

NÉGOCIATION COLLECTIVE ET GRÈVES EN 2011 :

négociations en légère hausse, conflits en forte baisse

En 2011, 15,4 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont engagé des négociations collectives. Cette proportion atteint 84,3 % dans les entreprises dotées de délégués syndicaux. La légère hausse du taux de négociation entre 2010 et 2011 (+1,1 point) est essentiellement le fait des entreprises de moins de 50 salariés. Dans les entreprises plus grandes, le taux de négociation est quasiment stable. Toutes tailles d'entreprises et tous secteurs d'activité confondus, l'activité de négociation a généré la signature de 48 000 accords d'entreprise en 2011 (+2 % par rapport à 2010), dont 39 000 (+9 %) signés par des délégués syndicaux.

La proportion d'entreprises ayant connu au moins une grève diminue fortement en 2011 : 1,8 % des entreprises de 10 salariés ou plus déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail, contre 3,3 % en 2010 et 2,2 % en 2009. Après une année 2010 marquée par les arrêts collectifs autour de la réforme des retraites, les salariés se sont nettement moins mobilisés en 2011. Les rémunérations redeviennent le premier motif de grève. Toutefois, la proportion d'entreprises déclarant un conflit lié aux rémunérations reste quasiment stable (1 % des entreprises). Le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour 1 000 salariés a été divisé par 4, passant de 318 jours pour 1 000 salariés pour l'ensemble des entreprises en 2010 à 77 en 2011.

En 2011, 15,4 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, employant 61,5 % des salariés du champ, ont engagé au moins une négociation collective en 2011 (tableau 1). 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 (1). Ces négociations se sont tenues soit au niveau central de l'entreprise *stricto sensu*, soit à un niveau inter entreprises (groupe, unité économique et sociale), soit à un niveau décentralisé (dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise) (2).

Ces résultats sont issus 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). Ils sont complétés dans cette publication par les données issues des enregistrements administratifs sur les accords d'entreprise (encadré 2).

Les délégués syndicaux, interlocuteurs privilégiés des négociations collectives

La tenue de négociations dépend au premier chef de la présence d'instances représentatives du personnel (IRP) et plus particulièrement de délégués syndicaux.

(1) Les échanges informels entre les salariés ou leurs représentants et la direction ne sont en principe pas pris en compte. On ne peut néanmoins exclure qu'ils soient considérés comme de la négociation collective et déclarés comme telle par une partie des répondants.

(2) Les résultats relatifs à l'existence de négociations concernent tous les niveaux de négociation se situant en dessous de la négociation de branche : établissement, entreprise, groupe et unité économique et sociale (UES). En revanche, les indicateurs issus de l'enquête Acemo relatifs à la participation des représentants élus aux négociations, à la signature d'accords collectifs et aux thèmes de ces accords concernent uniquement les négociations ayant eu lieu au niveau central de l'entreprise.

Tableau 1 • Part des entreprises ayant engagé au moins une négociation en 2011 et taux d'aboutissement

	Négociations engagées en 2011 au niveau de l'entreprise et/ou de l'un de ses établissements, du groupe, de l'UES		Négociations engagées en 2011 au niveau central de l'entreprise		Taux d'aboutissement des négociations engagées au niveau central de l'entreprise	Part de la catégorie dans l'ensemble du champ	
	% d'entreprises ayant négocié	% de salariés concernés	% d'entreprises ayant négocié	% de salariés concernés	% d'entreprises ayant signé un accord parmi celles ayant négocié	% d'entreprises	% de salariés
Ensemble	15,4	61,5	12,5	56,1	76,0	100,0	100,0
10 à 49 salariés	7,7	10,7	5,4	7,9	62,7	83,2	28,1
50 à 99 salariés	36,1	37,5	30,0	31,0	78,7	9,0	9,9
100 à 199 salariés	63,0	64,5	56,2	57,4	84,6	3,1	7,1
200 à 499 salariés	75,9	76,3	71,8	72,1	84,6	3,5	15,2
500 salariés ou plus.....	94,2	97,2	87,2	90,2	88,6	1,3	39,6
50 salariés ou plus.....	53,6	81,3	47,8	74,9	83,2	16,8	71,9
Dont 200 salariés ou plus.....	80,8	91,4	75,9	85,2	85,8	4,7	54,9
Entreprises ayant un délégué syndical.....	84,3	95,7	73,9	88,5	81,3	89,3	60,0
Entreprises n'ayant pas de délégué syndical.....	7,2	17,9	5,2	15,0	66,8	10,7	44,0

Lecture : les entreprises de 50 salariés ou plus représentent 16,8 % des entreprises et 71,9 % des salariés du champ de l'enquête ; 53,6 % d'entre elles ont engagé au moins une négociation collective (quel que soit le niveau de négociation) durant l'année 2011 ; 81,3 % des salariés des entreprises de cette taille sont donc potentiellement concernés par au moins une négociation ; 47,8 % des entreprises de 50 salariés ou plus ont ouvert au moins une négociation au niveau central de l'entreprise et pour 83,2 % d'entre elles, ces négociations ont abouti à la signature d'au moins un accord collectif courant 2011.

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

En présence de ces derniers, les employeurs sont tenus d'ouvrir des négociations sur différents thèmes relevant de la négociation obligatoire (encadré 3). Alors que 84 % des entreprises dotées de délégués syndicaux ont ouvert au moins une négociation en 2011, celles qui en sont dépourvues ne sont que 7 % à l'avoir fait.

Lors de l'ouverture d'une négociation, l'employeur est tenu de convoquer l'ensemble des organisations syndicales représentatives (3) dans l'entreprise, qui peuvent être représentées chacune par un ou plusieurs délégués syndicaux. C'est pourquoi les délégués syndicaux participent quasi systématiquement (dans 97 % des cas) aux négociations lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, leur présence étant elle-même fortement corrélée à l'effectif salarié. En effet, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif est en droit de désigner un délégué syndical sans que l'employeur ne puisse s'y opposer. Le taux de négociation est ainsi plus élevé dans les grandes entreprises, mieux pourvues en délégués syndicaux, que dans les petites: 7,7 % des entreprises de moins de 50 salariés ont ouvert une négociation en 2011, contre 80,8 % de celles d'au moins 200 salariés.

S'il n'y a pas de délégués syndicaux mais uniquement des instances élues, ce sont généralement ces dernières qui représentent les salariés lors des négociations (graphique 1). D'abord limitées à des sujets bien spécifiques à la fin des années quatre-vingt-dix (épargne salariale et temps de

travail en particulier), les possibilités de négocier avec les élus dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ont été accrues lors de la dernière décennie. Depuis 2004, il est possible de négocier des accords avec les élus sur tous les sujets pour lesquels la loi requiert un accord collectif (4), à condition que les entreprises soient couvertes par un accord de branche étendu spécifiant les règles de négociation en l'absence de délégués syndicaux. Depuis le 1^{er} janvier 2010, cette possibilité est étendue aux entreprises de moins de 200 salariés non couvertes par un accord de branche (loi 2008-789 du 20 août 2008, encadré 3), les accords d'entreprises devant néanmoins être validés par une commission de branche dans un délai de quatre mois. Cette dernière évolution

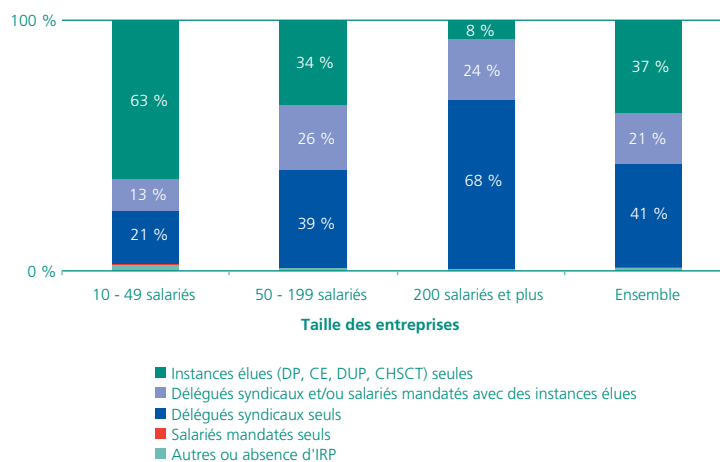


Source : Dares, enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés ».

(3) Dans les entreprises ayant organisé des élections professionnelles après le 1^{er} janvier 2009, date d'entrée en application de la loi du 20 août 2008 (encadré 3), sont considérées comme représentatives les organisations syndicales qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages au premier tour des élections professionnelles.

(4) Hors L.1233-21 du Code du travail relatif aux modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer un licenciement économique.

Graphique 1 • Les institutions représentatives du personnel participant aux négociations*



* Afin de faciliter la lecture du graphique, les pourcentages compris entre 0 et 5 % ne sont pas reportés sur le graphique ; les modalités concernées sont « salariés mandatés seuls » et « autres ou absence d'IRP ». Les salariés mandatés ont participé seuls aux négociations dans 0,3 % de l'ensemble des entreprises qui ont ouvert une ou plusieurs négociations (proportions comprises entre 0,2 % et 0,4 % selon les catégories de taille retenues pour la réalisation du graphique).

Lecture : dans 21 % des entreprises de 10 salariés ou plus ayant engagé des négociations collectives en 2011 au niveau central de l'entreprise, des délégués syndicaux et/ou des salariés mandatés y ont pris part avec des instances élues ; les délégués syndicaux étaient seuls négociateurs dans 41 % des entreprises ayant engagé au moins une négociation.

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



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

Tableau 2 • Évolution du taux de négociation de 2009 à 2011 par secteur d'activité, par taille, et selon la présence de délégués syndicaux

En %

Secteur d'activité *	2009	2010	2011
Industrie	25,5	21,3	24,3
Dont :			
fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac.....	22,1	13,3	18,5
fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques.....	29,1	34,3	35,1
fabrication de matériels de transport	39,0	37,3	41,5
fabrication d'autres produits industriels.....	24,6	19,8	23,1
industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution.....	30,6	31,4	26,0
Construction	9,0	6,0	8,2
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	11,9	10,8	11,2
Dont :			
commerce ; réparation automobiles et motocycles	11,1	10,9	11,1
hébergement et restauration	6,8	3,7	4,9
transports et entreposage	22,4	21,1	20,4
Autres services	17,2	17,2	17,8
Dont :			
information et communication	20,7	21,4	18,9
activités financières et assurance.....	31,5	25,1	34,3
activités immobilières.....	25,3	23,8	30,1
activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	14,4	15,4	16,3
enseignement, santé humaine et action sociale	16,6	21,3	16,6
autres activités de services	15,5	9,7	12,9
Taille			
10 à 49 salariés	7,4	6,7	7,7
50 salariés ou plus.....	58,7	53,3	53,6
Présence de délégué syndical au niveau central de l'entreprise			
Présence de délégué syndical	82,8	83,0	84,3
Absence de délégué syndical.....	7,8	6,5	7,2
Ensemble	15,8	14,3	15,4

* Les secteurs d'activité sont présentés au niveau A17.

Lecture : dans l'industrie, 24,3 % des entreprises ont engagé au moins une négociation collective en 2011 (quel que soit le niveau de négociation).

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



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

législative ne s'est pas traduite pour autant par une augmentation du taux de négociation des entreprises disposant uniquement de représentants élus (19,5 % en 2009, contre 18,0 % en 2010 et 18,5 % en 2011).

Hausse du taux de négociation dans les petites entreprises, stabilité dans les autres

En 2011, la proportion d'entreprises ayant ouvert au moins une négociation augmente de 1,1 point par rapport à 2010. Cette hausse modérée résulte essentiellement d'un léger regain de l'activité de négociation déclarée par les entreprises de moins de 50 salariés (+1,0 point) qui représentent 83 % de l'ensemble des entreprises du champ. Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, le taux de négociation est quasiment stable (+0,3 point).

De nouveaux dispositifs légaux ont pu occasionner des discussions qui, sans prendre nécessairement la forme de négociations formalisées, ont parfois été déclarées comme telles dans les petites entreprises (encadré 3). En raison des exonérations de cotisations sociales qu'il autorise, le versement d'une prime de partage des profits a par exemple fait l'objet de discussions ou négociations dans certaines petites entreprises. De même, les entreprises de moins de 50 salariés appartenant à un groupe tenu d'établir un texte sur la pénibilité (encadré 3) ont pu être associées à des négociations sur les conditions de travail.

L'industrie et la construction particulièrement concernées par les obligations à établir des textes sur la pénibilité au travail

L'industrie reste en 2011 le secteur où les entreprises négocient le plus (24,3 %). C'est aussi celui dont le taux de négociation augmente le plus nettement par rapport à 2010 (+3 points, tableau 2). Cette hausse peut s'expliquer en partie par les fortes incitations législatives, nouvelles ou renforcées, à négocier dans un secteur où l'activité de négociation est traditionnellement importante. Parmi celles-ci, l'obligation d'établir un accord ou plan d'action sur la pénibilité au travail concerne particulièrement ce secteur dont les salariés sont plus souvent qu'ailleurs exposés à des facteurs de pénibilité.

Dans les autres secteurs, les entreprises des services (5) (17,8 %) négocient davantage que celles du commerce (6) (11,2 %) et de la construction (8,2 %), souvent plus petites et moins pourvues en IRP. Le taux de négociation est toutefois en hausse de 2 points dans la construction où, comme dans l'industrie, l'exposition d'une proportion conséquente de salariés à des facteurs de pénibilité a conduit certaines entreprises à négocier.

L'enquête interroge également sur les raisons de l'absence de négociations au niveau central de l'entreprise. L'application directe d'une convention collective de branche est le principal motif invoqué par les répondants (49 %). Parmi les autres explications fournies, près d'un tiers des entreprises considèrent les négociations inutiles du

(5) Les services sont référencés par l'intitulé « Autres services » dans les tableaux et les graphiques.

(6) Le commerce est référencé par l'intitulé « Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration » dans les tableaux et les graphiques.

fait de leur taille et 16 % déclarent qu'il n'y avait pas d'interlocuteur du côté des salariés. Ces trois motifs sont prédominants pour les plus petites entreprises (10 à 49 salariés). Dans les entreprises de 500 salariés ou plus, le principal motif d'absence de négociation au niveau central de l'entreprise est la tenue de négociations exclusivement au niveau du groupe ou de l'unité économique et sociale.

48 000 accords et autres textes assimilés signés par des représentants du personnel en 2011

Dans le secteur marchand non agricole, les négociations engagées au niveau central de l'entreprise ont abouti à la signature d'au moins un accord dans 76 % des entreprises d'au moins 10 salariés en 2011. Tous secteurs et toutes tailles d'entreprises confondus, ce sont au total 48 000 accords et avenants (7) qui ont été signés par des représentants du personnel en 2011 et déposés auprès des services du ministère du travail (8). 81 % ont été signés par des délégués syndicaux (9), 19 % par des élus du personnel. Ces accords représentent 58 % de l'ensemble des 82 000 textes d'entreprise (accords collectifs, décisions unilatérales de l'employeur, ratifications à la majorité des deux tiers des salariés) établis la même année et enregistrés par le ministère (encadré 2).

La propension à signer au moins un texte, une fois des négociations engagées, croît avec la taille des entreprises : elle est de 63,3 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés et de 83,2 % dans celles de 50 salariés ou plus. Par rapport à 2010, les évolutions sont contrastées : nette baisse dans les entreprises de 10 à 49 salariés (-11,4 points), légère hausse dans celles de 50 salariés ou plus (+ 2,6 points).

Bien qu'opposées, ces deux tendances s'expliquent vraisemblablement en partie par les mêmes causes : les obligations et incitations légales, nouvelles ou renforcées, pour les entreprises et groupes répondant à certaines conditions (encadré 3) d'établir un texte (accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur) sur la prime de partage des profits, sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et sur la pénibilité au travail.

Contraintes d'établir des textes avant 2012, des entreprises d'au moins 50 salariés assujetties et disposant de représentants du personnel ont signé des accords sur ces thèmes et contribuent à augmenter légèrement le taux d'aboutissement des négociations pour les entreprises de cette catégorie de taille. Des entreprises plus petites, mais impliquées dans des négociations sur la pénibilité et la prime de partage des profits du fait de leur appartenance à un groupe d'au moins 50 salariés, peuvent avoir signalé des négociations

parce que leurs représentants du personnel y ont participé, sans avoir pour autant établi un texte au niveau de l'entreprise, mais plutôt au niveau du groupe. La signature d'accord au niveau du groupe n'étant pas recensée dans l'enquête, et donc pas considérée comme un aboutissement de négociation, les obligations légales peuvent ainsi s'être traduites par une augmentation du nombre d'entreprises de moins de 50 salariés ayant négocié, sans augmentation symétrique du nombre de celles ayant signé des accords au niveau de l'entreprise.

Concernant plus spécifiquement le dispositif de prime de partage des profits, entré en vigueur en 2011, de petites entreprises incitées à établir un texte par les exonérations de cotisations sociales afférentes ont négocié sur le sujet tout en privilégiant un mode de conclusion autre que l'accord d'entreprise. Ainsi, sur les 2 000 textes relatifs à cette prime établis en 2011 dans les entreprises de moins de 50 salariés et enregistrés par le ministère du travail, seuls 8 % sont des accords signés avec des représentants du personnel, 56 % sont des décisions unilatérales de l'employeur et 36 % des ratifications par référendum auprès des salariés. Dans les entreprises plus grandes, la présence plus importante de délégués syndicaux et l'habitude de négociations plus formalisées ont en revanche davantage incité les entreprises à privilégier la recherche d'accords collectifs plutôt que de décisions unilatérales pour se mettre en règle : 77 % des 2 500 textes relatifs à la prime de partage des profits signés dans des entreprises d'au moins 50 salariés sont des accords.

Les incitations et obligations sur la prime de partage des profits ont aussi pour conséquence une légère augmentation de la proportion d'accords signés par des élus du personnel, puisque les entreprises dépourvues de délégués syndicaux avaient la possibilité de négocier et de signer avec les élus sur ce thème. Les 9 % d'accords sur les salaires et primes signés par des élus du personnel concernent ainsi principalement cette prime.

Sous l'impulsion des obligations relatives à la prime de partage des profits, à la pénibilité et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, les nombres d'accords d'entreprise sur les salaires et primes (15 709 accords, +29 % par rapport à 2010), les conditions de travail (1 596 accords, +128 %) (10) et l'égalité professionnelle/non discrimination (6 598 accords, +97 %) (11), ont fortement augmenté. Les proportions d'entreprises de 10 salariés et plus déclarant avoir abordé ces thèmes dans leurs accords sont également en hausse, de respectivement 0,3 point, 0,4 point et 1,3 point (tableau 3).

(7) Plus précisément, d'autres textes que les accords et avenants sont déposés auprès du ministère du travail et comptabilisés dans ce total. Il s'agit de procès-verbaux de désaccord, d'adhésion à des accords et de dénonciation d'accord. Compte tenu de la faible part qu'ils représentent (7 %), ils sont traités indistinctement des accords dans la suite de cette publication. Par ailleurs, sur les 48 000 textes, 99 % sont signés dans des entreprises d'au moins 10 salariés.

(8) Les accords sont parfois enregistrés plusieurs mois après leur date de signature.

(9) Pour la répartition des accords selon l'organisation syndicale des délégués signataires, se reporter à l'encadré 4.

(10) Sur les 1 800 textes signés en 2011 sur la pénibilité, 54 % sont des plans d'action et 46 % des accords.

(11) Les plans d'actions sur ce thème ne faisant l'objet d'une obligation de dépôt auprès des services du ministère que depuis décembre 2012, leur nombre est inconnu pour l'année 2011.

Tableau 3 • Les thèmes abordés dans les accords d'entreprise signés en 2011

Thèmes abordés dans les accords signés	Enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés »					Enregistrements administratifs des accords d'entreprise	
	En % d'entreprises, sur l'ensemble du champ de l'enquête	Évolution du % d'entreprises concernées par rapport à 2010 (en points de %)	En % d'entreprises de plus de 50 salariés	En % d'entreprises ayant signé au moins un accord	En % de salariés concernés	Nombre total d'accords enregistrés par le ministère abordant ces thèmes (1)	Pour chaque thème, % de textes signés par les délégués syndicaux parmi l'ensemble des accords
Salaires et primes	6,4	0,3	30,0	67,4	38,4	15 709	91
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	3,6	-0,1	15,3	37,9	22,6	13 683	49
Classifications, qualifications	0,7	-0,3	3,4	7,8	3,9	645	96
Temps de travail (durée, aménagement)	2,5	-0,1	10,6	26,0	13,7	9 574	96
Conditions de travail	1,3	0,4	6,3	13,9	9,0	1 596	94
Emploi (y compris restructuration, PSE)	0,7	-0,2	3,5	7,9	9,9	3 947 ⁽²⁾	96
Formation professionnelle	0,7	0,0	3,3	7,6	3,3	816	97
Égalité professionnelle, non discrimination	2,6	1,3	13,4	28,0	21,2	6 598	97
Droit syndical, représentation du personnel.	0,6	0,0	2,8	6,0	12,1	3 023	99
Protection sociale complémentaire (prévoyance, santé, ...)	1,2	0,1	4,9	12,7	11,0	3 568	98
Autres	0,4	-0,2	1,2	3,7	4,7	-	-



Source : Dares, enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés » ; base des accords d'entreprise.

(1) Dans cette colonne, est compté le nombre d'accords abordant chaque thème, sachant qu'un même accord peut être multi-thèmes. À la différence de la répartition des accords par thèmes publiée dans le bilan de la négociation collective, les accords signés par les représentants du personnel élus sont comptabilisés en plus des accords signés par les délégués syndicaux.

(2) Le décompte des textes sur ce thème est réalisé selon une procédure différente de celle appliquée dans les publications précédentes de la Dares. La nouvelle procédure comptabilise l'intégralité des textes sur l'emploi des travailleurs handicapés quand l'ancienne n'en comptabilisait qu'une partie.

Lecture : les salaires et primes sont abordés par accord d'entreprise dans 6,4 % de l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, soit 67,4 % des entreprises ayant signé au moins un accord au niveau central. Ces entreprises emploient 38,4 % des salariés du champ. Parmi les seules entreprises de plus de 50 salariés 30 % ont abordé les salaires et primes dans au moins un accord d'entreprise.

Toutes tailles d'entreprises et tous secteurs confondus, 15 709 accords et autres textes assimilés abordant les salaires et primes ont été signés par des représentants du personnel puis déposés auprès des services du ministère du travail

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole) pour l'enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés » ; ensemble des accords d'entreprises (toutes tailles d'entreprises et tous secteurs confondus) pour la base des accords.

Salaires et temps de travail, principaux thèmes des accords signés par les délégués syndicaux

Avec 15 709 accords en 2011 et 6,4 % des entreprises d'au moins 10 salariés ayant signé au moins un accord sur ce thème, les salaires et primes sont au cœur de la négociation collective. Si la prime de partage des profits explique une bonne part de la hausse, elle ne concerne que 12 % de l'ensemble des accords sur les salaires et primes. L'essentiel des textes est constitué par des accords sur les rémunérations, thématique centrale des négociations annuelles obligatoires (NAO) qui ne sont signés que par des délégués syndicaux. Le respect de l'obligation de négocier sur les salaires par l'employeur conditionne des allègements de cotisations sociales employeurs (loi du 3 décembre 2008, encadré 3).

Autre objet central des négociations annuelles obligatoires, le temps de travail est abordé dans 9 574 accords signés en 2011. 2,5 % des entreprises d'au moins 10 salariés ont signé au moins un accord sur ce thème. Le volume d'accords (+2 %) et la proportion d'entreprises concernées (-0,1 point) évoluent peu malgré la possibilité pour les entreprises de faire primer leurs propres dispositions d'aménagement du temps de travail sur celles définies par la branche depuis la loi du 20 août 2008 (encadré 3).


Des modalités de ratification particulières des textes sur l'épargne salariale

Abordée par accord collectif dans 3,6 % des entreprises du champ de l'enquête, l'épargne salariale a généré en 2011 la signature par les représentants du personnel de plus de 13 000 textes. Afin de faciliter la mise en place de dispositifs d'épargne salariale, notamment dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, la loi permet la ratification des textes sur ce thème selon des modalités ne nécessitant pas nécessairement la signature des délégués syndicaux. La moitié des accords sur ce thème sont ainsi signés par des élus du personnel (contre 1 à 9 % pour les autres thèmes). Les possibilités de déterminer ou d'amender les dispositifs d'épargne salariale par décision unilatérale de l'employeur ou par référendum à la majorité des deux tiers des salariés sont même privilégiées : les accords ne constituent que 34 % de l'ensemble des textes établis en 2011 sur l'épargne salariale (12).

(12) 41 000 textes au total, 25 % étant établis par décision unilatérale, 42 % par référendum.

Tableau 4 • Part des entreprises ayant déclaré au moins une grève en 2009, 2010 et 2011, par secteur et par taille

En % d'entreprises



Secteur d'activité (*)	2009	2010	2011
Industrie	4,8	5,4	4,5
Dont : fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	3,1	2,8	2,1
fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines..	7,3	9,1	6,0
fabrication de matériels de transport	13,5	14,8	18,4
fabrication d'autres produits industriels	4,2	4,8	4,0
industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	7,0	8,9	7,1
Construction	0,4	1,5	0,4
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration (**)	1,2	1,8	0,9
Dont : commerce ; réparation automobiles et motocycles	0,8	0,9	0,7
transports et entreposage	4,0	6,9	2,8
Autres services (***)	2,4	4,2	1,7
Dont : information et communication	2,4	1,8	1,2
activités financières et assurance	7,2	11,2	3,0
activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	1,0	1,1	0,8
enseignement, santé humaine et action sociale	2,8	4,5	3,0
autres activités de services	2,5	6,6	1,7
Taille			
10 à 49 salariés	0,5	1,4	0,4
50 à 199 salariés	6,3	7,8	4,1
200 à 499 salariés	17,6	23,4	14,6
500 salariés ou plus.....	38,9	45,0	33,6
Ensemble	2,2	3,3	1,8

* Les secteurs d'activité sont désormais présentés au niveau A17 de la nouvelle nomenclature agrégée (NA) de 2008.

** Les entreprises de « l'hébergement et de la restauration » sont comptabilisées dans le commerce. Ces données ne sont cependant pas détaillées car non significatives au niveau NA17.

*** Les entreprises des « activités immobilières » sont comptabilisées dans les services. Ces données ne sont cependant pas détaillées car non significatives au niveau NA17.

Notes : l'encadré 5 présente les mêmes résultats par branche professionnelle (1^{er} poste de la Cris) plutôt que par secteur d'activité.


Lecture : dans l'industrie, 4,5 % des entreprises ont connu au moins une grève en 2011 dans l'entreprise ou l'un de ses établissements.

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

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

Tableau 5 • Évolution de la proportion d'entreprises ayant déclaré au moins une grève et contribution par secteur* et par taille

En points



	Variation		Contribution à l'évolution globale**	
	2009 - 2010	2010 - 2011	2009 - 2010	2010 - 2011
Industrie.....	0,6	-0,9	0,1	-0,2
Construction	1,1	-1,1	0,2	-0,1
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	0,6	-0,8	0,2	-0,3
Dont : transports et entreposage	2,9	-4,1	0,2	-0,2
Autres services	1,8	-2,5	0,6	-0,9
Taille				
10 à 49 salariés	0,9	-1	0,7	-0,8
50 à 199 salariés	1,4	-3,8	0,2	-0,5
200 à 499 salariés	5,7	-8,8	0,1	-0,3
500 salariés ou plus.....	6,1	-11,4	0,1	-0,1
Ensemble	1,1	-1,5	1,1	-1,5

* Les secteurs d'activité sont désormais présentés selon la nouvelle nomenclature agrégée (NA) de 2008 en 4 niveaux.

** Pour des raisons d'arrondis, la somme des contributions peut légèrement différer du total affiché.

Lecture : dans l'industrie, en 2011, la proportion d'entreprises de 10 salariés ou plus ayant connu au moins une grève dans l'entreprise ou l'un de ses établissements a diminué de 0,9 point ; cette baisse contribue pour 0,2 point à la baisse d'ensemble de 1,5 point.

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

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

Une faible conflictualité en 2011 après une année 2010 marquée par la réforme des retraites

En 2011, la proportion d'entreprises du secteur marchand non agricole ayant connu au moins un arrêt collectif de travail (grève ou débrayage (13)) a fortement diminué : 1,8 % des entreprises de 10 salariés ou plus, contre 3,3 % en 2010 et 2,2 % en 2009. Cette baisse s'observe pour toutes les catégories de taille (de -1 point pour les entreprises de 10 à 49 salariés à -11,4 points pour les entreprises de 500 salariés et plus) et l'ensemble des secteurs d'activité (de -0,9 point dans le commerce à -2,5 points dans les services) (tableaux 4 et 5). Après une année 2010 marquée par les nombreux arrêts collectifs en lien avec la réforme des retraites, les salariés se sont nettement moins mobilisés en 2011. Ce sont les

catégories d'entreprises qui avaient le plus contribué à la hausse en 2010, telles que les entreprises de moins de 50 salariés et celles du secteur des services, habituellement peu ou pas concernées par des faits de grève, qui contribuent le plus à la baisse d'ensemble en 2011.

L'année 2011 témoigne ainsi d'un des plus bas niveaux de conflictualité constaté depuis la création de l'enquête Acemo sur la négociation et la représentation des salariés en 2005 (graphique 3). Cette évolution traduit selon toute vraisemblance un contrecoup de la hausse marquée observée en 2010 en raison d'importants mouvements interprofessionnels en lien avec la réforme des retraites (3,3%).

Outre la proportion d'entreprises ayant connu des arrêts collectifs, l'enquête permet d'étudier la conflictualité à partir du nombre moyen de

(13) 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.

Tableau 6 • Décomposition des JINT pour 1 000 salariés et proportion d'entreprises ayant connu au moins un arrêt de travail

	Secteur d'activité*	JINT/1 000 salariés	JINT/1 000 salariés, calculées sur les entreprises ayant connu au moins une grève	Pour chaque secteur, part des entreprises ayant déclaré au moins une grève (en %)	Pour chaque secteur, % de salariés travaillant dans une entreprise ayant connu au moins une grève
2011	Industrie	116	332	4,5	34,9
	Construction	27	316	0,4	8,5
	Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	96	334	0,9	28,8
	<i>Dont transport et entreposage</i>	291	538	2,8	54,1
	Autres services	47	224	1,7	20,8
	Ensemble 2011	77	300	1,8	25,7
2010	Industrie	604	1 392	5,4	43,4
	Construction	27	236	1,5	11,3
	Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	370	1 139	1,8	33,0
	<i>Dont transport et entreposage</i>	1 151	1 914	6,9	60,1
	Autres services	143	481	4,2	29,7
	Ensemble 2010	318	979	3,3	32,5
2009	Industrie	196	516	4,8	37,9
	Construction	11	157	0,4	7,2
	Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	191	593	1,2	32,2
	<i>Dont transport et entreposage</i>	597	994	4,0	60,1
	Autres services	71	263	2,4	31,8
	Ensemble 2009	136	456	2,2	29,9

* Les secteurs d'activité sont désormais présentés selon la nouvelle nomenclature agrégée (NA) de 2008 en quatre niveaux.

Lecture : en 2011, dans l'industrie, le nombre de JINT pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 116 jours pour 1 000 salariés ; rapporté aux effectifs des entreprises dans lesquelles au moins une grève a eu lieu, ce chiffre monte à 332 jours pour 1 000 salariés ; 34,9% des salariés de ce secteur appartiennent à une entreprise dans laquelle un conflit a eu lieu.

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

journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grèves (14) pour 1 000 salariés. Cet indicateur, qui résulte à la fois du nombre de salariés mobilisés et de la durée des grèves, donne une appréciation de l'intensité de la conflictualité. En 2011, sa valeur a été divisée par 4 par rapport à 2010, passant de 318 à 77 JINT pour 1 000 salariés (tableau 6 et graphique 2). Dans les seules entreprises ayant connu au moins une grève il est divisé par 3 par rapport à 2010 (de 979 à 300 jours). Témoin lui aussi de la faible conflictualité de l'année 2011, il atteint son plus faible niveau depuis la création de l'enquête, en 2005 (graphiques 4 et 5).

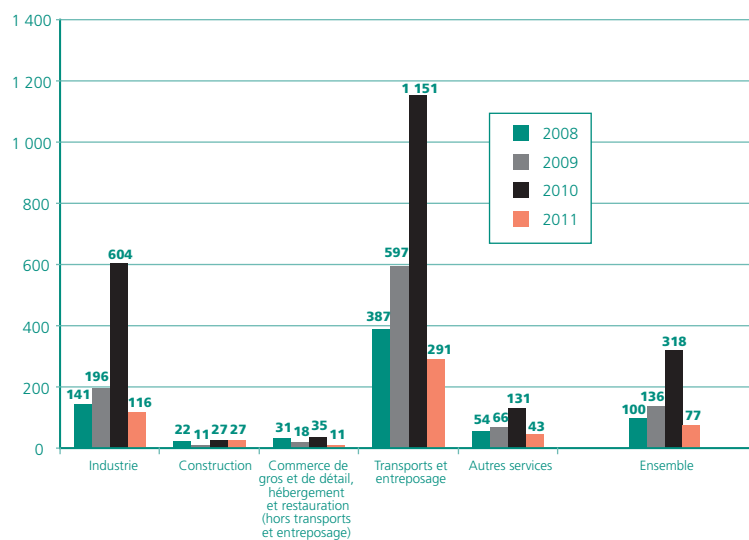
La baisse globale de la conflictualité en 2011 se traduit donc à la fois par une diminution de la proportion d'entreprises concernées par des grèves et par une baisse encore plus prononcée de l'intensité de la conflictualité : là où il y a eu des mobilisations, elles ont été beaucoup plus courtes et/ou ont concerné beaucoup moins de salariés.

Les salaires, enjeu de mobilisation dans plus de la moitié des entreprises ayant connu au moins une grève

Alors que l'ensemble de l'année 2010 comptait 11 journées de

mobilisations interprofessionnelles (dont 9 avaient porté sur la réforme des retraites), les conflits interprofessionnels ont été peu nombreux en 2011 : 2 journées d'actions nationales et interprofessionnelles, celle du 11 octobre appelant à « une autre répartition des richesses » et celle du 13 décembre contre « les mesures d'austérité budgétaire », ainsi qu'une mobilisation pour la « reconnaissance et la réparation de la pénibilité au travail » (le 28 avril 2011) organisée dans le cadre de la journée mondiale de l'organisation internationale du travail pour la sécurité et la santé au travail. Cela se traduit par un recentrage des motifs de grève sur l'entreprise (tableau 7) : seulement 28 % de celles qui ont connu un conflit citaient au

Graphique 2 • 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 116 jours pour 1 000 salariés en 2011.

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



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

(14) Le nombre total de JINT pour fait de grève dans l'ensemble des établissements d'une entreprise correspond à l'ensemble du temps de travail non effectué par les salariés impliqués dans des grèves exprimé en jours (encadré 1).



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

moins un mot d'ordre extérieur à l'entreprise en 2011, contre 65 % en 2010, soit un niveau très proche de celui observé en 2009 (30 %). Rapportée à l'ensemble des entreprises, la part de celles ayant connu au moins une grève sur des mots d'ordre extérieurs à l'entreprise est proche en 2009 (0,7 %) et en 2011 (0,5 %).

Les motifs de mobilisation les plus classiques (rémunérations, emploi, conditions de travail, temps de travail) prédominent donc en 2011 : ils sont cités par 74 % des entreprises déclarant au moins une grève, contre 37 % en 2010.

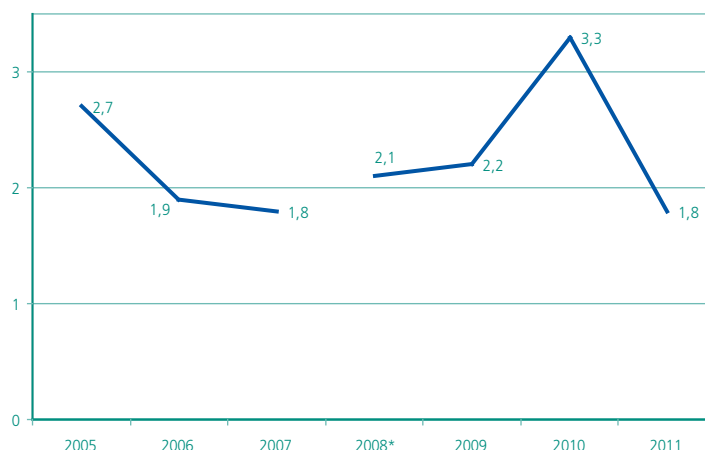
Premier motif de conflit déclaré, les rémunérations concernent 53 % des entreprises ayant signalé au moins une grève (tableau 7). Ce thème retrouve un niveau proche de celui atteint en 2008 (58 %). Toutefois, rapportée à l'ensemble des entreprises enquêtées, la proportion d'entreprises déclarant un conflit lié aux rémunérations reste quasiment stable (0,9 % des entreprises du champ).

Après les revendications salariales, les conditions de travail sont un des motifs de conflit les plus fréquemment déclarés en 2011 : 21 % des entreprises ayant connu une grève le mentionnent. Elles représentent 0,4 % de l'ensemble des entreprises du champ de l'enquête, soit une proportion stable par rapport à 2009 et 2010. Une journée d'action pour « la reconnaissance et la réparation de la pénibilité au travail » a été organisée le 28 avril 2011 à l'occasion de la journée mondiale de l'organisation internationale du travail pour la sécurité et la santé au travail. Il est possible que certains enquêtés aient mentionné le motif des conditions de travail sans préciser qu'il s'agissait d'une journée d'action nationale et interprofessionnelle.

En 2011, 14 % des entreprises ayant connu une grève, soit 0,3 % de l'ensemble des

Graphique 3 • Part des entreprises ayant déclaré au moins une grève de 2005 à 2011

En % d'entreprises



* À partir de 2008 la pondération de l'enquête a été revue (encadré 1), d'où une rupture de série.

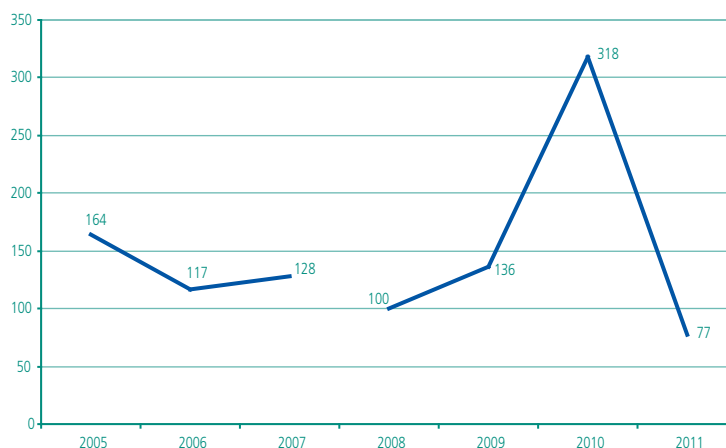
Lecture : en 2011, 1,8 % des entreprises ont connu au moins une grève dans l'entreprise ou l'un de ses établissements.

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



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

Graphique 4 • Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés de 2005 à 2011



* À partir de 2008 la pondération de l'enquête a été revue (encadré 1), d'où une rupture de série.

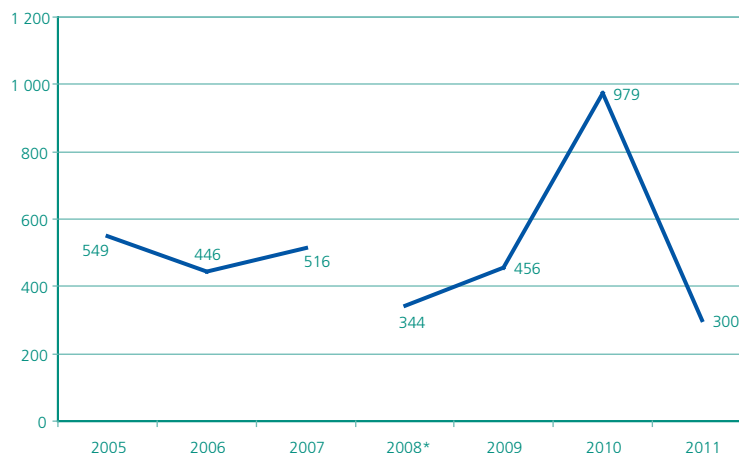
Lecture : en 2011, le nombre total de JINT pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivalait à 77 jours pour 1 000 salariés.

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



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

Graphique 5 • Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés calculé sur les entreprises ayant connu au moins une grève



* À partir de 2008 la pondération de l'enquête a été revue (encadré 1), d'où une rupture de série.

Lecture : le nombre de JINT pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés des entreprises ayant connu au moins une grève passe de 973 à 300 pour 1 000 salariés entre 2010 et 2011.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole) ayant déclaré un arrêt collectif de travail.



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

Tableau 7 • Motifs des grèves selon le secteur*

En % d'entreprises ayant connu une grève



	Secteur d'activité**	Les rémunérations	L'emploi	Les conditions de travail	Le temps de travail	Les mots d'ordre extérieurs à l'entreprise	Dont les retraites
2011	Industrie.....	61	14	12	2	28	
	Construction	nr	nr	nr	nr	nr	
	Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration.....	68	13	37	8	16	
	<i>Dont transports et entreposage</i>	57	nr	43	nr	nr	
	Autres services	34	17	26	7	35	
	Ensemble 2011	53	14	21	5	28	
	Proportion d'entreprises concernées (en % de l'ensemble des entreprises).....	0,9	0,3	0,4	0,1	0,5	
2010	Industrie.....	39	12	12	7	58	55
	Construction	nr	nr	nr	nr	77	74
	Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration.....	32	7	14	3	69	61
	<i>Dont transports et entreposage</i>	26	nr	11	nr	75	65
	Autres services	17	9	8	2	69	60
	Ensemble 2010	26	9	11	4	65	59
	Proportion d'entreprises concernées (en % de l'ensemble des entreprises).....	0,8	0,3	0,3	0,1	2,1	1,9
2009	Industrie.....	38	48	9	5	22	
	Construction	65	nr	nr	nr	nr	
	Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration.....	52	12	18	5	28	
	<i>Dont transports et entreposage</i>	67	11	22	nr	nr	
	Autres services	32	17	18	7	40	
	Ensemble 2009	39	29	14	5	30	
	Proportion d'entreprises concernées (en % de l'ensemble des entreprises).....	0,9	0,6	0,3	0,1	0,7	

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

* 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 à chaque fois des thèmes de revendications différents.

** Les secteurs d'activité sont désormais présentés selon la nouvelle nomenclature agrégée (NA) de 2008 en 4 niveaux.

nr : résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates déclarant une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.

Lecture : 61 % des entreprises de l'industrie indiquent que la rémunération figure parmi les motifs des grèves (ou de la grève) survenues en 2011.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole) ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

entreprises, déclarent l'emploi comme motif d'arrêt collectif. C'est dans les services que ce motif est le plus prépondérant (17 % des entreprises de ce secteur ayant connu au moins une grève le citent). Enfin, le temps de travail reste un motif de grève faiblement mentionné. Sa fréquence parmi les entreprises déclarant un arrêt collectif de travail reste stable : 5 % des entreprises ayant connu une grève en 2011 (après 5 % en 2009 et 4 % en 2010), soit 0,1 % parmi l'ensemble des entreprises du champ.

Un très net recul de l'intensité des grèves dans le secteur industriel

La proportion d'entreprises ayant connu des arrêts de travail en 2011 est plus élevée dans l'industrie que dans les autres secteurs. 4,5 % des entreprises y déclarent au moins une grève en 2011 (-0,9 point par rapport à 2010 et -0,3 point par rapport à 2009). Les revendications salariales y sont un motif de mobilisation collective dans près des deux tiers des entreprises grévistes. Des grèves ont été menées dans ce secteur dans le cadre de conflits salariaux, contre des projets d'accords visant à geler les salaires ou à freiner leur augmentation. Les mobilisations concernent l'emploi, citées par 14 % des entreprises ayant connu une grève, portent principalement sur le

maintien de l'activité, le refus des plans de sauvegarde de l'emploi et contre les projets de fermetures d'usines ou de sites.

En 2010, même si la part des entreprises de l'industrie ayant connu une grève avait moins augmenté que dans les autres secteurs (+0,6 point contre +1,1 point tous secteurs confondus), les grèves y avaient aussi été plus intenses qu'habituellement : le nombre de JINT avait triplé, passant de 196 en 2009 à 604 jours (graphique 2). L'année 2011 est marquée par un important recul de l'intensité des grèves, y compris par rapport aux années précédentes dans ce secteur, avec seulement 116 journées non travaillées pour faits de grève pour 1 000 salariés. Dans les seules entreprises concernées par des faits de grève, en 2011 on recense 332 JINT pour 1 000 salariés, contre 1 392 en 2010 et 516 en 2009 (tableau 6).

Une forte contribution des services à la baisse d'ensemble de la part des entreprises concernées par des arrêts de travail

La part des entreprises de services ayant connu une grève (1,7 %) se situe à un niveau proche de celui observé tous secteurs confondus (tableau 4). Ce secteur contribue plus que les autres à la diminution d'ensemble de la part des entreprises

Tableau 8 • Le lien entre négociation et grève

	Signalement d'au moins une grève en 2011 Odds Ratio
Taille des entreprises	
10 à 49 salariés	0,71 (ns)
50 à 199 salariés	ref.
200 salariés ou plus	3,72 (***)
Type d'instances représentatives du personnel dans l'entreprise	
Aucune instance représentative du personnel	0,56 (ns)
Instance élue uniquement	ref.
Au moins un délégué syndical (avec ou sans instance élue)	5,4 (***)
Secteur d'activité	
Construction	1,28 (ns)
Industrie	3,14 (***)
Commerce de gros et de détail, hébergement et restauration (hors transports)	ref.
Autres services	1,50 (***)
Transports	2,97 (***)
Négociation en 2011 au niveau de l'entreprise et/ou de l'un de ses établissements, du groupe, de l'UES	
Absence de négociation	ref.
Existence d'au moins une négociation	2,56 (***)



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

Analyse du lien entre négociation et grève en contrôlant les variables « secteur d'activité », « type d'instances représentatives du personnel » et « taille de l'entreprise » à l'aide d'un modèle de régression logistique.

*** Significatif à 1 % ; ** significatif à 5 % ; * significatif à 10 % ; ns non significatif à 10 %.

Lecture : « toutes choses égales par ailleurs », les entreprises signalant au moins une négociation en 2011 ont 2,56 fois plus de chances d'avoir connu une grève que celles qui n'ont pas négocié.

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

qui connaissent des arrêts de travail, non seulement du fait du nombre élevé d'entreprises qui le composent, mais aussi parce que la baisse y est plus marquée (-2,5 points). Le nombre de JINT (47 jours pour 1 000 salariés), divisé par 3 par rapport à 2010, atteint un niveau inférieur à celui de 2009 (71 jours pour 1 000 salariés). Les principaux motifs de grève cités dans les services sont les rémunérations et les conditions de travail, déclarées par respectivement 34 % et 26 % des entreprises ayant connu une grève en 2011.

Le commerce, secteur marqué par la conflictualité dans les entreprises de transport et d'entreposage

Dans le commerce, la proportion d'entreprises ayant connu au moins une grève est de 0,9 % en 2011 (-0,9 point par rapport à 2010 et -0,3 point par rapport à 2009). Le nombre de jours de grève pour 1 000 salariés a connu une forte baisse par rapport aux deux années précédentes : divisé par 4 par rapport à 2010 (de 370 à 96 JINT pour 1 000 salariés) et par 2 par rapport à 2009 (191 JINT pour 1 000 salariés) C'est dans ce secteur qu'en 2011 les entreprises citent le plus fréquemment le thème des rémunérations comme motif de grève (68 % des entreprises qui déclarent une grève).

Les entreprises de « transports et d'entreposage » se démarquent des autres entreprises de commerce par une conflictualité nettement plus élevée : 2,8 % d'entre elles déclarent au moins une grève en 2011. La proportion d'entreprises ayant connu un arrêt collectif de travail dans le transport et l'entreposage diminue nettement (-4,1 points par rapport à 2010) pour retrouver en 2011 (2,8 %) un niveau plus proche de 2008 (3,2 %). L'intensité des grèves (291 jours pour 1 000 salariés) se

rapproche quant à elle du niveau atteint en 2006, année où le secteur des transports avait connu un niveau particulièrement faible du nombre de jours de grève (266 JINT pour 1 000 salariés).

De nombreuses réformes et évolutions structurelles qui touchent l'ensemble des moyens de transport ont néanmoins mobilisé les salariés en 2011. À la Poste, qui déclare près de la moitié des JINT du secteur, des conflits ont émergé, essentiellement sur la thématique des conditions de travail, suite au suicide d'un postier en janvier 2011. Les réformes du secteur ferroviaire ont continué en 2011 de mobiliser les salariés de la SNCF. Une journée d'action européenne a été organisée contre « les projets de libéralisation du système ferroviaire ». À la RATP des arrêts de travail ont mobilisé les salariés sur le thème des conditions de travail.

Dans les transports maritimes, les arrêts de travail liés à la réforme portuaire et à la réforme des retraites se sont poursuivis jusqu'au début de l'année 2011. Par ailleurs, le secteur a été fortement perturbé en début d'année par des grèves à la Société nationale maritime Corse Méditerranée (SNM) contre la diminution du nombre des liaisons entre Nice et la Corse.

Dans les transports aériens enfin, plusieurs conflits collectifs ont émergé pour l'obtention de revalorisations salariales, ou sur les conditions de travail.

Dans la construction, des arrêts collectifs de travail toujours rares

Les grèves restent particulièrement rares et peu intenses dans les entreprises de la construction. 0,4 % des entreprises de 10 salariés et plus de ce secteur ont connu au moins une grève en 2011,

soit -1,1 point par rapport à 2010 et autant qu'en 2009. Le secteur de la construction est constitué de nombreuses petites entreprises ayant une plus faible présence d'instances représentatives du personnel, plus souvent non syndiquées, ce qui peut contribuer à limiter l'émergence de mobilisations collectives en cas de conflits entre salariés et employeurs. Si le nombre de JINT du secteur est parmi les plus faibles, avec 27 jours pour 1 000 salariés, il s'avère stable par rapport à 2010 et sensiblement plus important qu'en 2009 (+16 jours pour 1 000 salariés), notamment du fait de mobilisations plus intenses qu'à l'accoutumée sur les rémunérations.

Grèves et négociations, deux aspects du dialogue social loin d'être antinomiques

Le taux de négociation (15) est nettement plus élevé dans les entreprises qui ont connu une ou plusieurs grèves (84,1 % contre 14,2 % dans celles qui n'en ont pas connu). Ces écarts sont liés à la taille et à la présence d'instances représentatives du personnel dans les entreprises concernées : les entreprises dont les salariés ont participé à des grèves sont 64,8 % à employer au moins 100 salariés et 82,3 % à disposer de délégués syndicaux ; celles n'ayant connu aucun conflit avec arrêt de travail ne sont que 6,8 % à employer au moins 100 salariés et 9,4 % à disposer de délégués syndicaux. Les négociations comme les grèves ont

chacune davantage de chances d'émerger et de se développer dans des entreprises de grande taille (tableaux 1 et 4), dotées d'instances représentatives du personnel (IRP) (et de délégués syndicaux en particulier). Des différences en matière de négociation et de conflictualité relèvent aussi de l'histoire des relations professionnelles propres à chaque secteur d'activité.

Toutefois, lorsque l'on contrôle les effets des variables évoquées plus haut (taille, secteur d'activité, présence de délégués syndicaux) à l'aide d'une régression logistique (tableau 8), une corrélation positive et significative persiste entre négociation et conflictualité. Si elle ne préjuge pas de liens de causalité, cette corrélation rappelle que grève et négociation sont loin d'être antinomiques. Les grèves peuvent représenter pour les salariés et leurs représentants un moyen de peser sur la tenue de négociations, leurs déroulements ou leurs issues. Inversement, l'ouverture de négociations et la signature d'accords peuvent résulter d'un ou plusieurs conflits collectifs, voire en générer un dans certains cas. Les négociations et les grèves sont donc des dimensions du dialogue social en entreprise très liées entre elles.

(15) Calculé en tenant compte des négociations au niveau de l'entreprise, mais aussi de ses établissements, de l'UES ou du groupe auquel elle appartient éventuellement.

Guillaume DESAGE, Élodie ROSANKIS (Dares).

Encadré 1

L'ENQUÊTE ACEMO SUR LA NÉGOCIATION ET LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

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 d'environ 10 000 entreprises. Le champ est représentatif des 200 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine, qui emploient environ 12,5 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, GDF-Suez, SNCF, RATP, France Telecom et La Poste.

Une enquête centrée sur le niveau entreprise, unité légale

L'enquête permet un suivi statistique annuel des relations professionnelles au niveau de l'entreprise définie comme unité légale et identifiée par un seul numéro Siren. Cette définition du périmètre de l'entreprise comme celui de l'unité légale diffère de la notion d'entreprise établie par la loi de modernisation de l'économie (LME) du 4 août 2008 selon laquelle l'entreprise est « la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes. » Selon cette dernière définition une entreprise peut être composée de plusieurs unités légales alors que dans l'enquête Acemo une entreprise équivaut à une seule unité légale, cette approche étant retenue dans la mesure où les sources statistiques actuellement disponibles ne permettent pas d'identifier précisément les contours des entreprises au sens de la LME de 2008.

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.

En outre, cette enquête 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. 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'analyse des résultats de l'enquête sur les arrêts collectifs de travail est enrichie par des données qualitatives : remontées des services déconcentrés du ministère du travail et articles de presse.

Nouvelle méthode de pondération de l'enquête à partir des données de 2008

En 2009, la méthode de pondération des enquêtes Acemo a été revue. Les enquêtes sont désormais calées sur des données externes, ce qui permet d'obtenir une structure de calage plus robuste, ainsi qu'une meilleure cohérence avec d'autres sources statistiques disponibles. Les données de calage sont calculées à partir des effectifs salariés issus des estimations d'emploi de l'Insee (restreints au champ Acemo), et d'une structure par taille d'entreprise et activité plus détaillée obtenue par une exploitation structurelle du dernier fichier disponible des déclarations annuelles de données sociales (DADS) de l'Insee.

Ce changement de pondérations est appliqué à partir de 2009 et rétrospectivement pour 2008. Il a pour principal effet de réviser à la hausse le poids des plus petites entreprises dans le champ de l'enquête. Cette révision peut mécaniquement faire varier certains indicateurs, et notamment ceux dont la variabilité par taille d'entreprise est importante (exemple : taux de négociation, taux de grève, etc.).

LES DONNÉES ADMINISTRATIVES SUR LES ACCORDS D'ENTREPRISE ET TEXTES ASSIMILÉS

De l'obligation de dépôt des accords collectifs...

En vertu des articles L. 2231-5 à L. 2231-7 du Code du travail, un accord collectif d'entreprise doit, pour être valable, être déposé à l'expiration du délai d'opposition, auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu de signature. Il doit également faire l'objet d'un dépôt aux greffes du Conseil de Prud'hommes.

Cette obligation de dépôt concerne les accords collectifs et avenants à des accords antérieurs signés par des délégués syndicaux, mais également les textes suivants :

- les déclarations de dénonciation (art. L. 2261-10) et d'adhésion (art. L. 2261-3) ainsi que les accords d'adhésion (art. L. 2261-5) ;
- les révisions et les renouvellements des accords conclus avec des salariés mandatés ou des délégués du personnel dans le cadre de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi ;
- les procès-verbaux de désaccord conclus dans le cadre des obligations annuelles de négocier ;
- les accords conclus avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, dans le cadre prévu par le code du travail ;
- les accords conclus avec un salarié mandaté dès lors qu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentant élu du personnel.

...à celle d'autres textes assimilés, qui ne sont pas nécessairement signés par des délégués syndicaux ou élus du personnel

Plus récemment, des textes non signés par les représentants du personnel et ne résultant pas nécessairement d'un processus de négociation ont fait l'objet d'une obligation de dépôt auprès des unités territoriales des Direccte.

Il s'agit :

- de textes relatifs à l'intéressement, la participation et aux plans d'épargne salariale conclus selon des modalités dérogatoires (avec des représentants élus du personnel ou après ratification par les deux tiers du personnel ou par décision unilatérale de l'employeur pour les plans d'épargne, art. L. 3313-3 et L. 3323-4) ;
- d'accords relatifs à la protection sociale complémentaire et conclus selon les modalités dérogatoires prévues par le Code de la sécurité sociale, notamment ceux ratifiés directement par un référendum auprès des salariés ;
- depuis 2009, de plans d'action sur l'emploi des salariés âgés conclus dans le cadre de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008 ;
- depuis 2011, de plans d'actions sur la pénibilité de l'emploi, conformément à ce que prévoit la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, ainsi que de décisions unilatérales et textes ratifiés par référendum auprès des salariés définissant les modalités de distribution d'une prime de partage des profits (cf. article premier de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011).

Tous modes de conclusion confondus (accords, décisions unilatérales, référendum), ce sont près de 83 000 textes qui ont ainsi été signés dans les entreprises françaises en 2011, puis déposés auprès des services du ministère ; seuls 58 % sont des accords.

Répartition des textes selon leur mode de conclusion en 2011

	Textes signés (ou établis) en 2011	Variation entre 2010 et 2011 (en %)
Accords d'entreprise ou texte assimilés signés par des élus du personnel, des délégués syndicaux (DS), ou des salariés mandatés	48 396	+2
Dont : textes signés par des DS ou salariés mandatés.....	39 147	+9
textes signés par des élus du personnel	9 249	-22
Textes ratifiés par référendum à la majorité des 2/3 des salariés, et décisions unilatérales	33 862	-20
Dont : textes ratifiés par référendum à la majorité des 2/3	18 251	+1
décisions unilatérales de l'employeur	15 611	-36
Textes dont le signataire n'est pas renseigné ou présente une incertitude	522	-16
Textes inexploités (erreurs, incohérences)	186	-21
Total des textes enregistrés	82 966	-9
Total des textes enregistrés et exploités.....	82 780	-9

Champ : accords d'entreprises et autres textes enregistrés par le ministère du travail au 31/12/2012.

Source : Dares, base des accords.

Le système de collecte des données sur les accords d'entreprise

En s'appuyant sur des informations renseignées dans un bordereau de dépôt et sur la lecture des textes déposés dans les unités territoriales des Direccte, les services administratifs du ministère du travail identifient et enregistrent certaines caractéristiques des accords déposés par les entreprises. Ces enregistrements visent à produire des récépissés de dépôt qui entérinent l'acte de dépôt mais ne valident pas en soi la légalité de l'accord (en particulier la légalité des mesures prévues).

Les données saisies au niveau de chaque unité territoriale sont transmises chaque trimestre à la Dares. La qualité des données ne permet toutefois pas toujours une analyse statistique détaillée du contenu des textes. D'une part, la saisie des informations est parfois partielle car elle est d'abord effectuée dans la perspective d'un acte administratif (la production d'un récépissé de dépôt). D'autre part, le mode de fonctionnement de chaque service de dépôt (moyens humains, politique locale de gestion des dossiers, priorité donnée à certains sujets) peut avoir des répercussions sur la qualité des données et les délais de collecte.

L'identification des thématiques abordées par les accords illustre bien les difficultés rencontrées. La codification précise de l'ensemble des sujets abordés dans la négociation supposerait une lecture fine des textes, qui n'est pas toujours possible lors de leur enregistrement. Ainsi,

Suite page suivante



certaines accords résultant explicitement de la négociation annuelle obligatoire globale sur les salaires sont uniquement classés dans le thème « salaires et primes », même s'ils abordent éventuellement d'autres questions. Il est de ce fait vraisemblable que certaines thématiques comme les conditions de travail, les classifications, l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés, voire le temps de travail, soient mal identifiées et sous-estimées.

Des données sensiblement différentes de celles publiées dans le bilan de la négociation collective

En moyenne, il s'écoule 55 jours entre le dépôt d'un accord et sa saisie ; la moitié des accords sont enregistrés 33 jours après leur dépôt (délai médian).

Certaines mesures exceptionnelles, lorsqu'elles génèrent des flux massifs d'accords sur de très courtes périodes, peuvent occasionner des retards importants dans la saisie et la collecte de l'ensemble des données.

En raison d'impératifs liés aux délais de publication, les données utilisées pour la réalisation du bilan annuel de la négociation collective sont provisoires et ne concernent que les textes enregistrés au 31 décembre de l'année étudiée. Le poids des textes signés l'année n et enregistrés l'année $n+1$ est fluctuant d'une année à l'autre et très dépendant du niveau d'engorgement/de saturation des services compétents en fin d'année civile. Les textes sur l'épargne salariale déposés à Paris sont également indisponibles au moment de la publication du bilan de la négociation collective.

À la différence des bilans annuels de la négociation collective publiés par la direction générale du travail (DGT), ce Dares Analyses tient compte des textes enregistrés jusqu'à un an après leur date de signature et des textes sur l'épargne salariale déposés à Paris. Les données qui y sont publiées ne sont susceptibles d'être révisées que de manière très marginale par la suite ; elles peuvent donc être considérées comme définitives. Par ailleurs, les données présentées dans ce document concernent – sauf mention contraire – les accords signés par l'ensemble des représentants du personnel (élus et délégués syndicaux) alors que le bilan de la négociation collective privilégie l'analyse, notamment par thèmes, des accords signés par des délégués syndicaux uniquement.

De l'enquête Acemo sur la négociation et la représentation des salariés aux enregistrements administratifs des accords : précautions méthodologiques pour la comparaison des données sur l'activité conventionnelle

Les enregistrements administratifs permettent le dénombrement de textes, en fonction des thèmes qu'ils abordent, de leur mode de ratification, de leurs éventuels signataires ou des caractéristiques des entreprises dans lesquelles ils sont établis. L'enquête Acemo sur la négociation et la représentation des salariés permet de documenter en premier lieu l'activité de négociation et, de façon très synthétique, l'activité conventionnelle des entreprises (signature d'au moins un accord, décliné par thème). Les unités statistiques sont des textes pour les enregistrements administratifs, des entreprises pour l'enquête Acemo sur la négociation et la représentation des salariés (voir encadré 1). Ainsi, alors que les données d'enquête permettent d'évaluer des proportions d'entreprises ayant signé au moins un accord, les enregistrements administratifs recensent l'ensemble des accords signés. À ce titre, et parce qu'une même entreprise peut signer plusieurs accords, parfois sur un même thème, les volumes et évolutions observées peuvent différer de façon plus ou moins conséquente d'une source à l'autre. Dans l'enquête Acemo sur la négociation et la représentation des salariés, l'attribution, par exemple, d'une prime aux salariés par accord d'entreprise ne contribuera à l'augmentation de la proportion d'entreprises ayant signé un accord sur les salaires et primes que si ces entreprises n'ont pas déjà signé un ou plusieurs autres accords sur ce thème (dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires par exemple) ; dans les enregistrements administratifs en revanche, seront dénombrés autant d'accords que les entreprises en ont signés et déposés. Un accord fixant le versement d'une prime se cumulera à celui sur les rémunérations signé dans la même entreprise.

Par ailleurs, bien qu'appelés accords d'entreprise par convention, les accords enregistrés par les services du ministère peuvent couvrir un périmètre allant au-delà de celui de la seule entreprise : un accord signé au niveau du groupe ou de l'unité économique et sociale (UES) peut en effet concerner plusieurs entreprises appartenant à la même entité. Certains textes sur la prime de partage des profits et la pénibilité au travail sont concernés puisque la signature au niveau du groupe suffit à lever les obligations légales pour les entreprises. Les négociations annuelles obligatoires doivent en revanche légalement toujours être menées au niveau de l'entreprise ou de ses établissements.

Enfin, le champ de l'enquête Acemo sur la négociation et la représentation des salariés est différent de celui de la base des accords : il couvre les entreprises du secteur marchand non agricole d'au moins 10 salariés, quand les enregistrements administratifs recensent les accords et autres textes de l'ensemble des entreprises, sans limitation de taille ni de secteur d'activité.

LE CADRE LÉGISLATIF DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2011

Texte	Thème	Application	Description
Loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail	Salaires et primes	À partir de 2009	Certains allègements de cotisations sociales employeurs (notamment : exonérations générales de cotisations ciblées sur les bas salaires, exonérations applicables dans les ZRR, ZFU, ZRU et bassins d'emploi à redynamiser - BER) sont désormais conditionnés au respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs dans l'entreprise . Si l'employeur n'a pas rempli son obligation, le montant de ces allègements et exonérations sera diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année ; ce montant sera diminué de 100 % si l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive.
Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail	Négociation collective	À partir de 2009	Pour qu'un accord collectif d'entreprise soit valide, les organisations syndicales signataires doivent, depuis le 1 ^{er} janvier 2009, avoir recueilli 30 % des voix aux dernières élections professionnelles. Un droit d'opposition à l'accord ne peut désormais être exercé que par une ou plusieurs organisations syndicales ayant obtenu la majorité des suffrages aux dernières élections. Par ailleurs, la loi modifie les conditions de représentativité des syndicats , et plus particulièrement les conditions de désignation des délégués syndicaux . La modification du « paysage syndical » dans les entreprises ayant organisé des élections professionnelles sous le nouveau régime, à partir de 2009, ou la perspective de changements liés à des élections futures, peut avoir influencé la tenue et l'aboutissement de négociations collectives. Les effets de cette loi sont également de nature à affecter les modes de négociation dans l'ensemble des entreprises à l'avenir, notamment à l'issue d'un cycle électoral complet qui s'est écoulé en 2013.
Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail	Temps de travail	À partir de 2009	La hiérarchie des normes sur différents thèmes (contingent d'heures supplémentaires, aménagement et organisation du temps de travail, compte épargne temps) est modifiée et donne à la négociation d'entreprise une primauté sur la négociation de branche qui devient subsidiaire.
Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail	Négociation collective, possibilités dérogatoires	À partir de 2010	Il est désormais possible d'engager des négociations collectives avec des instances représentatives du personnel élues dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux et non couvertes par un accord de branche étendu précisant les conditions de négociation dans ce contexte. L'accord doit être validé par une commission paritaire de branche dans un délai de quatre mois. Cette loi a également rendu obligatoire la négociation sur les carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions dans les entreprises d'au moins 300 salariés.
Loi du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale	Salaires et primes	2011	L'augmentation des dividendes attribués aux actionnaires par rapport à la moyenne des dividendes versés les deux années précédentes doit s'accompagner du versement aux salariés d'une prime de partage des profits . Pour les entreprises appartenant à un groupe, l'augmentation des dividendes est appréciée au niveau de l'entreprise dominante du groupe. La mesure est obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus et facultative pour les entreprises de moins de 50 salariés. Pour les premières, la prime, dont le montant n'est pas fixé par la loi, est mise en place par accord d'entreprise ou de groupe, négocié selon les mêmes modalités que les accords de participation ou d'intéressement. À défaut d'accord, la prime est mise en place par décision unilatérale de l'employeur . Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la prime peut être mise en place soit directement, à l'initiative de l'entreprise, soit par accord collectif. La date limite de signature des textes est fixée au 31 octobre 2011 pour les entreprises et groupes assujettis dont les assemblées générales autorisant l'attribution de dividendes se sont déroulées entre le 1 ^{er} janvier 2011 et le 31 juillet 2011. Les entreprises et groupes attribuant des dividendes après le 31 juillet 2011 doivent établir un texte dans les 3 mois qui suivent la date de l'assemblée générale. La prime, lorsqu'elle est versée dans les conditions précitées, est exonérée de toute contribution ou cotisation d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi, à hauteur de 1200 euros par an et par salarié et à l'exception de la CSG, de la CRDS, et du « forfait social ».

Suite page suivante

Texte	Thème	Application	Description
Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites	Conditions de travail	2011	Obligation d'établir des accords et plans d'action sur la « prévention de la pénibilité », qui concernent les entreprises ou groupes d'au moins 50 salariés, dont au moins 50% des salariés sont exposés à des facteurs de risques professionnels définis dans les articles L.4124-3-1 et D.4121-5 du Code du travail au titre des « contraintes physiques marquées », d'un « environnement agressif » et de « certains rythmes de travail ». Les entreprises d'au moins 300 salariés, et celles de 50 à moins de 300 salariés non couvertes par un accord de branche, qui n'auraient pas signé d'accord ou établi de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité au 1^{er} janvier 2012 s'exposent à une pénalité financière d'un montant maximum de 1% des salaires ou gains des salariés exposés. Les accords ou plans de prévention de la pénibilité sont établis pour une durée maximale de trois ans.
Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites	Egalité professionnelle	2011	Les obligations portant sur l' égalité professionnelle ont récemment évolué. L'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit désormais une sanction financière (s'élevant au maximum à 1 % de la masse salariale) pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne seraient pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle au 1^{er} janvier 2012 .

LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS

Les représentants de la CFDT et de la CGT sont impliqués dans la signature d'au moins 50 % des accords d'entreprise ou avenants signés par des délégués syndicaux. Les délégués des autres organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel (1) (CGT-FO, CFE-CGC, CFTC) signent entre 24 % et 34 % des accords d'entreprise.

Ces écarts entre taux de signature des différentes organisations dépendent fortement du degré d'implantation des délégués syndicaux de chacune d'entre elles dans les entreprises où les accords sont conclus. La propension à signer, c'est-à-dire le taux de signature de chaque organisation calculé conditionnellement à sa participation aux négociations, permet de neutraliser ce paramètre. Elle témoigne ainsi d'écarts beaucoup plus ténus : la propension à signer oscille entre 85 % d'accords signés par les délégués de la CGT lorsqu'ils sont présents à 93 % pour ceux de la CFDT.

Taux de signature d'accords par organisation syndicale et propension à signer

	Taux de signature (% de textes signés par les délégués syndicaux de chaque organisation)	Propension à signer (% de textes signés lorsqu'au moins un DS de l'organisation est présent dans l'entreprise)
CGT.....	51	85
CFTC.....	24	88
CFDT.....	58	93
CFE-CGC.....	34	91
CGT-FO.....	38	90
Autres syndicats.....	16	-

Source : Dares ; base des accords.

(1) Voir les résultats agrégés de la dernière mesure d'audience aux élections professionnelles.



LES GRÈVES DANS LES ENTREPRISES PAR BRANCHE PROFESSIONNELLE

En complément du tableau 4 qui présente la part des entreprises ayant déclaré une grève en fonction de leur activité, ce tableau présente la même information, par branche professionnelle définie selon la grille des conventions regroupées pour l'information statistique (Cris). Cette grille d'analyse élaborée par la Dares, est un ensemble de regroupements de branches conventionnelles. Le niveau Cris1, le plus synthétique, comprend 25 postes. La Cris est mise à jour chaque année pour tenir compte des textes nouvellement créés ou des textes « archivés ». C'est un outil d'analyse à finalité exclusivement statistique qui n'a aucune valeur juridique.

Branches professionnelles (rattachement principal des entreprises, Cris 1)	Proportion d'entreprises ayant connu une grève en 2010		Proportion d'entreprises ayant connu une grève en 2011	
	Ensemble	Entreprises de 200 salariés ou plus	Ensemble	Entreprises de 200 salariés ou plus
ENSEMBLE	3,3	31,2	1,8	19,7
Métallurgie et sidérurgie	5,9	47,7	4,8	33,9
Bâtiment et travaux publics	1,6	19,4	0,5	15,7
Chimie et pharmacie	3,9	41,1	2,1	21,7
Plastiques, caoutchouc et combustibles	7,9	43,2	3,5	28,7
Verre et matériaux de construction	2,5	28,9	4,2	31,1
Bois et dérivés	4,5	43,3	1,6	35,0
Habillement, cuir, textile	1,2	13,4	1,1	10,4
Culture et communication	2,1	27,7	1,0	16,2
Agroalimentaire	2,3	24,8	1,7	30,9
Commerce de gros et import-export	nr	nr	nr	nr
Commerce principalement alimentaire	1,3	12,7	1,1	6,7
Commerce de détail principalement non alimentaire	1,1	26,5	1,3	10,7
Services de l'automobile et des matériels roulants	nr	nr	nr	nr
Hôtellerie, restauration et tourisme	1,5	17,5	0,4	15,5
Transport (hors statuts)	3,8	37,4	1,7	21,1
Secteur sanitaire et social	5,7	37	2,4	13,5
Banques, établissements financiers et assurances	10,6	43,3	4,1	18,8
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	nr	nr	nr	nr
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	1,3	18,7	1,3	12,5
Professions juridiques et comptables	nr	nr	nr	nr
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	2	12,5	3,0	18,0
Branches non agricoles diverses	2,9	18,6	3,1	17,9
Branches agricoles (1)	nr	nr	nr	nr
Secteurs sous statuts	29,8	83,3	15,6	44,4
Hors conventions de branches ou statuts	6	26,9	1,2	8,2

(1) 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 communiquer la proportion d'entreprise ayant connu une grève dans ce secteur.

nr : résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates et déclarant une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise de la proportion d'entreprises ayant connu une grève.

Lecture : 4,8 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole dont la convention collective principale relève des branches professionnelles « métallurgie et sidérurgie » ont déclaré au moins une grève en 2011.

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

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

Pour en savoir plus

Ministère du travail (DGT, Dares) (2013), La négociation collective en 2012, Bilans et rapports, *La Documentation française*, juin.

Pignoni M-T., Raynaud E. (2013), « Les relations professionnelles au début des années 2010 » *Dares Analyses* n° 026, avril.

Desage G. (2012), « Les accords collectifs d'entreprise conclus en 2010 : moins de textes signés après la forte activité de négociation sur l'emploi des seniors en 2009 », *Dares Analyses* n° 054, juillet.

Desage G., Rosankis E. (2012), « Négociations collectives et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2010 » *Dares Analyses* n° 053, août.

Direction générale du travail (2012), « Les conflits collectifs du travail ayant marqué l'actualité en 2011 » in Bilans et Rapports La négociation collective en 2011, *La Documentation française*, pp.603-617.

Bobbio M. (2011), « Négociations collectives et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2009 » *Dares Analyses* n° 047, juin.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

www.travail-emploi.gouv.fr (Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares (<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/avis-de-parution-2063/bulletin-2064/abonnement-13777.html>)

Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton - Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

Conception graphique et impression : Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128.