

# Document d'études

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Numéro 228

Février 2019

## Adhésion aux organisations patronales : une mesure de la couverture patronale

Une utilisation conjointe des résultats de l'audience patronale, des DADS et de la Base des minima de branche

Gabin **LANGEVIN**  
Dares



## RÉSUMÉ

Les lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016 instaurent pour la première fois un cadre juridique à la représentativité patronale pour la négociation collective. En particulier, elles prévoient la mise en place d'une mesure de l'audience des organisations patronales aux niveaux national, interprofessionnel et des branches professionnelles. Les résultats de cette première campagne de mesure de l'audience ont été livrés le 26 avril 2017 et déterminent les organisations patronales représentatives pour les quatre années qui suivent. Au-delà de cet objectif, l'audience patronale est une information précieuse pour éclairer le débat autour des conséquences économiques et sociales des extensions administratives des accords collectifs de branches. La procédure d'extension consiste à appliquer les dispositions d'un accord collectif à l'ensemble des entreprises d'une branche donnée, y compris à celles non impliquées dans les négociations. Les conséquences économiques des extensions dépendent donc en grande partie des proportions d'entreprises et de salariés soumis à l'application d'un accord collectif avant puis après extension. Pour la première fois en France, cette étude estime des taux de couverture patronale, en termes d'entreprises et de salariés couverts, en rapprochant branche par branche les résultats de l'audience patronale et les déclarations annuelles de données sociales (DADS). Il apparaît ainsi qu'en moyenne une entreprise sur quatre est adhérente à une organisation patronale et que deux salariés sur trois travaillent dans ces entreprises. Les taux de couverture salariés sont élevés dans les secteurs d'activité où l'emploi est très concentré autour de quelques grandes entreprises (les industries de la chimie et de la pharmacie, celle du verre, le bâtiment travaux publics et le secteur bancaire). Mises en regard des données liées à la négociation salariale de branche (Base des minima de branche), les branches où la couverture patronale est forte sont celles où les salaires conventionnels pour les ouvriers ou les employés sont les plus élevés (le salaire conventionnel est supérieur de près de 2 % dans les branches où la couverture patronale est proche de 100 % par rapport à celles où la couverture patronale est inférieure à 25 %).

**Mots-clés : branche professionnelle ; organisation patronale ; négociation collective ; extension des accords ; couverture et audience patronale ; représentativité.**

# Sommaire

<b>Introduction .....</b>	<b>4</b>
<b>A. La négociation conventionnelle de branches .....</b>	<b>5</b>
1. Rôles des branches conventionnelles et des extensions des accords collectifs .....	5
2. Conditions de validité des accords, groupe d'experts chargé de l'extension et représentativité des partenaires sociaux.....	6
<b>B. En 2017, première campagne de mesure de l'audience patronale.....</b>	<b>8</b>
1. Règles de mesure de l'audience.....	8
2. Regroupement de branches en périmètres de candidatures .....	8
3. Exhaustivité des résultats.....	9
4. Mise en forme pour traitement statistique .....	9
<b>C. Calcul et étude des taux de couverture patronale : appariement des données d'audience patronale avec les DADS et la BMB.....</b>	<b>11</b>
1. Décompte des entreprises et salariés par branches (DADS) .....	11
2. Base des minima de branches (BMB) .....	12
<b>D. Limites et précautions d'utilisation des données appariées .....</b>	<b>13</b>
1. Taux de couverture supérieurs à 100 % dans certaines branches, et restrictions de champ associées .....	13
2. Périmètres différents selon l'objet d'étude .....	13
<b>E. Résultats obtenus sur le taux de couverture patronale.....</b>	<b>15</b>
<b>Références .....</b>	<b>21</b>
<b>Annexe .....</b>	<b>22</b>

## INTRODUCTION

Jusqu'en 2017, la représentativité des organisations patronales reposait sur le principe de reconnaissance mutuelle. Selon ce principe les organisations qui sont légitimes pour négocier sont celles qui s'accordent pour se reconnaître réciproquement la qualité d'interlocuteur. Avec les résultats de la première mesure de l'audience patronale en avril 2017, la représentativité d'une organisation patronale est désormais déterminée par la part d'entreprises qui y adhèrent, ou la part de leurs salariés, dans l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations patronales de la branche, ou de leurs salariés.

Aux niveaux national et interprofessionnel, les résultats de l'audience patronale déterminent les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives pour négocier les accords collectifs de travail jusqu'à la prochaine détermination de la représentativité patronale en 2021. Au niveau de la négociation collective de branche, seuls les accords négociés par des organisations patronales représentatives peuvent être étendus par le ministère du travail. Lorsqu'un accord collectif est étendu, dans une branche donnée, il s'applique alors non plus seulement aux entreprises adhérentes des organisations patronales signataires mais à l'ensemble des entreprises de ladite branche. En outre, l'opposition à l'extension d'un accord collectif repose également sur des critères de représentativité<sup>1</sup>.

Au-delà des règles juridiques appuyées sur la représentativité, la mesure de l'audience patronale permet d'aborder des questions économiques avec une précision nouvelle. En effet, rapportée à l'ensemble des entreprises et salariés d'une branche donnée, l'audience patronale permet de déterminer le taux de couverture des organisations patronales dans cette branche. En particulier, ce document d'études établit qu'une entreprise sur quatre adhère à une organisation patronale et que ces entreprises adhérentes comptent deux tiers des salariés, compte tenu de leur taille relativement importante. Ces résultats complètent utilement les précédentes estimations réalisées à partir de données d'enquête (56 % de salariés couverts selon l'enquête REPONSE [1]), ou celles s'appuyant sur les déclarations des fédérations patronales (75 % de salariés couverts d'après la base de données ICTWSS [2]). De plus, alors que les estimations précédentes ne pouvaient pas être calculées branche par branche, ou uniquement sur les plus grandes d'entre elles grâce à l'enquête REPONSE, l'utilisation des résultats de l'audience autorise l'estimation de la couverture patronale pour 385 branches<sup>2</sup>.

La couverture patronale est un outil indispensable lorsqu'il s'agit d'évaluer les conséquences économiques des extensions administratives des accords collectifs. En effet, l'extension d'un accord négocié par une ou plusieurs organisations patronales couvrant près de la totalité des salariés d'une branche n'aura pas la même portée que celle d'un accord négocié par seulement une organisation patronale couvrant peu d'entreprises et de salariés [3]. Le taux de couverture permet d'estimer cette portée. Les conséquences des extensions administratives sont aujourd'hui débattues dans de nombreux pays où elles existent [4]. En France, la particularité tient à la quasi-automaticité de cette procédure. Avant 2018, à condition qu'il respecte les règles juridiques en vigueur, un accord ne se voyait qu'à de très rares exceptions refuser l'extension<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Voir sous-section A.2.

<sup>2</sup> Regroupées dans 322 périmètres d'audience. Néanmoins, pour certains de ces périmètres les résultats de l'audience mènent à des taux de couverture anormalement élevés et supérieurs à 100 % (voir section D).

<sup>3</sup> Début 2018, un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'une convention ou d'un accord collectif ou d'un de leurs avenants a été créé. Cela pourrait entraîner l'augmentation du nombre de refus d'extension, les critères n'étant dès lors plus uniquement juridiques.

La première partie de ce document décrit le rôle des branches professionnelles et le cadre réglementaire au sein duquel elles l'exercent. Elle permet de comprendre les enjeux de la campagne de mesure de l'audience patronale à l'origine des données utilisées par la suite. La seconde partie décrit les conditions de mesure de l'audience patronale et ses résultats. La troisième partie est consacrée aux aspects méthodologiques relatifs à la fusion des résultats de l'audience avec les autres sources de données nécessaires à la mesure du taux de couverture patronale et de son lien avec les minima conventionnels de branches (DADS et BMB). La quatrième partie synthétise les limites des données de couverture patronale et précautions d'utilisation à prendre du fait des aspects méthodologiques évoqués dans les deux parties précédentes. Enfin, la cinquième partie présente et analyse les taux de couverture en proportion d'entreprises et de salariés.

## **A. LA NEGOCIATION CONVENTIONNELLE DE BRANCHE**

### *1. Rôles des branches conventionnelles et des extensions des accords collectifs*

C'est d'abord le rôle régulateur des branches qui a porté le développement de l'activité conventionnelle. Les partenaires sociaux peuvent en effet définir des règles encadrant les relations d'emploi et de travail au sein des entreprises de la branche. Dans le cas d'un conflit, c'est ce droit conventionnel qui fait référence. Ils mutualisent également la gestion des marchés du travail, notamment en termes de carrières et de formations. Enfin, les branches participent à la modération des relations de concurrence entre firmes, en particulier en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail. Le rôle réglementaire des branches professionnelles est resté longtemps implicite dans le droit du travail, avant d'être explicité pour la première fois seulement par la loi du 8 août 2016 comme consistant à « définir, par la négociation les garanties applicables aux salariés ». En ce sens, en détaillant et adaptant le code du travail aux spécificités de leurs activités, les branches fournissent aux entreprises un résumé simplifié et plus opérationnel de la loi.

Le rôle régulateur des branches se trouve renforcé par la procédure d'extension des accords collectifs. Cette procédure consiste en effet à rendre applicable, par arrêté ministériel, une convention ou un accord collectif à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application. La convention ou l'accord étendu s'applique ensuite aux entreprises qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations signataires.

Il n'existe pas de définition juridique de la branche professionnelle. De manière opérationnelle, elle regroupe l'ensemble des entreprises et des salariés qui appliquent une même convention collective. La loi du 25 mars 1919 est la première à donner une existence juridique au fait conventionnel à travers ce que l'on appelle alors le « contrat collectif de travail » [5]. Ce contrat ne s'applique à cette époque qu'aux signataires ou à leurs adhérents. Ce n'est qu'avec les accords de Matignon de 1936 que l'accord collectif de travail est utilisé comme un moyen d'uniformiser les conditions sociales de la concurrence. Le mécanisme de l'extension y est défini comme la possibilité d'appliquer l'accord signé par les organisations syndicales représentatives à l'ensemble des travailleurs du secteur d'activité par décision du ministre du Travail, qui s'appuie pour cela sur l'avis de la Commission supérieure des conventions collective (aujourd'hui Commission nationale de la négociation collective). La loi du 24 juin 1936 fait ainsi de la convention collective la loi du secteur. Par la suite, la procédure d'extension a été confirmée et les champs d'application des accords ont été précisés.

Dans le cas de la négociation de branches, la procédure d'extension par le ministère du Travail peut porter sur deux types de textes. D'une part, sur la convention collective elle-même, c'est-à-dire le texte de base de la branche, qui prend alors force de loi pour toutes les entreprises relevant de son champ

d'application. Dans le cas contraire, la convention collective ne s'applique qu'aux adhérents des organisations patronales signataires. D'autre part, les avenants et accords négociés ultérieurement et rattachés au texte de base qui, en cas d'extension, s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche.

La demande d'extension doit être formulée par un courrier distinct, signé par l'une des organisations représentatives signataire de l'accord (voir figure 1). Cette demande peut être effectuée simultanément au dépôt de l'accord.

S'il incombe aux partenaires sociaux de définir le champ d'application de l'accord de branche, c'est ensuite à l'administration qu'il revient, lors de l'extension, de vérifier le périmètre de la branche. Ainsi, en procédant à l'extension, le ministre du travail détermine le périmètre de la branche et doit s'assurer de l'absence de chevauchement entre les périmètres des différentes branches.

**Figure 1** – Schéma simplifié de la procédure d'extension



Source : <https://travail-emploi.gouv.fr>

## 2. Conditions de validité des accords, groupe d'experts chargé de l'extension et représentativité des partenaires sociaux

Afin d'être étendu, un texte conventionnel doit vérifier un certain nombre d'obligations juridiques, que le Ministère en charge du Travail examine. L'article 1er des ordonnances Travail du 22 septembre 2017 prévoit en outre la saisine, par le ministre du travail, d'un groupe d'experts chargé d'apprécier les conséquences économiques et sociales de l'extension du texte.

Côté salariés, avant son éventuelle extension, pour être valide la convention de branche ou l'accord professionnel de branche doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles et à condition que ne s'y opposent pas un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés. Dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale issue de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales est mesurée au niveau national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches professionnelles tous les quatre ans. La première mesure de l'audience des organisations syndicales de salariés a ainsi eu

lieu en 2013 et la seconde en 2017. Pour être représentatif, le syndicat doit avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés. Ces 8 % sont calculés en additionnant, au niveau de la branche :

- les suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- les suffrages recueillis dans le cadre de l'élection TPE, destinée aux salariés des entreprises de moins de 11 salariés.

Du côté des organisations patronales, la validité des accords est également conditionnée à leur représentativité. La première mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs s'est déroulée en 2017 dans le cadre de la réforme de la représentativité patronale issue de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Cette réforme remplace le critère de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs tiré de la « reconnaissance mutuelle », selon lequel les organisations qui sont légitimes pour négocier sont celles qui s'accordent pour se reconnaître réciproquement la qualité d'interlocuteur, par celui de l'audience. Le critère de l'audience est désormais réputé satisfait si une organisation professionnelle d'employeurs franchit le seuil de 8 %, soit des entreprises adhérentes à toutes les organisations professionnelles d'employeurs candidates, soit des salariés employés par ces mêmes entreprises dans la branche professionnelle. La représentativité joue un rôle majeur dans la négociation des accords collectifs puisque, pour pouvoir être étendu, un accord doit avoir été négocié par des organisations professionnelles d'employeurs représentatives. En outre, peuvent s'opposer à l'extension d'un accord collectif une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré.

À partir de 2018, le groupe d'experts chargé de l'extension créé par le décret du 14 décembre 2017 a pour objet d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'une convention, d'un accord collectif ou d'un de leurs avenants. Sa saisine est mise en œuvre par le ministre du Travail, soit de sa propre initiative, soit à la demande écrite et motivée d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation de salariés représentative dans le champ d'application d'une convention, d'un accord ou de leurs avenants. Le groupe d'experts émet ensuite, sous la forme d'un rapport, un avis concernant l'extension du texte étudié.

Pour qu'un accord soit validé, la loi impose en outre la présence de clauses spécifiques, relatives notamment à la garantie de l'égalité femmes-hommes et, plus récemment, à la prise en compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés.



## **B. EN 2017, PREMIERE CAMPAGNE DE MESURE DE L'AUDIENCIE PATRONALE**

Les lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016 instaurent pour la première fois un cadre juridique à la représentativité patronale pour la négociation collective. Les organisations patronales peuvent, pour chaque branche dans laquelle elles souhaitent voir établie leur représentativité, constituer et présenter un dossier de candidature. En particulier, chaque organisation candidate doit communiquer le nombre de ses entreprises adhérentes et de salariés correspondants. Dans le but de garantir la fiabilité et la transparence du processus de mesure de l'audience patronale, ces informations sont soumises à l'expertise de commissaires aux comptes. À l'issue de la campagne, le 26 avril 2017, 420 000 adhésions d'entreprises employant au total plus de 12 millions de salariés ont été validées par le Haut conseil du dialogue social.

### *1. Règles de mesure de l'audience*

Nombre d'entreprises adhérentes : les entreprises prises en compte pour la mesure de l'audience sont les entreprises adhérentes au 31 décembre 2015 et dont au moins un salarié se voit appliquer la convention collective de la branche dans laquelle l'organisation se porte candidate. La vérification de l'adhésion relève du commissaire aux comptes, grâce notamment aux bulletins d'adhésion et à la vérification des cotisations au 31 mars 2016. Si une entreprise adhère à deux organisations professionnelles candidates dans une même branche, elle peut être comptabilisée par ces deux organisations professionnelles. Le même principe s'applique lorsqu'une entreprise adhère à deux organisations professionnelles candidates dans deux branches distinctes.

Effectifs des entreprises adhérentes : les effectifs concernés sont tous les salariés qui ont disposé d'un contrat de travail au cours du mois de décembre 2014 et qui ont été déclarés dans le cadre des DADS. On comptabilise le nombre de salariés employés sur cette période, et non les équivalents temps plein. Les salariés qui ont bénéficié de plusieurs contrats de travail pendant le mois de décembre 2014 dans la même entreprise ne doivent être pris en compte qu'une seule fois.

Contrôle : le ministère chargé du travail permet la consultation d'extractions de données issues des DADS pour les organisations patronales candidates afin d'identifier le nombre de salariés employés au cours du mois de décembre 2014. Il s'agit d'identifier, à partir du Siren des entreprises adhérentes, le nombre de salariés et la convention collective dont ils relèvent. Les commissaires aux comptes ont également accès à ces extractions. Toutefois, ce portail de contrôle n'est qu'un outil facultatif et une organisation professionnelle peut faire valoir tout autre document de nature à établir la réalité des entreprises déclarées et de leur nombre de salariés. Le commissaire aux comptes peut se satisfaire de ces éléments de preuve pour établir son attestation, dans le cadre de son jugement professionnel.

### *2. Regroupement de branches en périmètres de candidatures*

Les périmètres de représentativité regroupent parfois plusieurs conventions collectives pour une seule démarche de candidature. La constitution de ces périmètres de candidature n'a pas pour objet de fusionner les conventions collectives qui les composent. Ce principe s'applique à certains secteurs d'activité notamment caractérisés par des conventions collectives catégorielles (ouvriers, ETAM, cadres...). Cette structuration du champ conventionnel est sans incidence du point de vue de la représentativité patronale dans la mesure où un employeur a vocation à employer indifféremment

l'ensemble des catégories de salariés. La liste officielle des périmètres regroupés est consultable sur le site<sup>4</sup> dédié à la campagne de représentativité patronale et en annexe de ce document.

### 3. Exhaustivité des résultats

D'autres périmètres ne sont pas ouverts à candidature. C'est notamment le cas des branches pour lesquelles il n'y a pas eu d'arrêté de représentativité syndicale en 2013. C'est également le cas des branches pour lesquelles le processus de fusion a été engagé dans le cadre de la restructuration des branches. En outre, les candidatures ne sont pas ouvertes dans les branches territoriales, sauf dans le cas d'une négociation en cours relative à la structuration du tissu conventionnel ou dans celui des branches territoriales ultramarines. Les branches dites mono-entreprise (ex : Pôle emploi) ne sont pas ouvertes à candidature dans la mesure où la représentativité se confond avec celle de l'organisation elle-même. Enfin, une liste particulière de branches conventionnelles agricoles est ouverte à candidature mais une partie seulement est suivie par le ministère du travail (les autres étant exclusivement gérées par le ministère de l'agriculture et exclues du champ de cette étude).

Dans 43 branches ou périmètres, aucune candidature à la représentativité patronale n'a été déposée. Dans une vingtaine d'autres branches, l'examen de la candidature, parfois incomplète, n'a pu être finalisé avant la date butoir de présentation des résultats au HCDS du 26 avril 2017.

### 4. Mise en forme pour traitement statistique

Les résultats de cette campagne sont publics et directement disponibles sur le site<sup>5</sup> du ministère du travail.

**Figure 2 – Capture du fichier définitif des résultats de l'audience patronale (extrait)**

	Nombre entreprises	dont avec salariés	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience Salariés
2247	Assurances réassurances courtage entreprises				
CSCA	565		480	14449 52,51 %	73,12 %
PLANETE COURTIER	511		294	5311 47,49 %	26,88 %
Total	1076		774	19760	
2335	Assurances Agences Générales personnel				
agée	7213		4327	14507 100,00 %	100,00 %
Total	7213		4327	14507	
P31	Assurances sociétés				
FFA	272		272	140917 100,00 %	100,00 %
Total	272		272	140917	

**Figure 3 – Regroupement de branches en périmètres, exemple des sociétés d'assurance (extrait)**

	Assurances sociétés	
	1672	Assurances sociétés
	0438	Assurances sociétés échelons intermédiaires
P31	1679	Assurances sociétés inspection
	0653	Assurances sociétés production salariés
	2357	Assurances sociétés cadres de direction

La présentation de ces résultats ne permet pas leur traitement statistique immédiat. En particulier, les correspondances entre identifiants de convention collective (IDCC) et périmètres d'audience doivent être reconstruites. Par exemple, alors que pour la branche *Assurance réassurances courtage entreprises* le périmètre est bien celui de la convention collective (IDCC 2247, figure 2), ce n'était pas le cas pour *Assurance sociétés* qui désigne un périmètre regroupant 5 conventions collectives

<sup>4</sup> <https://www.representativite-patronale.travail.gouv.fr/PortailUberwar/ConsulterArticle-284.action>

<sup>5</sup> <http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/representativite-syndicale-et-patronale/article/premiere-mesure-de-l-audience-pour-la-representativite-patronale-annonce-des>

différentes (figure 3). Ces regroupements doivent être scrupuleusement suivis lors de jointures avec d'autres sources (DADS et Base des minima de branches, voir sections suivantes). Pour des raisons pratiques, un des IDCC regroupés est choisi comme identifiant de l'ensemble du périmètre, par exemple le code 1672 pour le regroupement de l'assurance. Il faut donc être vigilant dans le commentaire des résultats et interpréter les IDCC non comme des branches mais comme des périmètres lorsque la mesure de l'audience est regroupée. Cela implique également que le nombre de branches concernées par la mesure de l'audience dépasse le nombre de périmètres d'audience. Le tableau 1 récapitule l'ensemble des périmètres, branches, effectifs d'entreprises et de salariés pris en compte dans l'étude selon le champ retenu. Dans la suite, nous continuerons par abus de langage et dans le but de simplifier l'exposé, à utiliser le terme de branches pour évoquer les périmètres de mesure de l'audience dans la mesure où les situations sans regroupement sont très majoritaires.

## C. CALCUL ET ETUDE DES TAUX DE COUVERTURE PATRONALE : APPARIEMENT DES DONNEES D'AUDIENCE PATRONALE AVEC LES DADS ET LA BMB

Isolément, et c'est leur finalité première, les résultats de l'audience patronale renseignent sur les poids relatifs des organisations patronales et permettent ainsi de valider ou non leur représentativité. Au-delà de cet objectif, les résultats permettent également d'apprécier le taux de couverture patronale, c'est-à-dire la part d'entreprises adhérentes à une organisation patronale et de leurs salariés dans l'ensemble des entreprises et salariés de la branche. Pour calculer ce taux, les données de représentativité issues de la mesure de l'audience sont appariées au niveau de la branche ou du regroupement avec les nombres d'entreprises employeuses et les effectifs des branches issus des Déclarations annuelles de données sociales (DADS). Pour enrichir les informations disponibles, les données ont de plus été appariées avec une troisième source renseignant notamment sur les minima conventionnels et pratiques d'extension administrative : la Base des minima de branches (BMB).

### 1. Décompte des entreprises et salariés par branches (DADS)

Les effectifs de salariés et d'entreprises par IDCC sont calculés à partir des DADS. Ces résultats sont ensuite fusionnés avec la base issue de la mesure de l'audience patronale, en regroupant les branches appartenant à un même périmètre de représentativité.

La couverture patronale est donc par construction un indicateur hybride, calculé à partir de sources hétérogènes, avec un numérateur issu de la mesure de l'audience patronale et un dénominateur issu des DADS. Il en ressort parfois des taux excessivement faibles ou théoriquement inatteignables (> 100 %). Toutefois, il faut garder en tête que les règles d'adhésion, de comptage et de contrôle spécifiques à la mesure de l'audience patronale rendent en théorie possibles des taux de couverture au-delà de 100 % sans que la déclaration des organisations patronales ni le repérage dans les DADS ne soient en cause, en particulier du fait de doubles comptes de certaines entreprises dans l'audience patronale.

Le cas du bâtiment cumule une grande partie des difficultés méthodologiques car les branches y sont catégorielles, distinguées selon la taille de l'entreprise (plus ou moins 10 salariés). L'audience est quant à elle mesurée en distinguant deux périmètres : les entreprises jusqu'à 10 salariés et celles de plus de 10 salariés. Si cette distinction est reprise dans les branches catégorielles ouvriers, ce n'est pas le cas des branches catégorielles Employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) et cadres. Il faut donc distinguer dans les DADS les entreprises et effectifs selon la tranche de taille des entreprises afin d'assurer la cohérence avec le périmètre de l'audience patronale.

Une correction est également apportée aux chiffres de la branche des Ingénieurs et cadres de la métallurgie (IDCC 650). En effet, l'ensemble des salariés des entreprises adhérentes des branches de la métallurgie ont été comptabilisés sous cet IDCC. Il faut retrancher de ces effectifs le nombre de salariés non-cadres avant d'estimer le taux de couverture patronale dans cette branche.

Dans le but d'étudier les différences de taux de couverture patronale, les DADS offrent également la possibilité de décrire les branches selon la taille des entreprises qui les composent, les caractéristiques démographiques de leurs salariés ainsi que leurs rémunérations. Ces séries sont calculées chaque année par la Dares dans le cadre des portraits statistiques de branches<sup>6</sup> [6] et peuvent donc être appariées aux chiffres de couverture patronale. Ici encore, les périmètres de l'audience patronale ne se superposent pas toujours au champ d'application des conventions collectives. Ainsi, lorsqu'il y a

---

<sup>6</sup> <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/les-portraits-statistiques-de-branches-professionnelles/>

regroupement, les statistiques sont calculées à l'échelle des périmètres de représentativité en pondérant celles des branches qui les composent par leurs effectifs salariés.

## 2. Base des minima de branches (BMB)

La fusion avec la BMB permet de mettre en relation les chiffres de la couverture patronale avec la négociation salariale des branches. Issue de la Base de données des conventions collectives (BDCC), la BMB apporte deux types d'information. D'une part, les minima conventionnels permettent de mettre en regard la représentativité patronale et les niveaux de rémunération garantis par les partenaires sociaux. D'autre part, la base précise si l'accord a fait l'objet d'une demande d'extension administrative, à quelle date cette demande a été reçue par l'administration et, le cas échéant, la date à laquelle l'extension a pris effet. Ces informations confirment notamment que, lorsqu'elle est demandée, l'extension administrative d'un accord est presque systématiquement accordée.

Toutefois, le champ de la BMB se limite aux branches étudiées par le Comité de suivi de la négociation salariale de branche, c'est-à-dire les branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus. De plus, les difficultés d'appariement liées aux regroupements de plusieurs branches dans un même périmètre de représentativité sont encore renforcées car la BMB repose elle-même sur des découpages propres aux besoins du Comité, qui correspondent à la réalité de la négociation salariale (découpage local dans le BTP par exemple). C'est pourquoi, pour 90 branches dont l'audience a été validée par le Haut conseil au dialogue social, l'appariement des sources n'est pas réalisable et il n'est pas possible de suivre la négociation salariale. Ces branches ne sont donc pas prises en compte lors de l'analyse des minima conventionnels et des pratiques d'extension. Elles restent toutefois intégrées dans l'étude des taux de couverture patronale et des caractéristiques démographiques renseignées dans les DADS.

Les branches du BTP illustrent de manière extrême le décalage qui peut exister entre les niveaux auxquels les différentes sources déclinent l'information. Dans ces branches, les salaires conventionnels répertoriés dans la BMB sont négociés au niveau local pour les ouvriers, employés et professions intermédiaires alors que l'audience patronale est mesurée au niveau national et distingue, pour le *Bâtiment*, les entreprises de plus ou moins 10 salariés, distinction qui n'existe pas au niveau local, celui de la négociation salariale. Puisque la couverture patronale locale est inconnue, un taux de couverture patronale national pour le *Bâtiment* est recalculé et affecté indistinctement aux branches locales. Le même choix est fait pour les branches des *Travaux publics*, pour lesquelles il n'est toutefois pas nécessaire de recalculer le taux de couverture patronale national.

## **D. LIMITES ET PRECAUTIONS D'UTILISATION DES DONNEES APPARIEES**

### *1. Taux de couverture supérieurs à 100 % dans certaines branches, et restrictions de champ associées*

Les taux de couverture patronaux obtenus ont fait l'objet d'une expertise approfondie menée branche par branche, en collaboration avec la Direction générale du travail, chargée de la collecte des résultats de la campagne. En dépit de cela, les taux de couverture dépassent 100 % dans une quarantaine d'entre elles (regroupant certes seulement 5 % des salariés). Ces cas s'expliquent notamment par les critères de mesure de l'audience qui autorisent les doubles ou multiples comptes. Par exemple, si une entreprise adhère à deux organisations professionnelles candidates dans une même branche, elle peut être comptabilisée, ainsi que ses salariés, par ces deux organisations professionnelles. Le même principe s'applique lorsqu'une entreprise adhère à deux organisations professionnelles candidates dans deux branches distinctes. L'adhésion à une organisation patronale n'étant pas une information disponible, il n'est pas possible de corriger ces doublons.

Parmi ces branches aux taux de couverture supérieurs à 100 %, certaines ont des structures d'emploi très particulières – Production cinématographique ou encore Agence de mannequins par exemple – avec des quotités de travail très faibles, des périodes d'emplois souvent discontinues et des caractéristiques de contrats de travail (intermittents) ou de rémunération singulières. La mesure de l'audience dans ces branches a donc pu largement diverger de celle de la mesure de l'emploi de la statistique publique et la spécificité des entreprises et salariés qui les composent justifie leur sortie du champ de l'étude.

Dans les branches où le taux de couverture calculé ne dépasse pas 100 %, les doubles comptes ne sont vraisemblablement pas absents non plus. Néanmoins, quelques éléments suggèrent que la surestimation est limitée. Premièrement, les déclarations des organisations patronales devaient passer par l'expertise d'un commissaire aux comptes préalablement à leur enregistrement. Ce commissaire disposait notamment de sources administratives permettant de vérifier la ou les branches d'appartenance d'une entreprise ainsi que le nombre de salariés concernés. Ensuite, les trois quarts des branches n'ont qu'une seule organisation patronale déclarante dans la campagne de représentativité, ce qui empêche de fait les doubles comptes intra-branches (dans 97 % des branches, au plus trois organisations ont participé à la campagne, tableau 3). Enfin, le taux de couverture obtenu dans cette étude se situe dans la fourchette, certes large, des estimations précédentes (56 % [1] et 75 % [2]). Au final, la couverture patronale calculée dans cette étude doit être considérée comme une estimation haute.

### *2. Périmètres différents selon l'objet d'étude*

La fusion de données de trois sources différentes (audience patronale, DADS et BMB) implique de faire des choix méthodologiques de regroupements liés aux périmètres fixés pour la mesure de l'audience – parfois plus large que celui de la branche – et aux pratiques de la négociation salariale, davantage locales et catégorielles. Dans le cas où le périmètre de l'audience dépasse celui de la négociation collective, nous appliquons un taux de couverture patronale identique aux différents sous-niveaux de négociation. À l'inverse, quand le périmètre de la négociation salariale s'étend sur plusieurs périmètres d'audience, les différents taux de couverture sont pondérés par les effectifs concernés afin d'obtenir un taux de couverture global. Il en résulte un nombre de branches différent selon les sources appariées, et de légères variantes de champ (tableau 1).

**Tableau 1 – Synthèse des différents champs**

Champ <sup>7</sup>	Nombre de périmètres (branches)	Audience patronale déclarée		Effectifs totaux (DADS)	
		Salariés	Entreprises employant au moins un salarié	Salariés	Entreprises
Audience patronale – Chiffres officiels	-	12 045 164	308 482		
Après appariement aux DADS	322 (385)	11 182 000	331 600	15 502 000	1 341 300
Couverture patronale inférieure ou égale à 100 %	272 (322)	9 324 000	315 800	14 207 000	1 298 600
Champ commun audience et BMB*	231 (289)	9 607 000	310 400	12 431 000	923 700

*Champ : branches dont la représentativité a été validée par le Haut conseil du dialogue social (HCDS). Les branches agricoles, lesquelles relèvent du ministère de l'Agriculture, sont exclues.*

*(\*) Les effectifs du champ commun à l'audience et à la Base des minima de branches sont des majorants car certaines branches sont regroupées pour l'audience mais, comptant moins de 5 000 salariés, ne sont pas suivies dans la BMB. Il faudrait donc décompter leurs effectifs mais il n'est pas possible de les distinguer au sein d'un même périmètre d'audience.*

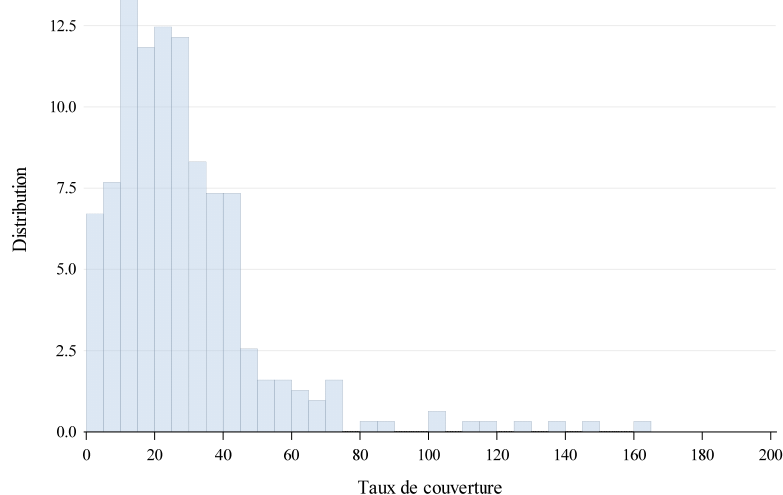
Par ailleurs, seules les organisations patronales disposent du registre des entreprises adhérentes. Une analyse comparative directe de ces entreprises et de leurs salariés vis-à-vis des non-adhérentes n'est donc pas réalisable.

<sup>7</sup> Après correction métallurgie (avec incertitude toutefois sur les chiffres officiels).

## E. RESULTATS OBTENUS SUR LE TAUX DE COUVERTURE PATRONALE

Les taux de couverture patronale, en proportion d'entreprises comme de salariés, sont théoriquement bornés à 100 %. Cependant, les particularités de comptages développées dans les sections précédentes rendent possibles des taux apparents supérieurs à 100 %. Dans le cas de la couverture patronale entreprises, la série est centrée autour de la médiane, 23,7 (moyenne des taux, 24,6) et relativement peu dispersée, seules huit observations sont supérieures à 100 %, dont deux restent inférieures à 105 % (graphique 1). La couverture patronale salariés est également très centrée (médiane égale à 69,9 et moyenne des taux à 70,1) mais plus proche de la borne théorique de 100 % (graphique 2). Ce plafond est dépassé par 43 observations, parmi lesquelles 11 demeurent néanmoins inférieures à 105 %. Par ailleurs, 95 % des 15,5 millions de salariés des branches ouvertes à la mesure de l'audience patronale se trouvent dans des branches où la couverture patronale salariés est inférieure ou égale à 100 % (graphique 3).

**Graphique 1** – Distribution des branches selon leur taux de couverture patronale entreprises

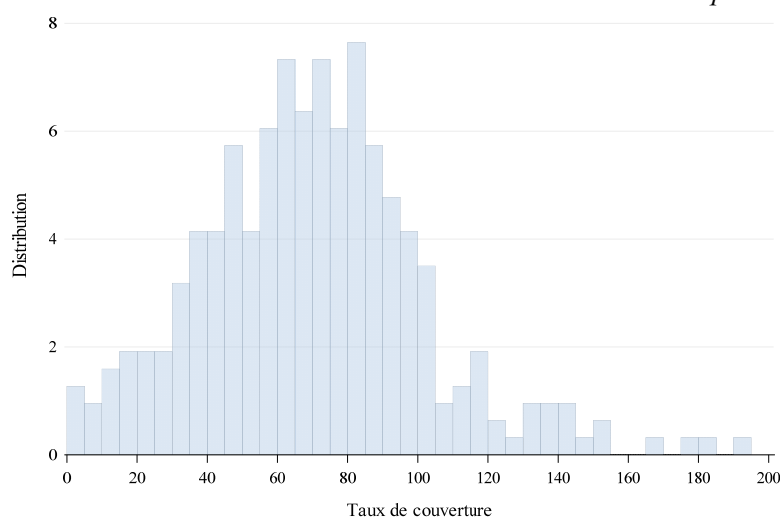


*Lecture : plus de 13,4 % des branches affichent un taux de couverture patronale entreprises entre 10 % et 15 %.*

*Champ : branches dont la représentativité a été validée par le Haut conseil du dialogue social (HCDS) et dont le taux de couverture patronale salariés apparent ne dépasse pas 200 %.*

*Sources : Audience patronale – DGT – et DADS 2014 – Insee, calculs Dares.*

**Graphique 2** – Distribution des branches selon leur taux de couverture patronale salariés



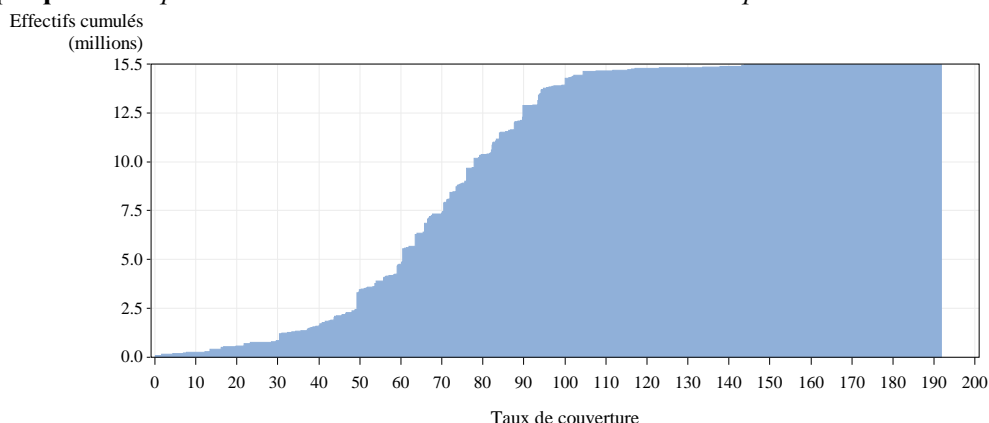
*Lecture : près de 8 % des branches affichent un taux de couverture patronale salariés entre 80 % et 85 %.*

*Champ : branches dont la représentativité a été validée par le Haut conseil du dialogue social (HCDS) et dont le taux de couverture patronale salariés apparent ne dépasse pas 200 %.*



Sources : Audience patronale – DGT – et DADS 2014 – Insee, calculs Dares.

### Graphique 3 – Répartition des salariés selon le taux de couverture patronale de leur branche



Lecture : plus de 10 millions de salariés appartiennent à des branches où les taux de couverture patronale sont inférieurs à 80 %.

Champ : branches dont la représentativité a été validée par le Haut conseil du dialogue social (HCDS) et dont le taux de couverture patronale salariés apparent ne dépasse pas 200 %.

Sources : Audience patronale – DGT – et DADS 2014 – Insee, calculs Dares.

Calculés sur les seules branches dont les taux de couverture ne dépassent pas 100 %, les taux moyens de couverture s'élèvent à un quart des entreprises et deux tiers des salariés (tableau 2). Ces taux moyens restent relativement stables si l'on tient compte de la distribution des taux au-delà de 100 %, étant donné le faible poids des branches concernées en nombres d'entreprises et de salariés. Ainsi, en ramenant les taux aberrants à 100 %, soit la valeur maximale possible, le taux de couverture patronale entreprises n'augmente que de 24,0 % à 24,5 % et le taux de couverture patronale salariés de 65,6 % à 68,5 %.

**Tableau 2 – Distribution des taux de couverture patronale inférieurs ou égaux à 100 %**

	Couverture inférieure à 100 % uniquement		Taux aberrant ramenés à 100 %	
	Entreprises	Salariés	Entreprises	Salariés
<b>Ensemble</b>	24,0	65,6	24,5	68,5
<b>Taux de couverture patronale pour les...</b>				
10 % de branches les moins couvertes	6	28	6	31
25 % de branches les moins couvertes	13	45	14	49
50 % de branches les moins couvertes	23	64	24	70
75 % de branches les moins couvertes	35	81	37	90
90 % de branches les moins couvertes	46	91	56	100
<b>Nombre de branches</b>	<b>272</b>		<b>322</b>	

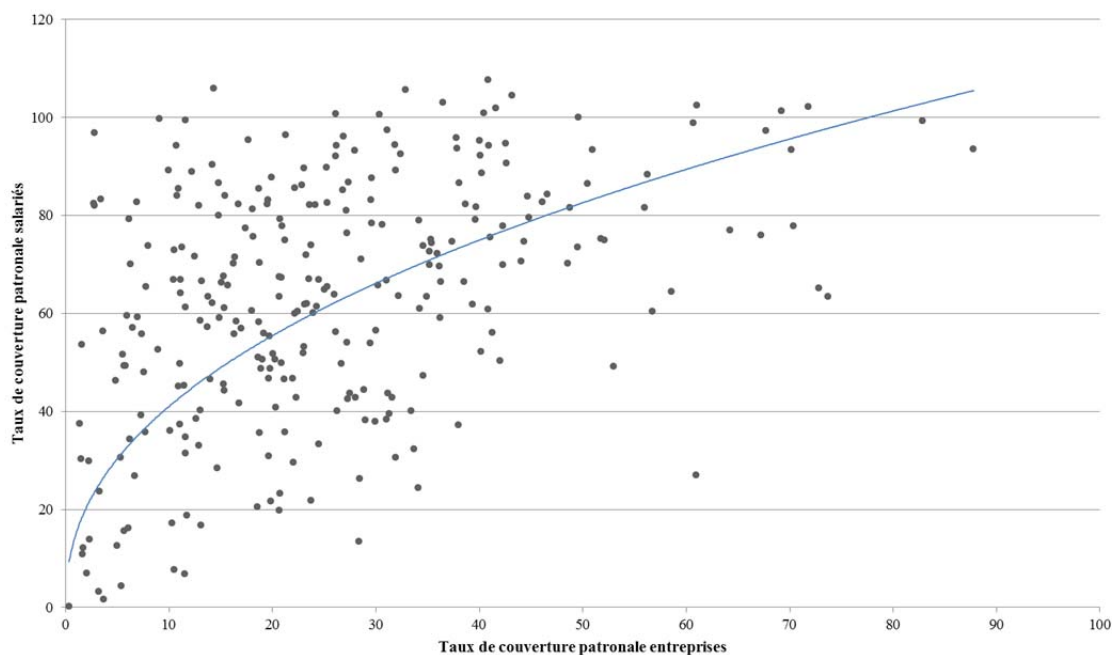
Lecture : 10 % des branches ont un taux de couverture (non-aberrant) patronale entreprises au moins égal à 46 %. 10 % des branches (pas nécessairement les mêmes que précédemment) ont un taux de couverture salariés au moins égal à 91 %.

Champ : branches dont la représentativité a été validée par le Haut conseil du dialogue social (HCDS).

Sources : Audience patronale – DGT – et DADS 2014 – Insee, calculs Dares.

Le taux de couverture salariés s'élève mécaniquement lorsque la proportion d'entreprises adhérentes augmente mais cette relation n'est pas linéaire car ce sont d'abord les plus grandes entreprises qui adhèrent aux organisations patronales (graphique 4).

**Graphique 4 – Relation entre taux de couverture par entreprises et par salariés**



Note : courbe d'ajustement  $y=15,11x^{0,4342}$  peut-être estimée par transformation logarithmique,  $\ln(y)=\ln(15,11)+0,4342\ln(x)$ ,  $R^2=0,29$ .

Champ : branches dont la représentativité a été validée par le Haut conseil du dialogue social (HCDS) et dont le taux de couverture patronale salariés apparent ne dépasse pas 110 %.

Sources : Audience patronale – DGT – et DADS 2014 – Insee, calculs Dares.

L'analyse des taux de couverture par regroupement de branches selon la nomenclature Cris<sup>8</sup> confirme que la couverture patronale entreprises varie relativement peu. Près de la moitié des Cris ont en effet un taux de couverture patronale entreprises compris entre 20 % et 30 % et aucune ne dépasse plus de 41 % (tableau 3). La couverture patronale salariés est plus hétérogène mais reste supérieure à 50 % dans la plupart des cas. De manière générale, c'est dans les secteurs où l'emploi est très concentré autour de quelques grandes entreprises que les taux de couverture salariés sont élevés. Ces taux sont aussi généralement hauts dans les activités du tertiaire [3].

<sup>8</sup> Pour les besoins statistiques, une grille regroupée des codes IDCC existe depuis 2002 : la grille d'analyse des Conventions collectives regroupées pour l'information statistique (ou Cris). <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-conventions-collectives-regroupees-pour-l-information-statistique-cris>

**Tableau 3 – Couverture patronale selon la nomenclature Cris**

Regroupement de branche - Nomenclature Cris	Entreprises (milliers)	Salariés (milliers)	Couverture patronale (%)	
			entreprises	salariés
A Métallurgie et sidérurgie	51	1 465	41	77
B Bâtiment et travaux publics	30	1 375	28	79
C Chimie et pharmacie	30	509	37	81
D Plastiques, caoutchouc et combustibles	6	220	24	59
E Verre et matériaux de construction	12	195	18	73
F Bois et dérivés	19	253	17	53
G Habillement, cuir, textile	42	469	9	51
H Culture et communication	38	453	15	57
I Agro-alimentaire	86	705	24	50
J Commerce de gros et import - export	37	376	5	30
K Commerce principalement alimentaire	12	677	18	61
L Commerce de détail principalement non alimentaire	42	338	16	47
M Services de l'automobile et des matériels roulants	68	500	29	63
N Hôtellerie, restauration et tourisme	136	951	29	68
O Transports (hors statuts)	41	930	26	80
P Secteur sanitaire et social	110	1 778	28	68
Q Banques, établissements financiers et assurances	21	707	32	86
R Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	44	256	25	53
S Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	81	943	5	54
T Professions juridiques et comptables	16	154	30	42
U Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	18	636	17	75
V Branches non agricoles diverses	99	973	20	75
X Secteur sous statut	0,4	200	41	95

Note : Les salariés relevant des branches du travail temporaire – permanents (Cris V) et intérimaires (Cris Y) – sont ici regroupés dans la cris V.

Lecture : dans la branche « métallurgie et sidérurgie », les organisations patronales couvrent 41 % des entreprises et 77 % des salariés.

Champ : branches dont la représentativité a été validée par le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) et dont le taux de couverture apparent « salariés » ne dépasse pas 110 %.

Sources : audience patronale – DGT – et DADS 2014 – Insee, calculs Dares.

Dans 74 % des branches, une seule organisation patronale a participé à la campagne représentativité. Néanmoins, ces branches sont relativement petites, elles ne représentent que 45 % des salariés et seulement 26 % des entreprises (tableau 4). Le nombre d'organisations patronales progresse lorsque la taille de la branche augmente mais il ne dépasse pas quatre OP dans 98 % des branches (couvrant 97 % des salariés et 96 % des entreprises). Le nombre d'organisations patronales ne semble pas avoir de lien évident avec la couverture patronale salariés.

**Tableau 4 – Nombre d'organisations patronales, tailles des branches et couverture patronale**

Nombre d'OP	Répartition des			Taille moyenne des branches		Couverture patronale	
	branches	salariés	entreprises	Salariés	Entreprises	Salariés	Entreprises
1	73,9	45,0	26,3	29 300	1 500	65	23
2	14,0	23,8	17,9	82 000	5 300	66	16
3	7,1	15,4	33,1	104 100	19 300	67	29
4	2,8	13,0	18,2	224 700	27 100	65	26
5	0,6	0,3	0,6	26 500	4 300	24	9
6	0,6	1,2	2,4	91 000	16 000	49	28
7	0,6	0,9	1,3	72 700	8 800	82	9
10	0,3	0,3	0,2	46 300	2 100	67	36
<b>Total étude</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>48 000</b>	<b>4 200</b>	<b>66</b>	<b>24</b>
<b>Branches de 5 000 ou plus</b>				<b>56 000</b>	<b>4 400</b>		
<b>Ensemble des branches</b>				<b>33 000</b>	<b>3 200</b>		

Champ : ensemble des branches dont la représentativité a été validée par le Haut conseil du dialogue social (HCDS). Taux de couverture moyens calculés uniquement sur les branches ne dépasse pas 100 % de couverture salariés.

Sources : Audience patronale – DGT – et DADS 2014 – Insee, calculs Dares.

Dans les branches où plusieurs organisations patronales se sont portées candidates, le poids de la principale dépasse le plus souvent de loin celui des autres réunies et dépasse également les 50 % de

salariés (tableau 5). Les exceptions à cette prépondérance d'une seule OP s'observent seulement dans les branches qui comptent un nombre suffisant d'OP (6 ou plus) mais ces branches sont peu nombreuses (1,5 % de l'ensemble des branches). Dans le cas générique où une OP est majoritaire, la procédure d'extension confère un pouvoir très important à l'organisation patronale principale, qui peut s'opposer à elle seule à l'extension d'un accord collectif.

**Tableau 5 – Poids moyen des organisations patronales selon leur rang**

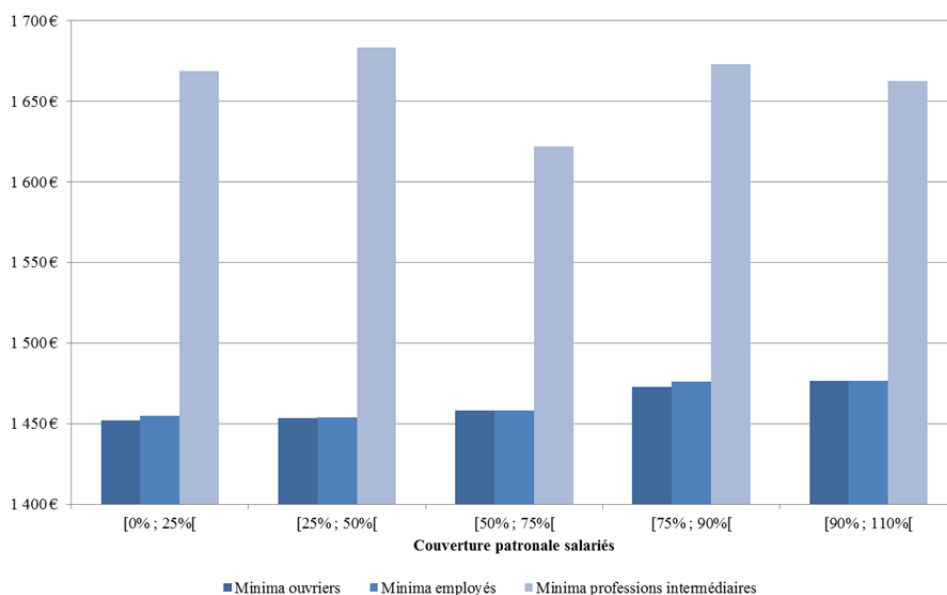
Nombre d'OP	Poids OP 1	Poids OP2	Poids OP3	Poids OP4	Poids OP5	Poids OP6	Poids OP7	Poids OP8	Poids OP9	Poids OP10
1	100									
2	80	20								
3	66	26	8							
4	55	25	14	5						
5	59	19	12	7	3					
6	44	22	13	11	7	2				
7	38	23	19	7	6	5	3			
10	23	22	21	14	10	3	3	2	2	0

*Champ : ensemble des branches dont la représentativité a été validée par le Haut conseil du dialogue social (HCDS).*

*Sources : Audience patronale – DGT, calculs Dares.*

L'ajout des données de couverture patronale à celles liées à la négociation salariale de branche contenues dans la Base des minima de branche, permet notamment d'observer le rythme de la négociation grâce aux dates de signature et d'effet des accords, de vérifier si l'accord a été étendu par le ministère du Travail ou encore d'étudier les niveaux de rémunérations garantis par la négociation collective. Il apparaît notamment que pour les ouvriers et employés, les salaires conventionnels sont légèrement plus élevés dans les branches où la couverture patronale est importante (graphique 5). Ces résultats sont très liés aux caractéristiques des entreprises qui composent ces branches [3].

**Graphique 5 – Niveau moyen du premier coefficient conventionnel par catégorie socioprofessionnelle**



*Note : pour des raisons de lisibilité, les cadres ne sont pas représentés. Pour une couverture patronale salariés inférieure à 25 %, le minimum conventionnel moyen mensuel des cadres s'élève à 2 500 €, à 2 125 € entre 25 % et 50 %, 2 270 € entre 50 % et 75 %, à 2 230 € entre 75 % et 90 % et à 2 380 € entre 90 % et 100 %.*

*Lecture : en 2017, dans les branches dont le taux de couverture patronale salariés est proche de 100 % ([90 % ; 110 %]), les premiers coefficients conventionnels des ouvriers et des employés leur garantissent en moyenne un salaire minimum de 1 475 €/mois.*

*Champ : branches dont la représentativité a été validée par le Haut conseil du dialogue social (HCDS) et dont le taux de couverture patronale salariés apparent ne dépasse pas 110 %.*

*Sources : audience patronale – DGT – DADS 2014 – Insee, et BMB – Dares.*

## REFERENCES

[1] Pignoni M.T. (2015), « L'affiliation des entreprises aux organisations patronales en France », *Dares Analyses* n° 069, septembre.

[2] OCDE. (2017), « Les extensions administratives des accords de branche en France : effets et pistes de réformes », *Note*, juillet.

[3] Langevin G. (2018), « Les extensions administratives des accords de branche : quels sont les entreprises et les salariés concernés ? », *Dares Analyses* n° 53, novembre.

[4] Murtin F., De Serres A., Hijzen A. (2014), « Unemployment and the coverage extension of collective wage agreements », *European Economic Review*, 71, 52-66.

[5] Dufresne A., Maggi-Germain N. (2012), « L'extension des conventions et accords collectifs de travail en France. Entre interventionnisme et liberté conventionnelle. » *Revue WSI-Mitteilungen* n°7.

[6] Boudjema, F. (2018), « Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2015 », *Dares Résultats* n° 010, mars.

# ANNEXES

<b>Périmètres de candidature regroupant plusieurs conventions collectives</b>		
<b>Bâtiment plus de 10 salariés</b>		<b>Presse magazine éditeurs</b>
2420	Bâtiment cadres	3201 Presse magazine éditeurs - cadres
2609	Bâtiment ETAM	3202 Presse magazine éditeurs - employés
1597	Bâtiment ouvriers plus de 10 Salariés	<b>Édition de musique</b>
<b>Bâtiment jusqu'à 10 salariés</b>		1016 Édition de musique cadres agents de maîtrise
2420	Bâtiment cadres	1194 Édition de musique employés
2609	Bâtiment ETAM	<b>Cinéma Distribution</b>
1596	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 Salariés	0892 Cinéma Distribution cadres et agents de maîtrise
<b>Bâtiment TP Guadeloupe</b>		0716 Cinéma Distribution ouvrier employés
3144	Bâtiment TP ETAM Guadeloupe	<b>Cinéma Exploitation</b>
2328	Bâtiment TP ouvriers Guadeloupe	1307 Cinéma Exploitations
<b>Bâtiment TP Martinique</b>		0625 Cinéma Salles de cadres agents de maîtrise
3107	Bâtiment TP ETAM Martinique	0889 Cinéma Salles de employés techniciens
0749	Bâtiment TP ouvriers Martinique	<b>Importation Exportation Machines à coudre</b>
<b>Bâtiment TP Guyane</b>		0043 Importation exportation
3128	Bâtiment TP ETAM Guyane	0735 Machines à coudre commerce
2870	Bâtiment TP ouvriers Guyane	<b>Commerce de quincaillerie</b>
<b>Bâtiment TP La Réunion</b>		0731 Commerce de quincaillerie cadres
0771	Bâtiment TP Cadres La Réunion	1383 Commerce de quincaillerie employés
0627	Bâtiment TP ETAM La Réunion	<b>Navigation Intérieure</b>
2389	Bâtiment TP ouvriers La Réunion	2174 Navigation Intérieure Marchande Personnel sédentaire
<b>Travaux publics</b>		0003 Navigation Intérieure Ouvriers
2409	Travaux publics cadres	<b>Entreprises de transport et services maritimes</b>
2614	Travaux publics ETAM	5520 Entreprises de transport et services maritimes Personnels navigants offic
1702	Travaux publics ouvriers	5521 Marine marchande Personnels navigants d'exécution
<b>Carrières matériaux industrie</b>		<b>Entreprises de remorquage maritime</b>
0211	Carrières matériaux industrie cadres	5554 Entreprises de remorquage maritime Personnels officiers
0135	Carrières matériaux industrie ETAM	5555 Entreprises de remorquage maritime Personnels navigants d'exécution
0087	Carrières matériaux industrie ouvriers	<b>Armateurs de services publics maritimes de passages d'eau</b>
<b>Ciments industrie</b>		5556 Armateurs de services publics maritimes de passages d'eau Officiers
0363	Ciments industrie cadres	5557 Armateurs de services publics maritimes de passages d'eau Personnel n
0833	Ciments industrie ETAM	<b>Assurances sociétés</b>
0832	Ciments industrie ouvriers	1672 Assurances sociétés
<b>Matériaux construction négoce</b>		0438 Assurances sociétés échelons intermédiaires
0652	Matériaux construction négoce cadres	1679 Assurances sociétés inspection
0533	Matériaux construction négoce EAM	0653 Assurances sociétés production salariés
0398	Matériaux construction négoce ouvriers	2357 Assurances sociétés cadres de direction
<b>Papiers cartons production</b>		<b>Avocats</b>
0700	Papiers cartons production cadres	1000 Avocats
1492	Papiers cartons production OETAM	1850 Avocats salariés
<b>Papiers cartons transformation</b>		<b>Thermiques équipements exploitations</b>
0707	Papiers cartons transformation cadres	1256 Thermiques équipements exploitations cadre
1495	Papiers cartons transformation OETAM	0998 Thermiques équipements exploitations OETAM
<b>Papiers cartons commerce</b>		<b>Enseignement privé</b>
0925	Papiers cartons commerce gros cadres	1326 Enseignement primaire enseignants
0802	Papiers cartons commerce gros OETAM	0390 Enseignement secondaire hors contrat
<b>Presse agences</b>		1446 Enseignement technique hors contrat
1903	Presse agences cadres	2408 Établissements d'enseignement privés
2014	Presse agences employés	3211 Salariés établissements privés 2015
<b>Presse hebdo régionale</b>		1334 Enseignement privé psychologues
1563	Presse hebdo régionale cadres	1545 Enseignement primaire catholique
1281	Presse hebdo régionale employés	2152 Formateur personnel enseignant
<b>Presse information spécialisée</b>		2270 Universités instituts catholiques
1871	Presse information spécialisée employés	2636 Enseignement écoles supérieures d'ingénieurs et cadres
1874	Presse information spécialisée TAM et cadres	Ense gnement agricole privé
<b>Presse quotidienne départementale</b>		7507 Enseignement agricole Privé Adm-Techn
0781	Presse quotidienne départementale cadres administratifs	7505 Enseignement agricole Privé Enseignants
1018	Presse quotidienne départementale cadres techniques	7506 Enseignement agricole Privé Surveillants
0693	Presse quotidienne départementale employés	<b>Gérants coopératives de consommation et maisons d'alimentation à succ</b>
1083	Presse quotidienne départementale ouvriers	1314 Alimentation Gérant Succursale
<b>Presse quotidienne régionale</b>		1325 Coopératives de consommation Gérants
1895	Presse quotidienne régionale cadres	<b>Travail temporaire</b>
0698	Presse quotidienne régionale employés	1413 Travail temporaire permanents
0598	Presse quotidienne régionale ouvriers	2378 Travail temporaire intérimaires
<b>Presse quotidienne région parisienne</b>		<b>Sanitaire social et médico-social</b>
0214	Presse quotidienne région parisienne ouvriers	0029 Hospitalisation à but non Lucratif FEHAP
0509	Presse quotidienne région parisienne cadres administratifs	0413 Personnes Inadaptées
0306	Presse quotidienne région parisienne cadres techniques	0783 Hébergement Réadaptation Centres
0394	Presse quotidienne région parisienne employés	2046 Cancer centres de lutte
		5502 Croix Rouge