

# Les Relations Professionnelles

• Paris •

9 décembre 2014

Colloque organisé  
par la DARES

à l'épreuve des **pratiques**, des **lois** et du **contexte économique**



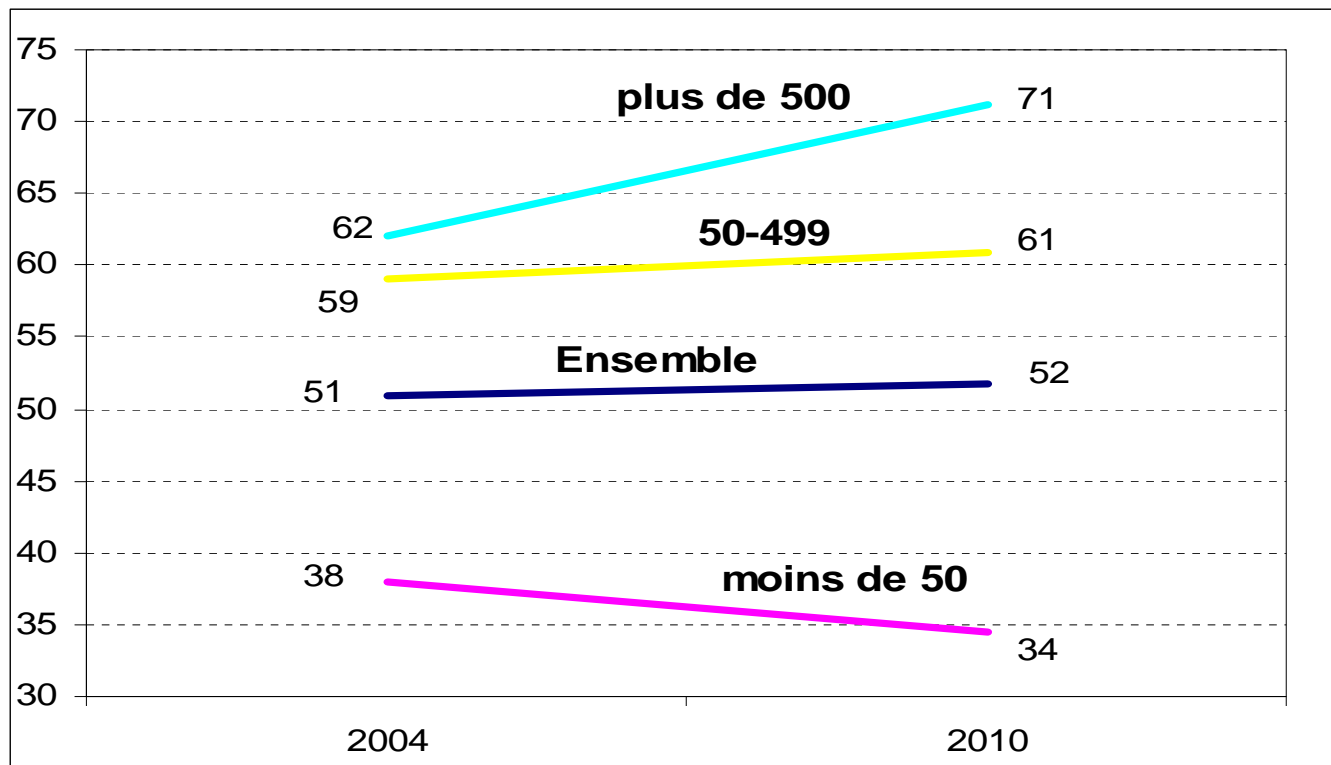
# **La négociation salariale à la fin des années 2000 : un renforcement de l'obligation de négocier ?**

**Amine NAOUAS et Fabrice ROMANS**  
**DARES**

# Négociations/discussions salariales annuelles

concernent **1**  
**établissement**  
sur **2** et **7**  
**salariés sur 10**  
en 2010

(champ :  
établissements de  
20 salariés et plus  
du secteur  
marchand non-  
agricole)



# Une obligation pas toujours respectée

- Lois Auroux (octobre 1982) → **obligation de négocier** annuellement sur les salaires dans l'entreprise, dès lors qu'au moins un **délégué syndical (DS)** y a été désigné
- Loi de décembre 2008 sur les revenus du travail → conditionne, à partir du 1er janvier 2009, certains allègements de charges au **respect de l'obligation** annuelle de négocier sur les salaires
- En 2010, encore plus d'un quart des établissements concernés par cette obligation n'ont pas connu de négociation salariale. La principale raison invoquée par les représentants de direction pour justifier cette absence de négociation est **l'application directe d'un accord de branche**.

# Négociations de branche vs négociations d'entreprise

- Négociation salariale de branche dynamique avec une **forte progression** entre 2003 et 2009 du nombre de branches qui ont revalorisé leur grille salariale.
- La proportion des établissements dont **les recommandations de branche** sont un « **critère primordial** » pour la revalorisation des salaires passe de **30%** en 2004 à **36%** en 2010. Cette **influence croissante** des recommandations de branche est constatée quelle que soit la configuration de la représentation du personnel dans l'entreprise.
- Le fait pour un représentant de la direction de reconnaître les recommandations de branche comme un critère primordial est plutôt associé à l'absence de négociation d'entreprise.

# L'obligation de négocier s'est renforcée mais concerne moins d'établissements

2 constats avec des effets contraires :

- la baisse de la part des établissements concernés par la présence de DS dans l'entreprise (de 53% en 2004 à 47% en 2010)
- l'augmentation de la propension à négocier en présence de DS dans l'entreprise (67% des établissements en 2004, 73% en 2010). Cette augmentation est significative « toutes choses égales par ailleurs » : le rapport de chances pour un établissement doté de DS d'être concerné par une négociation salariale en 2010 par rapport à 2004 est de 1,6 (significativement différent de 1 au seuil de 1%).

# Les déterminants persistants de la tenue de négociation/discussion sur les salaires

- Outre la présence de délégué syndical, la syndicalisation des salariés et la présence d'élus du personnel favorisent la tenue de négociations salariales
- La tenue de négociations sur l'emploi, sur l'égalité professionnelle au cours des trois dernières années est associée à la tenue de négociations salariales
- La survenue de conflits sur les salaires au cours des trois dernières années est associée à une probabilité plus élevée de mener des négociations. Le lien conflit / négociation est toutefois à double sens.

# La négociation salariale, un outil pour faire face aux difficultés économiques

- Le fait pour la direction de fixer des objectifs précis sur les coûts salariaux, d'intégrer des paramètres exogènes (inflation) ou endogènes (les résultats financiers de l'entreprise) dans sa politique de revalorisation salariale coïncide avec un recours à la négociation.
- Dans le contexte de crise des années 2008-2009, à évolution d'activité équivalente, un établissement a plus de chances d'avoir appliqué une politique salariale restrictive (gel, modération des salaires) en cas de négociation ou discussion sur ce thème.



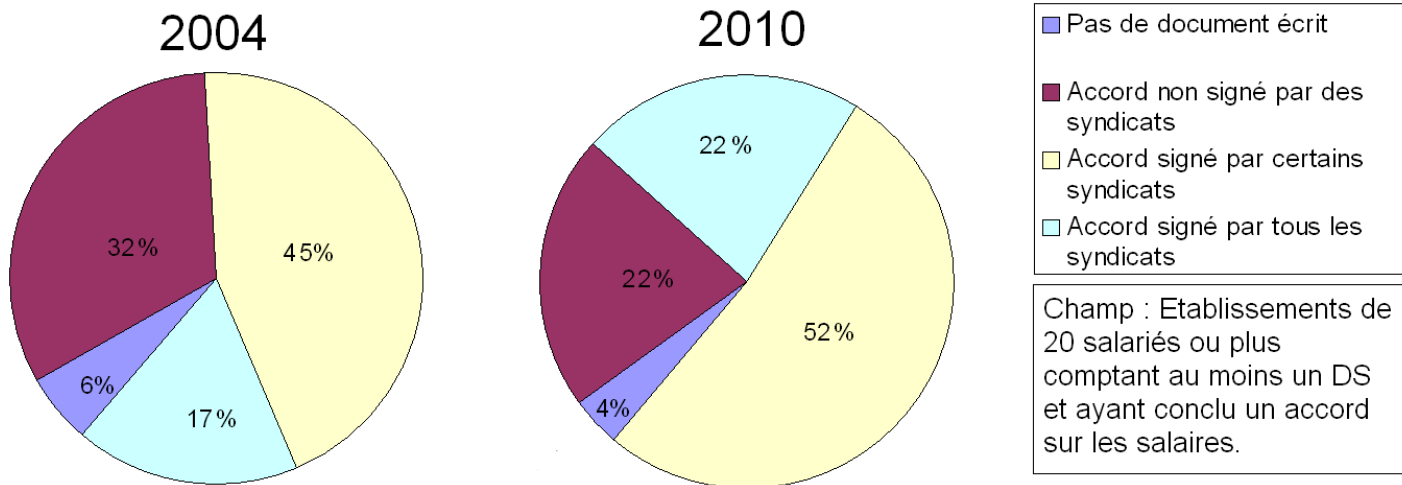
# Les négociations avec les syndicats et les autres discussions

- 80 % des négociations avec les élus se déroulent de manière formelle (avec convocation et ordre du jour). Par contre, les discussions avec les salariés non élus se font majoritairement par le biais de réunions informelles ou de contacts individuels.
- Les négociations avec les syndicats portent plus souvent sur des sujets collectifs (augmentation générale ou catégorielle), les discussions avec des salariés non élus et non mandatés plus souvent sur les augmentations ou primes individuelles.
- 70 % des négociations aboutissent à un accord (75 % lorsqu'il y a des syndicats)

# L'issue des négociations

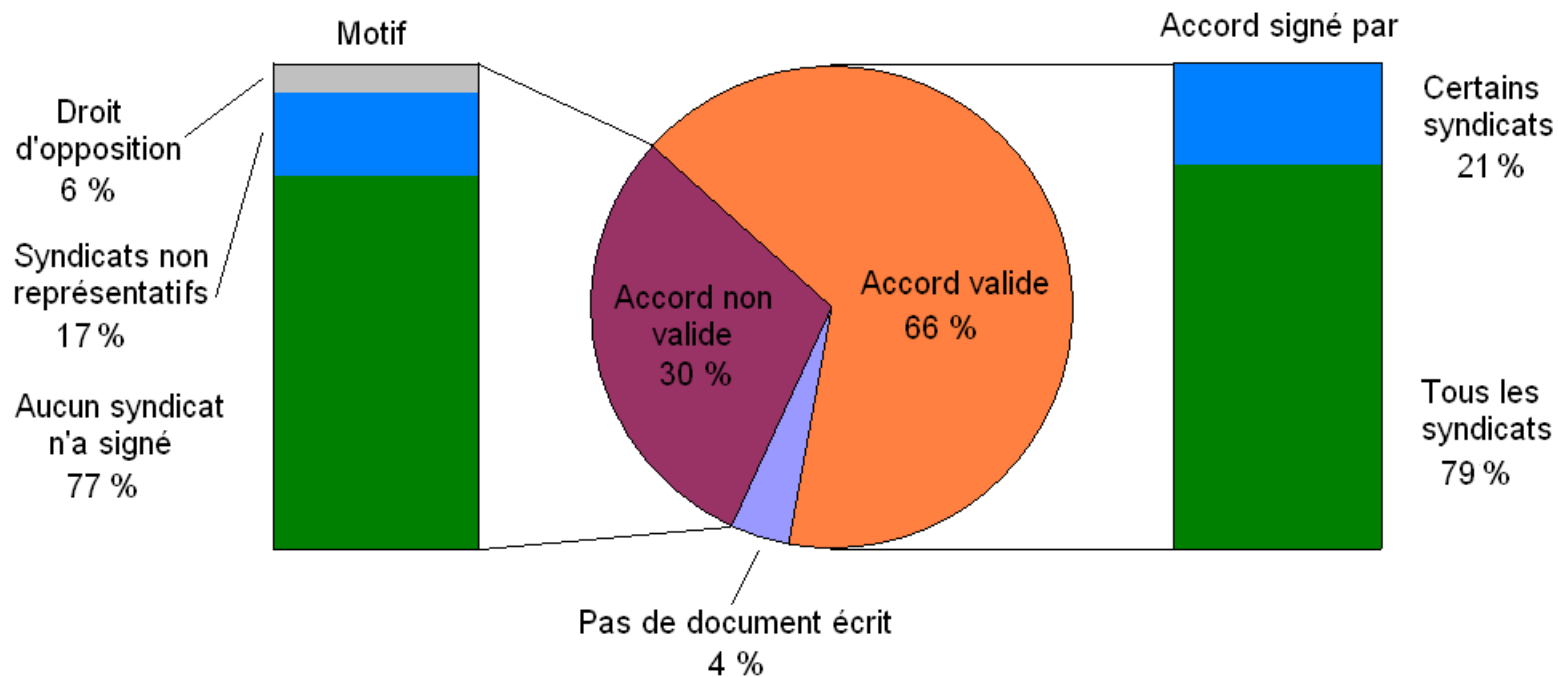
- La proportion des négociations qui aboutissent à un accord avec l'ensemble des participants est stable (53 % des établissements)
- Le taux d'accord au sens large (avec au moins un participant) baisse légèrement (70 % en 2010 après 73 % en 2004).
- Comme pour l'engagement des négociations, la participation de syndicats favorise le débouché sur un accord.
- En revanche les conflits passés nuisent à la conclusion d'accords.
- Le contenu de la négociation conditionne en partie son issue (effet positif pour les primes, négatif pour la masse salariale ou les critères d'attribution des augmentations individuelles).

# Signature des accords



- Loi d'août 2008 → représentativité syndicale et **accord majoritaire** : un accord doit être signé par des syndicats représentant au moins 30 % des salariés avec un droit d'opposition pour des syndicats représentant au moins 50% des salariés

# « Validité » des accords



Champ: Les établissements de 20 salariés ou plus comptant au moins un DS et ayant conclu un accord sur les salaires en 2010.

# Les représentants du personnel ne font pas le même bilan que leurs dirigeants

- Dans 2 433 des 4 023 établissements où un représentant de la direction (RD) a répondu à l'enquête REPONSE, des représentants du personnel (RP) ont répondu au questionnaire qui leur est réservé.

	Selon représentants de la direction	Selon représentants du personnel	Différence
<b>Taux de négociation</b>			
Ensemble	57	49	8
En présence de délégués syndicaux	70	59	11
En absence de délégués syndicaux	42	38	4
<b>Raison de non négociation</b>			
Application d'un accord de branche	38	28	10
Décision de la direction	30	42	-12
Absence de demande des salariés	23	22	1
Autre raison	23	25	-2
<b>S'il n'y aurait pas eu de négociation, la décision aurait été</b>			
Très différente	4	19	-15
Assez différente	25	26	-1
Pas différente	70	55	15

## Référence :

- Naouas A., Romans F. (2014) : « la négociation salariale d'entreprise de 2004 à 2010 : entre renforcement de l'obligation de négocier et baisse de l'implantation des délégués syndicaux », *Dares analyses* n°067, septembre.

Merci pour votre attention !

# Les Relations Professionnelles

• Paris •

9 décembre 2014

Colloque organisé  
par la DARES

à l'épreuve des **pratiques**, des **lois** et du **contexte économique**

