il semble qu'entre 2005 et 2007, de nombreuses entreprises ont signé des accords collectifs visant à réduire cette durée des mandats.

(8) Suite à cette loi, qui a modifié les conditions d'exonération de charge et de déductibilité fiscale applicables aux cotisations versées dans le cadre de régimes de prévoyance complémentaire d'entreprise, une période transitoire s'achevant au 31 décembre 2008 avait été mise en place. En 2008, de nombreuses entreprises ont du renégocier leur régime de prévoyance, afin notamment de le rendre obligatoire pour tous les salariés et de continuer ainsi à bénéficier des avantages fiscaux et sociaux attachés aux cotisations versées.

(9) Sous le terme de grève, sont comptabilisés tous les arrêts collectifs de travail, à savoir les grèves mais aussi les débrayages.

(10) Une entreprise de grande taille a plus de chances de connaître une grève en cours d'année.

Tableau 4 • Les thèmes abordés dans les accords d'entreprise signés en 2008

Réponse à la question : « Sur quel(s) thème(s) portai(en)t le ou les accords signé(s) au niveau central de l'entreprise en 2008 ? »	En % d'entreprises ayant signé un accord (1)	Part totale d'entreprises concernées (2)	Part totale de salariés concernés (2)
Salaires et primes	71,5	7,7	42,0
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	38,7	4,2	24,1
Classifications, qualifications	8,9	1,0	5,2
Temps de travail (durée, aménagement)	27,0	2,9	18,8
Conditions de travail	5,9	0,6	6,0
Emploi (y compris restructuration, PSE)	6,8	0,7	11,1
Formation professionnelle	9,1	1,0	6,8
Égalité professionnelle, non-discrimination	8,9	1,0	10,2
Droit syndical, représentation du personnel	4,9	0,5	12,5
Protection sociale complémentaire (prévoyance, santé,...)	12,1	1,3	13,2
Autres	5,2	0,6	3,4

(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 d'entreprises ayant signé au moins un accord ou un avenant abordant le thème considéré, rapporté au nombre total d'entreprises de 10 salariés ou plus du champ. Idem pour la part totale de salariés couverts par ces entreprises.

Lecture : parmi les entreprises ayant signé au moins un accord en 2008 au niveau central de l'entreprise stricto sensu, 9,1 % ont abordé le thème « formation professionnelle » dans leur accord. Ces entreprises représentent 1 % de l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, mais emploient 6,8 % des salariés du champ.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

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

Le secteur de la fabrication de matériels de transport se distingue en 2008 par une proportion d'entreprises ayant connu une grève nettement supérieure à celle des autres secteurs (14,2 %). L'industrie mondiale de l'automobile a en effet traversé une crise sévère au cours de l'année 2008 qui s'est traduite par des réductions d'activité et d'effectifs chez les constructeurs et des difficultés importantes parmi les sous-traitants. Dans ce secteur, les revendications ont généralement porté sur la sauvegarde de l'emploi, mais également, dans certains cas, sur une meilleure indemnisation du chômage partiel.

D'autres secteurs se caractérisent, en 2008 comme lors des années précédentes, par une proportion d'entreprises déclarant un arrêt collectif de travail supérieur à la moyenne: les « activités financières et assurance » (5,9 %), les « industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution » (6,5 %), la « fabrication d'équipement électriques, électroniques et fabrication de machines » (4,8 %), ou encore le secteur de « l'enseignement, santé humaine et action sociale » (3,7 %). Dans ces secteurs, la conflictualité est cependant restée stable par rapport à 2007.

Les secteurs de la « fabrication d'autres produits industriels » et de « l'information et communication » ont connu une nette progression de la conflictualité en 2008. 5,3 % des entreprises du secteur de la « fabrication d'autres produits industriels » (métallurgie, chimie, pharmacie, plastique, textile...) ont déclaré avoir connu au moins une grève en 2008, contre 3 % en 2007.

Cette hausse s'explique notamment par une progression significative des entreprises ayant connu une grève dans la métallurgie. Les syndicats de ce secteur ont organisé en 2008 une journée d'action pour exprimer leurs revendications en matière de salaire et de pouvoir d'achat. Les mobilisations contre les plans de licenciements dans certains secteurs tels que la fabrication de meubles, l'imprimerie ou l'industrie de l'habillement ont également participé à la hausse.

5 % des entreprises du secteur de « l'information et communication » ont déclaré avoir connu au moins un arrêt collectif de travail en 2008 contre 0,8 % l'année précédente. La part des arrêts collectifs de travail a fortement progressé dans les entreprises de « programmation, conseil et autres activités informatiques », ainsi que dans celles de l'édition. Les mots d'ordre portaient majoritairement sur des augmentations salariales, mais également sur la sauvegarde de l'activité économique pour les salariés de l'édition.

Une baisse du nombre total de journées non travaillées, mais de fortes hausses sectorielles

En 2008, le nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève a diminué en moyenne, passant de 128 à 107 jours pour 1 000 salariés (graphique 1). Cette baisse est toutefois exclusivement liée à une moindre mobilisation des salariés de la SNCF et de la RATP (11). Si l'on exclut ces deux entreprises, le nombre de jour-

(11) Les agents de la SNCF et de la RATP se sont mobilisés dans le cadre des négociations sur les régimes spéciaux, sur l'avenir du fret, la pénibilité, et les conditions de travail. Mais la mobilisation a été beaucoup moins forte qu'en 2007 et le nombre de journées individuelles non travaillées a été divisé par quatre.

Tableau 5 • Part des entreprises ayant déclaré au moins une grève en 2008, par secteur et par taille

Secteur d'activité	En % d'entreprises
Industrie	5,1
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	2,7
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	4,8
Fabrication de matériels de transport	14,2
Fabrication d'autres produits industriels	5,3
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	6,5
Construction	0,6
Commerce ; réparation automobiles et de motocycles	0,7
Transports et entreposage	3,3
Services hors transports	2,3
Hébergement et restauration	0,2
Information et communication	5,1
Activités financières et assurance	5,9
Activités immobilières	1,0
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	1,0
Enseignement, santé humaine et action sociale	3,7
Autres activités de services	3,7
Taille	
10 à 49 salariés	0,8
50 à 199 salariés	5,4
200 à 499 salariés	16,0
500 salariés ou plus	38,8
Ensemble	2,4

Lecture : dans l'industrie, 5,1 % des entreprises ont connu au moins une grève en 2008 dans l'entreprise ou l'un de ses établissements. Les secteurs d'activités sont désormais présentés au niveau A17 de la nouvelle nomenclature agrégée « NA ».

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

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

nées individuelles non travaillées pour fait de grève a augmenté entre 2007 et 2008 de 85 à 97 jours pour 1 000 salariés dans l'ensemble des secteurs et de 300 à 355 jours dans le seul secteur des transports. À Air France, les revendications ont notamment porté sur les retraites, le pouvoir d'achat, les effectifs et les conditions de travail. Les salariés des ports autonomes se sont également fortement mobilisés contre la réforme portuaire.

Dans l'industrie, le nombre de journées individuelles non travaillées a augmenté de 139 à 151 jours pour 1 000 salariés. Le secteur de la fabrication des matériels de transport a été particulièrement concerné avec un doublement du nombre de journées individuelles non travaillées, du fait notamment de la forte mobilisation des salariés de l'automobile.

Même si la proportion d'entreprises grévistes dans le secteur du commerce reste faible (0,7 %), le nombre de journées individuelles non travaillées a progressé fortement (de 15 à 28 jours) sous l'effet du mouvement national de grève lancé par les organisations syndicales de la grande distribution.

Dans le secteur des services hors transport, la hausse des journées individuelles non travaillées est notamment liée à la forte mobilisation des salariés de l'audiovisuel public. Dans les radios du service public, par exemple, le nombre de journées individuelles non travaillées pour 1 000 salariés a ainsi été multiplié par 10. L'annonce de la suppression de la publicité dans l'audiovisuel public a en effet entraîné de fortes mobilisations des salariés qui en redoutaient les conséquences sur leur emploi.

Dans un contexte de fort ralentissement du pouvoir d'achat des ménages, les revendications ont avant tout porté sur la rémunération

Les revendications portant sur la rémunération sont restées le motif de grève le plus fréquent, avec 58 % des entreprises ayant déclaré une grève (tableau 6). Ces revendications s'inscrivent dans un contexte de dégradation des gains de pouvoir d'achat : en 2008, le pouvoir d'achat du revenu disponible brut des ménages, pris de manière agrégée, a augmenté de +0,4 %, après une hausse de +3,1 % en 2007, tandis que le pouvoir d'achat par unité de consommation a diminué de -0,4 % (12), après une progression de 2,4 % en 2007. Les revendications portant sur les rémunérations ont particulièrement progressé dans trois secteurs où ce motif est cité par plus de 8 entreprises sur 10 : « industrie extractive, énergie, eau et gestion des déchets » ; « commerce » ; « information et communication ».

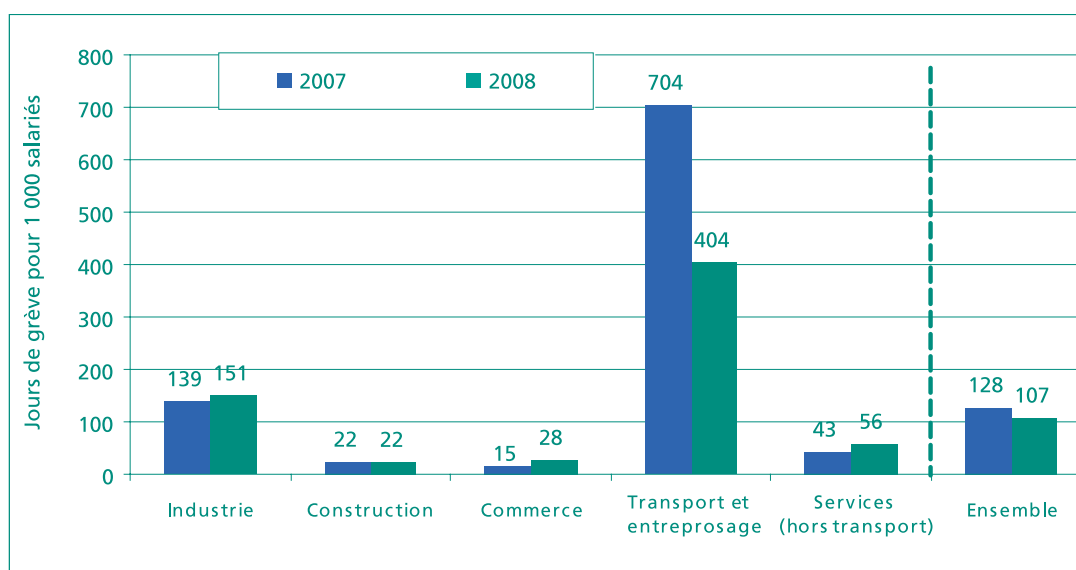
Les motifs de grève liés à l'emploi sont moins fréquemment mentionnés en 2008. Si les conséquences économiques de la crise se font sentir à partir du second semestre 2008, la récession et la contraction historique de l'emploi est surtout observée en 2009 (13). Toutefois, certains secteurs déjà en crise comme la métallurgie, le textile, la chimie présentent une hausse des revendications liées à l'emploi et aux licenciements.

Les conditions de travail constituent également un motif de grève moins fréquent, cité par seulement 15 % des entreprises déclarant une grève (contre 22 % en 2007). Ce motif reste toutefois important dans « l'hébergement, restauration »

(12) Le pouvoir d'achat par unité de consommation rend le mieux compte du pouvoir d'achat moyen des Français car il tient compte à la fois de la croissance du nombre de ménages et de l'évolution de leur composition.

(13) Le nombre de plans de sauvegarde de l'emploi a doublé entre le 2^e semestre 2008 et le 1^{er} semestre 2009, après avoir progressé de 50 % entre le 1^{er} et le 2^e semestre 2008.

Graphique 1 • Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés, selon le secteur



Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 151 jours pour 1 000 salariés en 2008. Les secteurs d'activité sont désormais présentés au niveau A17 de la nouvelle nomenclature agrégée « NA ».

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

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

(cité par 30 % des entreprises de ce secteur). Dans sept cas sur dix, les revendications sur les conditions de travail sont couplées avec des revendications salariales.

Le temps de travail reste un motif d'arrêt de travail faiblement mentionné (7 % des entreprises ayant connu une grève, après 8 % en 2007). Dans la construction, les revendications relatives aux temps de travail sont toutefois nettement plus fréquentes (18 %). Dans sept cas sur dix, les revendications portant sur le temps de travail sont associées à des revendications salariales et, dans un cas sur trois, à des revendications concernant les conditions de travail.

Les mots d'ordre extérieurs à l'entreprise (14) ont pris une place plus importante en 2008 qu'en 2007 : 27 % des entreprises les mentionnent parmi les motifs des grèves, contre 20 % en 2007. L'année 2008 a en effet connu d'importantes mobilisations nationales et sectorielles. 6 % des entreprises ayant connu une grève ont ainsi mentionné un mot d'ordre extérieur sur la défense des retraites parmi les motifs d'au moins un de leurs arrêts collectifs de travail. Dans les entreprises de 500 salariés ou plus, cette proportion atteint 11 %. L'année 2008 était en effet l'année du premier rendez-vous quadriennal prévu par la loi du 21 août 2003 sur la réforme des retraites. Il visait à préparer la deuxième étape (2009-2012) de la réforme en adoptant si nécessaire, des mesures correctrices pour assurer les conditions d'un retour à l'équilibre financier des régimes. Ce rendez-vous a notamment confirmé l'allongement progressif, d'ici à 2012, de 40 à 41 années de la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein. Au niveau sectoriel, les salariés des « activités financières et assurance » se sont mobilisés sur la défense des retraites et du pouvoir d'achat et ceux du secteur social sur la revalorisation des salaires.

Des grèves dans certaines branches professionnelles peu habituées aux arrêts collectifs de travail

L'analyse par branches professionnelles, regroupées selon la grille des « conventions regroupées pour l'information statistique » (CRIS, cf. encadré 3), fait ressortir une augmentation significative des arrêts collectifs de travail dans certaines branches jusqu'alors peu concernées par les grèves. Ainsi, 2,5 % des entreprises de 10 salariés ou plus dont la convention collective principale relève des branches « bureaux d'études et prestations de services aux entreprises » ont connu au moins une grève ou un débrayage en 2008 (tableau 7). Elles étaient moins de 0,5 % en 2007. Dans ces branches, les salariés des centres d'appel et des entreprises de conseil et de maintenance informatique se sont notamment mobilisés en 2008 sur les thèmes des salaires, des conditions de travail et de l'emploi.

2,3 % des entreprises principalement couvertes par la branche « commerce principalement alimentaire » déclarent avoir connu au moins un arrêt collectif de travail, contre moins de 0,5 % en 2007. Plusieurs syndicats ont en effet lancé début 2008 un mouvement national de grève dans la grande distribution, afin d'obtenir une hausse des salaires. 83 % des entreprises du secteur du commerce indiquent que les revendications portaient sur les salaires et les primes (prime de transport, prime exceptionnelle pour compenser le déficit de pouvoir d'achat...).

Les secteurs sous statut regroupent des entreprises aux activités économiques assez diverses, mais dont une majorité de salariés voient leur situation salariale encadrée par des statuts propres à leur entreprise et liée à un passé d'établissement public ou parapublic. C'est parmi ce groupe que la proportion d'entreprises ayant connu une grève est restée la plus forte ; comme en 2007, un tiers de ces entreprises a connu au moins une grève.

(14) Sous le label « mots d'ordre extérieurs à l'entreprise », on trouve à la fois des appels nationaux sur des sujets transversaux ou sectoriels comme les retraites, mais également des appels concernant des bassins d'emplois plus spécifiques (zones portuaires par exemple) au sein desquels des réformes peuvent directement affecter les salariés d'entreprises.

Tableau 6 • Motifs des grèves selon le secteur

En % d'entreprises ayant connu une grève

	Mots d'ordres internes à l'entreprise				Mots d'ordres extérieurs à l'entreprise	
	dont rémunérations	dont emploi	dont conditions de travail	dont temps de travail	Ensemble	dont retraite
2008						
Secteur d'activité						
Industrie	54	32	12	5	26	6
Construction	52	0	20	18	29	0
Commerce	83	11	13	8	9	2
Transports et entreposage	66	7	18	8	19	4
Service (hors transports & entreposage)	58	15	19	8	32	9
Ensemble 2008	58	21	15	7	27	6
Ensemble 2007	57	24	22	8	20	4

Lecture : 54 % des entreprises de l'industrie indiquent que la rémunération figure parmi les motifs des grèves (ou de la grève) survenues en 2008. 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 revendication différents à chaque fois.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

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

Les entreprises de 200 salariés ou plus de cette branche déclarent beaucoup plus souvent une grève qu'en 2007. Cette hausse provient en grande partie du mouvement national qui a mobilisé les salariés des caisses d'épargne. En outre, suite à l'ouverture à la concurrence de l'électricité et du gaz, deux nouvelles entreprises sous statut chargées de la distribution et de l'accès à tous les fournisseurs ont vu le jour au 1^{er} janvier 2008. Ces entreprises de plus de 500 salariés ont connu des grèves en 2008.

Négociations collectives et grèves : deux dimensions du dialogue social

En 2008, comme lors des années précédentes, les branches professionnelles où les entreprises connaissent le moins de grèves sont également

celles dans lesquelles l'activité de négociation collective au niveau des entreprises est la plus faible. Ainsi, dans les branches du bâtiment et des travaux publics, moins de 9 % des entreprises de 200 salariés ou plus ont connu une grève en 2008 (contre 24 % en moyenne) et seulement 10 % de celles de 10 salariés ou plus ont engagé une négociation (17 % en moyenne). À l'inverse, celles qui ont le plus fort taux de négociation (branches de l'industrie ou du secteur financier), sont également celles où les entreprises connaissent le plus fréquemment des grèves. Cette relation entre intensité de la négociation et existence de grève tient notamment au fait que les conditions nécessaires à un dialogue social au niveau de l'entreprise sont aussi celles qui peuvent favoriser l'émergence, occasionnelle, de grèves : part importante d'entreprises de grandes tailles, forte présence d'instances représentatives du personnel, notamment de délégués syndicaux.

Tableau 7 • Négociations collectives et grèves dans les entreprises en 2008, par branches professionnelles

Branches professionnelles (rattachement principal des entreprises, Cris niveau 1)	Proportion de salariés dans les entreprises de 10 salariés ou plus (1)	Proportion d'entreprises ayant engagé une négociation en 2008		Proportion d'entreprises ayant connu une grève en 2008	
		Ensemble	Dans les entreprises où il y a un délégué syndical	Ensemble	Entreprises de 200 salariés ou plus
Ensemble	76	16,8	80,7	2,4	24,1
Métallurgie et sidérurgie	94	26,9	87,0	5,2	39,2
Bâtiment et travaux publics	66	9,9	60,7	<0,5*	8,7
Chimie et pharmacie	81	27,4	96,5	3,8	30,0
Plastiques, caoutchouc et combustibles	92	17,2	90,0	5,3	24,8
Verre et matériaux de construction	82	28,9	90,5	2,7	23,6
Bois et dérivés	82	22,7	92,3	3,0	32,4
Habillement, cuir, textile	62	20,9	84,0	2,6	12,0
Culture et communication	77	17,4	60,0	4,8	28,9
Agroalimentaire	69	14,6	86,1	1,7	21,9
Commerce de gros et import-export	72	14,2	77,7	<0,5*	14,9
Commerce principalement alimentaire	93	17,7	79,8	2,3	19,1
Commerce de détail principalement non alimentaire	71	13,2	89,9	1,1	16,6
Services de l'automobile et des matériels roulants	60	10,5	nr	<0,5*	15,4
Hôtellerie, restauration et tourisme	58	7,3	93,7	<0,5*	10,5
Transport (hors statuts)	88	17,0	86,8	2,3	21,3
Secteur sanitaire et social	79	20,9	76,8	3,4	28,8
Banques, établissements financiers et assurances	80	51,1	95,0	7,3	35,2
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	39	11,6	86,9	<0,5*	8,9
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	81	14,8	74,1	2,5	11,7
Professions juridiques et comptables	61	7,6	nr	<0,5*	<0,5*
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	91	19,7	62,9	2,5	9,4
Branches non agricoles diverses	84	17,9	69,3	3,9	13,2
Branches agricoles (2)	nd	nd	nd	nd	nd
Secteurs sous statuts	nd	70,0	93,5	34,4	67,4
Hors conventions de branches ou statuts	nd	20,2	77,9	5,9	23,2

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

* < 0,5 : taux inférieur à 0,5 % ou non significativement différent de zéro.

nr : résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates et déclarant la présence d'un délégué syndical est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise de la proportion d'entreprises ayant négocié. nd : données non disponibles.

(1) Données issues des DADS et ACEMO. Elles concernent l'année 2006 pour des raisons de fiabilité.

(2) L'essentiel des entreprises rattachées aux branches agricoles sont hors du champ de l'enquête (secteur marchand non agricole). Il n'est de ce fait pas pertinent de caractériser la négociation d'entreprise dans ces branches à partir de l'enquête.

Lecture : 94 % des salariés couverts par une des conventions collectives de la « métallurgie et sidérurgie » sont employés dans des entreprises de 10 salariés ou plus. 26,9 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole dont la convention collective relève des branches professionnelles « métallurgie et sidérurgie » ont engagé au moins une négociation collective en 2008 ; par ailleurs, 5,2 % de ces entreprises ont déclaré au moins une grève en 2008.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

En revanche, dans les branches traditionnellement peu conflictuelles où l'on constate en 2008 une augmentation significative de la proportion d'entreprises ayant connu une grève (« culture et communication », « commerce principalement alimentaire » ou encore « bureaux d'études et prestations

de services aux entreprises » par exemple), l'activité de négociation dans les entreprises où il existe des délégués syndicaux a plutôt diminué. Il est toutefois possible que les négociations aient eu lieu au cours de l'année 2009.

Myriam BOBBIO, Antoine NABOULET (Dares)

Pour en savoir plus

[1] A. Carlier, A. Naboulet (2009), « Négociations collectives et grèves en 2007 dans le secteur marchand », Premières Synthèses, Dares, n°18-2.

[2] Dares, « La négociation d'entreprise », dans Bilan de la négociation collective en 2008, pp. 397-417, DGT-Dares, Bilans et rapports, Éditions législatives.

[3] Service statistique du Ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire, Les comptes des transports en 2008 (tome 1, fiche thématique S - Les entreprises et l'emploi), juin 2009 (<http://www.statistiques.equipement.gouv.fr>, rubrique « Transports/ Données d'ensemble/ Comptes des transports/Les comptes en 2008 »).

[4] J.-B. Berry, P. Combault (2008), « Évolution des salaires de base par branches professionnelles en 2007 », Premières Informations, Dares, n°26-3.

Tableaux complémentaires disponibles sur le site <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/> (rubrique « Etudes-Recherche-Statistiques de la DARES », « Relations professionnelles »).

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 du dispositif d'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 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. Par négociation collective, on entend un processus par lequel des représentants de la direction et des représentants des salariés se réunissent dans le but de parvenir à un accord collectif, que ce processus aboutisse ou non (on exclut donc les échanges informels entre salariés et représentants de la direction).

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 sur ce domaine l'enquête REPONSE effectuée tous les six ans. 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. Les débrayages ne sont en ce sens qu'une forme de grève, d'une durée inférieure à la journée.

L'enquête permet enfin de calculer un volume total de Journées Individuelles Non Travaillées (JINT) pour fait de grève. Cet indicateur correspond à l'ensemble du temps de travail non effectué par les salariés impliqués dans des grèves et est exprimé en jours.

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 portent sur les établissements. 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 services départementaux du ministère du travail. 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 en revanche des informations que ne peuvent fournir ces données administratives sur les seuls accords d'entreprise. 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 des diverses caractéristiques des entreprises.

LE CADRE JURIDIQUE 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. Chaque syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement de 50 salariés ou plus peut désigner un délégué syndical. Dans les entreprises plus petites, les organisations syndicales peuvent désigner comme délégué syndical un délégué du personnel, pour la durée de son mandat.

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. 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**. Les directions sont soumises à l'obligation d'organiser des élections de représentants du personnel à partir d'un certain seuil de taille, d'établissement ou d'entreprise : élections de délégués du personnel dans les établissements d'au moins 11 salariés, élection d'un comité d'entreprise dans les entreprises de 50 salariés ou plus. 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.

En l'absence de délégués syndicaux, des négociations peuvent être menées par des représentants au comité d'entreprise ou, à défaut, par des délégués du personnel ou, à défaut, par des salariés mandatés par des syndicats représentatifs. En 2008, cette faculté était cependant conditionnée au fait qu'un accord de branche l'autorise préalablement. Dans tous les cas, les accords d'entreprise sont soumis à certaines conditions de validité (pas d'opposition de la part des syndicats majoritaires) et au respect de formalités spécifiques.

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a significativement modifié les règles de représentativité des organisations syndicales et de négociation des accords collectifs, mais son entrée en vigueur n'a eu lieu que progressivement en 2009 et 2010.

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. 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. Depuis la loi Auroux d'octobre 1982, imposant de négocier chaque année sur les salaires, la durée effective et l'aménagement du temps de travail, de nombreux thèmes ont fait l'objet d'une obligation de négocier : l'égalité professionnelle (obligation renforcée en 2006 pour l'égalité salariale entre hommes et femmes), l'épargne salariale, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (depuis 2005), 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 ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC, tous les trois ans et uniquement dans les entreprises de plus de 300 salariés et dans les groupes).

Le contexte légal de la négociation collective en 2008

L'année 2008 a été marquée par la mise en place de plusieurs dispositifs affectant, à court ou moyen terme, l'intensité ou le contenu de la négociation collective dans les entreprises.

La loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat a permis aux salariés bénéficiant d'un régime de participation de débloquent à titre exceptionnel leurs droits à participation aux résultats de l'entreprise, et ce, sans avoir à justifier de l'emploi des sommes correspondantes. Le déblocage anticipé était cependant subordonné à la signature d'un accord d'entreprise dans certains cas. Dans les entreprises qui n'étaient pas tenues de mettre en place un régime de participation (essentiellement celles de moins de 50 salariés), la loi a ouvert la faculté de verser une prime exceptionnelle de 1 000 euros maximum par salarié avant le 30 juin 2008. Cette prime était exonérée de toute cotisation et contribution d'origine légale ou conventionnelle (à l'exception de contributions relevant de la CSG et de la CRDS) dès lors qu'un accord d'entreprise avait été signé, selon les modalités propres aux dispositifs d'intéressement ou de participation. Ces deux dispositifs ont eu comme conséquence directe en 2008 d'accroître de façon significative le nombre de textes déposés dans les services départementaux du ministère du travail.

Par ailleurs, la loi du 3 décembre 2008 sur les revenus du travail conditionne dorénavant certains allègements de cotisations sociales employeurs dont peuvent bénéficier les entreprises au respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs dans l'entreprise. Ce principe de conditionnalité n'est entré officiellement en vigueur qu'en janvier 2009 : s'il a pu avoir une influence sur l'activité de négociation en 2008, c'est donc moins par son caractère contraignant que par les effets d'annonce qui l'ont précédé tout au long de l'année 2008.

CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS DE BRANCHE : ÉLÉMENTS DE DÉFINITION

Le code du travail fixe les règles générales applicables aux relations de travail entre les employeurs et les salariés de droit privé. Dans ce cadre, les partenaires sociaux négocient des conventions et accords qui viennent compléter le droit du travail. La convention collective couvre l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que les garanties sociales, tandis que l'accord se limite à un ou plusieurs objets de négociation.

Le champ d'application des conventions et accords peut être interprofessionnel ou professionnel. Il s'agit dans ce dernier cas d'une convention ou accord dit « de branche ». Une convention collective de branche couvre l'ensemble des relations de travail dans un champ professionnel donné. D'éventuels accords peuvent se greffer sur la convention collective de branche, l'ensemble constitue dès lors le dispositif conventionnel de la branche.

Le champ d'application des accords et des conventions de branche

Toute convention collective délimite un champ d'application catégoriel (catégories de salariés intéressées par le texte), un champ d'application géographique (national, régional, départemental ou local), un champ d'application professionnel défini en termes d'activités économiques.

L'extension des accords et des conventions collectives

Depuis la loi du 24 juin 1936, un texte conventionnel a vocation à être « étendu » par le ministère dont il dépend (celui chargé du travail ou celui chargé de l'agriculture). Il s'impose alors à toutes les entreprises de son champ d'application. Si la majeure partie des grandes conventions collectives sont étendues, ce n'est toutefois pas une généralité. Une convention collective peut ainsi être étendue, non étendue ou en voie d'extension (lorsque le processus d'extension n'est pas encore parvenu à son terme). Dans les deux derniers cas, l'application de la convention n'est pas obligatoire pour les entreprises non adhérentes aux syndicats signataires.

L'identification des conventions collectives

Pour identifier les conventions collectives gérées par le ministère chargé du travail, la direction générale du travail a créé « l'identifiant de convention collective » (IDCC). Ce numéro à quatre chiffres est attribué à chaque texte présent dans la base de données des conventions collectives. En 2008, les fichiers de déclarations annuelles de données sociales (DADS) comportent le code IDCC.

Les conventions regroupées pour l'information statistique (CRIS)

En France, les statistiques économiques sur l'emploi et les salaires sont habituellement construites selon la nomenclature d'activités française (NAF) et souvent publiées et commentées selon la nomenclature économique agrégée, dont les regroupements visent à refléter le comportement d'agents économiques confrontés à leur marché, alors que la structuration de la NAF fait intervenir d'autres critères comme les spécificités techniques du processus de production ou son organisation en filières de production.

Conçue pour permettre le traitement de données statistiques, la grille d'analyse des « Conventions regroupées pour l'information statistique » (CRIS), élaborée par la Dares, est un ensemble de regroupements de branches conventionnelles à trois niveaux : le niveau CRIS1, le moins détaillé, comprend 25 postes, le niveau CRIS2 en comprend 64 et le niveau CRIS3, le plus détaillé, en comporte 137. La version 2008 de cette grille a été constituée à partir de la liste des conventions à jour en décembre 2008. La CRIS sera mise à jour chaque année pour tenir compte des textes nouvellement créés ou des textes « archivés ». La CRIS est un outil d'analyse à finalité exclusivement statistique, elle n'a aucune valeur juridique.

CHANGEMENT DE NAF

Les résultats présentés dans cette publication sont désormais établis en nomenclature agrégée « NA ». Celle-ci est fondée sur la nouvelle nomenclature d'activité économique (NAF rév. 2) qui s'est substituée au 1^{er} janvier 2008 à la NAF révisée datant de 2003. Ce changement répond non seulement à un besoin de renouvellement mais aussi à un souci d'harmonisation au plan européen et international.

Les secteurs d'activités retenus pour présenter les séries statistiques dans cette publication suivent des niveaux d'agrégation dits A 17 de la nomenclature agrégée « NA » (pour en savoir plus, cf. le site www.insee.fr rubrique « Définitions et méthodes », puis « Nomenclatures »).

Cette nouvelle nomenclature limite les comparaisons sectorielles annuelles. Le secteur « Activités financières » par exemple, ne recouvre pas exactement le même champ dans la nouvelle et l'ancienne nomenclature (NES). Les activités de société de holding, auparavant codées dans les services aux entreprises, sont désormais codées dans la NA17 dans les activités financières.