
Rapport au Premier ministre



Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles

JEAN-FRÉDÉRIC POISSON
DÉPUTÉ DES YVELINES

Rapport au Premier ministre
Remis le 28 avril 2009

Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles

MISSION CONFÉE PAR LE PREMIER MINISTRE
À JEAN-FRÉDÉRIC POISSON

RAPPORTEUR :
MARC BIEHLER
INSPECTEUR GÉNÉRAL DES AFFAIRES SOCIALES

003219

Monsieur le Député,

Le droit social connaît en France depuis quelques années une évolution importante dans le domaine de la hiérarchie des normes et du partage des interventions entre le législateur et les partenaires sociaux. Depuis les lois du 4 mai 2004 et du 31 janvier 2007 sur le dialogue social, le droit conventionnel occupe une place privilégiée dans la construction de la norme. La loi du 20 août dernier relative à la démocratie sociale et à la durée du travail renforce encore ce mouvement, en refondant la légitimité des négociateurs et consécutivement les règles de validité des accords.

Ce corpus juridique, qui conduit à réorganiser les places respectives du droit social d'ordre public et du droit conventionnel, exige que l'articulation entre la loi et le contrat prenne tout son sens notamment en permettant au droit conventionnel de prendre toute la place que le législateur a entendu lui réserver.

Cette politique conventionnelle que le Gouvernement veut développer a d'ores et déjà produit des effets au niveau interprofessionnel avec la signature de deux textes importants en 2008 sur le marché du travail et la démocratie sociale qui ont donné lieu à deux lois fondamentales dans le domaine du droit du travail.

Cette évolution qui a aussi pour objectif de renforcer la négociation dans l'entreprise, comme par exemple en matière de temps de travail, afin de permettre aux acteurs le plus près du terrain de trouver les solutions les plus adaptées à leur situation, doit également prendre en compte le niveau des branches professionnelles. Il s'agit du niveau qui s'intercale entre la négociation nationale et interprofessionnelle et la négociation d'entreprise, dont elle supplée, le cas échéant, l'absence. En effet, les quelques 320 conventions collectives qui définissent les garanties sociales essentielles pour les salariés et régulent leurs conditions d'emploi, d'attractivité et adaptent les relations sociales au cadre économique et à l'environnement des entreprises qui en relèvent sont négociées par les branches professionnelles. Elles demeurent le niveau unique où sont négociés notamment les salaires minima ou les classifications.

A ce titre la branche doit continuer de remplir un rôle essentiel en matière de dialogue social en jouant le rôle structurant qui est le sien : 1000 à 1200 accords sont régulièrement négociés chaque année à ce niveau qui est reconnu comme un niveau pertinent de régulation, notamment pour les petites entreprises qui n'ont pas la possibilité de négocier.

Monsieur Jean-Frédéric POISSON
Député des Yvelines
Assemblée Nationale
126, rue de l'Université
75355 PARIS 07 SP

Or, le nombre important de ces branches et notamment de celles employant peu de salariés – il existe plus de 680 branches dont seulement 280 environ emploient plus de 5000 salariés – est régulièrement mis en avant comme un facteur d'affaiblissement d'un dialogue social pérenne et de qualité. Le rapport « Pour un code du travail plus efficace » de la commission présidée par Michel de VIRVILLE préconisait dès 2004 de favoriser le regroupement de branches par les partenaires sociaux pour aboutir à moins d'une centaine de branches.

C'est pourquoi il est aujourd'hui nécessaire d'examiner les voies et moyens de permettre à la négociation de branche de jouer pleinement son rôle dans toutes les branches, et faire ainsi en sorte que tous les salariés de notre pays puissent en bénéficier.

J'ai donc souhaité vous demander de bien vouloir conduire une mission sur ce sujet.

A cet effet, j'attacherais du prix à ce que vous puissiez répondre notamment aux questions suivantes :

- comment fonctionnent aujourd'hui les négociations de branche ? Quelles sont les difficultés structurelles auxquelles elles se heurtent ? Quels sont les points forts à préserver ?
- pour quelles raisons le regroupement de branches se fait-il encore peu souvent ?
- quels sont les mécanismes aboutissant à maintenir voire à augmenter le morcellement des branches et qui pourraient être corrigés ?
- quel est le lien entre la taille des branches d'une part, et d'autre part la qualité et la régularité des négociations professionnelles ?
- comment soutenir le dialogue social de branche ?

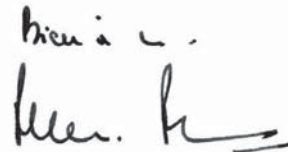
Il me paraît indispensable que vous puissiez associer étroitement et régulièrement les organisations syndicales et professionnelles à vos réflexions. J'appelle en particulier votre attention sur la nécessité de prendre en compte, au cours de votre mission comme dans vos constats et préconisations, l'autonomie des partenaires sociaux.

Vous vous appuyerez pour ce faire notamment sur les exemples étrangers en Europe et ailleurs, sur la place respective des différents niveaux de négociation dans les systèmes étrangers et sur la manière dont ils sont organisés et évoluent.

Un décret vous nommera, en application des dispositions de l'article L.O. 144 du code électoral, en mission auprès de Monsieur Xavier BERTRAND, Ministre du travail, des affaires sociales, de la famille et de la solidarité. Vous disposerez des services de la Direction générale du travail (DGT) et pourrez vous appuyer sur les éléments et études dont dispose la Direction pour l'Animation, la recherche et les études statistiques (DARES).

Je souhaite que vous rendiez vos conclusions avant la fin du mois de mars 2009.

Je vous prie de croire, Monsieur le Député, à l'assurance de toute ma considération.



François FILLON

Sommaire

Lettre de mission	3
Synthèse du rapport	7
Introduction générale	27
Première partie	
Éléments de constat	31
I-1 Faut-il définir la branche professionnelle ?	33
I-2 L'activité des branches professionnelles en France	39
I-2.1. Chiffres clés	41
I-2.2. La connaissance des acteurs et, plus encore, celle des jeux d'acteurs, sont lacunaires ou difficilement accessibles d'un point de vue d'ensemble	46
I-2.3. Une hétérogénéité marquée : celle d'institutions de négociation collective, avec leurs identités et leurs styles	48
I-2.4. L'analyse des institutions de négociation que sont les branches fait ressortir les signes très sensibles d'une grande faiblesse du dispositif d'ensemble	60
I-2.5. Quelles sont les difficultés structurelles auxquelles se heurtent les négociations de branche ?	71
I-2.6. Lisibilité et visibilité des branches et de leurs règles sont maintenant parmi les principales difficultés d'une gouvernance de la négociation collective.....	86
I-3 Sa très large couverture conventionnelle distingue la France dans les comparaisons internationales	89
Malgré ses limites, une très large couverture conventionnelle distingue la France dans les comparaisons internationales	91
Les enjeux d'une couverture conventionnelle : la comparaison internationale du Bureau international du travail	91
Les réalités concrètes de la couverture conventionnelle, vues des pays où la mission s'est rendue	97

Deuxième partie	
Les acteurs de la négociation collective de branche, une construction française	109
Les acteurs de la négociation collective de branche, une construction française	111
La construction de la scène : une architecture évolutive	112
La négociation de branche et les trois niveaux	125
La hiérarchie impérative relève de la théorie : les règles de la branche doivent être des ressources pour les acteurs des entreprises	141
Conclusion	146
Troisième partie	
Nouvelles dynamiques, nouvelles capacités, nouvelles branches	149
Introduction	151
Ce que change la loi du 20 août 2008 : l'avènement annoncé d'une « démocratie sociale »	157
La représentativité syndicale n'est plus une donnée « naturelle », elle doit être prouvée dans les entreprises	158
La légitimité de la négociation ne se déduit pas de la représentativité d'une des parties : elle appelle de nouvelles capacités et de nouveaux acteurs	161
Le rythme de l'évolution vers de nouvelles capacités de négociation doit répondre aux besoins nés des crises actuelles	169
Quel rôle pour les branches professionnelles d'aujourd'hui et de demain ?	171
Nouveaux enjeux de la négociation collective de branche	173
Nouvelles capacités de négociation dans les périmètres que forment les branches	181
Nouveaux territoires, nouvelles dynamiques pour les branches	184
Une collectivité professionnelle : idée directrice, pouvoir organisé, dynamique collective	193
Une idée directrice : cadre de cohérence et de légitimité	194
Un pouvoir organisé : la gouvernance paritaire	198
Une dynamique collective	200
L'accompagnement du changement	201
Agrément de la convention de reconnaissance réciproque et ses conséquences	202
Financement de la négociation collective dans la branche	203
Procédures pour gérer les évolutions du paysage conventionnel	204
La coordination, l'animation et l'appui au changement	206
Principales recommandations de la mission	209
Conclusion générale	211
Liste des personnes rencontrées	213
Annexes	231
Contributions	271

Synthèse du rapport

En France, suivant une tendance largement entamée au plan mondial, l'inclination est à la polarisation de la négociation collective vers le niveau interprofessionnel, d'une part, et vers l'entreprise voire l'établissement local, de l'autre.

Pourtant, l'idée que les relations professionnelles peuvent relever d'un même modèle, unique, n'est pas devenue plus opérante que par le passé. Dans un but de régulation, la pluralité et la diversité des modèles de relations professionnelles ne peut pas être, non plus, celle de chacune des entreprises.

La réalité, économique et sociale, est faite de configurations suffisamment proches pour donner prise à des régulations professionnelles collectives d'un niveau intermédiaire (les services de propreté ne sont pas la banque ou la chimie, qui diffèrent de la restauration rapide).

Si des doutes, voire davantage, peuvent prospérer quant à la possibilité même de telles régulations, c'est parce que l'efficacité et la pertinence des régulations de branche, telle qu'elles fonctionnent maintenant, sont mises en cause. Si l'on a l'espoir d'assurer une forme de développement social durable, de nouvelles dynamiques et de nouvelles capacités appellent la création de branches nouvelles.

Une construction au long cours, dont l'efficacité et la pertinence sont maintenant mises en cause

Pour les économistes, la « branche » renvoie à un marché de produits ou de services supposé homogène. Pour les statisticiens, elle peut être employée concurremment avec la notion de secteur, c'est-à-dire un ensemble d'entreprises regroupées selon un critère d'activité dominante, et non à partir d'un critère d'activité homogène.

Du point de vue du droit du travail, les « branches » sont des constructions de la négociation collective. Autrement dit, les branches professionnelles

ne sont pas des cadres préétablis (donnés par le marché, établis par la science ou constitués par l'administration), dans lesquels on ferait entrer des acteurs eux-mêmes préexistants. Cadres pour l'action, leurs contours résultent de compromis entre les acteurs que cette négociation engage.

Bien sûr, une recherche commune court au travers de ces différents usages de la métaphore qu'est la «branche» : celle d'une activité économique identifiée⁽¹⁾. Aussi la branche économique, la branche statistique et la branche professionnelle peuvent-elles s'imbriquer voire, à certains égards, se façonner mutuellement. Mais jamais elles ne se recourent.

Ce n'est pas un handicap, au contraire. L'absence de définition *a priori* donne sa souplesse d'usage indispensable à la norme de composition des branches professionnelles, autorisant des interprétations différenciées de la notion d'activité économique. Dès lors qu'il s'agit de négociation collective, en raison même des objets de la représentation d'intérêts collectifs et des modes d'exercice de celle-ci, cette notion commune d'activité économique doit pouvoir se prêter, légitimement et logiquement, à des interprétations diverses et évolutives. Celles-ci sont précisément l'enjeu premier d'une négociation libre ou autonome.

Il s'agit de négociation collective, c'est-à-dire d'une forme, parmi d'autres, de régulation des relations professionnelles et non seulement, trop globalement dit, de régulation de la concurrence. La difficulté et l'intérêt de ce type de construction renvoient plutôt à l'articulation de l'économie et du droit : c'est un sujet d'actualité dans les périodes de crises que nous traversons. Or la construction des branches professionnelles manque maintenant de la lisibilité, de la visibilité et de l'efficacité permettant aux partenaires sociaux d'espérer agir sur le cours des choses, les privant de fait de la capacité de régulation autonome qui peut motiver leur rencontre.

La définition des contours des branches professionnelles n'est pas une opération administrative ou scientifique : c'est l'enjeu premier de toute négociation à ce niveau

Depuis les premiers pas de la négociation de branche au sens actuel⁽²⁾, l'événement fondateur est d'abord la définition, par elles-mêmes, du champ de compétences des organisations patronales engagées dans les négociations sociales.

(1) Article L. 2222-1 du Code du travail : « Les conventions et accords collectifs de travail, ci-après désignés «conventions» et «accords» dans le présent livre, déterminent leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques.

Pour ce qui concerne les professions agricoles mentionnées aux 1° à 3°, 6° et 7° de l'article L. 722-20 du Code rural, le champ d'application des conventions et accords peut, en outre, tenir compte du statut juridique des entreprises concernées ou du régime de protection sociale d'affiliation de leurs salariés. Les conventions et accords dont le champ d'application est national précisent si celui-ci comprend les départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon ».

(2) Décret Millerand de 1899 sur les marchés publics, création de l'Union des industries et métiers de la métallurgie (IMM) en 1901.

Pour l'essentiel, les processus de construction et d'identification des branches professionnelles combinent ainsi, selon des modes très divers :

- le fait générateur du découpage ou du regroupement des activités en branches : celui du périmètre, en termes d'activités économiques, des organisations d'employeurs participant à la négociation de branche ;
- dans la plupart des cas, une appréciation du critère d'activité économique sous l'angle d'un produit ou d'un service, plutôt que sous celui d'une filière, bien que plusieurs regroupements de branches aillent dans ce sens ;
- au-delà de ce qu'autorise le code du travail, c'est-à-dire au-delà de l'agriculture, un croisement assez contingent de l'activité, au sens de produit ou service, avec le statut de l'employeur (artisanat, professions libérales) ou le mode d'exploitation des entreprises (économie sociale) ;
- des coïncidences et recouvrements de droit entre le périmètre d'une branche et celui des accords collectifs qu'elle produit (conventions collectives, accords collectifs thématiques) à géométries variables, organisées par la voie contractuelle, celle de la volonté des parties, sauf cas tout à fait exceptionnel d'élargissement par voie de décision administrative unilatérale.

On ne peut perdre de vue que la délimitation de la règle négociée est un élément fondateur de celle-ci. L'extension par voie administrative de la portée des accords collectifs produits par la négociation de branche consolide et arrête les choix des parties à la négociation, leur conférant une nature réglementaire opposable aux non-signataires compris dans le champ, territorial et d'activité, qu'elles ont définies.

Si elles ne découlent pas d'une définition *a priori* (les codes NAF ne sont pas constitutifs d'intérêts collectifs...), les identités de branche ne résultent pas non plus de déterminismes, économiques ou autres. Fruit de compromis, leur part de contingence est inévitablement forte.

Dans tous les cas, la recherche d'une position permettant aux acteurs, notamment l'acteur patronal, d'être interlocuteurs légitimes des pouvoirs publics donne un sens aux agencements retenus. On le voit notamment lorsque les pouvoirs publics exercent une forme de « tutelle » sur les activités concernées (exemple des transports).

La construction que sont les branches professionnelles est en difficulté : la capacité d'agir de leurs acteurs n'est pas à la hauteur des enjeux

Une première difficulté se présente à qui veut connaître et analyser la négociation collective de branche. La connaissance des acteurs et, plus encore, celle des jeux d'acteurs, sont lacunaires ou difficilement accessibles d'un point de vue d'ensemble. Malgré les efforts remarquables de la Direction générale du travail, notamment au travers du bilan annuel de la négociation collective examiné en Commission nationale de la négociation collective, l'information que recouvre l'évocation récurrente des « 687 branches »⁽¹⁾, est demeurée de nature

(1) Voir chiffres clés en début de la deuxième partie de ce rapport.

administrative, avec son empirisme et ses cloisonnements, d'un partage très difficile. Pourtant, le BIT considère, non sans raison, qu'il devrait s'agir d'un « bien public », de nature à permettre une « négociation mieux informée des réalités économiques et plus équilibrée ».

De ce fait, le travail réalisé dans le cadre de la mission confiée au député Jean-Frédéric Poisson est une première.

La segmentation, parfois l'étanchéité, des administrations intervenant dans les régulations professionnelles, dans des rôles comparables, a d'ailleurs des incidences directes sur les institutions de la négociation collective de branche elles-mêmes. L'exemple le plus net est dans les différences entre la négociation collective dans les branches dont les salariés relèvent du régime agricole de sécurité sociale (256 conventions collectives, moins d'un million de salariés couverts) et celles dont les salariés relèvent du régime général (687 conventions collectives, 14 millions de salariés couverts). De ce point de vue, il n'est pas incohérent que la grille d'analyse des conventions collectives et accords collectifs de branche élaborée par la DARES (« conventions regroupées pour l'information statistique » - CRIS) fasse de la « tutelle » administrative le premier des quatre critères hiérarchisés de tri des informations⁽¹⁾.

La mission a cependant traité, parmi d'autres, les trois questions suivantes, avec l'appui de la Direction générale du travail pour ce qui concerne la première.

Comment fonctionnent aujourd'hui les négociations de branche ?

- Premier constat, global : l'activité d'une moitié des champs des 657 conventions collectives étudiés par la Direction générale du travail, à la demande de la mission, peut être considérée comme productive, l'autre moitié doit être considérée comme moribonde voire éteinte.

Le dynamisme est apprécié, de façon très large, par le taux dont le numérateur est le nombre d'années avec signature d'au moins un accord et le dénominateur le nombre d'années qui ont suivi la conclusion d'une convention collective fondatrice (100 % correspondant donc à un accord par an).

Les catégories retenues (dynamisme, régularité) sont les suivantes :

- 1) Très dynamique : 70 % d'activité ou dans sur la période
- 2) Productif : 30 à 70 % d'activité dans la période
- 3) Moribond : 10 à 30 % d'activité dans la période
- 4) Présumé éteint : activité très faible voire inexistante (< = 10%)

Catégories (dynamisme)	Champs conventions collectives	% conventions collectives
1	87	13
2	243	37
3	83	13
4	244	37
Total	657	100

Source : Direction générale du travail.

(1) La tutelle, la proximité de négociation, la filière, la proximité des activités.

Selon ce calcul, parmi les **87** champs conventionnels très dynamiques, on compte deux tiers (66 %), soit **58** champs conventionnels, qui sont très dynamiques et pratiquent un dialogue social soutenu au-delà des accords portant sur les salaires (sur 657). Un tiers, soit une trentaine de champs, est très dynamique mais n'assure pas dans les autres domaines le dynamisme qu'ils montrent dans la négociation de salaires minima.

On peut relever des différences de dynamisme selon la taille des champs des 657 conventions collectives, mesurée par les effectifs couverts lorsqu'ils sont connus, c'est-à-dire à partir de 2 000 salariés (43 % des cas seulement) :

- les champs de tailles moyennes et grandes (au-delà de 35 000 salariés) se situent pour l'essentiel entre « productif » et « très dynamique » ;
- les champs de tailles petites et moyennes (2 000 à 35 000 salariés) connaissent en général une négociation « productive » ;
- les champs dont l'effectif n'est pas connu, généralement, parce qu'il est inférieur à 2 000, comptent l'essentiel des champs « présumés éteints », et « moribonds » ;
- on relève quelques exceptions, dans les champs sans effectif connu, caractérisées par un très fort dynamisme ; il s'agit de champs conventionnels plutôt récents (après 1982) : ports de plaisance, centres de gestion agréés, lin rouissage-teillage, enseignement privé à distance, BTP de la Guadeloupe, sport, vétérinaires, métallurgie de l'Oise (2008).

Cependant, s'il est heureux que les champs de la négociation de branche couvrant les effectifs les plus importants soient dans l'ensemble plutôt « productifs », il apparaît qu'il n'y a pas de lien évident entre taille et dynamisme. Couvrant respectivement 85 000 et 45 000 salariés, les champs conventionnels de la publicité et des grands magasins populaires sont à considérer comme moribonds. Par contre, nombreux sont, parmi les 71 champs conventionnels de la branche de la métallurgie (13 % des 657 conventions collectives étudiées), ceux qui sont très dynamiques ou productifs alors qu'ils couvrent, chacun, moins de 35 000 salariés.

- Deuxième constat, plus qualitatif : le taux global de couverture recèle en fait de très graves lacunes, au-delà de la négociation des normes salariales.

Grâce à l'extension administrative, la France maintient certes un des taux de couverture par la négociation de branche les plus élevés du monde, avec 90 % des salariés des secteurs non agricoles, malgré un taux de syndicalisation exceptionnellement faible.

Mais les 330 champs conventionnels considérés comme productifs ou très dynamiques, dont 21 % relèvent de la seule branche de la métallurgie, produisent essentiellement des accords salariaux. Dans le strict domaine salarial, une négociation collective vivante permet ainsi de couvrir par des accords collectifs jusqu'à 49 % de l'ensemble des champs conventionnels des secteurs non agricoles. Mais une négociation collective vivante ne couvre que 42 % du même ensemble avec des accords collectifs traitant de tous les autres thèmes possibles de négociation.

De plus, il s'agit, en grande majorité, des classifications et des dispositifs ou financements de la formation professionnelle. Les autres sujets sont

très peu abordés et donnent lieu à très peu d'accords. Les obligations légales de négocier au niveau des branches sont massivement lettre morte, sauf exceptions notables, dans des domaines aussi sensibles que l'égalité entre femmes et hommes, l'emploi des handicapés, les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il s'agit pourtant de domaines dans lesquels la négociation de branche pourrait apporter de vraies ressources dont la majorité des entreprises, de tailles modestes, ne peut disposer sans cela.

Encore cette relativement bonne tenue de la négociation des normes salariales, cœur et moteur symbolique de la négociation de branche, doit-elle beaucoup à l'impulsion et à l'accompagnement des pouvoirs publics. Depuis mars 2005, la négociation des salaires minima fait l'objet, en effet, d'un suivi attentif des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, maintenant réunis, à la demande de ces derniers, au sein du « comité de suivi de la négociation salariale de branche », mis en place dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective et pérennisé par un décret publié en juillet 2007.

Malgré l'affichage d'un taux de couverture maximal, le système présente en fait des lacunes au moins aussi préoccupantes, pour l'utilité et l'avenir de la négociation collective, que les manques « physiques » dans la couverture. Elles minent sa légitimité. Il y a trop de conventions désuètes, peu ou pas renégociées, pouvant laisser place à des rituels creux. Il y a trop de blocages des négociations qui comptent.

Or la négociation d'entreprise ne peut pas compenser ces faiblesses. En effet, la quasi-totalité des accords sont conclus dans des entreprises d'au moins cinquante salariés, ce qui exclut la majorité des salariés de leur bénéfice. La négociation de branche peut, elle, s'adresser à tous. Elle peut surtout offrir le recul nécessaire à la recherche de repères communs permettant d'assurer les équilibres de moyen et long termes, dans une aire définie par un même « modèle » de relations professionnelles.

Quelles sont les difficultés structurelles auxquelles se heurtent les négociations de branche ?

Un point mérite tout d'abord attention : le caractère quasiment universel, parmi les acteurs, de deux assimilations - ou confusions - totalement dissymétriques.

Ces deux assimilations sont caractéristiques, en cela, d'une institutionnalisation pour le moins précaire de la négociation de branche, indépendamment de la solidité des appareils et statuts supposés être, par ailleurs, des instruments de la négociation de branche.

Il s'agit de l'affirmation par les uns, le patronat, que la branche n'est rien d'autre que la fédération patronale, et de l'affirmation par d'autres, les syndicats et l'administration, que la branche n'est autre que la convention collective.

La branche n'est jamais spontanément présentée comme la ren-contre d'acteurs collectifs constitués en vue de la négociation de branche. Or, sauf habitudes de pensée héritées des administrations de la sphère publique, un tour de table peut tout à fait former une institution sans qu'il soit nécessaire de l'assimiler soit à un appareil, soit à un statut.

Dans le cas présent, lorsque la branche est assimilée à un appareil, c'est soit à celui de l'une des parties à la négociation soit à un organisme paritaire de type organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), dont les liens avec la négociation collective sont pour le moins peu clairs.

Lorsqu'elle est assimilée à un statut, c'est sous l'angle des droits et obligations, donc des valeurs qui en découlent, ce qui est somme toute plus proche de l'institution, sauf qu'il s'agit plutôt d'un instrument que l'on assimile à l'institution.

Lorsqu'il est question d'organisation, ce n'est jamais d'une organisation des pouvoirs des parties en présence pour concrétiser des compromis, l'un des trois éléments constitutifs d'une institution de négociation, conjointement avec l'idée d'un projet à réaliser et avec la dynamique propre de cette réalisation.

Cette faible institutionnalisation et ce poids des appareils (ces « institutions choses » selon l'expression du doyen Maurice Hauriou) et instruments sont le cœur des difficultés de la négociation de branche, alors qu'elle est en concurrence avec d'autres lieux ou points d'appui de la négociation collective et du dialogue social, au plan national comme dans des aires plus vastes, européennes et internationales.

Les appareils, non plus que les statuts, ne peuvent à eux seuls donner vie à la négociation et faire que celle-ci soit la force d'adaptation que l'on attend dans un monde de plus en plus confronté à l'incertitude et aux mobilités. Sans élan vital qui lui soit propre, la branche est une proie dans les conflits d'appareil (voir notamment les OPCA).

Or, depuis l'introduction, en 1982, de la possibilité de déroger au droit commun (légal et réglementaire) au niveau des entreprises, l'évolution du droit des salariés à la négociation collective de leurs conditions de travail et à la participation à la gestion des entreprises⁽¹⁾ est allée plus vite que la construction d'un nouveau droit de la négociation collective. Ce décalage met en cause le rôle de la branche tel qu'il s'était jusqu'alors construit et, surtout, tel que les appareils l'assurent. En effet, avec la loi de juillet 1950, la « loi de la profession » avait jusqu'alors pour point d'appui exclusif les branches, très largement instituées en organisant ce type de régulation, au point que le droit de la négociation collective était « le droit des conventions collectives ».

Longtemps point d'appui exclusif puis pivot du système français des relations professionnelles, la négociation collective de branche est maintenant un point d'appui parmi d'autres. Dans la pratique, cet ordre collectif est maintenant caractérisé par l'absence de spécialisation ou de priorité assurées des champs de responsabilité, entre législation et négociation collective, comme entre niveaux de la négociation collective. L'introduction d'une règle de supplétivité de l'accord de branche vis-à-vis de l'accord d'entreprise en matière de temps de travail, par la loi du 20 août 2008, relative à la modernisation de la démocratie sociale et au temps de travail, est une tentative pour mettre un certain ordre dans ce qu'il est devenu difficile de reconnaître comme « l'ordre public social ».

(1) Alinéas 6 et 8 du Préambule de la Constitution.

Lisibilité et visibilité des branches et de leurs règles sont maintenant parmi les principales difficultés d'une gouvernance de la négociation collective. Le paysage devient illisible. La complexité et le manque de lisibilité ne rendent pas seulement plus difficile l'élaboration et la mise en œuvre de la règle de droit, à la fois au niveau des branches et à celui des entreprises, ils nuisent surtout à la légitimité de leurs acteurs et règles, aux deux niveaux. Or le Conseil constitutionnel a fortement relevé que l'idée même de dérogation impliquait une légitimité spéciale des négociateurs à l'égard de la collectivité concernée.

Légitimité n'est pas seulement reconnaissance de représentativité, surtout si celle-ci ne concerne que l'une des parties. Elle repose, on le voit à l'exemple des fragilités liées à la complexité, sur les procédures d'élaboration de la règle et sur l'organisation concrète des pouvoirs qui vont lui donner vie. Autrement dit, les relations d'autonomie entre deux niveaux (branche et entreprise), dans l'élaboration des règles, créent une exigence de légitimité nouvelle, qui ne résulte pas de la seule représentativité syndicale, il s'en faut de beaucoup. La loi du 20 août 2008 appelle des prolongements. **Le « verrouillage » généralisé⁽¹⁾, par les branches, des possibilités de dérogations aux règles qu'elles produisent, à la suite de la loi du 4 mai 2004, justifie que l'on réexamine les conditions de cette articulation.**

Une articulation positive entre règles de branches et entreprises, par l'organisation d'une subsidiarité, est à construire. Les règles de branches sont à concevoir et à administrer comme des ressources pour les acteurs des entreprises plutôt que comme des contraintes. L'accessibilité et l'interprétation des règles qu'ils produisent devraient être l'un des éléments essentiels d'une administration, par leurs auteurs eux-mêmes, des normes négociées aux niveaux des branches. Cela suppose des moyens que peu d'acteurs actuels de la négociation de branche peuvent déployer.

Considérer les règles produites comme une ressource mise à disposition des acteurs des entreprises par la branche en tant qu'institution de négociation collective, et non par chacun de ses acteurs agissant séparément, devrait avoir pour corollaire une information et une interprétation des règles assurées de façon partagée au niveau de la branche, à l'aide de moyens communs dédiés.

Plus les champs conventionnels sont fragmentés, plus développé l'empilement théoriquement « impératif » des normes, plus difficiles sont l'accès et la compréhension du droit, donc son effectivité. Si cette complexité se combine avec l'éclatement des voies d'accès et d'interprétation, le manque de visibilité de la négociation de branche atteint des niveaux qui la fragilisent radicalement.

Quels sont les mécanismes aboutissant à maintenir voire à augmenter le morcellement des branches ?

En France, se doter de sa convention collective de branche est demeuré, depuis l'origine des branches professionnelles au sens actuel, le principal moyen d'exister en tant que groupe de représentation d'intérêts économiques sectoriels (exemple historique : industries et métiers de la métallurgie)

(1) Plusieurs auteurs, notamment Gilles Bélier, parlent de « glaciation ».

ou statutaires (exploitations agricoles, artisanat, professions libérales, économie sociale). En poussant la logique à l'extrême, plus le périmètre est réduit, plus nécessaire peut s'avérer la convention collective.

Pour faire bref, l'absence de reconnaissance des groupements de défense d'intérêts économiques sectoriels en tant que tels joue un grand rôle dans la fragmentation du paysage conventionnel, sauf regroupement spécialisé dans la négociation sociale l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM). Pour bénéficier de cette reconnaissance et des ressources importantes qui l'accompagnent en France, les groupes d'intérêts ont jusqu'alors pour voies principales celles de leur participation à la négociation des conditions du travail et aux politiques sociales.

C'est spécialement évident dans les périodes et dans les secteurs d'activité marqués par l'interdépendance avec les pouvoirs publics (contrôle des prix par le passé, professions réglementées de nos jours). Les périodes de protectionnisme il y a un siècle, celles du contrôle des prix ensuite, ont été les moments fastes de l'organisation patronale pour la négociation sociale.

L'idée et les pratiques institutionnelles laissant espérer que les marchés de produits ou services, d'une part, le marché du travail, d'autre part, peuvent être effectivement régulés et articulés pas la seule fixation des «tarifs» que seraient les salaires minima, renforce par ailleurs les risques de fragmentation des champs conventionnels. Sauf à s'en tenir au niveau de l'établissement local, lui-même de plus en plus appelé à différentes formes de mobilités, la recherche devenue vaine d'une coïncidence entre marché de produits ou services et marché du travail pousse à circonscrire de plus en plus étroitement, sans espoir de succès, le champ de ce mode théorique de régulation.

Les branches au champ le plus large et le plus dynamique sont des branches dans lesquelles la fixation des normes salariales est la plus décentralisée (métallurgie, bâtiment, production agricole). Au contraire, celles dans lesquelles les normes salariales sont les plus centralisées connaissent blocages généralisés et durables des négociations dans leur ensemble et menaces d'explosion (transports routiers de marchandise et activités auxiliaires). L'idée, très théorique, que la négociation de branche n'est justifiée que par une «égalité» des conditions de concurrence par les seuls minima salariaux est devenue totalement contreproductive. Non seulement les minima salariaux n'ont pas du tout la même fonction dans les grandes et petites entreprises. Mais surtout, c'est le caractère multidimensionnel des objets de négociation qui permet l'efficacité de celle-ci.

Face aux processus de fragmentations et aux chevauchements, les procédures administratives sont faibles, sauf lorsqu'elles aboutissent à conforter l'autonomie des parties à la négociation.

En l'état actuel du droit de la négociation collective et du système de représentativité des intérêts en présence, les procédures préparant une décision administrative unilatérale (extension, élargissement) sont de faibles instruments face aux risques de fragmentations, encore plus face aux risques de chevauchements entre champs conventionnels. Ceux-ci sont nombreux et mal connus.

L'énergie que l'administration du travail doit déployer pour essayer de compenser ces risques est excessive au regard des résultats. Le plus souvent,

c'est par le dialogue suscité par de telles procédures, notamment au sein de la Commission nationale de la négociation collective, que des voies de compromis peuvent être trouvées. Elles le sont par les acteurs eux-mêmes ou avec l'aide d'un tiers, dans le cadre d'une commission mixte paritaire.

Les commissions mixtes paritaires présidées par un tiers nommé par le ministre du Travail, parce qu'elles confortent, paradoxalement, l'autonomie des acteurs, semblent jouer un rôle plutôt favorable à des regroupements dynamiques et viables (cas récent du spectacle vivant). Pour aller vite, les commissions mixtes paritaires contribuent, pour une large part, à réduire les tensions au sein de la partie patronale. Par là, elles offrent un levier pour prévenir les risques de fragmentation. Elles peuvent même, comme on le voit au cas des spectacles, faciliter les rapprochements entre organisations d'employeurs et, par là, des regroupements de champs de la négociation de branche.

Or les évolutions entamées depuis longtemps dans la vie des entreprises sont de nature à accélérer maintenant deux transformations 1) la pluralité « consubstantielle » du patronat et le mouvement permanent qui traverse ses organisations représentatives, 2) le moindre intérêt d'un rôle de relais avec les pouvoirs publics (dans les deux sens), dans un nombre croissant de cas. Ceci pour deux raisons :

– d'une part, le développement d'entreprises de toutes tailles et de groupes aux frontières et aux activités mouvantes, en réseaux, ainsi que celui des activités transversales aux découpages sectoriels, mettent à mal la pertinence des compromis politiques qui ont institué ceux-ci. Au 1^{er} janvier 2004, il existait en France 31 000 groupes, hors secteurs financier et agricole. Les sociétés contrôlées par un groupe employaient 56 % des salariés de l'ensemble des entreprises non agricoles, hors intérim, soit 7 851 000 salariés. Les grands groupes comme Veolia ou Saint Gobain peuvent entrer dans les champs d'application de douze à quinze conventions collectives différentes ;

– d'autre part, les politiques publiques de régulation sont de moins en moins généralement et durablement sectorielles au niveau national : être relais entre l'État et les entreprises sur un plan sectoriel, dans les deux sens, n'a plus la même portée qu'auparavant. Si les crises économiques peuvent donner un spectaculaire coup de fouet à des relations de coordination voire de coopération entre les pouvoirs publics et des organisations professionnelles ou groupements de défense d'intérêts sectoriels⁽¹⁾, la tendance de long terme n'est pas favorable à leur institutionnalisation durable au plan national, en tout cas dans les domaines de politiques industrielles. La légitimité et les ressources des organisations patronales doivent être appréhendées de nouvelle manière, plus favorable à des regroupements et, sous certaines conditions, à l'exercice plus autonome de responsabilités plus claires.

(1) Voir la « charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises du secteur de l'automobile et de leurs salariés », conclue le 3 juillet 2008 entre l'État, l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), le Conseil national des professions de l'automobile (CNP), une majorité d'organisations syndicales de salariés représentatives, ainsi que par la Fédération des équipementiers (FIEV), associant le Groupement des fédérations industrielles (GFI) et les entreprises de l'intérim (PRISME).

À nouvelles dynamiques, nouvelles capacités : vers des branches nouvelles

Au total, le paysage de la négociation de branche présente un état de grande faiblesse : visibilité, lisibilité, effectivité, efficacité en perte de vitesse ou gravement menacées. Il en découle une capacité d'inégalité croissante à :

- négocier des normes adaptées à la diversité des situations concrètes ;
- administrer les normes, y compris celles qui concernent les salaires et classifications ;
- aider aux anticipations : pénibilité, santé au travail, valorisation et qualification des compétences, égalité entre femmes et hommes, gestion dynamique des âges au travail ;
- promouvoir l'équité : emploi des handicapés, respect de la diversité ;
- aider à gérer les restructurations : en Lorraine, la mission a relevé de sérieuses carences dans la chimie.

Cela étant, la nouvelle donne juridique, amorcée en 1982, instituée par les lois de 2004, 2007 et 2008, organise des « déplacements » : la permanence apparente des trois niveaux de la négociation collective recouvre de profonds changements dans la manière de les activer. Il s'agit de nouvelles dynamiques, avec ce qu'elles recouvrent comme épuisements d'anciennes manières de faire et de voir. Il faut maintenant gérer les deux : déplacements (nouveau) et épuisements (caducité).

La régulation de branche est en principe plus riche, plus complète et plus opérationnelle que la régulation interprofessionnelle. C'est à ce niveau que peuvent se régler nombre de conditions concrètes d'exercice de la concurrence économique et de la prévoyance sociale. Il s'agit d'anticiper pour pouvoir agir sur le cours des choses, plutôt que seulement espérer gérer des statuts. La nouvelle donne juridique, notamment depuis la loi du 20 août 2008, invite à changer de modèle en conséquence.

Seules des branches nouvelles, institutions autonomes de la négociation collective, permettront le sursaut nécessaire. Cette autonomie est d'intérêt croissant avec le caractère mouvant des entreprises et de leurs activités, avec le développement des incertitudes, qui nécessitent une capacité de régulation d'un autre niveau que celui de l'entreprise, pour anticiper, pour adapter, pour gérer les risques et, mieux encore, saisir les opportunités de développement. Le jeu des acteurs peut consister pour une large part à changer les termes d'un problème dans lequel ils sont bloqués.

Les nouvelles voies d'une régulation de branche

Nouveaux projets de régulation pour répondre aux besoins réels des acteurs des entreprises, complexité accrue des négociations : les nouvelles voies de la négociation collective de branche appellent un changement de modèle. La nouvelle donne juridique issue de la loi du 20 août 2008 invite à ce changement.

a) Tout d'abord, les mutations socio-économiques auxquelles sont confrontés les acteurs des entreprises doivent devenir le « cœur de métier » de la négociation de branche.

Le modèle historique des branches, celui de la coïncidence entre un marché de produits ou services circonscrit, un marché du travail bien identifié et la convention collective-statut comme instrument de leurs régulations est devenu depuis longtemps plus que théorique. C'est pourquoi la recherche d'une nouvelle articulation, par la négociation collective de branche, entre l'économique et le social apparaît bien comme la préoccupation la mieux partagée des acteurs. Mais c'est aussi leur difficulté la plus marquée.

De fait, cette préoccupation et cette difficulté des acteurs motivent en grande partie leur propension générale à « verrouiller » la dérogation de droit prévue, par la loi du 4 mai 2004, au niveau de la négociation d'entreprise. La dérogation au droit commun de la branche demeure en effet perçue comme un risque de concurrence entre la branche et l'entreprise, de nature à mettre en cause le projet collectif fondateur de celle-ci, avec le « dumping social » comme enjeu le plus généralement mis en avant.

Comment trouver les voies d'un nouveau projet de régulation ? Alors que l'impact concret des mutations socio-économiques est généralement difficile à prévoir ou anticiper au niveau des entreprises, sauf lorsqu'il est trop tard, la négociation de branche peut et doit apporter des ressources appréciables.

Bien sûr, l'anticipation, l'interface entre prospective et action, tout cela fait appel à des expertises qui demeurent encore loin de la portée de la grande majorité des branches actuelles.

Mais, à bien regarder, la difficulté n'a-t-elle pas une origine plus interne à l'organisation de la régulation de branche elle-même, telle qu'elle résulte de la conception d'une « loi de la profession » de type exclusivement réglementaire, peu reliée à la *soft law* qu'appellent l'anticipation et l'accompagnement des mutations socio-économiques, trop souvent dans l'urgence des crises ?

Pour reprendre les propos du professeur Jean-Claude Javillier : « C'est la régulation qu'il convient de dynamiser par des méthodes adaptées, pour partie toujours juridiques. Car une simple réglementation, dans des sociétés complexes et avec une économie mondialisée, ne saurait apporter de réponse pertinente et suffisante. Il faut développer des instruments pour une régulation »⁽¹⁾. Cette idée que la dynamisation de la régulation fasse appel, pour partie, à des méthodes juridiques, nous paraît une voie à explorer davantage au niveau de branches nouvelles. Cela suppose que l'on n'oppose plus droit « dur » pour réglementer *a priori*, en toutes circonstances, et droit « progressif » ou « à réalisation progressive » (selon la traduction que donne Jean-Claude Javillier de la notion anglaise de *soft law*), pour la résolution de problèmes. Avec les mutations socio-économiques dans lesquelles nous sommes engagés, « *c'en est fini des mondes normatifs clos et séparés, réglementation contre régulation, hard law contre soft law* », pour reprendre là encore l'expression du professeur Jean-Claude Javillier.

(1) Propos recueillis par la mission.

Or, à quel autre niveau que celui de branches nouvelles est-on le mieux placé pour assurer cette articulation et sortir de cette opposition entre «loi dure» et «droit progressif»? Telle paraît être la voie d'un nouveau projet fondateur, à la fois économique et social, pour les branches nouvelles. À défaut, elles risquent fort d'être très vite reléguées à certaines formes d'administration de normes sociales sans prise sur les mutations socio-économiques. Cette perspective du repli sur des fonctions sociales externalisées au niveau des branches, pour mieux libérer la gestion des entreprises, n'est pas la mieux adaptée aux besoins réels, en tout cas ceux des différents acteurs de la grande masse des petites en moyennes entreprises.

Parmi tant de sujets, les relations avec les pôles de compétitivité (prêts de main-d'œuvre, mises à disposition), les méthodes de négociation et de dialogue social d'entreprise pour la prévention et la gestion des situations de crise, la «gestion prévisionnelle des emplois et des compétences», sont autant de domaines dans lesquels la norme de branche doit être une ressource pour les acteurs des entreprises. Si les articles L. 2242-15 à L. 2242-20 du Code du travail créent une obligation de négocier par période de trois ans sur la «gestion prévisionnelle des compétences et des emplois» dans les entreprises de 300 salariés et plus, il est nécessaire que les branches apportent un cadre de cohérence, de capacité et de légitimité, on ne peut plus utile pour la régulation «à froid» qu'appelle une telle approche de la gestion de l'emploi, notamment auprès des plus petites entreprises, dans les territoires.

b) Les négociations de branche doivent trouver leurs voies dans un processus de décentralisation vers l'entreprise et non d'empilement : la négociation change de nature, elle devient plus complexe et plus contractuelle, en tout cas moins exclusivement normative.

Les négociations de branche doivent prendre en compte, plus qu'avant, l'hétérogénéité des entreprises. Quelles ressources le dialogue social de branche doit-il offrir aux acteurs du dialogue social d'entreprise, de nature à conforter leur propre légitimité et leur capacité à négocier, à leur niveau, des normes du travail et des relations au travail, alors qu'ils sont de plus en plus diversement confrontés aux mutations économiques et territoriales, ainsi qu'à la désyndicalisation?

Elles doivent prendre en compte l'hétérogénéité des territoires. Si les entreprises sont de plus en plus mouvantes, les salariés sont de plus en plus mobiles, avec des segmentations du marché que les institutions ne doivent pas durcir, en premier lieu au plan local : l'enjeu est ardu pour les branches, car il peut mettre en cause des identités professionnelles qui, souvent, leur donnent leur légitimité.

Avec l'excessive fragmentation actuelle des branches, le besoin en information et en compétences des négociateurs, comme les besoins en expertise, dépassent de plus en plus souvent des champs de vision trop limités et les capacités de mobilisation des ressources par les parties aux négociations. Leurs compétences sont de plus en plus souvent faibles face à la complexité des enjeux du dialogue. C'est spécialement marqué dans les domaines ardu de l'employabilité sous ses formes diverses, objet de négociations de portée économique et, par là, sociale.

Les interactions croissantes entre objets de négociation, comme entre ceux-ci et les multiples paramètres de marchés du travail plus ouverts ou plus compétitifs, rendent les domaines de la négociation collective de branche plus difficiles à circonscrire. Leurs articulations sont plus difficiles à organiser dans le cadre de stratégies de négociation. La négociation en devient beaucoup plus complexe à mener, de part et d'autre.

Ceci peut et doit renforcer la nature contractuelle de la négociation collective de branche et des normes qu'elle produit. En effet, les négociateurs ne peuvent espérer maîtriser cette complexité qu'en négociant d'abord un compromis destiné à faire la loi des parties dans les processus et dans l'organisation de la négociation eux-mêmes, puis dans l'administration des normes qu'ils produisent. L'accord relatif aux règles, méthodes et moyens de la négociation est décisif pour leur permettre d'assurer une véritable ingénierie de celle-ci. Cette dernière doit d'ailleurs faire l'objet d'une formalisation, acquérant le statut de règle contractuelle. Il devient essentiel qu'elle soit une référence commune, d'ordre contractuel, entre les parties à la négociation.

Dans tous les cas, la capacité d'adaptation et d'innovation (thèmes, partage des rôles branches/entreprises, méthodes de travail) est devenue la clé des dynamiques attendues par les acteurs des entreprises. La nouvelle donne juridique fait de cette exigence une condition de légitimité.

c) La nouvelle donne qu'organise la loi du 20 août 2008 précise les enjeux institutionnels au niveau des branches : la loi des parties doit être au fondement d'une « loi de la profession » plus autonome.

La nouvelle donne juridique issue de la loi du 20 août 2008 invite maintenant, face à ces évolutions, à changer de modèle.

Avec la loi du 20 août 2008, la branche est maintenant au croisement d'enjeux institutionnels nouveaux, par sa position charnière entre audience électorale des syndicats dans les entreprises et représentativité syndicale au niveau interprofessionnel. Il est encore trop tôt pour aller vraiment, sans conjecture risquée, au-delà d'une conclusion aussi générale. En tout cas, la loi du 20 août 2008 renouvelle le positionnement de la branche et peut en conforter l'importance, parmi les institutions de la négociation collective, **en fonction de ses relations avec les acteurs des entreprises.**

Cette conclusion très générale est cependant d'une grande portée : elle nous fait passer du registre de la reconnaissance de représentativité syndicale vers celui de la légitimité de la négociation. Elle invite à aller au-delà des procédures de comptage des voix et de consolidation de leurs résultats pour établir l'audience syndicale. Elle invite à traiter les questions de long terme, relatives au droit processuel d'établissement et d'administration des normes négociées dans la collectivité professionnelle que doivent former de nouvelles branches.

Ce droit processuel implique chacune des parties aux négociations, à des niveaux, branche et entreprise, plus ou moins interdépendants entre eux. Cela concerne au moins autant la partie patronale que la partie syndicale. La loyauté et le sérieux de la négociation, par exemple, se vérifient bien à chaque niveau, mais ils mettent généralement en cause, par là même, les relations entre acteurs de différents niveaux. Ils relèvent d'un autre registre que celui de la reconnaissance de la représentativité syndicale.

De ce point de vue, l'exclusivité des thèmes de branche peut être, en réalité, chronophage. En effet, cette approche par l'exclusivité apparaît comme la condition de survie de la branche et des appareils de branche, alors qu'une approche par la valeur ajoutée en termes d'efficacité, traitée dans un cadre de gouvernance de la branche, permettrait d'organiser la subsidiarité dans la nouvelle collectivité que formeraient de nouvelles branches et de concentrer la négociation de branche sur les thèmes, objets, objectifs dont le traitement par la branche est la meilleure façon de les traiter, voire la seule.

On le voit, la notion d'équilibre entre parties à la négociation fait maintenant appel à des règles dont la négociation est première, car elles doivent apporter aux uns et aux autres de nouvelles capacités à négocier avec une volonté d'aboutir d'autant mieux assurée qu'elle fera appel de façon prévisible, car programmée d'un commun accord, à des informations, des instruments, des expertises et des calendriers. Il s'agit des points d'appui et d'une forme à donner à la bonne foi dans la négociation comme à la loyauté dans l'exécution des accords.

Autrement dit, le cadre de cohérence et de méthode des négociations défini d'un commun accord est devenu le complément indispensable de la seule représentativité des parties. Il devient en effet le cadre indispensable à la légitimité et à la solidité contractuelle de leurs négociations et de leurs accords, car il assure de meilleure manière leur bonne foi (volonté d'aboutir en se donnant les moyens d'y parvenir).

Dès lors que les négociateurs de la branche ont par la loi pouvoir d'organiser le régime des dérogations, par les acteurs des entreprises, aux normes qu'ils fixent, cette exigence de légitimité se combine avec celle d'une gestion maîtrisable de la complexité pour justifier pleinement le caractère substantiel de leurs accords de méthode.

Les difficultés de la gouvernance de la négociation dans le périmètre de la branche sont devenues, avec celles des articulations entre niveau de la branche et celui des entreprises, le premier frein à l'autonomie responsable des négociateurs, à chacun des deux niveaux.

Elles peuvent devenir fatales à la négociation collective, on l'a vu, par glaciation au niveau de la branche, et par dispersion, voire éclatement, au niveau des entreprises. Dans les deux cas :

- les TPE voire PME n'entrent pas dans les chemins de la négociation collective ;
- les grands groupes négocient pour eux ;
- on peut faire tout, partout, aux trois niveaux (8^e alinéa de la Constitution, son interprétation par le droit et sa pratique) ;
- on négocie plutôt sous la pression ou la contrainte (marché, loi, Europe).

Pourtant, négocier d'initiative sur un terrain prospectif répondrait à des attentes légitimes à chacun de ces niveaux. La négociation de branche d'aujourd'hui et de demain doit avoir pour rôle de stimuler et faciliter une initiative organisée et outillée, selon les voies les plus diverses : à elle d'en organiser les cohérences et la légitimité.

Enfin, formation et application des accords ayant vocation à interagir plus qu'avant, la question des moyens du dialogue social mérite d'être posée de nouvelle manière. Elle doit prendre en compte les besoins d'un certain

pilotage de leur mise en œuvre et des bilans/évaluation. Il ne s'agit pas du financement des organisations et appareils engagés ou contribuant à la négociation, mais bien de celui de la négociation elle-même. Une programmation de la négociation collective peut alors être envisagée, car il faut bien ajuster entre eux, d'un commun accord, quelques objectifs et des ressources.

Il ne peut s'agir dès lors que de ressources communes aux négociateurs (par exemple experts), non de moyens à répartir entre eux, c'est essentiel.

Des branches nouvelles

Compte tenu de l'analyse qui précède, on comprend que l'approche proposée soit tout sauf celle d'une réorganisation administrative, dont la réalisation devrait se caler dans les formes et procéder avec l'esprit et les outils d'un « mécano ».

Pour répondre à la demande du Premier ministre, il est proposé de conforter l'autonomie des acteurs de la négociation, y compris voire surtout quant à la délimitation de la portée des normes qu'ils produisent (leur champ). Il n'y avait en réalité pas d'autre choix possible. Parce qu'elle est l'élément d'une démocratie sociale, la négociation collective mérite d'évidence une telle attention. Toute démarche contraire heurterait la liberté d'association et les libertés syndicales.

Surtout, la contribution de la négociation collective de branche au développement social durable, dans cette période de crises, paraît le bon angle d'approche pour mettre en mouvement les acteurs. C'est affaire politique plutôt que technique ou juridique.

La mission formule une trentaine de recommandations. Celles-ci peuvent être regroupées selon trois ensembles. Même si la création d'un environnement administratif plus favorable à l'autonomie des acteurs est indissociable des deux autres ensembles de recommandations, ces dernières méritent plus spécialement une présentation dans le cadre de cette note.

Les branches nouvelles : idée directrice, pouvoir organisé, dynamique collective

L'autonomie de la délimitation du champ et de ses sous-ensembles est l'élément sans lequel il ne peut y avoir négociation collective entre acteurs qui se reconnaissent. La négociation mère, en quelque sorte, porte sur le champ des normes dont la négociation est envisagée. En cela, elle institue une forme d'identité collective qui, en retour, devient créatrice, par les limites qu'ils ont tracées, des acteurs de la régulation professionnelle eux-mêmes et de leur légitimité à agir.

La reconnaissance réciproque doit se faire d'abord au sein de chacune des parties, patronale et syndicale. Pour ce qui concerne la partie syndicale, elle se fait selon les procédures prévues par la loi du 20 août 2008, tous les quatre ans. Pour ce qui concerne la partie patronale, elle peut se faire par mise en visibilité des adhésions de chacune des organisations.

Pour éclairer cependant ce que doit être, selon elle, la reconnaissance de la représentativité patronale, la mission propose quelques repères essentiels. La représentativité s'apprécie d'abord au regard du champ d'application matériel de la négociation. À cet égard, une notion clé pourrait être celle d'une « *représentativité cumulée suffisante* ». La représentativité pertinente des organisations d'employeurs dans la négociation collective de branche a ceci de particulier qu'elle doit être, très probablement, une représentativité institutionnelle, d'ordre statutaire, non électorale.

L'approche recommandée permet d'étoffer la représentation des intérêts patronaux et de la structurer chemin faisant, facilitant par là des rapprochements et regroupements sur des bases volontaires et contractuelles (avec les incitations que propose par ailleurs la mission), dans le cadre de procédures de reconnaissance réciproque engageant au final le tour de table dans son entier.

Cette reconnaissance réciproque de toutes les parties au tour de table amorce ainsi un processus continu, dont des aspects essentiels seront rythmés par la possible remise en question quadriennale de sa parité syndicale.

La mission recommande que la convention de reconnaissance réciproque institue la branche. C'est un contrat d'engagement collectif, dont la nature en droit du travail peut se rapprocher de celle d'un protocole préélectoral d'entreprise ou d'établissement (élections aux comités d'entreprise ou des délégués du personnel).

Une instance authentiquement paritaire (égalité d'initiative, établissement conjoint du calendrier des négociations, processus de décision adopté en commun, moyens communs) doit pouvoir assurer la gouvernance de la négociation collective dans la branche sans être elle-même instance de négociation. Elle a pour rôle de veiller à une organisation des pouvoirs qui favorisent les coordinations, veille aux cohérences et aux règles de légitimité des négociations. C'est le corollaire de la reconnaissance réciproque. L'essentiel est dans la reconnaissance d'une régulation conjointe, dans la création d'une zone de consensus autour des règles de production des accords et de leur administration, en limitant les contraintes normatives externes au strict nécessaire.

Dans un but purement pratique, l'organe que constitue l'instance paritaire de gouvernance de la négociation collective dans la branche peut être doté par le législateur de la personnalité civile, à l'instar d'un comité d'entreprise. Cela permet de circonscrire la personnalité civile à des rôles qui ne peuvent valablement être exercés sans un patrimoine et une capacité strictement proportionnés aux buts poursuivis. Les associations créées dans plusieurs branches dans une optique comparable évoluent dans des zones de flou qui peuvent soulever des difficultés.

Différencier gouvernance et fonctionnement de la négociation présente cet avantage essentiel d'instituer la branche en préservant la liberté des uns et des autres de signer ou de ne pas signer, voire de quitter la table des négociations, sans casser pour autant le corps de règles qui assure la cohésion de l'institution.

Parmi les règles substantielles de gouvernance, celle d'une programmation du fonctionnement de la négociation collective, établie conjointement, paraît constituer un élément décisif des nouvelles dynamiques collectives

à favoriser. L'application d'une telle règle est de nature, en effet, à concrétiser la légitimité paritaire du fonctionnement de la négociation collective dans la collectivité qu'est la branche, en reliant grands objectifs et ressources, et en organisant leurs ajustements, dans les deux sens. Cela peut contribuer à la visibilité et à la lisibilité de l'activité de branche dans le champ de négociations qu'elle constitue. C'est un point d'appui pour le caractère incitatif du financement de la négociation collective proposé par ailleurs.

Ceci donnerait leur pleine portée aux dispositions nouvelles de l'article L. 2122-8 du Code du travail (loi du 20 août 2008) : « *Lorsque la représentativité des organisations syndicales est établie, celles-ci fixent, en lien avec les organisations d'employeurs, la liste des sujets qui font l'objet de la négociation collective de branche ainsi que les modalités de son organisation* ». Cela permettrait, dans les branches dont la convention de reconnaissance réciproque serait agréée, de substituer aux obligations légales de négociation, restées théoriques, des obligations de nature contractuelle. Leur réalisation progressive serait plus probable car appropriée aux réalités concrètes et aux engagements réciproques.

Incitation au changement et accompagnement

Il convient d'encourager la création de branches répondant aux critères visés en conditionnant l'autonomie renforcée de leurs acteurs, ainsi que ses conséquences, par un agrément de la convention de reconnaissance réciproque, après examen dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective.

L'agrément permettrait de limiter l'examen des demandes d'extension au seul contrôle de légalité, pour sécuriser les accords. En cas d'absence de convention de reconnaissance réciproque ou de retrait d'agrément, il devrait être possible, par contre, d'aller jusqu'au retrait de l'extension.

L'élargissement par voie contractuelle serait favorisé : c'est une forme de reconnaissance réciproque.

En l'absence de convention de reconnaissance réciproque ou en l'absence d'agrément, il y aurait possibilité de conclure des conventions simples ou des conventions susceptibles d'extension avec contrôle complet (légalité, opportunité), sans financement de la négociation collective.

Assurer un financement de la négociation collective à prélèvements constants, aux fins d'incitation est cohérent avec cette approche. Son intervention devrait se faire exclusivement sur agrément de la convention de reconnaissance réciproque et production d'une programmation de la négociation, après examen dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective.

Il doit sans doute être envisagé que des conditions objectives, prévisibles et mesurables constituent des critères d'agrément, pour inciter aux regroupements légitimes (effectifs d'adhérents des organisations patronales, nombre minimum de salariés couverts par les accords en vue d'une extension). Ces conditions, si elles étaient reprises par voie législative ou réglementaire, pourraient exposer l'arrêté d'agrément et les arrêtés d'extension subséquents qui les méconnaîtraient à l'annulation pour erreur de droit manifeste ou pour excès de pouvoir.

Cela permettrait de revenir, dans le cadre de procédures prenant appui sur la Commission nationale de la négociation collective, sur le « stock » des conventions collectives existantes. Le ministre du travail a la faculté d'abroger les arrêtés d'extension. La loi peut lui en donner les moyens, après négociation interprofessionnelle en application des dispositions de la loi du 31 janvier 2007. À partir de là, trois procédures peuvent être utilisées : l'élargissement contractuel, l'élargissement administratif et l'extension, en favorisant l'élargissement contractuel, forme de reconnaissance réciproque.

Il est souhaitable que les partenaires sociaux soient en effet invités à négocier une définition de la branche-institution favorisant les regroupements nécessaires à l'autonomie visée. Cette négociation peut être le préalable à l'intervention du législateur, conformément à la loi du 31 janvier 2007.

En appui au changement, des équipes pluridisciplinaires, bénéficiant du respect de l'autorité de l'État, avec le concours des compétences que ses services peuvent mobiliser, doivent être déployées dans le cadre de procédures garantissant leur autonomie, ainsi que la pertinence et la qualité de leur intervention.

À l'instar de ce que le Canada et le Royaume-Uni ont réalisé, il pourrait y avoir agrément ou habilitation de personnes « indépendantes » par le ministre du Travail, dont le vivier serait renouvelable. La qualité de fonctionnaire ne serait pas un critère pour l'agrément ou l'habilitation, ni d'ailleurs une contre indication : il s'agirait de désignations *intuitu personae*.

L'ensemble doit certes produire et administrer des standards, mais selon des techniques de réseaux coordonnés, et non selon des logiques d'homogénéisation ou d'intégration : « *On se marie quand il faut* ».

Plutôt que la création d'une nouvelle haute autorité ou que l'adossé de l'accompagnement au Haut Conseil du dialogue social, dont ce n'est pas la fonction, il peut être envisagé d'identifier, dans le cadre des programmes budgétaires de la mission « travail », une action, voire d'un programme spécifique, dédiés à cet accompagnement.

Il est plus commode et plus cohérent, mais aussi plus efficient, y compris du point de vue des retombées positives sur la transformation de l'administration du travail et de son rôle, que le dispositif d'accompagnement soit adossé à l'autorité chargée, par ailleurs, du contrôle de légalité. Ce contrôle peut et doit être vu comme une garantie de sécurisation et de liberté pour les acteurs de la négociation collective. La Direction générale du travail serait pleinement reconnue comme chef de file au sein de l'administration de l'État.

Conclusion

Sauf à se restreindre au rôle d'une régulation sociale déconnectée des réalités économiques, la régulation de branche doit renouveler ses relations avec les acteurs des entreprises. La gouvernance de la négociation collective et du dialogue social dans la collectivité professionnelle que peuvent former des branches nouvelles est sans doute la voie de ce renouvellement.

Ce renouvellement est l'une des clés ouvrant la voie vers un développement social durable.

Ni trop près des contraintes de la gestion de court terme, ni trop éloignée de celle-ci, la négociation de branche peut et doit offrir le nouveau cadre de régulation dont nous avons le plus grand besoin. Les difficultés face aux crises actuelles nous y invitent : de nouvelles capacités, dans des périmètres plus larges, sont nécessaires.

Les comparaisons internationales le montrent⁽¹⁾ : plus large est l'étendue des sujets dont le traitement est possible et plus élevé le taux de couverture conventionnel, plus forte est la progression des salaires et moindres sont les inégalités salariales. Une négociation collective active dans tous les domaines soumis à négociation conduit à la fois à des salaires moyens plus élevés que dans les pays où cette négociation est plus étroitement circonscrite, ainsi qu'à une plus grande réduction de l'inégalité salariale. Cet effet résulte plutôt de la latitude des choix des négociateurs quant aux objets de leurs négociations que d'une concentration de celles-ci sur les seules normes salariales minimales.

Après les réformes de 2004, 2007 et 2008, les recommandations de la mission sont des repères pour une étape nouvelle, amplement justifiée, de la refondation des régulations professionnelles en France. Cette étape doit permettre aux acteurs de la négociation collective de reprendre leur part d'initiative.

(1) Bureau international du travail (BIT), *Global wage report*, 2008.

Introduction générale

Que n'a-t-on pas dit de la négociation collective de branche ? Elle serait morte depuis l'abandon du principe de faveur et l'adoption de la loi du 4 mai 2004 : « *Une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie. Lorsqu'une convention ou un accord de niveau supérieur à la convention ou à l'accord intervenu est conclu, les parties adaptent les stipulations de la convention ou accord antérieur moins favorables aux salariés si une stipulation de la convention ou de l'accord de niveau supérieur le prévoit expressément* » (article L. 2252-1 du Code du travail).

Ensuite, cette même négociation collective de branche aurait été comme enterrée par l'adoption de la loi du 20 août 2008 sur la démocratie sociale et le temps de travail. Même d'éminents juristes de droit du travail peuvent avoir cette perception, si l'on en croit ce propos de MM. Gilles Bélier et Henri-José Legrand : « *S'il est vrai que le texte de la position commune portant sur la représentativité et le droit de la négociation collective a été respecté, force est de constater l'ampleur anormale des distances prises avec elle s'agissant de la durée du travail et de certaines dimensions essentielles du droit de la négociation collective, notamment du renversement explicite de la hiérarchie des normes adopté par la loi du 20 août 2008 pour les négociations sur le temps de travail* »⁽¹⁾. Dans le cadre de cette loi, la primauté accordée à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière de temps de travail semble accréditer cette thèse.

Plus généralement, chacun constate - et beaucoup le regrettent - que les vingt-cinq dernières années de notre histoire sociale ont consacré la force des accords nationaux interprofessionnels et des accords d'entreprise au détriment de la négociation collective de branche. Du reste, on n'a pas tardé à s'engouffrer dans cette brèche : la thèse selon laquelle la constitution de droits et de normes sociales devrait *in fine* être laissée à deux niveaux (accords nationaux interprofessionnels et accords d'entreprise) se fait de plus en plus entendre. Au total, la cote de la négociation collective de branche serait à la baisse.

Un rapide constat sur l'état et le nombre des conventions collectives renforce cette impression mitigée. Les 687 conventions collectives enregistrées à la Direction générale du travail, et les 256 conventions collectives enregistrées par les services du ministère de l'Agriculture constituent plus de 900 sources

(1) Gilles Bélier, Henri-José Legrand, *La négociation collective après la loi du 20 août 2008. Nouveaux acteurs, nouveaux accords*, Paris, éditions Liaisons, 2009, p. 12.

normatives de droit social dont la diversité s'explique souvent, mais se justifie beaucoup moins.

La très forte proportion de conventions à caractère local (régional, départemental ou infra-départemental) trouve sans doute sa légitimité dans le déroulement de l'histoire socio-économique de notre pays. En particulier, il n'est ni illégitime ni insensé de prendre en compte les particularités géographiques des territoires pour définir les contraintes liées à l'activité économique : ceci est particulièrement pertinent dans l'agriculture, dans le bâtiment ou dans le commerce. On ne peut davantage rayer d'un trait de plume la manière dont s'est constituée la métallurgie dans notre pays, qui s'origine dans une multitude de petites entreprises petit à petit rassemblées au sein d'opérateurs plus importants. De ce fait, la nécessité de maintenir à un niveau local la possibilité de décliner les obligations du Code du travail ou celle des conventions collectives nationales ne peut être contestée.

Cela étant, la fragmentation, pour explicable qu'elle soit, ne contribue pas à la force du dialogue social de branche. Elle est en elle-même facteur d'affaiblissement, provoquant, selon les termes de d'Annette Jobert, « *un manque de visibilité, de lisibilité et d'efficacité* » de la négociation collective.

Pour autant, les lois successives de 2004, 2007 et 2008 ne sont pas revenues sur les domaines réservés des conventions collectives de branche, tels que précisés dans le Code du travail : les salaires minima de branche, la prévoyance, la formation professionnelle, les classifications, les périodes d'essai demeurent effectivement dans les compétences « réservées » de la négociation collective de branche.

En fait, si la volonté des législateurs successifs a clairement - et dans une certaine mesure constamment - cherché à donner davantage de souplesse à la négociation collective, la branche professionnelle conserve dans ce contexte un nombre important de prérogatives destinées à lui permettre de remplir sa première fonction : harmoniser le contenu contractuel du travail afin d'éviter autant que possible des distorsions de concurrence dont les conditions salariales (au sens large du terme) seraient une variable d'ajustement.

La conjonction de cette force donnée par le droit et de cet affaiblissement structurel ne manque pas d'interroger, d'autant plus que notre pays a besoin d'une négociation collective de branche renforcée. La lettre du Premier ministre François Fillon, en date du 4 novembre dernier, marque cette volonté et souhaite que cette situation exagérément plurielle des conventions collectives et, par là, des branches professionnelles, soit examinée : « *Le nombre important de ces branches et notamment de celles employant peu de salariés... est régulièrement mis en avant comme un facteur d'affaiblissement d'un dialogue social pérenne et de qualité... C'est pourquoi il est aujourd'hui nécessaire d'examiner les voies et moyens de permettre à la négociation de branche de jouer pleinement son rôle dans toutes les branches, et faire ainsi en sorte que tous les salariés de notre pays puissent en bénéficier* ».

« Il y a trop de branches » : ce constat est unanime, au point que l'on peut en venir à souhaiter une réduction drastique de leur nombre. Mais à quelles données objectives ce « trop » doit-il se référer ? Le nombre incomparablement élevé de conventions collectives de branches (notamment au regard de ce qui se passe dans

d'autres pays) est problématique : mais ce nombre est-il le seul, ou même le premier facteur de l'affaiblissement de la négociation collective de branche ?

« Puisqu'il y en a trop, il faut les regrouper » : oui, sans aucun doute. Mais comment ? Faut-il s'inspirer de la mécanique préconisée pour les projets de regroupement des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), et donc déterminer des seuils quantitatifs en dessous desquels on ne reconnaîtrait plus les branches ni leurs conventions collectives ? Mais alors que faire des fondements essentiels de notre Code civil concernant le respect absolu des contrats répondant à toutes les exigences formulées dans notre droit ?

Ces deux questions principales ont guidé l'élaboration de notre méthode d'investigation, qui repose sur quatre volontés ou principes :

- **Tenter de figurer non pas l'avenir des branches professionnelles, mais l'évolution de leurs missions** : les mutations importantes que connaît notre environnement social et économique, les mesures de survie que certains secteurs ont été amenés à négocier, la nécessité de se préoccuper au moins autant du maintien de la capacité à employer dans certains métiers que d'en définir les règles, etc. : tout cela concourt à s'interroger sur la façon dont les branches professionnelles pourront et devront, demain, envisager leur activité.

- **Trouver le bon ordre entre une approche purement quantitative des conventions collectives et des branches, et une appréciation qualitative de leur activité** : à l'examen, le dynamisme et la capacité des branches professionnelles à remplir leurs missions de négociation collective ne sont pas directement ni seulement liés à leur taille. Certaines conventions collectives initiées par un très petit nombre de salariés (parfois seulement quelques dizaines) sont plus dynamiques et plus utiles à leurs employeurs et leurs salariés que d'autres qui rassemblent de nombreuses entreprises et des salariés par dizaines ou centaines de milliers. Dès lors, il semble plus pertinent de regarder les branches professionnelles en regard de leur capacité à fournir des repères et garanties à leurs entreprises et salariés. C'est cette approche qualitative que nous avons souhaité privilégier, et donc la recherche de moyens visant à faciliter la qualité et la pertinence des ressources qu'offre la négociation collective aux acteurs des entreprises.

- **Inciter plutôt que contraindre** : la convention collective, quoi qu'on en dise, relève tout de même de la sphère du contrat passé entre les parties. Certes, il est toujours possible de conditionner les effets des contrats à venir ou de leurs compléments. Mais il est très difficile, en respectant les principes fondateurs de notre droit, de mettre fin par décision administrative aux conventions enregistrées, qui ont été régulièrement conclues. C'est pourquoi nous avons cherché des mécanismes incitatifs, plutôt que des contraintes, pour inviter leurs acteurs à faire évoluer le rôle et le paysage des branches.

- **En termes de méthode, auditionner le plus largement possible, et dans toutes les spécialités, en raison de la complexité et du caractère transversal du sujet à étudier** : dans la mesure où l'avenir des branches professionnelles met en cause des dimensions sociales, juridiques, sociologiques, organisationnelles, politiques, il nous a semblé nécessaire de solliciter, au-delà des partenaires sociaux, tous les types de spécialistes.

Tous ces éléments ont conduit à poser les questions suivantes :

- Quel constat peut-on dresser aujourd'hui de l'état de la négociation collective de branche ? Comment approcher sa réalité par quelques indicateurs quantitatifs simples ? Comment en apprécier la qualité et le contenu ? Enfin, quels enseignements peut-on tirer de l'histoire de la négociation de branche dans notre pays ?

- Qu'est-ce qu'une branche professionnelle ? Que dit la doctrine du droit à ce sujet, et comment doit-on prendre en compte le fonctionnement actuel des branches professionnelles pour en cerner la réalité ?

- Quel est le contexte juridique ouvert par la loi du 20 août 2008 ? Indépendamment des questions touchant à la représentativité syndicale en tant que telle, comment la nouvelle manière d'estimer et d'organiser la représentativité au niveau des branches peut-elle faire évoluer la posture des acteurs employeurs comme salariés ?

- Comment évaluer les capacités actuelles des branches professionnelles, au travers des accords collectifs et conventions collectives, au regard du droit ? Les domaines de compétence de la négociation collective sont-ils appelés à évoluer ? Dans quelle direction et pourquoi ?

- Quelles évolutions faut-il imprimer à la négociation collective de branche ? Comment identifier précisément la fonction de négociation collective dans chaque branche professionnelle ? Comment asseoir plus solidement sa légitimité et les moyens de son fonctionnement ? Quels moyens d'incitation doivent permettre la constitution de branches professionnelles plus fortes, dont l'action sera plus visible, plus anticipatrice et plus stratégique ?

- Que dire et que faire des conventions collectives qui ne parviennent pas à remplir leur mission de création de dialogue social, et qui ne seraient pas entraînées dans le mouvement créé par les mécanismes incitatifs mis en place ?

La mission s'est rendue en Allemagne, au Canada, en Espagne et en Belgique. Elle a rencontré enfin des interlocuteurs dont l'apport s'est confirmé comme décisif, d'abord au Bureau international du travail, où elle a rencontré M. Juan Somaria, son directeur général, mais aussi à Bruxelles, à la Commission et à la représentation de la France auprès de celle-ci.

Première partie

Éléments de constat

I-1 Faut-il définir la branche professionnelle ?

Faut-il définir les branches ?

Il n'existe pas de définition juridique a priori de la branche ou des branches professionnelles.

Ce qui est défini par le Code du travail, ce sont, chacun de leur côté, les partenaires sociaux : organisations représentatives des employeurs et des salariés. Mais les lieux et instances où ils doivent se rencontrer pour déterminer ensemble des règles collectives ne sont pas définis *a priori*.

Il existe des dispositions qui distinguent la négociation collective de branche et la négociation collective d'entreprise⁽¹⁾, mais la notion de branche professionnelle et celle d'entreprise ne reçoivent pas plus de définition l'une que l'autre.

La branche professionnelle est une construction des acteurs de la négociation collective : sa définition est empirique et plurielle

Pour les économistes, la « branche » renvoie à un marché de produits ou de services supposé homogène. Pour les statisticiens, elle peut être employée concurremment avec la notion de secteur, c'est-à-dire un ensemble d'entreprises regroupées selon un critère d'activité dominante, et non à partir d'un critère d'activité homogène.

Du point de vue du droit du travail, les « branches » sont des constructions de la négociation collective. Autrement dit, les branches professionnelles ne sont pas des cadres préétablis (donnés par le marché, établis par la science ou constitués par l'administration), dans lesquels on ferait entrer des acteurs eux-mêmes préexistants. Cadres pour l'action, leurs contours résultent de compromis entre les acteurs que cette négociation engage.

Bien sûr, une recherche commune court au travers de ces différents usages de la métaphore qu'est la « branche » : celle d'une activité économique identifiée⁽²⁾. Aussi la branche économique, la branche statistique et la branche professionnelle peuvent-elles, à certains égards, se façonner mutuellement. Mais jamais elles ne se recourent.

Ce n'est pas un handicap pour la négociation collective, au contraire. L'absence de définition *a priori* donne sa souplesse d'usage à la norme de com-

(1) Articles L. 2232-5 à L. 2232-35 du Code du travail.

(2) Article L. 2222-1 du Code du travail : « *Les conventions et accords collectifs de travail, ci-après désignés "conventions" et "accords" dans le présent livre, déterminent leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques.*

Pour ce qui concerne les professions agricoles mentionnées aux 1° à 3°, 6° et 7° de l'article L. 722-20 du Code rural, le champ d'application des conventions et accords peut, en outre, tenir compte du statut juridique des entreprises concernées ou du régime de protection sociale d'affiliation de leurs salariés. Les conventions et accords dont le champ d'application est national précisent si celui-ci comprend les départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon ».

position des branches, autorisant des interprétations très hétérogènes de l'activité économique. Dès lors qu'il s'agit de négociation collective, en raison même des objets de la représentation d'intérêts collectifs et des modes d'exercice de celle-ci, cette notion commune d'activité économique doit pouvoir se prêter, légitimement et logiquement, à des interprétations diverses et évolutives. Celles-ci sont précisément l'enjeu premier d'une négociation libre ou autonome.

Empirique, la définition de la branche est avec cela plurielle : il peut y avoir autant d'« identités » de branches et de styles d'organisation de la négociation de branche qu'il y a d'organisations d'employeurs décidant de négocier à leur niveau.

Pour l'essentiel, les processus de construction et d'identification des branches combinent ainsi, de façon extrêmement diverse :

- le fait générateur du découpage ou du regroupement des activités en branches : celui du périmètre, en termes d'activités économiques, des organisations d'employeurs participant à la négociation de branche ;
- dans la plupart des cas, une appréciation du critère d'activité économique sous l'angle d'un produit ou d'un service, plutôt que sous celui d'une filière, bien que plusieurs regroupements de branches aillent dans ce sens ;
- au-delà de ce qu'autorise le Code du travail, c'est-à-dire au-delà de l'agriculture, un croisement de l'activité, au sens de produit ou service, avec le statut de l'employeur (artisanat, professions libérales) ou le mode d'exploitation des entreprises (économie sociale) ;
- des coïncidences et recoupements de droit entre le périmètre d'une branche et celui des accords collectifs qu'elle produit (conventions collectives, accords collectifs thématiques), organisés par la voie contractuelle, celle de la volonté des parties, sauf élargissement par voie de décision administrative unilatérale.

Mais il est non moins avéré que ces interprétations hétérogènes sont ensuite largement entérinées par la régulation administrative, dans laquelle la pratique des acteurs que réunit la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) joue très logiquement un rôle clé.

À très grands traits, cette pratique des acteurs aboutit en effet à privilégier très fortement les procédures d'extension (consolidation des champs initialement définis par les négociateurs), plutôt que les procédures d'élargissement (modification des champs initialement définis par les négociateurs). Les conditions d'emploi de cette dernière sont pour eux, en l'état, d'un usage beaucoup plus délicat, y compris en cas de caducité avérée d'un champ conventionnel. L'extension de la portée des accords collectifs produits par la négociation de branche consolide et arrête ainsi fortement le choix des parties à la négociation, lui conférant une nature réglementaire.

On ne peut perdre de vue, en effet, que la délimitation de la règle négociée est un élément fondateur de celle-ci. Reconnaître la diversité des interprétations de la norme de composition des branches et reconnaître la négociation collective à ce niveau ne font qu'un. Les branches, cadre et point d'appui d'une négociation collective, ne peuvent être définies que par la volonté des parties.

Ce sont de nouvelles capacités d'organisation et de gouvernance qui sont nécessaires, non une définition administrative a priori

La branche professionnelle n'est vue par personne comme un sujet de droit, qui aurait besoin d'un statut. Perçue comme une entité de la vie socio-économique, on lui reconnaît deux qualités principales. Tout d'abord, on l'a vu, les acteurs qu'elle réunit sont capables de représenter et d'engager les intérêts des parties à la relation de travail dans le périmètre qu'ils définissent et qui, en réalité, les constitue en tant qu'acteurs de la négociation collective. Il en découle des droits et des obligations, malgré l'absence de définition de l'entité de négociation collective professionnelle qu'est la branche.

Dans ces conditions, il peut sembler suffisant que l'une des constructions les plus visibles de la branche, les conventions collectives, reçoive une existence juridique incontestable, celui d'un statut collectif des relations de travail dans le périmètre de la branche ; celle-ci tend à s'identifier aux conventions collectives que produisent ses acteurs, dans la pratique.

Ces dernières sont parfaitement référencées et décrites par le Code du travail, au point que tous les accords collectifs de branche peuvent se confondre avec elles ou être considérés comme leurs avenants ou annexes, bien que le Code du travail confère aux accords une autonomie indubitable vis-à-vis des conventions collectives. Cette autonomie est trop peu exploitée, comme on le verra.

Aussi bien une certaine tradition, celle de la « loi de la profession » issue de la loi de juillet 1950 sur les conventions collectives, que l'usage ou la pratique réelle des procédures de reconnaissance de la nature normative des conventions⁽¹⁾ sont pour beaucoup dans ce résultat. La seule nature contractuelle des conventions ne suffirait pas à celui-ci. Vus comme une certaine application de l'article L. 1134 du Code civil⁽²⁾, conventions collectives et accords collectifs n'engageraient que leurs signataires ou, plus exactement, les adhérents des organisations signataires. Or ceux-ci peuvent varier selon les accords, comme entre accords et conventions collectives.

La tradition de notre pays donne donc, jusqu'à maintenant, une très grande portée à l'origine contractuelle des produits des branches, dès lors qu'il s'agit de conventions collectives. Par là, il est très probable que l'absence de formalisation juridique des critères d'existence et de gouvernance des branches ait facilité la multiplication des champs conventionnels. Ceux-ci, assimilés dès lors à des branches, atteignent maintenant plus de 900, dont un peu plus d'un tiers seulement ont une portée nationale.

Est-ce satisfaisant ? D'un certain point de vue juridique, on pourrait bien sûr le soutenir : il suffit en effet que les accords constitutifs des conventions

(1) Extension, élargissement, agrément.

(2) « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que par leur consentement mutuel, ou par les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi ».

collectives soient reconnus et authentifiés pour que le système « fonctionne » apparemment.

Surtout, on l'a vu, proposer une définition des branches professionnelles à codifier serait entièrement dénué de sens et contraire à toute idée de négociation collective autonome.

Cela étant, il est devenu assez clair qu'il faut revenir sur des faiblesses et déséquilibres qui nuisent gravement à la capacité de négociation collective dans son ensemble, compte tenu du rôle des branches professionnelles dans le système des relations professionnelles de notre pays. Nous visons par là les capacités collectives d'initiative et de gouvernance des acteurs qu'elles réunissent.

Au moins faut-il clarifier la nature de cet espace dans lequel fédérations d'employeurs et de syndicats de salariés se retrouvent pour assurer une régulation des relations professionnelles.

I-2 L'activité des branches professionnelles en France

I-2.1. Chiffres clés

Nombre de conventions collectives

Niveau géographique				
Secteur conventionnel	National	Régional	Départemental et local	Total
Agricole	38 (19 étendues)	60 (60)	157 (157)	255
Travail	333 (240)	85 (47)	269 (126)	687
Total	371	145	426	942

Source : ministère de l'Agriculture et de la Pêche et ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville (Direction générale du travail - base de données des conventions collectives). Convention collective en vigueur au 31 décembre 2008.

Taux de couverture

Taux : **86,5 %** des salariés des secteurs non agricoles sont couverts par des conventions collectives *stricto sensu* ou **90,4 %** en incluant les accords de branche, soit environ **14 millions de salariés**⁽¹⁾.

- Ce taux de couverture important résulte essentiellement d'une politique d'extension des champs conventionnels par les pouvoirs publics, avec pour premier objectif l'application la plus large de salaires minima conventionnels renégociés pour atteindre au moins le niveau du SMIC

- Ces taux de couverture élevés ne signifient pas qu'il n'y a pas de lacunes dans la couverture conventionnelle de branche selon l'objet de négociation, au contraire. En effet, hors négociations salariales, l'activité de négociation est faible au plan global et, surtout, extrêmement inégale.

- Parmi les 687 champs des conventions collectives enregistrées par les services du ministère du Travail, 325 (49 %) ont connu la conclusion d'au moins un accord par période de trois ans en matière salariale, ce qui permet de les considérer comme « productifs ».

- En regard, parmi les champs des 687 conventions collectives enregistrées par les services du ministère du Travail, seuls 271 champs (42 %) ont connu la conclusion d'au moins un accord par période de trois ans, dans **tous les autres domaines** que celui des salaires, depuis la conclusion de la convention collective.

- Seuls 87 champs (13 %), parmi les 687 enregistrés par ce ministère, ont connu la signature d'au moins 0,7 accord par an dans au moins l'un des domaines de la négociation de branche (salarial et non salarial), depuis la conclusion de la convention collective, ce qui permet de les considérer comme très dynamiques.

(1) Source : Dares, *Premières Synthèses*, n° 46.2, novembre 2006.

- Les taux de couverture ne sont pas disponibles dans le champ de compétence du ministère de l'Agriculture et de la Pêche, qui n'en assure pas le suivi.

Répartition des champs conventionnels selon les effectifs salariés (ministère du Travail)

Niveau géographique	Moins de 5 000 salariés	De 5 000 à 10 000 salariés	De 10 000 à 50 000 salariés	De 50 000 à 100 000 salariés	Plus de 100 000 salariés	Total
National	144	36	99	25	29	333
Régional ou local	282	21	48	1	2	354
Total	43	57	147	26	31	687

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville (Direction générale du travail - base de données des conventions collectives). Convention collective en vigueur au 31 décembre 2008.

Ancienneté moyenne des conventions collectives enregistrées (ministère du Travail)

	Âge moyen des conventions collectives (en années)
National	24
Régional	31
Départemental et local	33
Ensemble	28

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville (Direction générale du travail - base de données des conventions collectives). Convention collective en vigueur au 31 décembre 2008.

Nouvelles conventions collectives enregistrées (ministère du Travail)

	Nombre de conventions collective signées
Entre le 1 ^{er} janvier 1998 et 31 décembre 2002	58
Entre le 1 ^{er} janvier 2003 et 31 décembre 2008	61
Total depuis 10 ans	119

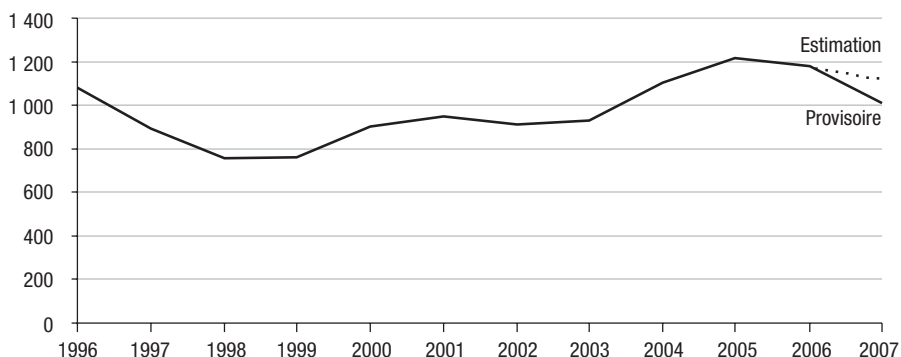
Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville (Direction générale du travail - base de données des conventions collectives). Convention collective en vigueur au 31 décembre 2008.

Accords de branche conclus depuis 5 ans répartis selon l'objet, salarial ou non (ministère du Travail)

	Nombre d'accords de branche	Dont salaires
2003	928	403
2004	1 107	433
2005	1 219	541
2006	1 181	519
2007	1 102	526

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville (Direction générale du travail - base de données des conventions collectives).

Nombre d'accords de branche selon l'année de signature



Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville (Direction générale du travail - base de données des conventions collectives).

75 conventions collectives couvrent chacune, 40 000 salariés et davantage

Un aperçu des soixante-quinze conventions collectives nationales couvrant au moins 40 000 salariés dans les secteurs non agricoles ne manque pas d'intérêt pour éclairer la réflexion (voir liste ci-dessous).

Veiller à la distinction entre branche et convention collective est utile, du simple point de vue de la connaissance élémentaire du dispositif. En effet, on remarque dans le tableau ci-après l'absence de plus de la moitié du secteur économique le plus important du paysage conventionnel en France, celui des industries et métiers de la métallurgie, dont le champ regroupe à lui seul 1 800 000 salariés. Les quatre conventions collectives de cette branche présentes dans la liste ne regroupent en effet que 45 % des salariés couverts par les soixante et onze conventions collectives entrant dans la composition de cette branche.

Conventions collectives de branche couvrant plus de 40 000 salariés dans le secteur concurrentiel non agricole fin 2004

Identifiant de la convention collective*	Intitulé	Effectifs
2216	Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	643 000
0016	Transports routiers	599 000
1979	Hôtels-café-restaurants	542 000
1486	Bureaux d'études techniques	529 000
1090	Services de l'automobile.	447 000
0650	Métallurgie cadres	426 000
1597	Bâtiment ouvriers plus de dix salariés	412 000
1596	Bâtiment ouvriers jusqu'à dix salariés	370 000
1810	Entreprises de propreté	356 000
0573	Commerces de gros	348 000
0054	Métallurgie région parisienne	293 000
0044	Industries chimiques	256 000
2120	Banques	251 000
0255	Bâtiment employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM)	193 000
2264	Hospitalisation privée	182 000
1702	Travaux publics ouvriers	169 000
0029	Hospitalisation à but non lucratif	159 000
0292	Plasturgie	148 000
1518	Animation (exemple : socioculturel)	145 000
1527	Immobilier	138 000
2493	Coiffure	122 000
0843	Boulangeries pâtisseries artisanales	121 000
0176	Industrie pharmaceutique	120 000
1351	Prévention et sécurité	118 000
1996	Pharmacie d'officine	117 000
0787	Cabinets d'experts comptables	116 000
1672	Sociétés d'assurances	113 000
1517	Commerces de détail non alimentaires	108 000
1501	Restauration rapide	106 000
0018	Industries textiles	101 000
1147	Cabinets médicaux	93 000
0184	Imprimeries de labeur	91 000
2420	Bâtiment cadres	88 000
1266	Restauration de collectivités	85 000
1686	Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	82 000
0675	Succursales de vente au détail d'habillement	81 000
0086	Publicité	80 000
1483	Commerce de détail habillement textiles	75 000
2148	Télécommunications	73 000
1411	Fabrication de l'ameublement	73 000
1539	Commerces de détail papeterie bureau librairie	73 000
7501	Crédit agricole	72 000
1404	Commerce réparation tracteurs matériel agricole bâtiment travaux publics	71 000
0045	Caoutchouc	70 000

Identifiant de la convention collective*	Intitulé	Effectifs
0403	Travaux publics employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM)	69 000
0247	Industries de l'habillement	67 000
1606	Bricolage (vente au détail en libre-service)	66 000
1880	Négoce de l'ameublement	64 000
2098	Prestataires de services secteur tertiaire.	59 000
0878	Métallurgie du Rhône	54 000
2128	Mutualité	50 000
2149	Activités du déchet	50 000
1557	Commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs	50 000
2205	Notariat	50 000
0158	Travail mécanique du bois scieries négoce	50 000
0112	Industrie laitière	48 000
0493	Vins cidres jus de fruits sirops spiritueux	47 000
1534	Industrie et commerce en gros des viandes	46 000
1505	Commerce de détail fruits légumes épicerie	46 000
1710	Agences de voyages	46 000
7002	Coopératives et SICA céréales meunerie oléagineux	45 000
0087	Industries de carrières et de matériaux ouvriers	45 000
1059	Métallurgie Midi-Pyrénées	45 000
0959	Laboratoires d'analyses médicales	43 000
2156	Grands magasins et magasins populaires	43 000
0043	Commission courtage importation exportation.	42 000
0972	Parfumerie de détail et esthétique	42 000
1747	Activités industrielles de boulangerie et pâtisserie	41 000
1619	Cabinets dentaires	41 000
0992	Boucherie	41 000
0478	Sociétés financières	40 000
2408	Établissements d'enseignement privé	40 000
2410	Biscotteries biscuiteries chocolateries	40 000
1516	Organismes de formation	40 000
1396	Industries des produits alimentaires élaborés	40 000

* IDCC : Identifiant de la convention collective (numérotation des textes conventionnels).

Note : seules figurent ici les conventions collectives de branche. Les statuts (SNCF, Caisses d'épargne, etc.), les ensembles d'accords (intérimaires, etc.) et les conventions collectives d'entreprise ne sont pas indiqués.

Source : DARES.

I-2.2. La connaissance des acteurs et, plus encore, celle des jeux d'acteurs, sont lacunaires ou difficilement accessibles d'un point de vue d'ensemble

Une première difficulté se présente à qui veut connaître et analyser la négociation collective de branche. La connaissance des acteurs, et, plus encore, celle des jeux d'acteurs, sont lacunaires ou difficilement accessibles d'un point de vue d'ensemble. Malgré les efforts remarquables de la Direction générale du travail, notamment au travers du bilan annuel de la négociation collective examiné en Commission nationale de la négociation collective, l'information que recouvre l'évocation récurrente des «687 branches»⁽¹⁾ est demeurée de nature administrative, avec son empirisme et ses cloisonnements, d'un partage très difficile. Pourtant, le BIT considère, non sans raison, qu'il devrait s'agir d'un «bien public», de nature à permettre une «négociation mieux informée des réalités économiques et plus équilibrée».

La segmentation, parfois l'étanchéité, des administrations intervenant dans les régulations professionnelles, dans des rôles comparables, a d'ailleurs des incidences directes sur les institutions de la négociation collective de branche elles-mêmes. L'exemple le plus net est dans les différences entre la négociation collective dans les branches dont les salariés relèvent du régime agricole de sécurité sociale (256 conventions collectives, moins d'un million de salariés couverts) et celles dont les salariés relèvent du régime général (687 conventions collectives, 14 millions de salariés couverts). De ce point de vue, il n'est pas incohérent que la grille d'analyse des conventions collectives et accords collectifs de branche élaborée par la DARES (conventions regroupées pour l'information statistique- CRIS) fasse de la «tutelle» administrative le premier des quatre critères hiérarchisés de tri des informations⁽²⁾.

Cette absence de partage dans l'élaboration et l'usage de l'information a pour corollaire l'impossibilité d'une véritable vision partagée avec les partenaires sociaux, notamment au sein de la Commission nationale de la négociation collective. La mission ne peut que relever l'absence de tout un pan de la négociation collective de branche dans les présentations qu'en fait, avec une grande qualité d'analyse et de fiabilité, le rapport annuel de la négociation collective présenté chaque année devant cette instance.

Au-delà des synthèses informatives de qualité que constituent les rapports annuels de la négociation collective établis par la Direction générale du travail et la DARES, la vision des relations branches/entreprises, nécessaire à l'analyse des logiques d'acteurs, n'est pas aisément accessible. Fait notable, la connaissance à cet égard est demeurée très circonscrite, malgré des progrès (enquêtes REPONSE, RTT).

(1) Voir chiffres clés en début de la deuxième partie de ce rapport.

(2) La tutelle, la proximité de négociation, la filière, la proximité des activités : voir descriptif en annexe n° 5.

La connaissance des effectifs salariés couverts par les conventions collectives de branche est elle-même très récente (2006, avec l'exploitation des DADS). Elle ne concerne pas les conventions de la sphère agricole. Les effectifs inférieurs à 2000 ne sont pas statistiquement significatifs, alors que seulement 260 conventions collectives de branches des secteurs non agricoles, sur les quelque 686 répertoriées, couvrent plus de 5 000 salariés.

Enfin et surtout, la méconnaissance de l'acteur patronal est un grave handicap pour tous les acteurs participant au système français des relations professionnelles, on le voit spécialement lorsque l'on s'intéresse à la négociation de branche. L'enquête REPONSE de la DARES (2004-2005) est la seule source statistique qui donne une estimation du taux d'affiliation des entreprises à une «fédération patronale». Elle ne concerne pas non plus les secteurs agricoles. Selon cette enquête, un peu plus de la moitié des directions des établissements de vingt salariés et plus des secteurs non agricoles déclarent que leur entreprise est affiliée à une fédération patronale. 46 % des directions d'établissement interviewées déclarent participer de façon régulière ou occasionnelle à une fédération de branche et un peu plus d'un tiers à des associations patronales locales ou régionales. Cette enquête ne renseigne cependant pas sur le type d'organisation, les modalités et les raisons de ces affiliations. Elle ne donne pas non plus d'indications sur les modes de «participation» des entreprises et leurs modalités internes de fonctionnement (degré de cohésion, hétérogénéité ou homogénéité des adhérents, concurrence), les ressources dont ces organisations disposent, le rôle qu'elles jouent, les acteurs qui s'y impliquent.

I-2.3. Une hétérogénéité marquée : celle d'institutions de négociation collective, avec leurs identités et leurs styles

Plusieurs typologies peuvent être présentées. La mission a recensé deux grandes approches. Elle privilégie, à l'analyse, celle qui prend en compte cette réalité forte qu'est l'identité d'une institution de négociation collective, dont la référence à l'activité économique suit des voies, nécessairement diverses, de nature institutionnelle.

• **Certaines grilles d'analyse, cherchant à faire entrer la réalité hétérogène dans un cadre uniforme d'explication, ont leur utilité pour l'analyse et le commentaire**

Une première typologie peut tout à fait être envisagée, reposant sur l'idée d'une certaine forme de déterminisme économique à l'égard de la structuration des branches :

- monopoles professionnels avec marché fermé et forte identité sociale : certains monopoles de portée collective, du point de vue de la négociation sociale, sont liés à des professions réglementées. Dans ces cas, les régulations de branche paraissent devoir d'autant plus s'imposer directement aux acteurs des entreprises, tant du point de vue de l'acteur patronal que de celui des administrations « de tutelle », qu'il s'agit de petites unités plutôt protégées des processus de regroupements concurrentiels d'ampleur. C'est jusqu'alors le cas des notaires, huissiers, pharmaciens, vétérinaires, etc. ;
- branches à marchés professionnels, la priorité étant, d'une autre manière, la régulation de la concurrence, face à la circulation importante des salariés sur un marché du travail relativement fermé. Il peut paraître d'intérêt majeur, pour les entreprises, d'administrer des règles de portée générale en matière de classifications, de salaires effectifs, de gestion des contrats de travail. Ce peut être jusqu'alors le cas, dans cette typologie, du bâtiment, de l'imprimerie, de la production agricole, des « branches artisanales », etc. ;
- branches à marchés du travail fermé : variante « syndicale » du type précédent, survivance d'époques auxquelles les syndicats de salariés eux-mêmes cherchaient à contrôler l'accès à la profession, entendue ici comme métier et non comme activité économique. Ce peut être jusqu'alors le cas, dans cette typologie, des dockers, de la marine marchande, etc. avec de sérieuses remises en cause ;
- branches de représentation politique : la relative faiblesse des acteurs a pour corollaire une portée incertaine des règles en matière de gestion des relations du travail et de politiques économiques, notamment industrielles, indépendamment de leur qualité ou de leur pertinence intrinsèque. La fonction de représentation politique l'emporte. Ce peut être jusqu'alors le cas, dans cette typologie, des branches du commerce, de l'industrie textile et de l'habillement ;
- branches industrielles oligopolistiques : de grandes entreprises et groupes étant en position d'oligopoles, les conventions et accords collectifs de branche sont conçus en fonction de la gestion des statuts collectifs de leurs salariés. Lorsque la négociation de branche va dans le détail, la barre est ainsi placée un peu « haut » pour les acteurs des entreprises qui n'ont pas les mêmes capacités de négociation.

Le statut paraît protecteur du point de vue des syndicats engagés dans les négociations, mais les barrières à l'entrée également, du point de vue des entreprises qui frappent à la porte ou doivent se maintenir dans l'activité concernée. L'évolution vers une négociation cadre de branche renvoyant à différents niveaux, jusqu'aux plus petites entreprises, est généralement bien avancée. Ce peut être jusqu'alors le cas, dans cette typologie, du pétrole, des industries chimiques, des cimenteries, etc.

Une autre typologie peut encore être envisagée, qui tiendrait plutôt compte de la pluralité des fonctions des organisations patronales engagées, parmi d'autres engagements, dans la négociation collective. Elle permettrait un classement par pondération de chacun des critères suivants :

- régulation de la concurrence : élaboration de règles de gestion de la main-d'œuvre ;
- identité sociale : structuration d'une vision partagée des intérêts de la profession ;
- gestion des conflits : régulation, prévention, traitement ;
- représentation politique : gestion de l'image et de l'influence de la profession.

• En réalité, les branches, construction des acteurs de la négociation collective, sont l'effet de compromis institutionnels

S'il ne fait pas de doute que les enjeux économiques des régulations professionnelles sont au cœur de celles-ci et qu'ils doivent le rester, la mission considère cependant que les identités de branche ne résultent pas de déterminismes, mais qu'elles sont le résultat, toujours en construction, de compromis, avec leur part essentielle de contingence.

Si l'on recherche d'abord les logiques de composition des branches en tant qu'institutions de la négociation collective, trois très grands types fonctionnels peuvent caractériser les identités collectives de branche⁽¹⁾.

- la régulation de branche tire sa légitimité et son activité autonomes d'une concurrence accrue entre entreprises, dont les coûts de main-d'œuvre sont l'essentiel du chiffre d'affaires : bâtiment (plutôt que travaux publics), plasturgie, propreté, services de l'automobile ;
- la régulation de branche se décentralise vers les entreprises, parmi lesquelles les grandes entreprises et groupes mondialisés jouent un rôle pivot, en « libérant » l'entreprise par rapport à la loi et au règlement : banques, chimie, métallurgie ;
- la régulation de branche émerge avec peine dans des secteurs en développement, au sein desquels les grandes enseignes de services, la franchise et la rotation de la main-d'œuvre façonnent une identité incertaine, avec pour corollaires une faible reconnaissance réciproque des acteurs du dialogue social et une représentativité aléatoire de ceux-ci : restauration rapide.

• À partir de ces compromis, les types d'organisation des champs de la négociation collective sont assez contingents, créant un style de branche

Signe supplémentaire d'une certaine autonomie des acteurs engagés dans la négociation, les formes empruntées pour l'organisation des champs de la négociation collective de branche sont de conceptions diverses d'un domaine

(1) Voir l'étude d'A. Jobert, « Quelles dynamiques pour la négociation de branche ? », *Travail et Emploi*, n° 95, juillet 2003, La Documentation française.

d'activité à l'autre. Ces conceptions se dessinent d'abord par des styles d'architecture différents des systèmes d'articulation entre accords collectifs thématiques et conventions collectives.

Certes, les articulations à partir d'une convention collective fondatrice, autour de laquelle gravitent ou s'ajoutent des accords collectifs thématiques offrent le schéma le plus fréquent. Les accords thématiques peuvent ou non être des avenants ou devenir des annexes de la convention collective. Dans cette configuration, la conception de la convention collective comme « loi de la profession », dans un processus de délégation sectorielle du législateur, est restée la plus prégnante.

Mais d'autres configurations, que le droit autorise tout à fait, montrent que plusieurs branches se sont constituées ou plutôt se transforment, ce qui est plus fréquent, à partir d'accords thématiques et non d'une ou plusieurs conventions collectives fondatrices. Ces accords jouent alors, le plus souvent, un rôle moteur dans les dynamiques d'évolution créatrice qu'ils favorisent.

Plusieurs types d'architecture donnent ainsi leurs styles propres aux différentes branches. Dans tous les cas, ces architectures et leurs styles délimitent un domaine d'activité économique tant au plan interne que dans leurs relations avec les tiers. Ils constituent ce domaine au moins autant qu'ils transposent des dynamiques économiques sectorielles sur le terrain de la négociation collective.

Ces styles correspondent bien sûr aux choix dans l'organisation des pouvoirs que partagent les acteurs de la négociation collective de branche. Mais ils caractérisent d'un même mouvement, parfois de façon très directe, les interactions avec l'acteur public, dans ses rôles le plus divers. Dans tous les cas, la souplesse plus ou moins bien organisée et outillée dans l'organisation interne des négociations est une des conditions, dans ce domaine comme partout, de l'adaptation, de l'évolution créatrice et de la vie. Le contraire est, comme toujours, facteur de fragilité : celle-ci peut compromettre la vitalité de pans entiers de notre économie.

Trois grands champs conventionnels, fruits de regroupements anciens, peuvent illustrer l'analyse : celui de l'ensemble formé par la production agricole, celui de l'ensemble formé des industries et métiers de la métallurgie, ainsi que celui de la convention collective nationale des transports routiers de marchandises et activités annexes du transport.

L'organisation de la négociation collective dans l'activité de production agricole

Les acteurs de la négociation collective de la production agricole sont relativement peu nombreux et très structurés au plan national, notamment la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA). Animés par une volonté commune d'être des interlocuteurs reconnus des pouvoirs publics, ils ont élaboré un système de négociation collective dont la structure est très typée. Sa configuration permet aux acteurs qu'elle réunit d'assurer leurs régulations dans un domaine regroupant des productions très variées, présentes sur l'ensemble du territoire avec de grandes disparités.

Le choix premier, celui d'instituer des lieux de négociation à tous les niveaux : départemental, régional et national, permet un certain style de prise en compte de ces diversités dans les régulations professionnelles. Mais il ne s'agit pas d'un empilement hiérarchique. Il s'agit plutôt de l'organisation d'une subsidiarité dont l'élément de base, et non la structure « chapeau », est, à l'origine, la convention collective départementale.

Au niveau départemental, le dispositif s'est construit autour de conventions collectives pivot

Plus de 200 conventions collectives de la production agricole sont instituées au niveau départemental, parmi les 256 conventions collectives relevant des champs visés au deuxième alinéa de l'article L. 2222-1 du Code du travail « professions agricoles ». Couvrant pour l'essentiel de très petites entreprises (moins de cinq salariés en moyenne par entreprise), ces conventions collectives ont pour champs professionnels des activités de production qui peuvent varier d'un département à l'autre. Elles sont d'abord le cadre de la négociation sur les salaires, et ceci dans un cadre territorial qui a fait d'eux, jusqu'alors, les interlocuteurs des services d'inspection du travail, de la politique sociale et de l'emploi agricoles.

Non sans liens avec les interactions permises ou recherchées par cette proximité, le niveau départemental est aussi celui du traitement concerté des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans des entreprises de production agricole dépourvues d'institutions représentatives. En effet, la production agricole s'est dotée par accord collectif national d'une instance paritaire départementale bénéficiant de certaines prérogatives des commissions paritaires d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), la CPHSCT. Ses moyens viennent récemment d'être améliorés par un accord national sur les conditions de travail en agriculture du 23 décembre 2008.

Enfin, c'est à ce niveau qu'ont été instituées, dans le cadre d'accords nationaux, des commissions paritaire ou mixte (en présence d'un représentant de l'administration du travail en agriculture). Ces commissions départementales ont notamment pour objet la négociation des salaires, des classifications et de toutes les adaptations de la convention collective départementale. Mais leur rôle ne s'arrête pas là. En effet, elles ont paru répondre aux besoins d'un dialogue social aidant à résoudre des problèmes en l'absence d'institutions représentatives du personnel au sein des entreprises de production agricole. Les dispositifs locaux de délégués interentreprises, expérimentés dans le cadre d'une négociation nationale, n'ont pas permis réellement d'instaurer ce dialogue. En fait, leur objet est à géométrie variable, dès lors que l'instance permet d'assurer un dialogue social de proximité, dont la finalité est différente et plus large que celle d'une négociation collective productrice de normes. Enfin, ce type d'instance accompagne, en fonction des besoins, un dialogue social tripartite avec les pouvoirs publics.

Le niveau régional assure de plus en plus une forme de gouvernance de la négociation collective dans la branche de la production agricole

Depuis longtemps, le niveau régional est, pour les acteurs de la négociation collective dans la production agricole, un lieu de réflexion et d'élaboration des politiques relatives à l'emploi et à la formation professionnelle. En concordance avec les instances nationales correspondantes, trois principales instances paritaires régionales sont ainsi dédiées à la gouvernance et au fonctionnement de dispositifs de l'emploi et de la formation. Autour de l'organe d'impulsion et de suivi qu'est la commission paritaire régionale de l'emploi, fonctionnent un opérateur et une instance de gestion. L'Association régionale emploi formation en agriculture (AREFA) a un rôle d'animation et d'appui technique à l'égard des actions mises en place dans les régions et départements, notamment par la mise en commun d'outils de communication. La commission paritaire régionale (CPR) gère les ressources financières mutualisées de la formation professionnelle et veille au respect des axes politiques de leur emploi. Les acteurs de la négociation collective de la branche de la production agricole se donnent ainsi les moyens d'être des interlocuteurs reconnus des différents acteurs régionaux représentant les pouvoirs publics.

Cela étant, l'évolution est favorable à l'émergence d'une négociation collective thématique au niveau régional. D'une part, avec des effectifs salariés en réduction constante, sauf emploi saisonnier, une gestion de l'emploi et des conditions d'emploi profondément transformées, le contexte et l'objet même des négociations ne correspondent plus à ceux qui prévalaient lors de la création des conventions départementales. La « masse critique » et les ressources quant aux personnes en mesure de négocier sont de plus en plus rarement du niveau requis pour assurer une négociation de qualité. D'autre part, l'organisation et le positionnement administratif de l'acteur public changent profondément, avec la décentralisation des responsabilités en matière de formation vers les conseils régionaux et l'intégration dans les futures DIRECCTE des services de l'inspection du travail en agriculture. Dès lors, ce qui relevait plutôt d'un dialogue social souple et d'ordre stratégique laisse de la place à des négociations qui peuvent produire des normes plus précises et plus « engageantes » que de simples orientations. Cela permet notamment d'aborder des thèmes plus transversaux, comme par exemple la mise en place d'un régime de prévoyance, dont les partenaires sociaux départementaux peuvent ensuite se saisir pour procéder aux adaptations utiles en fonction de leurs contextes.

Le niveau national, à l'aide de négociations thématiques, joue un rôle de clé de voûte de la légitimation des acteurs de la négociation collective dans la production agricole

Les thèmes de négociation nationaux sont variés et portent sur des sujets dont le traitement à ce niveau est considéré comme décisif pour assurer la légitimité de la négociation collective et de ses acteurs :

emploi des seniors, protection sociale complémentaire, accord de méthode sur les classifications des emplois, durée du travail, conditions de travail, formation professionnelle, service de santé au travail.

En effet, le niveau national est celui sur lequel les partenaires sociaux de la production agricole s'appuient pour que l'ensemble des salariés agricoles bénéficie d'un socle de garanties identique, avec une recherche d'équité et, par là, de régulation des concurrences. Ils estiment que certains sujets demandent impérativement une réflexion nationale. Selon la FNSEA, « la nécessité d'harmonisation du statut social, de traitements de situations ou d'accès à certains dispositifs exigent que des références nationales soient identifiables ». C'est à ce niveau que les règles du jeu et de la gouvernance de la négociation collective dans la production agricole sont produites. Une administration de ces normes est assurée à ce niveau.

Pour organiser et animer le réseau des négociateurs, les partenaires sociaux se sont dotés d'un outil de gestion des instruments et des ressources de la négociation collective et du dialogue social dans la production agricole : l'Association pour le financement de la négociation collective en agriculture (AFNCA). Créée par accord national en 1992, cette association prend notamment en charge l'indemnisation des participants, salariés et employeurs, aux réunions de négociation collective, en contrepartie du versement d'une cotisation patronale de 0,05 %. Ce dispositif répond à un double objectif :

- favoriser la présence de négociateurs de terrain en n'indemnisant que ceux qui sont en activité dans le champ d'application de l'accord collectif ou de la convention collective objet de la négociation ;*
- favoriser la présence de négociateurs sur le terrain en retenant comme critère de redistribution des fonds de l'AFNCA entre les organisations syndicales de salariés, la participation aux réunions de négociation, avec une valorisation de la présence de négociateurs en activité.*

Le critère de participation aux réunions de négociation combiné avec les résultats à des élections professionnelles (l'élection aux chambres d'agriculture), a constitué, du point de vue des acteurs de la négociation collective dans la production agricole, un critère de représentativité qui lui est propre.

Source : éléments recueillis par la mission.

L'organisation de la négociation collective dans les industries et métiers de la métallurgie

Au moins autant marqué par les mutations de l'économie et des modèles productifs que le champ de la production agricole, celui des industries et métiers de la métallurgie a connu et connaît une diversification interne beaucoup plus importante des activités qu'il couvre. Avec 1 800 000 salariés, les effectifs salariés entrant dans ce champ large de la négociation collective sont les plus importants, au niveau sectoriel, bien que les innovations techniques et l'évolution de la demande aient induit des transformations importantes dans les activités concernées. En termes d'activités économiques, ce champ est celui qui offre la diversité la plus forte parmi les divers champs de la négociation collective sectorielle en France.

Certaines sont sorties de celui-ci. Les accessoires automobiles par exemple (pare-chocs, éléments de carrosserie, coques de sièges...), initialement dans ce champ, ont participé à la construction du champ de la négociation collective dans la plasturgie. Mais, selon une évolution typique du style « métallurgie », le champ regroupe toujours de larges pans de filières économiques :

- verticalement : extraction du minerai et première transformation, fabrication des produits bruts par les laminoirs, fonderies (hauts-fourneaux et affinage), transformation des produits bruts en produits semi-finis, fabrication de matériel et de produits finis, recyclage des métaux ;*
- horizontalement : automobile, nucléaire, construction navale, aéronautique, spatiale et ferroviaire, fabrication d'équipements ménagers, construction mécanique, industries des composants et des équipements électriques et électroniques, certaines entreprises de services à l'industrie.*

Comme ceux de la production agricole, les acteurs de la négociation collective du champ des industries et métiers de la métallurgie sont relativement peu nombreux et très structurés au plan national, notamment la partie patronale, fédérée au sein de l'Union des industries et métiers de la métallurgie (IMM). Côté syndical, cependant, il existe en général deux fédérations syndicales (exemple : défense et métaux) pour chaque confédération. Pour autant, les entreprises et établissements du champ connaissent le taux le plus élevé de présence syndicale, avec un syndicat représenté sur le lieu de travail dans 53,4 % des entités pour une moyenne de 32,4 % dans l'ensemble des champs d'activité des entreprises des secteurs marchands non agricoles. La solidité de la structuration nationale des acteurs est manifestement le ciment d'un champ de négociation collective qu'un déterminisme économique ne peut expliquer, compte tenu de la grande diversité des activités et des concurrences très vives que se livrent entre elles les entreprises qui les exercent.

Le modèle d'une union fédérant des organisations patronales à visées économiques (industries des composants électriques et électroniques,

métallurgie et transformation des métaux, sidérurgie, industries des équipements électriques et électroniques, industries des équipements mécaniques, construction navale, aéronautique, spatiale et ferroviaire, industrie automobile), pour réguler ensemble les relations professionnelles et peser ainsi sur les politiques sociales au plan national, est éprouvé. Cela étant sans une organisation ouverte et flexible de la négociation collective, les tensions au sein du champ auraient été suffisamment violentes pour alimenter des éclatements. Cet élément de constat est d'autant plus significatif que les disparités socioprofessionnelles sont fortes et croissantes entre les activités composant ce champ de la négociation collective. Dans deux activités, la part des ouvriers est très inférieure à la moyenne mesurée dans ce champ (51 %) : industries des équipements électriques et électroniques (26 %), construction navale, aéronautique, spatiale et ferroviaire (34 %). À l'inverse, la part de l'encadrement est beaucoup plus faible que la moyenne mesurée dans ce champ (26 %) dans deux autres activités : industrie métallurgique et transformation des métaux (8,9 %), industrie des équipements mécaniques (11,7 %).

De fait, depuis 1945, ce sont les accords thématiques, plutôt que les conventions collectives, qui ont structuré l'évolution du secteur et assuré sa visibilité. L'articulation positive des deux a assuré la viabilité de l'ensemble. Les accords collectifs de la métallurgie ont débouché sur d'importants changements sociaux, plus rapidement que dans les autres secteurs professionnels, en matière de santé et sécurité au travail, de droits à la retraite, de gestion des emplois et des compétences. Ainsi la négociation collective dans le champ des industries métallurgiques et minières a-t-elle joué un rôle de régulation au-delà de son périmètre, par effet d'entraînement. Les accords conclus au niveau de grands groupes appartenant au champ complètent efficacement l'organisation dans le même sens.

À ce jour, le champ des industries et métiers de la métallurgie est couvert par une convention collective nationale pour les ingénieurs et cadres (2001), neuf conventions collectives régionales (principalement sur les salaires), soixante et une conventions collectives départementales, vingt-sept accords professionnels thématiques (vingt-cinq nationaux, un régional, un communal). Des conventions collectives distinctes, à l'instar de celles de la sidérurgie, qui couvrent 57 000 salariés, sont généralement reconnues par les acteurs de la négociation collective comme entrant dans ce champ, selon la logique de filière qui s'est développée. Ainsi, depuis le 20 novembre 2001, les organisations salariales signataires de la convention collective de l'industrie sidérurgique, qui a remplacé trois conventions collectives régionales, sont membres du tour de table du champ des industries et métiers de la métallurgie.

Sauf exception (convention collective de la métallurgie de Martinique, présumée morte), la quasi-totalité des conventions collectives et accords collectifs thématiques du champ sont à considérer comme très dynamiques. Depuis 2000, un texte au moins est signé chaque année ou une année sur deux. Ce sont en moyenne quatre-vingt-dix textes qui

sont conclus annuellement dans le champ. Au total, 100 % des salariés entrant dans le champ, à l'exception de ceux des départements et régions d'outre-mer, qui bénéficient d'accords ad hoc, sont couverts par des accords collectifs étendus. Au 31 décembre 2007, moins de 30 % des activités du champ employant moins de 5 000 salariés avaient un premier coefficient salarial inférieur au SMIC (vingt sur soixante-huit).

En accompagnement de cette activité de négociation collective, le dialogue social se déploie dans le champ des industries et métiers de la métallurgie au travers d'instances bipartites, jamais tripartites, sauf exception. En effet, une caractéristique marquée de ce champ est l'affirmation marquée et réitérée d'une volonté d'autonomie de la négociation collective vis-à-vis des pouvoirs publics, qu'à su impulser et entretenir la partie patronale.

Cette volonté de principe et sa pratique trouvent à s'exprimer de deux manières symétriques. D'un côté, lorsqu'une impulsion normative est donnée par le législateur dans un domaine jugé relever d'abord de la négociation collective, surtout lorsque les négociations dans le champ couvert sont novatrices (durée et organisation du temps de travail), la régulation de branche se déploie dans une logique de préservation de l'initiative de ses acteurs, comme dans la période 1998-2001. D'un autre côté, lorsque le secteur est partie prenante de politiques publiques d'emploi et de formation professionnelle, le bipartisme permet de mettre en relation la seule partie patronale avec les pouvoirs publics. La charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises du secteur automobile et de leurs salariés⁽¹⁾, signée le 3 juillet 2008 par tous les acteurs, dont la majorité des syndicats de salariés, peut donner le signe d'un changement motivé par l'engagement de tous, par temps de crises au moins. Jusqu'alors, la partie patronale est demeurée en position d'être seule interlocutrice des pouvoirs publics, avec des formes diverses d'assentiment des organisations syndicales. Ce fonctionnement est la marque de fabrique des commissions paritaires de l'emploi et de la formation du champ, qui ne sont jamais, en tant que telles, interlocutrices des pouvoirs publics, contrairement à ce qui prévaut dans la production agricole.

Source : Direction générale du travail et éléments recueillis pas la mission.

(1) Voir annexe n° 2.

L'organisation de la négociation collective dans les transports routiers de marchandise et activités auxiliaires du transport

Une convention collective « chapeau » du 21 décembre 1950 a offert son toit à de nombreuses activités. Plutôt qu'au ciment d'une reconnaissance réciproque des acteurs du champ, l'unité de la construction tient d'abord à l'unicité architecturale de principe de la convention chapeau, ainsi qu'à la « tutelle » commune assurée par le ministère des transports, vis-à-vis de ces activités économiques.

Aussi bien les négociations thématiques que les négociations dans des champs d'activité plus retroints que le champ global de la convention collective « chapeau » s'avèrent difficiles. Les premières difficultés sont apparues avec la conclusion d'accords sectoriels, dans les transports de fonds, en 1984. En dernier lieu, un accord-cadre spécifique au secteur de la logistique a été signé, le 30 juin 2004, à la suite de l'élargissement du champ d'application de la convention collective d'origine à ce secteur d'activité. Il est à noter que les partenaires sociaux ont signé ces différents accords pour tenir compte de la complexité et de la spécificité des secteurs concernés tout en manifestant la volonté de rester dans le champ d'une seule et même convention collective.

Dans les faits, l'autonomie de négociations sectorielles et thématiques, pourtant nécessaire à la vitalité et à la maturité de la négociation collective dans le champ d'ensemble, est très difficile à gérer. En effet, les organisations participant au tour de table de la commission paritaire instituée dans le cadre de la convention collective « chapeau » ont logiquement beaucoup de mal à assurer, à leur seul niveau, le cadre de cohérence qui pourrait autoriser cette autonomie. Cette gestion s'avère d'une grande complexité. De plus, ce tour de table est constitué de quatorze organisations professionnelles, dont la reconnaissance mutuelle, notamment au sein de la partie patronale avec ses huit organisations d'employeurs, est faible.

Alors que les conditions économiques et les modèles de relations professionnelles sont différents, au sein du champ global de la convention collective du 21 décembre 1950, la référence à son unicité peut ainsi conduire à des blocages. Ceux-ci s'avèrent graves, car ils concernent, depuis 2002-2004, aussi bien l'organisation et la rémunération du temps de travail que celui du niveau des salaires minima de la convention collective. Cette situation est de nature à fragiliser les activités les plus directement exposées à la compétitivité du marché communautaire et à mettre en péril le pavillon français.

En effet, les temps de chargement et de déchargement, les temps d'attente en vue de l'arrivée d'un fret, les événements naturels et certaines maintenances sont par définition des objets de négociation d'intérêt primordial dans les activités de transports. C'est un objet de négociation d'autant plus essentiel qu'il concerne au premier plan les conditions les plus quotidiennes du travail et celles des rémunérations effectives, bien plus que celui de salaires minima au niveau

global de la branche, dont la fonction ne peut être la même quelles que soient les tailles et activités des entreprises.

Un rapport du Conseil d'analyse stratégique (avril 2008) a constaté que la définition et l'appréciation de la durée du travail dans le secteur du transport routier de marchandises étaient différentes en France et dans d'autres pays européens, ce qui aboutit à un paradoxe : un salaire annuel plus faible qu'en Allemagne ou aux Pays-Bas, alors que le coût par heure de conduite est plus élevé que dans ces pays. C'est pourquoi le secrétaire d'État aux Transports a souhaité qu'une mission examine comment « améliorer le pouvoir d'achat des salariés et renforcer la compétitivité du pavillon français. ».

La complexité est grande pour les acteurs concernés. Ils doivent tenir compte des différentes combinaisons possibles, ainsi que des interrelations ou des incompatibilités entre un grand nombre de normes. Celles-ci varient selon leurs sources : les normes européennes, les normes générales nationales du Code du travail, les dispositions spécifiques au transport routier de voyageurs ou de marchandises. Elles varient selon les types de normes : lois et règlements, convention collective et accords sectoriels, accords d'entreprises. Elles varient selon des logiques de métiers, qui peuvent justifier l'introduction de dispositions conventionnelles spécifiques : la longue distance, le transport régional ou de proximité, les transports de matières dangereuses, la messagerie, les transports de fonds, le déménagement.

Or, se référant à l'unicité du champ de la convention « chapeau », les organisations syndicales de salariés ont placé comme condition pour la poursuite du dialogue une approche globale, qui ne peut pas porter sur le seul temps de travail, mais doit intégrer en plus le débat sur le niveau général des rémunérations et le salaire horaire de base, les différenciations par métiers en fonction des formations et de l'expérience, la formation professionnelle, la mise en place de véritables plans de carrières, reconnus au plan des rémunérations.

La poursuite de cette situation ne peut donner satisfaction ni aux salariés, ni aux entreprises.

Source : éléments recueillis par la mission et ministère du Développement durable.

Ces exemples montrent que l'assimilation entre une branche et une même convention collective n'est ni automatique ni obligatoire. Ils montrent que l'idée qu'une branche soit obligatoirement un statut collectif dont la pertinence tiendrait à l'homogénéité absolue, quelles que soient les différences réelles dans les organisations du travail ne résiste pas devant les besoins de l'efficacité, non seulement l'efficacité économique des entreprises, mais bien celle de la couverture des salariés par des garanties adaptées à leurs conditions de travail.

L'industrie agro-alimentaire offre un exemple intéressant : d'une part on peut parler de branche, au sens économique, mais d'autre part une trentaine de conventions collectives segmentent la négociation collective dans des sous-ensembles historiquement constitués. Des efforts sont actuellement engagés par l'Association nationale des industries alimentaires (ANIA), qui regroupe sept fédérations patronales, en vue de faciliter les convergences et des régulations communes par le biais d'accords thématique⁽¹⁾.

La récente convergence des acteurs de quatre champs conventionnels distincts pour constituer, en 2005, une branche du spectacle vivant offre un autre exemple de grand intérêt⁽²⁾.

Le modèle reposant sur l'assimilation du marché d'un produit avec un marché du travail encadré par un statut collectif homogène est depuis longtemps et deviendra de plus en plus théorique. En faire une référence pour l'organisation de la négociation collective de branche est la source la plus importante des fragmentations et de la fragilisation croissantes de ce niveau de négociation.

(1) Voir la contribution de l'ANIA en annexe.

(2) Voir annexe n° 3.

I-2.4. L'analyse des institutions de négociation que sont les branches fait ressortir les signes très sensibles d'une grande faiblesse du dispositif d'ensemble

Les conventions collectives peuvent ainsi jouer des rôles très différenciés : du socle statutaire national, logiquement peu mobile, à la convention locale d'ajustement salarial. En regard, on a relevé un rôle des accords thématique dans l'organisation des évolutions, qu'ils peuvent plus ou moins faciliter selon les configurations. L'analyse des organisations caractéristiques de quelques branches, du point de vue des dynamiques qu'elles assurent, est ainsi apparue comme instructive.

Cependant, compte tenu à la fois du rôle des conventions collectives et des possibilités du système d'information accessible, la mission a demandé à la Direction générale du travail de procéder à cette analyse selon l'entrée « convention collective ». En effet, le recensement de la négociation collective interprofessionnelle et de branche est effectué par la Direction générale du travail à partir de la base de données des conventions collectives (BDCC) : 687 conventions collectives en vigueur, de portée nationale ou infranationale, sont aujourd'hui répertoriées, dont 657 ont pu être prises en compte dans l'exploitation présentée ci-dessous. L'étude n'a pu prendre en compte les 256 conventions collectives suivies, par ailleurs, par le ministère de l'Agriculture, car la base administrée par la Direction générale du travail est la seule dont dispose actuellement l'administration de l'État pour analyser l'activité de négociation des branches.

Cette étude avait pour objet de repérer l'existence de relations entre différents éléments : ancienneté de la convention collective « fondatrice », effectifs salariés, niveau de la branche (national/infranational), d'une part et, d'autre part, dynamisme et régularité de la négociation.

Tout d'abord, la mise en évidence des logiques que produit l'étude confiée à la Direction générale du travail confirme la pertinence de l'approche classant l'activité en fonction de dynamiques institutionnelles propres à chaque champ de négociation, avec son histoire et son identité.

Ensuite, les hétérogénéités manifestement constatées n'empêchent pas que des cohérences sectorielles, d'ordre institutionnel, apparaissent. Leur analyse permet de tracer des perspectives pour de nouvelles capacités à réguler les conditions du travail et de l'emploi par la négociation collective de branche.

Les conclusions font ressortir non seulement des dynamismes très variables, mais surtout de très larges et graves lacunes et des chevauchements sans doute nombreux, dont le nombre et l'étendue n'ont pu cependant être mesurés. Elles sont le signe d'une très grande faiblesse du dispositif d'ensemble de la négociation collective de branche, que l'extension administrative des accords et conventions collectives ne peut durablement compenser.

Cette étude se fonde sur l'analyse de l'activité conventionnelle mesurée en nombre d'accords conclus dans la période suivant la conclusion d'une convention collective « fondatrice » ; le champ de référence est donc celui d'une même convention collective.

Ainsi, la branche de la métallurgie doit par exemple être associée à soixante et onze conventions collectives, les négociations salariales s'effectuant dans cette branche dans le cadre de conventions collectives régionales, départementales ou locales. Les branches du bâtiment et des travaux publics négocient également dans le cadre de conventions nationales et régionales. Cela relativise assez largement la notion, globale et incomplète, des « 687 branches ».

• Constat global : l'activité d'une moitié seulement des champs étudiés peut être considérée comme productive, l'autre moitié devant être considérée comme moribonde voire éteinte

Le dynamisme est d'abord apprécié, de façon très large, par le taux dont le numérateur est le nombre d'années avec signature d'au moins un accord et le dénominateur le nombre d'années qui a suivi la conclusion d'une convention collective fondatrice (100 % correspondant donc à un accord/an).

Les catégories retenues (dynamisme, régularité) sont les suivantes :

- 1) très dynamique : 70 % d'activité ou plus dans la période ;
- 2) productif : 30 à 70 % d'activité dans la période ;
- 3) moribond : 10 à 30 % d'activité dans la période ;
- 4) présumé éteint : activité très faible voire inexistante (≤ 10 %).

Les champs de nombreuses conventions collectives, bien que celles-ci n'aient pas été dénoncées par leurs signataires, sont inactifs depuis de nombreuses années. L'absence d'activité conventionnelle identifiée peut s'expliquer soit par l'intégration du champ conventionnel couvert dans celui d'une autre convention, généralement nationale, soit parce que le champ conventionnel s'est éteint par inactivité prolongée.

L'information exploitée par l'administration ne permet cependant pas d'avoir une idée très précise de la réalité que cela recouvre. Il s'agit, dans un grand nombre de cas, des champs de conventions collectives infranationales dont une partie a rejoint le champ d'une convention nationale du même secteur d'activité (cas les plus fréquents : ceux du bâtiment et des travaux publics).

Les constats de champs moribonds ou présumés éteints (50 % des champs des 657 conventions collectives étudiées) concernent des secteurs d'activité dont les conventions collectives sont infranationales (différents secteurs du commerce notamment) ou très éclatées et couvrant de faibles effectifs au plan national. Mais, fait notable, ils ne concernent que marginalement (9 % d'entre eux, pour environ 40 000 salariés sur les 1 800 000 couverts) les champs conventionnels du secteur des industries et métiers de la métallurgie, qui regroupe à lui seul soixante-dix champs des niveaux infranationaux, soit près de 25 % des 296 conventions collectives de ces niveaux. En regard, les activités de commerces dont le champ institutionnel est, contrairement au précédent, extrêmement éclaté du point de vue de la négociation collective, avec vingt et une conventions collectives nationales couvrant au total plus d'1 800 000 salariés, offrent cependant un dynamisme de la négociation assez proche, à l'exception notable du champ des grands magasins populaires, avec pourtant plus de 45 000 salariés couverts.

Certes, l'indicateur retenu est peu sophistiqué, mais il paraît à l'analyse bien retracer le dynamisme de la régulation de branche, vue sous l'angle des champs des conventions collectives. Il conduit à retenir comme facteur de dynamisme la dimension institutionnelle, au-delà des seuls effets de taille. Il s'agit notamment de

la portée nationale des régulations et de la capacité à s'organiser à ce niveau, y compris lorsque l'architecture des conventions collectives et celle de la négociation des salaires sont décentralisées au sein de la branche. La portée nationale de l'institution ne rime pas nécessairement avec un centralisme de la négociation dans tous les domaines. La subsidiarité dont sont capables les organisations, en leur sein, paraît au contraire, à l'analyse, un atout pour le dynamisme de la négociation.

Dynamisme de la négociation collective dans le champ d'une même convention collective

Catégories (dynamisme)	Champs conventions collectives	% conventions collectives
1	87	13 %
2	243	37 %
3	83	13 %
4	244	37 %
Total	657	100 %

Source : Direction générale du travail.

• Différentes dynamiques selon les thèmes de la négociation collective

Selon ce calcul, parmi les quatre-vingt-sept champs conventionnels très dynamiques, on compte deux tiers (66 %), soit cinquante-huit champs conventionnels, qui sont très dynamiques et pratiquent un dialogue social soutenu au-delà des accords portant sur les salaires. Un tiers, soit une trentaine de champs, est très dynamique mais n'assure pas dans les autres domaines le dynamisme qu'ils montrent en matière de salaires minima.

On compte treize champs, parmi les quatre-vingt-sept champs très dynamiques, où les négociations salariales sont très dynamiques et où, en revanche, les autres thèmes de négociation donnent lieu à production, mais avec un dynamisme nettement moindre : bois-scieries, transport aérien (personnel au sol), avoués des cours d'appel, téléphériques, ports de plaisance, centres de gestion agréés, métallurgie du Pas-de-Calais, journalistes, métallurgie de la Loire, sociétés d'assistance, courtage, enseignement privé à distance, enseignement privé (documentalistes).

Dynamisme hors négociations salariales

Catégories (dynamisme)	Champs conventions collectives	% conventions collectives
1	103	16 %
2	168	26 %
3	125	19 %
4	261	40 %
Total	657	100 %

Source : Direction générale du travail.

Parmi les champs très dynamiques au niveau du nombre global d'accords, on compte seize cas parmi les quatre-vingt-sept champs, où ceux-ci sont relativement moins productifs en matière d'accords de salaires qu'ils ne le sont de manière générale, tous thèmes confondus, signe d'une difficulté particulière dans la négociation salariale (exemple : plasturgie, bureaux d'études techniques, animation, céramique-industries, meunerie, bois d'œuvre, golf, banque,

télécoms, missions locales-PAIO, casinos, hospitalisation privée, distribution directe, sport, vétérinaires, enseignement privé hors contrat).

Dynamisme en matière salariale

Catégories (dynamisme)	Champs conventions collectives	% conventions collectives
1	141	21 %
2	184	28 %
3	54	8 %
4	278	42 %
Total	657	100 %

Source : Direction générale du travail.

Certains champs très dynamiques en matière salariale ne connaissent quasiment aucune activité hors négociations salariales : c'est le cas de sept champs jugés quasiment éteints pour la négociation hors salaires : la presse quotidienne départementale (employés et cadres techniques ou administratifs), la métallurgie de la Marne, du Jura, de Charente-Maritime, le BTP ouvriers de Martinique ; on compte un nombre conséquent de champs (trente et un parmi les cent vingt-cinq champs « moribonds en matière non salariale ») qui sont jugés moribonds en matière d'accords non salariaux, malgré leur grand dynamisme salarial.

A contrario, dans certains champs conventionnels moribonds de manière générale, du point de vue du dynamisme conventionnel, on compte quelques rares cas (dix-huit champs sur les quatre-vingt-trois moribonds), où le champ est néanmoins productif en matière de salaires, concluant ainsi un accord presque une fois tous les deux ans, avec une négociation non salariale très fortement lacunaire.

• Différentes dynamiques selon la taille du champ conventionnel (effectifs salariés couverts par les 657 conventions collectives analysées)

Pour saisir la pertinence de cette analyse selon la taille du champ conventionnel mesurée par les effectifs salariés couverts, il est intéressant de rappeler comment se répartissent les champs des 657 conventions collectives analysées selon ce critère.

Répartition par tailles d'effectifs

Niveau d'effectifs salariés couverts	Champs conventions collectives	% conventions collectives
NC	373	57 %
2 000-5 000	48	7 %
5 000-15 000	93	14 %
15 000-35 000	74	11 %
35 000-100 000	48	7 %
>100 000	21	3 %
Total	657	100 %
>5 000	236	36 %
>2 000	284	43 %

Source : Direction générale du travail.

On peut noter des différences de dynamisme selon la taille du champ des 657 conventions collectives exprimée en fonction des effectifs couverts, lorsqu'ils sont connus, c'est-à-dire à partir de 2000 salariés (43 % des cas seulement) :

- les champs de tailles moyennes et grandes (au-delà de 35 000 salariés) se situent pour l'essentiel entre « productif » et « très dynamique » ;
- les champs de tailles petites et moyennes (2 000 à 35 000 salariés) connaissent en général une négociation « productive » ;
- les champs dont l'effectif n'est pas connu, généralement, parce qu'il est inférieur à 2000, comptent l'essentiel des champs « présumés éteints », et « moribonds » ;
- on relève de très rares exceptions, dans les champs sans effectifs connus, caractérisées par un très fort dynamisme ; ce sont des champs conventionnels plutôt récents (après 1982) : ports de plaisance, centres de gestion agréés, lin rouissage-teillage, enseignement privé à distance, BTP de Guadeloupe, sport, vétérinaires, métallurgie de l'Oise (2008).

• Différentes dynamiques selon le niveau, national ou infranational, du champ couvert

Pour saisir la pertinence de cette analyse selon le niveau territorial du champ conventionnel, il est intéressant de rappeler comment se répartissent les champs des 657 conventions collectives analysées selon ce critère.

Répartition des champs des conventions collectives par niveau

Niveau	Champs conventions collectives	% conventions collectives
National	303	46 %
Régional	85	13 %
Départemental	210	32 %
Communal	1	0 %
A	58	9 %
Total	657	100 %

Source : Direction générale du travail.

On peut relever de nettes différences de dynamisme de la négociation selon le niveau, national ou infranational, du champ conventionnel.

Alors que la répartition entre conventions collectives de champ national et de champ infranational se fait à peu près par moitiés (conventions nationales : 46 %, conventions infranationales : 54 %), les champs dynamiques sont surreprésentés parmi les champs nationaux.

Ainsi, l'immense majorité des champs nationaux (237 sur les 303 nationaux) sont très dynamiques ou productifs, et la fréquence des champs moribonds est conforme à la moyenne (avec trente-neuf champs moribonds parmi les quatre-vingt-trois existants, soit 47 %). En revanche, les champs nationaux connaissent une sous-représentation des champs éteints avec vingt-sept champs présumés éteints parmi les deux cent quarante-quatre, soit 11 % seulement. Ainsi, 89 % des champs présumés éteints sont des champs infranationaux.

• Différentes dynamiques selon l'ancienneté de la convention collective fondatrice

Pour saisir la pertinence de cette analyse selon l'ancienneté du champ conventionnel, il est intéressant de rappeler comment se répartissent les champs des 657 conventions collectives analysées selon ce critère.

Répartition par ancienneté de la convention collective fondatrice

Ancienneté	Champs convention collective	% convention collective
1936-1950	8	1 %
1951-1969	153	23 %
1970-1979	151	23 %
1980-1989	131	20 %
1990-1999	123	19 %
2000-2008	91	14 %
Total	657	100 %

Source : Direction générale du travail.

Des différences de dynamisme de la négociation collective existent selon l'ancienneté du champ défini par la convention collective fondatrice.

Ainsi, parmi les quatre-vingt-sept champs très dynamiques, on ne compte que treize champs ayant une convention collective antérieure à 1978 (ports autonomes -1947, courtage - 1952, industries laitières -1955, scieries-bois -1955, industrie pharmaceutique -1956, imprimerie-labour -1956, transport aérien passagers -1959, avoués de cour d'appel -1959, établissements médico-sociaux -1965, téléphériques -1968, récupération -1971, pompes funèbres -1974, charcuterie de détail -1977) et dix-huit ayant une convention collective antérieure à 1982 (laboratoires d'analyses médicales -1978, laboratoires dentaires -1978, cabinets d'avocats salariés -1979, industrie des engrais -1980), les soixante-neuf autres champs conventionnels très dynamiques étant postérieurs à 1982.

En revanche, parmi les près de cent cinquante champs conventionnels les plus récents (après 1995), certains (quinze depuis 1998, soit 10 %) apparaissent comme présumés éteints : crédit mutuel, bâtiment-cadres, hospitalisation privée de Guadeloupe, chansons variétés jazz, bâtiment ouvriers de Languedoc-Roussillon, boulangerie de Seine-Maritime, organismes de développement économique, laboratoires de cinéma, mines de Guyane, blanchisserie Alsace, presse magazine et d'information (employés), stations service de Guadeloupe, travaux publics de la Loire (ouvriers).

Le taux de « couverture conventionnelle globale » recèle des lacunes importantes

Les données statistiques mettant en évidence le taux de couverture des salariés par un accord collectif de travail quel qu'il soit, celui de la « couverture conventionnelle globale »⁽¹⁾ permettent plusieurs lectures.

(1) Voir en annexe n° 4 : « La couverture conventionnelle a fortement progressé entre 1997 et 2004 », *Premières Synthèses*, n° 46-2, novembre 2006, DARES.

Pour entrer dans la composition du numérateur du taux suivi par la DARES, un accord collectif ou texte assimilé peut très bien ne concerner qu'un aspect très limité des relations du travail ou des relations au travail. Ainsi, le très fort taux de couverture conventionnelle globale mis en évidence ne signifie pas vraiment autre chose qu'une couverture de 97,7 % des salariés des entreprises des secteurs non agricoles par au moins un texte touchant à au moins un des aspects des relations professionnelles, quelles que soient sa nature ou son importance.

Quant aux salariés de certains secteurs non marchands et des secteurs agricoles, ils n'entrent dans le champ d'aucun suivi comparable : la mission a pu s'en rendre compte à propos des 256 conventions collectives de branche conclues dans la sphère agricole.

Il est heureux, de ce point de vue, que les champs des soixante-quinze conventions collectives de branche couvrant au moins 40 000 salariés aient pour champ global un ensemble de secteurs employant 11 millions de salariés, non comprise plus de la moitié des effectifs des entreprises des industries et métiers de la métallurgie. En effet, à l'exception notable du champs des conventions collectives de la publicité (85 000 salariés) et des grands magasins et magasins populaires (45 000 salariés), ces champs sont à considérer comme soit très dynamiques soit productifs, selon les critères minima présentés plus haut.

Au total, en incluant les champs très dynamiques (52 champs conventionnels, 717 000 salariés environs) et productifs (225 champs conventionnels, 2 300 000 salariés environs) couvrant des effectifs salariés de moins de 40 000 salariés, on peut considérer que la couverture par une convention ou un accord collectif de branche vivants concerne au moins 14 millions de salariés des entreprises des secteurs non agricoles.

L'ensemble des champs couverts par une convention collective ou un accord collectif de branche vivants demeure donc bien l'essentiel de la régulation collective des relations professionnelles en France. Dans l'ensemble, la convention collective de branche demeure une référence pour la très grande majorité des acteurs des entreprises et pour 86,5 % des salariés, hors agriculture et fonctions publiques.

Mais nous avons vu que les 330 champs conventionnels considérés comme productifs ou très dynamiques ont essentiellement produit des accords salariaux et très peu d'accords dans d'autres domaines que les classifications ou la formation. Dans le strict domaine salarial, une négociation collective vivante permet ainsi de couvrir par des accords collectifs jusqu'à 49 % de l'ensemble des champs conventionnels des secteurs non agricoles. Une négociation collective vivante ne couvre que 42 % du même ensemble avec des accords collectifs traitant de tous les autres thèmes possibles de négociation. De plus, il s'agit, en majorité, des classifications et des dispositifs ou financements de la formation professionnelle.

Encore cette relativement bonne tenue de la négociation salariale, cœur et moteur symbolique de la négociation de branche, doit-elle beaucoup à l'impulsion et à l'accompagnement des pouvoirs publics. Depuis mars 2005, la négociation salariale fait en effet l'objet d'un suivi attentif des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, maintenant réunis, à la demande de ces derniers, au

sein du « comité de suivi de la négociation salariale de branche », mis en place dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) et pérennisé par un décret publié en juillet 2007.

Il ne fait pas de doute que des minima salariaux plus décentralisés, résultant de la négociation collective, pourraient permettre d'obtenir des niveaux de salaire plus adaptés aux contraintes propres à chaque branche d'activité et à chaque entreprise. Mais une telle décentralisation nécessite probablement de nouvelles articulations, positives, entre branches et entreprises de leurs champs. De nouvelles formes de subsidiarité entre ces niveaux permettraient de mieux prendre en compte les différentes réalités par une dynamique de négociation plus autonome et moins réglementaire. Un tel mouvement pourrait permettre de considérer effectivement le SMIC comme un salaire plancher.

Cela étant, l'obligation de traiter les difficultés persistantes de l'équité salariale, introduite par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, tarde à produire ses premiers effets. Une trentaine de branches seulement avaient entamé des négociations à cet égard avant 2007 ; en 2007, neuf accords spécifiques de branche ont été signés et vingt-quatre accords plus larges font référence à l'égalité salariale entre femmes et hommes. Très rares sont ceux qui, au-delà de normes générales, organisent des processus décentralisés et outillent leurs acteurs, au niveau des entreprises, pour mesurer et réduire les écarts indus. Ce serait pourtant donner une portée concrète à l'obligation d'une négociation « loyale et sérieuse », introduite par la même loi du 23 mars 2006.

La suite réservée aux engagements de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, complété par avenant du 6 mars 2006, ne paraît guère plus concrète. Selon le rapport annuel 2007 de la négociation collective, seuls trois accords font, dans leur titre, explicitement référence à l'emploi des seniors. Bien sûr, cette extrême faiblesse peut être relativisée dans la mesure où des dispositions favorables au maintien et au retour à l'emploi des salariés âgés sont prises dans le cadre d'accords portant sur la diversité en entreprise, la lutte contre les discriminations et, surtout, dans la négociation de dispositions relatives à la « gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences » ou dans celles qui concernent les dispositifs et financements de la formation professionnelle.

Il n'en demeure pas moins visible que la gestion dynamique des âges au travail ne constitue toujours pas une approche susceptible d'orienter et d'organiser les négociations de branches, sauf exceptions.

L'un des aspects de ce constat, le plus frappant, est la faiblesse remarquable de la négociation collective de branche dans les domaines de la pénibilité au travail et de la santé au travail. En 2007, 19 conventions collectives ou accords collectifs de branche traitant du thème des conditions de travail ont été conclus, soit environ 1 % de la production conventionnelle de branche. Il faut donc saluer les accords conclus dans quelques rares branches tendant à favoriser la mise en œuvre décentralisée de plans d'actions stimulant et facilitant l'initiative des acteurs des entreprises en matière de prévention des risques.

Le thème de l'emploi des personnes handicapées fait également partie des domaines en déshérence aux différents niveaux de la négociation collective. Une intervention du législateur est venue, là encore, donner un caractère obligatoire à la négociation d'entreprise et de branche à cet égard, avec la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances. Les négociations doivent porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi ainsi que sur les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise. En 2007, seulement sept accords collectifs de branche abordant l'emploi des travailleurs handicapés ont été signés, selon le rapport annuel 2007 de la négociation collective. Parmi ces accords, cinq mettent l'accent sur la formation professionnelle et le développement des compétences, parmi des dispositions de portée générale ou avec des dispositions plus ciblées vers les personnes handicapées. L'entrée par la formation professionnelle, « cœur de métier » de la plupart des branches actuelles, permet ainsi de prendre en considération l'emploi des personnes handicapées au travers de règles appelées à assurer leur déroulement de carrière. Très rares sont, là encore, les accords offrant aux acteurs des entreprises de la branche les voies et moyens d'une amélioration concrète de l'emploi des personnes handicapées.

Enfin, en ces temps de crises, il convient de rappeler que l'accord national interprofessionnel de 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel ne couvre pas toutes les branches d'activités. Comme le relève le rapport annuel 2007 de la négociation collective, certaines branches d'activité ont préféré conclure leur propre accord d'indemnisation du chômage partiel, comme la branche des industries chimiques.

Plus important encore, l'accord de 1968 n'a pas connu d'adaptation majeure récente fournissant aux acteurs des branches et des entreprises les repères dont ils ont besoin face aux crises actuelles, leur permettant de gérer le recours au chômage partiel dans le cadre de plans d'action plus larges, coordonnés et négociés.

Cependant, depuis un an, le contexte a suscité de nouvelles initiatives, avec l'appui des pouvoirs publics. C'est le cas dans un cadre interprofessionnel, avec la lettre paritaire aux pouvoirs publics accompagnant l'avenant du 15 décembre 2008 à l'accord de 1968. C'est le cas surtout, dans un cadre multi-branches partagé avec les pouvoirs publics, de la « charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises du secteur automobile et de leurs salariés » en date du 3 juillet 2008. Plusieurs aspects de cette charte tracent des voies pour un nouvel avenir de la négociation collective de branche, au-delà du traitement des aspects les plus conjoncturels des crises actuelles. Les aspects les plus novateurs concernent la forme et les procédures, ainsi que la méthode que cette charte promeut. Le caractère tripartite de la signature, la pluralité des organisations professionnelles d'employeurs signataires et associées, tracent peut-être des voies pour la négociation d'accords articulant mieux l'action économique et les régulations sociales.

À la réflexion, la mission retient en fait de l'ensemble de ces constats la nécessité d'une autonomie nouvelle des acteurs des branches, plus responsabilisante. Il s'agit en effet de leur permettre de jouer un rôle qu'eux seuls peuvent jouer dans les dynamiques économiques actuelles et à venir, par

de nouvelles capacités à agir avec les acteurs des entreprises, dans les territoires. Hors négociations salariales, les thèmes évoqués ici se prêtent en effet plutôt à des régulations partagées avec les acteurs des entreprises, dans un processus de décentralisation ou de subsidiarité, qu'à la production de normes de type réglementaire dans un empilement, théoriquement hiérarchique. Par nature, ils sont moins aisément l'objet utile de procédures d'extension, car ils fournissent plutôt des objectifs, des standards, des méthodes et des outils que des règlements plus simplement opposables.

Cette voie de l'autonomie renforcée lui paraît à privilégier, plutôt que celle des interventions de type réglementaire ou légal, notamment les obligations périodiques légales de négocier dans d'autres domaines que salariaux. Les résultats de ces obligations, d'autant plus « sympathiques » que généralement non respectées, sauf le plus souvent de façons formelles, sont en effet tout sauf probants.

Non seulement de nombreuses lacunes, hors salaires minima, ne peuvent être compensées par l'extension, mais il y a des chevauchements

La mission n'avait ni les ressources ni le temps nécessaires pour entreprendre une étude approfondie des chevauchements dont elle a reçu le témoignage lors de ses nombreuses auditions.

Elle a donc demandé à la Direction générale du travail de lui fournir un éclairage et des données à ce sujet. Une démarche confiée en 2005 aux services de la Direction générale du travail a retenu l'attention de la mission. Elle semble illustrer à la fois les réalités et la difficulté du traitement des chevauchements entre champs, professionnels ou territoriaux, de la négociation collective de branche.

En effet, l'UIMM, organisation patronale structurant le secteur des industries et métiers de la métallurgie, a considéré, à la suite du passage à la nouvelle nomenclature NAF, en 1993, qu'elle devait légitimement inclure certains champs externes dans ceux de ses conventions collectives et accords collectifs thématiques, parfois au motif du très faible nombre d'adhérents des organisations d'employeurs signataires (jusqu'à moins d'une dizaine d'adhérents). Dans un certain nombre de cas, des démarches conjointes pouvaient être envisagées, mais leurs acteurs souhaitaient éviter les procédures, contractuelle ou administrative, de l'élargissement.

Si la demande de rattachement peut être fondée par la définition du champ, l'intégration de certains champs se trouvant clairement hors secteur des industries et métiers de la métallurgie peut aussi représenter, pour les organisations patronales, un apport financier ainsi qu'une visibilité accrue, et pour les employeurs adhérents concernés, le bénéfice des moyens financiers et logistiques d'une organisation forte (service juridique, service du contentieux, service comptable...). Ainsi, des entreprises hors-champ (exemple : boulangeries) cotisent à titre volontaire à l'UIMM et en appliquent les conventions collectives.

Depuis 2005, la Direction générale du travail a entrepris des actions de facilitation, pour aider à résoudre les difficultés pouvant résulter de chevauchements entre les champs des conventions collectives et accords collectifs de

la métallurgie et dix-neuf champs de quatorze conventions collectives nationales différentes :

- ameublement fabrication (accord du 20 décembre 1996);
- automobile services (avenant n° 22 bis du 12 décembre 1996);
- chimie industrie (accord du 4 novembre 1996);
- chimie industrie (avenant du 12 novembre 1997);
- chimie industrie (avenant du 7 mai 1999);
- commerce de gros (accord du 15 février 1996);
- commerce de gros (avenant n° 1 du 26 novembre 1996);
- commerce de détail de la librairie papeterie (avenant n° 3 du 2 juin 1994);
- imprimerie de labeur (avenant du 17 septembre 2001);
- navigation de plaisance (avenant du 14 février 1997);
- navigation de plaisance (CCN conclue le 20 décembre 2000);
- plasturgie (accord du 28 janvier 1997);
- thermique, équipement, exploitation - OETAM (avenant n° 24 du 10 décembre 1996);
- thermique, équipement, exploitation - cadres et ingénieurs (avenant n° 9 du 10 décembre 1996);
- verre fabrication mécanique (accord du 12 mars 1996);
- import-export (avenant n° 36 du 18 novembre 1996);
- aéralique - installation (avenant n° 17 du 28 juin 1995);
- productions pharmaceutique - fabrication et commerce (avenant n° 5 du 17 décembre 1998);
- céramique industrie (avenant n° 31 du 17 décembre 1997).

Par l'intermédiation de la Direction générale du travail, certains chevauchements de champs ont été résolus (fabrication et commercialisation de produits pharmaceutiques, installations de l'aéralique, industries de la céramique, navigation de plaisance), sans que leur majorité ait pu être clarifiée, en raison d'un manque de coopération de plusieurs organisations patronales.

I-2.5. Quelles sont les difficultés structurelles auxquelles se heurtent les négociations de branche ?

Quels sont les mécanismes aboutissant à maintenir voire à augmenter le morcellement des branches et qui pourraient être corrigés ? Pour quelles raisons le regroupement de branches se fait-il si peu souvent ? Ces questions apparaissent dans toute leur pertinence après les constats présentés jusqu'ici.

Plusieurs processus peuvent intervenir pour conduire à la situation présente, c'est-à-dire à la fragilisation de la négociation collective de branche.

L'institution de négociation est dans la dépendance d'appareils dont l'objet est différent

Un point mérite tout d'abord attention. En effet, la mission a relevé le caractère quasiment universel, parmi les acteurs rencontrés, de deux assimilations - ou confusions-totalement dissymétriques.

Ces deux assimilations sont caractéristiques, en cela, d'une institutionnalisation pour le moins précaire de la branche, indépendamment de la solidité des appareils et statuts supposés être, par ailleurs, des instruments de la négociation de branche.

Il s'agit de l'affirmation par les uns, le patronat, que la branche n'est rien d'autre que la fédération patronale, et de l'affirmation par d'autres, les syndicats et l'administration, que la branche est la convention collective.

La branche n'est jamais spontanément présentée comme la rencontre d'acteurs collectifs constitués en vue de la négociation de branche.

Or, sauf habitudes de pensées héritées des administrations de la sphère publique, un tour de table peut tout à fait former une institution sans qu'il soit nécessaire de l'assimiler soit à un appareil, soit à un statut.

Dans le cas présent, lorsque la branche est assimilée à un appareil, c'est soit à celui de l'une des parties à la négociation soit à un organisme paritaire de type organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), dont les liens avec la négociation collective sont pour le moins peu clairs.

Lorsqu'elle est assimilée à un statut, c'est sous l'angle des droits et obligations, donc des valeurs qui en découlent, ce qui est somme toute plus proche de l'institution, sauf qu'il s'agit plutôt d'un instrument que l'on assimile à l'institution.

Lorsqu'il est question d'organisation, ce n'est jamais d'une organisation des pouvoirs des parties en présence pour concrétiser des compromis, l'un des trois éléments constitutifs d'une institution de négociation, conjointement avec l'idée d'un projet à réaliser et avec la dynamique propre de cette réalisation.

Cette faible institutionnalisation et ce poids des appareils et instruments sont le cœur des difficultés de la négociation de branche, alors qu'elle

entre en concurrence avec d'autres lieux ou points d'appui de la négociation collective et du dialogue social.

Ni les appareils, ni les statuts, ne peuvent à eux seuls donner vie à la négociation et faire que celle-ci soit la force d'adaptation que l'on attend dans un monde de plus en plus confronté à l'incertitude et aux mobilités. Sans élan vital qui lui soit propre, la branche est une proie dans les conflits d'appareil.

Les relations entre acteurs des branches et OPCA illustrent le constat et permettent de préciser l'analyse.

En effet, les OPCA sont agréés par les pouvoirs publics en vue de percevoir des contributions de nature fiscale des entreprises et d'assurer un rôle de caisse de compensation pour le compte de celles-ci. Leur champ est défini par accord de branche préalable à cet agrément, en application des dispositions de l'article L. 6332-1 du Code du travail⁽¹⁾.

Le paysage des OPCA peut s'organiser selon trois grandes catégories, si l'on se réfère aux accords collectifs qui créent leurs champs de collecte : vingt-sept OPCA couvrent des champs « multibranches », treize OPCA couvrent le champ d'une branche et vingt-six⁽²⁾ couvrent à la fois un champ interprofessionnel et plusieurs champs de diverses branches.

Ce paysage est ni plus ni moins celui d'opérateurs externes choisis par les acteurs des branches en ordre assez dispersé. Les critères de ces choix n'apparaissent pas évidents pour un observateur externe, même averti. On ne voit pas se dégager une cohérence d'ensemble en relation avec les réalités ou segmentations du marché du travail ou avec celles du fonctionnement de la formation professionnelle, n'étaient les stratégies propres à chacun des appareils que sont les OPCA.

Les segmentations entre OPCA ne peuvent d'évidence fournir une indication pour d'éventuels rapprochements entre les branches qui leur confient la collecte et la redistribution des fonds de la formation professionnelle. On ne peut que très exceptionnellement voir un OPCA « interbranches », car la très grande majorité est en réalité « multibranches ». Nombre de ces structures hébergent en fait la collecte et assurent la redistribution des fonds sans susciter des coopérations entre branches, qui seraient pourtant amplement justifiées par la recherche d'une meilleure fluidité et d'une meilleure équité sur le marché du travail. Au contraire, les cas sont nombreux d'OPCA dont l'organisation des pouvoirs reproduit en la durcissant la segmentation ou la fragmentation des branches, notamment les plus petites.

En l'état, les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle sont très loin d'être ce que Jacques Delors envisageait, à l'origine, à

(1) Article L. 6332-1 : « L'organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions des employeurs au titre du chapitre I^{er} doit être agréé par l'autorité administrative. Il a une compétence nationale, interrégionale ou régionale. L'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord ».

(2) Dont les vingt-quatre OPCA régionaux OPCAREG, qui constituent le réseau national OPCALIA.

propos des fonds d'assurance formation : « À l'égard de la maîtrise des risques professionnels, des mutuelles de prévoyance collective et des organismes d'appui technique aux actions à mener ». Les choix opérés depuis lors ont été diamétralement opposés à ceux qui avaient permis, selon des logiques analogues à celle qu'évoquait Jacques Delors, de créer les régimes complémentaires de retraite (AGIRC-ARRCO) et l'assurance chômage.

Que le paritarisme des OPCA soit « d'orientation » ou « de gestion », cela importe relativement peu quant au fond : en effet, il ne trouve pas son fondement juridique dans une finalité explicitée par la loi, que pourrait être la mise en œuvre d'une garantie sociale dans le cadre d'accords collectifs constitutifs de celle-ci. Ce sont des organismes paritaires par application de la loi, sans que ce paritarisme ne reçoive une justification particulière, notamment par la socialisation d'un risque professionnel. Sans forcer le trait, l'unique objet des OPCA est, selon l'article L. 6332-1, d'être « *habilités à recevoir les contributions des employeurs au titre du chapitre premier* ». Nulle précision ne fait ressortir une autre finalité de cette collecte que la redistribution aux entreprises et aux salariés de contributions de nature fiscale et non sociale, en fonction d'une typologie des dispositifs financés telle que l'interprète chacune des instances paritaires de gouvernance des différents appareils que sont les OPCA.

Comme le note Jacques Barthélémy dans un récent article⁽¹⁾, « *l'organisation du droit de la formation à partir d'une obligation fiscale a contribué à dénaturer ce qui doit être un droit essentiel du travailleur ; pour la même raison, l'idée que les sommes affectées au financement de la formation sont un investissement pour l'entreprise est masquée par leur qualification, dans les esprits, de prélèvement obligatoire* ». On est encore loin de la « sécurisation des parcours professionnels » objet de tant de clauses négociées, qui apparaissent encore sous le jour de pétitions de principes.

Se doter de sa convention collective ne devrait pas être le principal moyen d'exister en tant que groupe de représentation d'intérêts économiques sectoriels : sinon le risque de fragmentation du paysage conventionnel ne peut que croître

Les fonctions des organisations patronales sont nécessairement plurielles : parce qu'elles sont des groupements de défense d'intérêts économiques, d'identité sociale et de régulation de la concurrence, elles peuvent être, selon des organisations diverses, actrices sur le théâtre de la négociation collective. Nier leur pluralité constitutive, c'est refuser la motivation de ceux qu'elles regroupent. Une telle négation ne peut avoir grand avenir : elle conduit les acteurs concernés à des stratégies de contournement.

Cependant, nous l'avons vu, l'héritage d'une certaine tradition française est celui d'une difficulté radicale à reconnaître la légitimité des groupes d'intérêts sectoriels ou statutaires en tant que tels. Ceux-ci, pour bénéficier de cette reconnaissance, ont jusqu'alors pour voies principales celles de leur participation à la négociation des conditions du travail et aux politiques sociales. Se

(1) *Droit social*, n° 12, décembre 2008.

doter d'une convention collective est demeuré le meilleur moyen d'exister en tant que groupe de pression sectoriel et statutaire.

Certaines évolutions contraires, qui se renforcent, pourraient d'ailleurs nourrir quelque inquiétude quant au devenir de la négociation collective de branche dans notre pays. De nombreux secteurs très exposés à la compétition mondiale, de structure oligopolistique et sans enjeu notable mettant en cause les conditions du travail dans un cadre national, montrent des signes évidents d'un affaiblissement de l'investissement patronal dans la négociation collective.

De fait, l'adhésion des employeurs, plus encore que celle des salariés, a changé de signification. Une relation de service, plus externe, tend à prévaloir. Le risque d'une déconnexion, entre négociation collective de branche et entreprises, peut donc en découler.

Dans ces conditions, ne pas reconnaître la légitimité autonome de la représentation d'intérêts sectoriels ou la conditionner par l'engagement dans le dispositif de négociation des conditions du travail, c'est nourrir les risques de fragmentation de celui-ci.

Ces risques sont d'autant plus importants que la représentation syndicale des salariés s'affaiblit dans son ensemble. En effet, les organisations syndicales n'ont aucun intérêt aux fragmentations, au contraire.

Sauf à ne laisser à la branche qu'une fonction gestionnaire des dispositifs de formation, voire de prévoyance, il faut probablement différencier, pour mieux les articuler par l'institution de négociation collective que devrait être une branche :

- relations de service aux employeurs et aux salariés, relevant respectivement des organisations patronales, d'une part, et syndicales, d'autre part, avec leurs objets propres ;
- apport aux acteurs du dialogue social d'entreprise des ressources que sont les règles et règles du jeu issues de la négociation, relevant de la branche en tant qu'institution.

Les services rendus par ailleurs, par des opérateurs choisis, conçus ou codéfinis dans le cadre de la négociation collective de branche, dont la gestion peut être paritaire ou non, relèvent d'un autre type de services, à ne pas confondre avec les deux précédents. Le cas des OPCA nous le rappelle.

Trois grandes configurations paraissent à la mission illustrer les conséquences d'une assimilation ou d'une réduction du rôle des branches à celui d'organe de représentation d'intérêts économiques sectoriels. Dès lors que les organisations de représentation d'intérêts sectoriels n'ont d'autre choix, la fragmentation du paysage des branches en découle.

• Reconnaître la légitimité de la représentation d'intérêts économiques sectoriels peut rendre service à la négociation collective : la fragmentation du paysage patronal selon une logique statutaire en offre la démonstration *a contrario*

Il est intéressant de noter, en premier lieu, ce qu'a produit l'émergence ou la montée en puissance de nouvelles organisations professionnelles

liées au développement de nouvelles formes d'exploitation des activités ou à l'affirmation du statut de leurs responsables. Cette représentation d'intérêts économiques a son fondement dans une vision et dans une certaine réalité institutionnelles de l'économie : il s'agit de l'artisanat, des professions libérales et de l'économie sociale⁽¹⁾. On l'a vu par ailleurs, la sphère de l'agriculture fait déjà l'objet d'un système de légitimation spécifique.

Alors que le marché du travail et les qualifications des emplois salariés sont très proches de ceux que connaissent d'autres entreprises de droit commercial, ces deux types de critères se sont imposés comme de nouveaux éléments constitutifs d'une définition des activités dans le cadre de la négociation collective. Ils ont induit un certain modelage du paysage de la négociation collective qui peut expliquer certaines de ses fragmentations sans toujours, du point de vue de la négociation collective des conditions du travail, les justifier totalement. Il y a plusieurs exemples d'une pluralité de champs de la négociation collective dans des activités très proches voire identiques du point de vue du marché du travail et de l'organisation du travail, segmentée en fonction du statut de l'exploitant. On peut citer notamment les activités des entreprises d'esthétique-parfumerie ou de coiffure.

Or rien n'impose *a priori* que la recherche d'une reconnaissance de légitimité de la représentation des intérêts spécifiques des responsables d'entreprises concernés conduise, en tant que telle, à l'institution d'une négociation collective de travail spécifique.

Des différences importantes quant aux modèles de relations du travail peuvent, à l'inverse, justifier une autonomie, voire la délimitation de champs totalement distincts de négociation de branche. Cette autonomie et ces distinctions peuvent cependant avoir pour contrepartie des coopérations ou des regroupements dans des champs communs. L'organisation des pouvoirs dans un même champ de négociation de branche peut favoriser des coopérations dans tel ou tel domaine, en fonction des sujets et des besoins, et une autonomie renforcée dans d'autres, grâce à une coordination de l'ensemble.

Ainsi, rien n'impose *a priori* que des différences dans l'organisation du travail, qui peuvent avoir un lien avec le statut de l'employeur, rendent incompatibles leurs traitements dans le champ d'une même institution de négociation collective. Il suffit que l'architecture des normes conventionnelles et la reconnaissance réciproques permettent de combiner coopérations et coordination de l'ensemble.

Sans doute l'attachement historique de l'existence d'une branche à la constitution de « sa » convention collective unique, « loi de la profession » formant statut en tous points homogènes, aboutit-elle à interdire des arrangements plus souples, de nature à permettre la reconnaissance, d'un commun accord, de cet enjeu essentiel de la négociation collective qu'est une aire commune de mobilité des salariés.

(1) Dont la représentation est assurée en grande partie par les organisations regroupées au sein de l'Union patronale artisanale, de l'USGERES, du GEMA, de l'UNIFED et de l'UNAPL.

La différenciation entre accords collectifs et conventions collectives par le Code du travail autorise en droit toutes les souplesses que peut justifier la recherche d'efficacité dans le domaine de la négociation collective des conditions du travail. Les exemples inverses de l'organisation des champs dans la branche des transports routiers de marchandises et activités auxiliaires de transports, avec sa convention chapeau, et dans celle des industries et métiers de la métallurgie, avec leurs conventions spécialisées, montrent dans quelles conditions des blocages peuvent pousser à la recherche d'une autonomie des négociations et, en cas d'impossibilité de celle-ci, selon les thèmes de négociation ou selon les sous-ensembles, aboutir à la fragmentation.

Les différences de positionnement sur le marché du travail entre petites et grandes entreprises sont généralement plus importantes entre elles, au sein d'une même branche, que celles qui peuvent séparer les petites entreprises selon le statut de leur exploitant.

A contrario, les formes juridiques regroupées dans l'ensemble que forme l'économie sociale offrent une telle diversité et couvrent des activités tellement diverses que leurs points communs, du strict point de vue de la négociation collective de travail, paraissent assez faibles.

A contrario toujours, les parentés entre les organisations du travail des entreprises artisanales et celles de nombre de professions libérales pourraient justifier des rapprochements entre leurs organisations représentatives du point de vue de la négociation collective.

Parmi tant de symptômes d'un besoin de clarification, celui de la non-reconnaissance, en tant que telles, des organisations représentatives des intérêts des entités de l'économie sociale ou des professions libérales comme acteurs, parmi d'autres, des négociations interprofessionnelles paraît digne d'intérêt.

L'investissement des trois regroupements de l'économie sociale dans les élections prud'homales peut avoir une signification de cet ordre : celui d'une clé sociale de la légitimité à représenter des intérêts qui dépassent en fait assez largement l'objet et le champ de la seule négociation collective des conditions du travail.

L'analyse de la longue marche vers la reconnaissance discutée des organisations de représentation des artisans comme employeurs fournit à la réflexion des aliments non négligeables.

En effet, cette non-reconnaissance se décline logiquement au travers de la fragmentation de la négociation de branche selon la clé du statut de l'exploitant, pour permettre aux organisations de niveau interprofessionnel d'exister et de peser vis-à-vis des pouvoirs publics et autres acteurs, dont les autres organisations interprofessionnelles. Cela fonctionne comme un cercle vicieux.

La ségrégation que cela occasionne est non seulement pénalisante pour la qualité et la pertinence de la négociation, mais elle aboutit à durcir les segmentations de type institutionnel ou statutaire entre entreprises exploitées par des sociétés commerciales, d'une part, et celles qui le sont sous d'autres formes, d'autre part, alors que la fluidité du marché du travail doit être recherchée.

Ce ne sont pas les concurrences économiques qui justifient ces partitions, car elles sont généralement au moins aussi vives entre entreprises entrant dans le champ d'une même négociation collective, hors économie sociale ou artisanat. Ce sont des logiques institutionnelles qui sont à l'œuvre, qu'il faut savoir reconnaître pour ce qu'elles sont, avec leur légitimité et avec leur pertinence.

La reconnaissance réciproque d'organisations représentatives d'intérêts économiques sectoriels communs sur le plan des conditions du travail et des relations du travail permet tout à fait des démarches communes entre organisations représentant des formes statutaires différentes au sein d'une même branche. Ces démarches peuvent être productives, comme on le voit dans le champ des assurances (sociétés d'assurances et mutuelles) ou dans celui du bâtiment et des travaux publics (sociétés coopératives ouvrières de production et autres entreprises du bâtiment et des travaux publics).

Il ne s'agit pas de nier les différences ou divergences d'intérêt entre employeurs de l'économie sociale, artisans, professions libérales et sociétés commerciales du point de vue de leurs positionnements vis-à-vis des conditions de la concurrence et des interventions publiques. C'est tout le contraire, on l'a compris.

Mais il convient plutôt, selon l'analyse que fait la mission, de rechercher les voies de coopérations entre eux pour traiter, dans le cadre de la négociation collective, les enjeux nouveaux du marché du travail. En effet, l'engagement partagé dans des négociations collectives doit les aider à maîtriser ces enjeux, par une reconnaissance réciproque de leurs représentativités d'intérêts spécifiques.

La reconnaissance d'une certaine cohérence de ces intérêts, même sectorielle ou pour un temps donné, serait un gain pour tous. Ces coopérations peuvent être d'ambitions et de géométries variables selon l'objet des négociations, car le droit du travail autorise beaucoup de souplesse, on l'a vu, quant à l'organisation des pouvoirs et du point de vue de l'autonomie relative des négociations dans un même champ.

• Bien qu'acteur de référence, l'État ne peut être maître de la constitution de l'acteur patronal et, par là, de l'organisation du paysage des branches : les activités du commerce et des services en offrent de multiples exemples

Les activités de commerce et de services, surtout les dernières, se sont développées alors que le modèle fondateur des conventions collectives du type «loi de la profession», celui de la coïncidence stable du marché circonscrit d'un produit avec un marché du travail bien identifié, tendait à se diluer voire à disparaître dans les faits.

S'est alors posé un redoutable problème, celui d'une organisation de la couverture conventionnelle maîtrisable par les acteurs de la négociation collective, au premier rang l'État. Ces secteurs sont en effet caractérisés par la très faible implantation syndicale et par la fragmentation extrême d'organisations patronales aux mandats eux-mêmes peu stables. Ils sont donc concernés à titre principal par les processus de généralisation et d'homogénéisation de la couverture conventionnelle.

Dans un premier temps, les nomenclatures statistiques (APE puis NAF) sont apparues, dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective, comme la principale voire la seule référence sur laquelle prendre appui pour définir des clés de regroupement et convaincre les acteurs concernés de la nécessité de se regrouper. Or la rationalité qui est à la base de ces nomenclatures ne peut fonder une communauté d'intérêts. Peuvent bien sûr se trouver réunies des unités de tailles très différentes, mais cette situation est largement partagée dans le système de la négociation de branche. Simplement, dans ces secteurs, la taille est avant tout affaire de modèles économiques en concurrence très vive plutôt que seulement affaire de dimension du chiffre d'affaire et de relations interentreprises, notamment de sous-traitance. Les relations entre réseaux franchisés, réseaux de distribution de marque et entreprises personnelles ou familiales sont localement des relations de concurrence exacerbées, avec pour enjeu immédiat et local celui de la survie de l'établissement.

Les nomenclatures administratives n'ont pas permis de repérer ou de désigner, dans ces conditions, des groupes d'intérêts affinitaires. Elles ne sont d'ailleurs pas faites pour cela, y compris dans d'autres secteurs. Ailleurs, cependant, leur type de rationalité administrative peut avoir son utilité car il est moins éloigné des réalités des modèles économiques qui prévalent dans l'industrie et la construction : ceux-ci ont servi largement de référence à leur conception.

Il n'est pas sans intérêt d'observer que les affinités d'ordre statutaire de l'artisanat, avec les réseaux de solidarité qu'elles offrent en proximité, ont en fait constitué les regroupements les plus résistants dans ces secteurs, notamment avec la Confédération générale de l'alimentation de détail (CGAD).

Considérant les difficultés des organisations patronales à établir des stratégies communes, voire de simples coopérations conjoncturelles (on l'a vu dans le cas du repos hebdomadaire dominical), les acteurs institutionnels réunis au sein de la Commission nationale de la négociation collective n'ont eu d'autre ressource que de favoriser l'entrée en commission mixte paritaire d'un nombre non négligeable de branches, dans ces secteurs.

Les exemples de difficultés pour la négociation collective ne manquent pas :

- dans le secteur de l'électroménager, le conflit entre organisations patronales structurées autour de réseaux ou chaînes oligopolistiques et représentants des artisans réparateurs a conduit à des stratégies syndicales de signature d'accords avec les organisations « mieux-disantes », générant des difficultés à l'extension ;
- dans le secteur de la parfumerie/esthétique, un contexte du même ordre aboutit à des blocages multiples des négociations, notamment une difficulté à conclure sur les salaires et le temps de travail ;
- dans le secteur du commerce de détail de l'habillement, la menace demeurée jusqu'alors exceptionnelle d'un élargissement a permis de faire aboutir la négociation sur les salaires et le temps de travail ;
- dans un segment de marché dynamique, celui de l'aménagement des cuisines des particuliers, le champ nouvellement institué par la conclusion d'une « convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique », chevauche trois champs conventionnels existants. Le refus d'extension est la seule réponse possible pour les pouvoirs publics.

Pour ce qui concerne, par ailleurs, les activités de services, les pouvoirs publics interviennent aussi dans l'organisation de la négociation collective, mais en poursuivant plusieurs types d'objectifs dont la compatibilité n'est pas évidente.

Il y a, bien sûr, dans la sphère des services médicaux et médico-sociaux, les effets d'une coexistence, plutôt que ceux d'une coordination, entre procédures d'extension des conventions collectives et accords collectifs de travail d'une part et, d'autre part, procédures permettant leur agrément au titre de la politique de sécurité sociale. La mission n'avait ni le temps ni les ressources pour approfondir cet aspect particulièrement complexe des relations entre l'État, les organismes de sécurité sociale et les partenaires sociaux, qui mériterait à lui seul une réflexion spécifique.

À l'inverse de ce qui se passe dans les activités de commerce, c'est généralement une profession organisée ou la volonté de se constituer en tant que telle, qui joue un rôle de catalyse des projets économiques et, avec cela, sociaux. Dans ces activités, la production de valeurs par les acteurs professionnels eux-mêmes prend en effet une portée décisive, dans le cas général. La négociation collective est ainsi l'élément ambiant de la construction d'un acteur collectif et d'une identité professionnelle partagée dans le champ de l'animation socioculturelle.

Il peut arriver que les identités ainsi construites se ferment, comme certains coquillages, avec la force que leur donne parfois la gestion de dispositifs sociaux d'intérêt partagé.

Pour des motifs d'intérêt général, les pouvoirs publics peuvent alors agir en favorisant des convergences puis des regroupements, à l'image de ce qui a pu être réalisé, avec beaucoup d'efforts de la part de tous les acteurs impliqués, dans les secteurs des spectacles et de l'audiovisuel.

La réorganisation de la négociation collective dans le spectacle

Les conventions collectives du spectacle posaient des problèmes quant à la définition de leurs champs, avec des chevauchements et des lacunes dans la couverture, et des zones de flou de la régulation, notamment pour ce qui concerne les contrats à durée déterminée d'usage.

À l'occasion de la séance du Conseil national des professions du spectacle du 17 décembre 2004, la nécessité d'une accélération des négociations tendant à assurer une structuration exhaustive du champ conventionnel a été largement approuvée et le principe d'une démarche forte en ce sens arrêté par les partenaires sociaux.

Les représentants des organisations d'employeurs ont été amenés à présenter à plusieurs reprises les bilans d'étape de cette démarche au cabinet du ministre chargé des relations du travail et au Conseil national des professions du spectacle, le 29 mars 2005.

Conformément à la « charte sur l'emploi » (non signée), proposée par le ministre de la Culture et de la Communication, l'objectif annoncé était de conclure des conventions collectives qui « couvrent de manière exhaustive et cohérente l'ensemble du secteur, organisent les relations sociales dans les branches du spectacle, et favorisent l'emploi, en donnant priorité aux clauses conventionnelles relatives aux conditions d'emploi et de rémunération des salariés sous contrat à durée déterminée d'usage ».

Le changement attendu du nouveau paysage conventionnel regroupé était d'abord de préciser les fonctions permettant le recours au contrat à durée déterminée, notamment d'usage, en termes de secteurs d'activité, de métiers, comme de situations pouvant le justifier, afin d'en définir le périmètre légitime.

En outre, les travaux réalisés dans le cadre des deux commissions paritaires nationales emploi formation professionnelle, l'une compétente pour le spectacle vivant, l'autre - de création plus récente - pour l'audiovisuel et le cinéma, favorisent la structuration du secteur et le développement d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation.

Depuis 2005, les partenaires sociaux ont engagé cette démarche, soutenue par le gouvernement, afin de passer d'une situation où coexistaient quarante-sept conventions et accords collectifs, à une situation rationalisée où huit commissions mixtes paritaires couvrent l'ensemble du secteur du spectacle vivant et enregistré.

Les travaux menés sous la présidence d'un représentant de l'État sont en grande partie aboutis ; ils suivent un calendrier de réunions très soutenu (environ 400 réunions à ce jour), un certain nombre d'accords ayant pu être dès à présent conclu, notamment un accord de reconnaissance réciproque en date du 22 mars 2005 que la mission a souhaité joindre annexe au présent rapport (voir accord en annexe n° 3).

Source : ministères de la Culture (bureau de l'emploi) et de la Direction générale du travail.

Mais les pouvoirs publics peuvent aussi intervenir pour des motifs d'intérêt général d'un autre ordre. Pour faciliter le déploiement d'un nouveau dispositif de politique publique et accompagner celle-ci, ils peuvent porter directement la création d'un nouvel acteur collectif. C'est ce qu'ils ont recherché en vue de la structuration d'un secteur économique dont il est beaucoup attendu dans le cadre des politiques de développement de l'emploi et de cohésion sociale, grâce au chèque emploi services, le secteur des services à la personne.

Dans ce cas, il s'agit ni plus ni moins que de la tentative de favoriser la constitution d'un secteur économique à partir de la création d'un champ nouveau de négociation collective et de ses acteurs, vivement encouragés par les pouvoirs publics.

La mission n'a pu approfondir le bilan des initiatives prises en ce sens. Mais elle a relevé, lors de ses auditions, une profonde perplexité des acteurs engagés par ailleurs dans des négociations de branche dont les champs, très nombreux et divers, pourraient être chevauchés par un nouveau champ devenu

transversal à partir d'une approche « client » très large de l'activité. Le nouveau champ envisagé couvrirait en effet un éventail extrêmement large de champs conventionnels déjà structurés dans les activités de services, allant des coiffeurs aux particuliers employeurs en passant par les paysagistes. Elle observe que la recherche d'une nomenclature statistique de type NAF, adaptée à ce nouveau découpage de type transversal, n'a pas joué le rôle escompté pour légitimer cette nouvelle approche de la négociation collective et ses acteurs.

• Dans les activités industrielles, les risques de fragmentation passent le plus souvent par la contestation de la représentativité des intérêts patronaux dans un segment précis du champ sectoriel de la négociation collective, généralement à l'occasion de négociations salariales

Le cas des industries de la plasturgie paraît exemplaire⁽¹⁾. Il s'agit en effet de l'un des champs conventionnels les plus dynamiques depuis près de cinquante ans (1960), regroupant 3 800 entreprises et 150 000 salariés. Les négociations dans ce champ ont souvent joué un rôle pionnier, notamment pour valoriser les compétences et les capacités d'emploi des salariés dans les entreprises de la branche et au-delà. Il s'agit donc de l'un des vingt champs de négociation sectorielle les plus importants en France, par la taille des effectifs couverts comme par le dynamisme de sa régulation. En effet, au-delà de la production de normes, les acteurs de la branche veillent à l'efficacité des règles et assurent leur administration par une présence territoriale équilibrée.

Dans cet esprit, les acteurs de la branche s'ouvrent à des coopérations avec d'autres branches, dès lors qu'il s'agit de faciliter la résolution de difficultés communes et d'agir pour un développement durable. Ils sont ainsi associés, par l'intermédiaire des représentants patronaux, à la charte de l'automobile signée le 3 juillet 2008.

Dans une logique de décentralisation ou de subsidiarité, certains acteurs territoriaux de la branche sont engagés dans des démarches de dialogue social territorial multipartite, spécialement en Rhône-Alpes, région de forte concentration des entreprises du champ. Ces démarches constituent un appui aux négociations d'entreprises en matière de « gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ».

La dynamique induite par la négociation collective a, jusqu'à une date récente, plutôt favorisé les regroupements d'organisations patronales, pour assurer l'articulation la meilleure entre défense des intérêts économiques et négociation sociale. Ainsi, La Fédération de la plasturgie a été créée en 1989, par fusion de deux unions nationales UNIMAP (qui traitait des questions sociales) et FRANPLAST (qui traitait des questions économiques et techniques).

Or, depuis peu de temps, la dynamique de négociation est très perturbée, au point d'aboutir à un blocage des négociations salariales du fait des relations internes à la partie patronale. Une nouvelle organisation patronale, UCAPLAST, reconnue par l'administration comme représentative dans un segment représentant environ 4 % des entreprises du champ conventionnel, déploie une stratégie opposée à celle de la Fédération de la plasturgie, qui représente les

(1) Voir la contribution de la Fédération de la plasturgie en annexe.

deux tiers des entreprises du champ. Un contentieux est en cours devant le tribunal administratif. En l'état, la délégation patronale aux négociations n'est pas en mesure d'assurer une négociation loyale et sérieuse en raison des divergences en son sein.

Ce blocage de la négociation salariale risque de nuire fortement au dynamisme de la négociation dans les autres domaines et, par là, à la cohésion de l'institution de négociation collective qui s'était construite.

L'idée et les pratiques institutionnelles laissant espérer que les marchés de produits ou services, d'une part, le marché du travail, d'autre part, peuvent être effectivement régulés et articulés pas la seule fixation des « tarifs » que seraient les salaires minima, renforce ainsi les risques de fragmentation des champs conventionnels. Sauf à s'en tenir au niveau de l'établissement local, lui-même de plus en plus appelé à différentes formes de mobilités, la recherche devenue vaine d'une coïncidence entre marché de produit ou services et marché du travail pousse à circonscrire de plus en plus étroitement, sans espoir de succès, le champ de ce mode théorique de régulation.

Les branches au champ le plus large et le plus dynamique sont celles dans lesquelles la fixation des normes salariales est la plus décentralisée (métallurgie, bâtiment, production agricole). Au contraire, celles dans lesquelles les normes salariales sont les plus centralisées connaissent blocages généralisés et durables des négociations dans leur ensemble et menace d'explosion (transports routiers de marchandise et activités auxiliaires). L'idée, très théorique, que la négociation des branches n'est justifiée que par une « égalisation » des conditions de concurrence par les seuls minima salariaux est devenue totalement contreproductive. Non seulement les minima salariaux n'ont pas du tout la même fonction dans les grandes et petites entreprises. Mais surtout, c'est le caractère multidimensionnel des objets de négociation qui permet l'efficacité de celle-ci.

Cet exemple, à la suite des précédents, illustre aux yeux de la mission l'intérêt de portée générale d'un traitement équilibré des questions posées par la représentativité des intérêts patronaux dans la négociation collective.

**Face aux processus de fragmentations
et aux chevauchements, les procédures administratives
sont assez faibles, sauf lorsqu'elles aboutissent à conforter
l'autonomie des parties à la négociation**

Les exemples cités et les témoignages reçus par la mission font ressortir une efficacité faible des procédures administratives d'extension vis-à-vis des risques de fragmentation et, encore plus face aux chevauchements entre champs conventionnels.

L'énergie que l'administration doit déployer pour essayer de compenser ces risques est excessive au regard des résultats. Le plus souvent, c'est par le dialogue suscité par de telles procédures, notamment au sein de la Commission nationale de la négociation collective, que des voies de compromis peuvent être trouvées. Elles le sont par les acteurs eux-mêmes ou avec l'aide d'un tiers, dans le cadre d'une commission mixte paritaire.

• **En l'état actuel du droit de la négociation collective et du système de représentativité des intérêts en présence, les procédures préparant une décision administrative unilatérale (extension, élargissement) sont d'assez faibles instruments face aux risques de fragmentation**

Les procédures d'extension jouent, on l'a vu, un rôle tout à fait irremplaçable dans la généralisation de la couverture conventionnelle et lui donnent une certaine homogénéité. Elles contribuent efficacement à l'égalité d'application du droit, dès lors qu'elles facilitent une certaine visibilité des règles et le contrôle de leur application. Mais elles sont de faibles instruments vis-à-vis des risques de fragmentation des champs de la négociation de branche comme à l'égard des chevauchements entre eux.

Il en est sans doute ainsi parce que le contrôle imparti aux pouvoirs publics dans le cadre de la procédure d'extension porte beaucoup plus sur des règles de fond que sur des règles de procédure ou de légitimation de la règle produite. De telles règles peuvent être établies dans quelques rares branches dotées d'accords de méthode. Mais le Code du travail n'a jusqu'alors pas établi ce type de règle - de nature contractuelle - au rang de critère de la légalité des accords.

Le Code du travail prévoit certes l'obligation de négocier et conclure dans le cadre de « commissions paritaires » composées d'organisations représentatives des intérêts en présence. Il prévoit aussi l'existence de clauses relatives au champ d'application territorial et professionnel, aux modalités de renouvellement, de révision et de dénonciation, ainsi qu'aux garanties accordées aux salariés participant à la négociation, ce qui est le moins.

Mais les notions de paritarisme et de représentativité sont demeurées jusqu'alors d'un usage nettement plus délicat, pour l'administration, que les règles de fond. Elle peut plus facilement apprécier ces dernières, sans excès, en légalité et en opportunité, au regard d'un « motif d'intérêt général suffisant »⁽¹⁾. Cette situation explique en partie les malentendus rapportés à la mission par nombre de ses interlocuteurs, qui sont de plus en plus confrontés, avec le développement des possibilités de dérogation, aux questions de légitimité. S'ils attendent de l'administration qu'elle sécurise leurs accords par la procédure d'extension, ils demeurent cependant insatisfaits devant les réponses apportées à leurs attentes, parfois en se plaignant de la lourdeur et de la longueur de l'examen des règles de fond.

Avec les enchevêtrements croissants de règles d'origines diverses en droit du travail, cet examen au fond amène en effet l'administration à proposer au ministre une multiplication des réserves et exclusions. Celles-ci peuvent nuire à l'économie générale des textes étendus. Parfois, il est loisible de se demander si elles ne fragilisent pas, par leur importance, la régularité même de l'arrêté. De plus, pour répondre aux observations de l'administration, les branches sont souvent amenées à multiplier les avenants et accords complémentaires, ce qui allonge les délais de mise en œuvre pour les dispositifs très encadrés tels que la modulation du temps de travail ou les forfaits jours. Enfin, les arrêtés compor-

(1) Voir le récent arrêt rendu par le Conseil d'État : syndicat national des cabinets de recouvrement de créances et de renseignements commerciaux-n° 300135, 21 novembre 2008.

tant de trop nombreuses réserves et exclusions sont souvent peu lisibles pour le public et réduisent ainsi l'accessibilité au droit du travail. Le système est en difficulté, dans ces conditions, car la procédure d'extension est, à ce jour, une procédure de masse.

Compte tenu des moyens disponibles au sein des services concernés, il leur est impossible d'apporter un éclairage plus « politique ». Il ne leur est pas davantage possible de procéder à un réexamen périodique des textes de base (conventions collectives, accords interprofessionnels et professionnels) étendus depuis plus de trois ans. En effet, beaucoup d'entre eux devraient être réactualisés, compte tenu de l'accélération des évolutions législative, réglementaire, conventionnelles et jurisprudentielles. Au terme de cet examen, il conviendrait d'appeler l'attention des acteurs de la branche sur le caractère obsolète de certaines stipulations, voire sur les compléments à apporter au texte, et de l'interroger sur les dispositions qu'elle souhaite prendre pour corriger ces lacunes. Au cas où les acteurs de la branche ne s'estimeraient pas en mesure de négocier dans un délai raisonnable les avenants nécessaires, ou ne le souhaiteraient pas, l'utilisation, éventuelle et exceptionnelle, des dispositions de l'article L. 2261-25 du Code du travail pourrait conduire le ministre à abroger l'arrêté d'extension en vue de mettre fin à l'extension de la convention collective, de l'accord ou de certaines de leurs dispositions.

Le contrôle de légalité est donc effectué une fois pour toutes, à la date de l'arrêté d'extension. Dans un contexte d'évolution rapide du droit, la pertinence de cette méthode est en question, au point que la mission s'interroge quant à l'intérêt de l'inverser. Un contrôle *a posteriori* pourrait, avec au moins autant d'utilité dans les conditions présentes, remplacer le contrôle *a priori* actuellement pratiqué. Les accords pourraient être automatiquement étendus, ou le contrôle pourrait au moins être allégé, sous certaines conditions de négociation et d'administration des normes au sein de la branche. Ces conditions seraient de nature à garantir au moins une certaine stabilité ; mais on pourrait aller plus loin et encourager un élargissement du champ de la négociation de branche. Un suivi périodique et un accompagnement seraient alors assurés.

Quant à la procédure d'élargissement, elle demeure très exceptionnellement citée comme menace, on l'a vu, et quasiment jamais utilisée, constituant une forme « d'arme atomique ». La mission n'a connaissance d'aucune application des dispositions de l'article L. 2261-18 du Code du travail, qui autorise le ministre du Travail à prendre l'initiative d'un élargissement en cas de caducité ou d'extinction constatée de la vie d'un champ conventionnel⁽¹⁾

Par ailleurs, l'usage des nomenclatures statistiques est, comme on l'a vu, inapproprié : une nomenclature statistique a pour objet de décrire et de commenter une réalité, non d'intervenir dans la construction d'acteurs collectifs. Ce type de construction ne relève ni de l'administration ni de la science. Compte tenu de l'autorité que lui confère son origine publique, et à condition que les

(1) Article L. 2261-18 « *Lorsqu'une convention de branche n'a pas fait l'objet d'avenant ou annexe pendant cinq ans au moins ou, qu'à défaut de convention, des accords n'ont pu y être conclus depuis cinq ans au moins, cette situation peut être assimilée au cas d'absence ou de carence des organisations au sens de l'article L. 2261-17 et donner lieu à l'application de la procédure prévue à cet article* ».

acteurs de la négociation en soient d'accord, une nomenclature statistique peut servir d'indication, voire de présomption simple, de l'appartenance d'une entreprise ou d'un établissement au champ d'une négociation collective de branche.

• **Les commissions mixtes paritaires, parce qu'elles confortent, paradoxalement, l'autonomie des acteurs, semblent jouer un rôle plutôt favorable à des regroupements dynamiques et viables**

Aucun des acteurs de la négociation collective rencontrés par la mission n'a considéré que la procédure des commissions mixtes paritaires portait atteinte à l'autonomie des partenaires sociaux.

Au contraire, le fonctionnement de la centaine de commissions actuellement constituées semble répondre à des attentes de préservation de la capacité de négociation des acteurs, notamment ceux de la partie patronale. Cette aide paraît ainsi en rapport assez précis avec l'objet de la mission.

Pour aller vite, il paraît assez clair en effet que les commissions mixtes paritaires contribuent, pour une large part, à réduire les tensions au sein de la partie patronale. Par là, elles offrent un levier pour prévenir les risques de fragmentation. Elles peuvent même, comme on le voit au cas des spectacles, faciliter les rapprochements entre organisations d'employeurs et, par là, des regroupements de champs de la négociation de branche.

Dans l'ensemble, les attentes des partenaires sociaux engagés dans ce type de procédure sont au nombre de trois :

- La première attente est, surtout si les conflits sont au sein de l'une des parties, notamment patronale, que le président préside, de sorte que :
 - dans une situation où les divergences deviennent des oppositions, celles-ci soient reconnues, si l'on veut que la discussion ne se bloque pas, car les divergences sont au fondement de la production commune de règles ;
 - les procédures, notamment les délais et les communications de pièces préalables, soient bien respectées.

- En second lieu, le rôle attendu du président consiste à donner des informations notamment sur le contenu de la législation récente, voire sur le contexte économique. Mais il n'est quasiment jamais demandé au président de « dire le droit ». En tout cas, présidence n'est heureusement pas assimilée à expertise.

- Enfin, il est attendu que le président n'aille pas au-delà de ces deux rôles.

Aucun témoignage reçu de la mission ne laisse penser que ces attentes soient déçues parmi la centaine de commissions mixtes paritaires actuellement en fonctionnement.

Pour autant, la mission ne considère évidemment pas qu'une généralisation d'un fonctionnement du type de celui des commissions mixtes paritaires, comme cela peut exister dans certains pays, pourrait répondre aux besoins de la nécessaire restructuration du paysage actuel des branches dans notre pays. Il s'agit d'une indication de méthode utile pour approfondir la réflexion à ce sujet.

I-2.6. Lisibilité et visibilité des branches et de leurs règles sont maintenant parmi les principales difficultés d'une gouvernance de la négociation collective

Le suivi de la négociation par les institutions publiques, la collecte de données portant sur les accords collectifs, l'enregistrement et l'accès à ces accords, la publication de statistiques et d'études, avant d'être utiles à l'analyse et à la préparation des politiques publiques, peuvent créer un environnement favorable à la négociation collective. Le partage de l'information est un bien public, car il facilite une négociation mieux informée des réalités économiques et plus équilibrée.

- **Le paysage devient illisible**

La capacité d'accès à l'information, première condition d'une effectivité des règles produites par la négociation collective, donne lieu à de multiples efforts, de la part des organisations d'employeurs et syndicats de salariés comme de la part des administrations de l'État intéressées.

Pour les employeurs, l'enjeu premier est celui de disposer de repères utiles quand il faut, dans des conditions assurant une sécurité juridique optimale. Pour les salariés, il s'agit d'accès au droit. Pour les partenaires sociaux engagés dans la négociation, l'information est au cœur de leur rôle de service rendu à ceux dont ils représentent les intérêts. Pour les pouvoirs publics enfin, il s'agit avant tout d'assurer une égale application de la règle de droit, notamment lorsqu'ils sont engagés à cet égard par les procédures d'extension, d'agrément ou d'élargissement.

Mais les efforts des uns et des autres rencontrent des difficultés croissantes, qui ne sont pas d'ordre matériel ou qui ne tiennent pas seulement aux canaux, dispositifs et techniques d'information. Ces difficultés découlent de plus en plus de la complexité du paysage des négociations, entre niveaux comme au niveau des branches, d'une part et, d'autre part, de zones croissantes de faiblesse dans la présence sur le terrain des partenaires sociaux eux-mêmes. Elles se traduisent à la fois en termes d'accès et d'usage, de façon quasiment indistincte.

En effet, en matière de droit conventionnel, l'accès aux textes ne suffit pas, car l'explicitation et l'interprétation sont de règle, en raison même de l'origine de la norme. De plus, la connaissance des articulations avec d'autres sources de droit, notamment au niveau de l'entreprise, du groupe ou de l'établissement est de plus en plus fréquemment requise face à une situation concrète.

Or ce n'est pas la multiplication des lieux d'accès qui peut répondre à elle seule à ces deux types de besoins, non plus que le renseignement par les seuls services administratifs publics. Par elle-même, la multiplication des lieux ou points d'accès peut tout à fait rendre encore plus compliquée l'interprétation de la règle négociée, ne serait-ce qu'en raison de l'intervention de niveaux multiples, ainsi que des lacunes et chevauchements relevés par la mission. L'accès

de l'usager spécialiste est lui-même compliqué, car il doit connaître les lieux de signature des conventions collectives et accords, dans nombre de cas, ainsi que la compétence administrative du service chargé du dépôt.

Plus les champs conventionnels sont fragmentés, plus développé l'empilement des normes, plus difficiles sont l'accès et la compréhension du droit, donc son effectivité. Si cette complexité se combine avec celle des voies d'accès et d'interprétation, le manque de visibilité de la négociation de branche atteint des niveaux qui la fragilisent radicalement.

C'est pourquoi la mission considère que l'accès et l'interprétation des règles qu'ils produisent devraient être l'un des éléments essentiels d'une administration, par leurs auteurs eux-mêmes, des normes négociées. Cela suppose des moyens que peu d'acteurs actuels de la négociation peuvent déployer.

Considérer les règles produites comme une ressource mise à disposition des acteurs des entreprises par la branche en tant qu'institution de négociation, et non par chacun de ses acteurs agissant séparément, devrait avoir pour corollaire une information et une interprétation des règles assurées de façon partagée au niveau de la branche, à l'aide de moyens communs dédiés.

Cela permettrait de mieux organiser par ailleurs les retours d'information et d'évaluation, pour guider les évolutions de la règle par la négociation. Cela atténuerait la perception, très souvent justifiée, d'une absence de lisibilité du droit conventionnel et, par là, de visibilité de la négociation de branche.

**I-3 Sa très large couverture
conventionnelle distingue
la France dans les
comparaisons internationales**

Malgré ses limites, une très large couverture conventionnelle distingue la France dans les comparaisons internationales

Les analyses du Bureau international du travail (BIT), d'une part et, d'autre part, les éléments de constat relevés par la mission par ses déplacements en Belgique, en Espagne, en Allemagne, et au Canada, permettent de comprendre ce qui permet d'identifier le système Français de relations professionnelles, notamment une couverture conventionnelle des salariés unique au monde.

Un survol du paysage de la négociation collective dans le monde, qui permet de situer rapidement notre pays de ce point de vue, paraît une bonne base pour approfondir l'analyse, surtout s'il est complété par une synthèse des observations effectuées dans les pays où la mission s'est rendue.

Les enjeux d'une couverture conventionnelle : la comparaison internationale du Bureau international du travail

La présentation qui suit s'appuie sur les analyses et les conclusions du rapport mondial sur les salaires publié en novembre 2008 par le BIT, secrétariat de l'Organisation internationale du travail (OIT)⁽¹⁾. Ce rapport, le premier du genre venant du BIT, est une source intéressante d'informations sur les tendances récentes de la négociation collective dans les différents pays.

Dans ce premier rapport mondial sur les salaires, le BIT analyse l'impact de la négociation collective sur la fixation des salaires et sur l'équité salariale. Ce faisant, il éclaire plus largement les enjeux actuels que doit aider à prendre en compte toute réflexion portant sur l'organisation de la négociation collective.

Le rapport part du constat des difficultés de la négociation collective dans le contexte de la compétition mondiale, de la croissance des formes atypiques d'emploi et des recompositions de la sous-traitance. Dans de nombreux pays, la négociation collective a été perçue, depuis deux décennies, comme une source de rigidité et la tendance a été de décentraliser la négociation d'un niveau relativement global (national ou sectoriel, selon les pays) à un niveau plus restreint, notamment celui de l'entreprise ou de l'établissement.

Selon le rapport, les conséquences de cette évolution ont été conjointement défavorables à l'étendue de la couverture conventionnelle, qui s'est res-

(1) *Global wage report 2008-2009. Minimum wages and collective bargaining. Towards policy coherence*, 2008, Genève, BIT. (Le rapport n'est disponible à cette date qu'en langue anglaise. Il est accessible sur le site internet de l'organisation : www.ilo.org).

treinte, ainsi qu'à la croissance des salaires. En raison de l'architecture et de l'histoire de son système de négociation collective, la France est, selon le rapport du BIT, l'un des pays à avoir échappé à la restriction de la couverture conventionnelle, avec des conséquences plutôt positives sur l'évolution des salaires.

La couverture conventionnelle des salariés est en recul au niveau mondial

Pour mesurer le rôle de la négociation collective dans des comparaisons internationales significatives, le BIT se réfère au taux de couverture des salariés par l'ensemble des accords collectifs de travail, quels qu'ils soient, et non seulement à ce qu'en France on nomme les « conventions collectives ». Ceci aplanit les effets des différences d'architecture des systèmes conventionnels du travail entre pays et permet de ne retenir qu'un résultat net en termes de salariés couverts par un accord collectif de travail.

La notion de convention employée est donc ici très large, puisqu'elle englobe toute forme et tout champ de couverture des accords collectifs de travail, le nombre de salariés couverts par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, sectoriel ou national et interprofessionnel formant le numérateur du « taux de couverture conventionnelle des salariés ».

Les constats sont les suivants :

- **Une grande faiblesse générale du taux de couverture conventionnelle des salariés.** À l'exception d'une majorité d'États de l'Europe ou de quelques pays isolés d'Amérique latine ou d'Afrique, le taux de couverture par la négociation collective est inférieur à 50 % voire, le plus souvent, à 15 %, particulièrement dans les pays asiatiques, à l'exception notable de la Chine, où il serait compris entre 50 et 70 %.

- **Un déclin, dans la période récente, de ce taux relativement bas de la couverture conventionnelle.** Le BIT note que ce déclin a été important depuis 1995, dans un certain nombre de pays de l'Europe centrale et de l'Est, comme la République tchèque et la Slovaquie, mais aussi de l'Ouest, comme en Allemagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. En Amérique latine, les réformes des marchés du travail des années 1990 ont également abouti à réduire ce taux de couverture. Le BIT cite notamment le cas du Pérou, où le nombre d'accords collectifs est passé de 2000, dans les années 1980, à 300 en 2007.

- **Une réduction des taux de couverture conventionnelle qui peut être expliquée, selon le rapport, par plusieurs facteurs :**

- **l'érosion du taux de syndicalisation** ; ce point est particulièrement important dans les pays où, d'une part, il n'y a pas d'extension des accords collectifs de travail et où, d'autre part, la couverture conventionnelle dépend non seulement de l'existence de syndicats, mais surtout de la reconnaissance de leur capacité à représenter les intérêts des salariés alors que l'adhésion syndicale au niveau de l'entreprise ou de l'établissement est, dans ces pays, la condition première de cette reconnaissance et, par conséquent, de la couverture conventionnelle ; c'est le cas notamment des États-Unis, ou du Royaume-Uni ; au Canada, l'érosion du taux de syndicalisation est plus faible ;

- **la décentralisation des processus de la négociation collective** ; un premier constat est que la négociation sectorielle ou de branche conduit par elle-même à des taux plus élevés de couverture conventionnelle que la négociation d'entreprise ou d'établissement. Or la période récente est marquée par un mouvement tendant, dans certains cas, à l'abandon total de la négociation sectorielle qui pouvait subsister, au profit de la seule négociation d'entreprise ou, surtout, d'établissement, voire du contrat de travail, dans des pays développés (Australie, Royaume-Uni, États-Unis, Nouvelle-Zélande) ;
- **l'accroissement général du nombre de salariés travaillant dans des petites et très petites entreprises ou selon des relations d'emploi dites « atypiques »** (temps partiel, contrats à durée déterminée, travail temporaire) qui, dans nombre de pays, ne sont pas couverts par la négociation collective.

Cependant, la tendance à la baisse du taux de couverture conventionnelle n'est pas absolue. Le rapport note que, dans un certain nombre de pays, le taux de couverture conventionnelle reste non seulement élevé mais s'accroît. C'est le cas en Europe, dans les pays nordiques (Finlande, Suède, Danemark) et dans la péninsule ibérique (Espagne, Portugal). C'est aussi le cas en Afrique du Sud, après l'institution, à la fin de l'apartheid, de conseils de négociation dans certains secteurs de l'industrie.

Dans certains pays de l'Europe de l'Est, la volonté de développer la négociation collective a été marquée, notamment en Slovénie. Dans ce pays, la double institution d'un système d'extension des accords, d'une part, et de l'obligation faite aux entreprises de s'affilier à des chambres de commerce et d'industrie (qui ont le pouvoir de négociation collective), d'autre part, a conduit à un taux de couverture conventionnelle atteignant près de 100 %. Toutefois, cette obligation d'affiliation fait l'objet de critiques de la part du BIT au regard du risque de mise en cause de la liberté d'association.

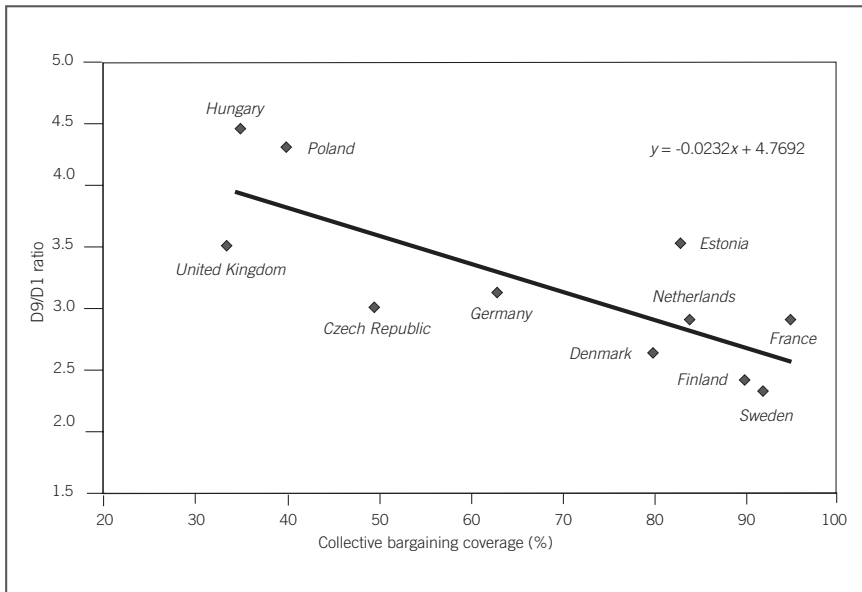
Plus large est l'étendue des sujets dont le traitement est possible et plus élevé le taux de couverture conventionnel, plus forte est la progression des salaires et moindres sont les inégalités salariales

De manière générale, le rapport constate qu'une négociation collective active dans tous les domaines soumis à négociation conduit à la fois à des salaires moyens plus élevés que dans les pays où cette négociation est plus étroitement circonscrite, ainsi qu'à une plus grande réduction de l'inégalité salariale. Cet effet résulte au moins autant de la latitude des choix des négociateurs quant aux objets de leurs négociations que d'une concentration de celles-ci sur les seuls niveaux des salaires. Le rapport met ainsi en évidence un effet global de la négociation collective sur le niveau moyen et la dispersion des salaires pratiqués.

L'analyse montre, dans les pays à taux de couverture conventionnelle faible (inférieur à 30 %) un taux de croissance annuel des salaires, calculé pour une croissance de 1 % du PIB, d'environ 0,65 % en moyenne ; en regard, la moyenne mondiale correspondante est de 0,75 %. En revanche, dans les pays à fort taux de couverture conventionnelle, 1 % de croissance du PIB induit un taux de croissance salariale d'au moins 0,87 %.

Le rapport du BIT fait également ressortir une forte corrélation entre les taux peu élevés de couverture conventionnelle, à la fois quant aux effectifs salariés couverts et quant aux sujets traités, et une moindre équité salariale. Dans les pays européens, un tel constat peut être fait, qui différencie par exemple des pays comme les pays nordiques et la France (couverture conventionnelle élevée et faible dispersion salariale), d'une part, et, d'autre part, le Royaume-Uni, la Pologne et la Hongrie (faible couverture, plus forte dispersion). « *Nous constatons, là encore, que la couverture conventionnelle a des effets considérables. Les résultats montrent que les pays dotés d'un fort taux de couverture conventionnelle connaissent les inégalités (inequality) les moins fortes en matière salariale* »⁽¹⁾.

Écarts salariaux et couverture conventionnelle en Europe (2005)



Source: ILO Wage Database.

Cette revue fait apparaître un taux de couverture conventionnel remarquablement élevé en France, grâce à l'extension des accords et conventions de branche

Si l'on se livre à une première analyse de la situation française au prisme des conclusions et des recommandations du rapport du BIT, le constat comparatif est plutôt encourageant pour notre pays.

La France maintient un des taux de couverture conventionnelle les plus élevés du monde, avec 97,7 %, malgré un taux de syndicalisation exceptionnellement faible. En regard, les États-Unis et la Nouvelle-Zélande ont un taux de couverture conventionnel inférieur à 15 %, le Royaume-Uni, la Pologne, la Hongrie, le Japon, le Canada un taux de couverture compris entre 15 % et 50 %,

(1) *Global wage report*, 2008-2009, p. 43.

l'Allemagne et la Chine un taux de couverture voisin de 60 %. Selon le rapport du BIT, ce résultat est obtenu par une politique très volontariste d'extension des accords collectifs, notamment salariaux, qui entretient une dynamique de négociation d'accords de branche soutenue dans des domaines plus larges.

Le rapport note que ce volontarisme de tous les acteurs engagés dans le développement de la négociation collective en France ne remet pas en cause une application libérale des principes établis dans les conventions du BIT concernant la liberté syndicale ou le droit d'association. En effet, la négociation de branche n'est pas le résultat de regroupements réglementés des employeurs dans des organes sectoriels. Ce point mérite attention, car le BIT estime que des contraintes administratives trop fortes à l'égard des associations d'employeurs ou des syndicats pour « organiser » la négociation de branche pourraient contrevenir aux principes de liberté rappelés par la convention 98 sur la négociation collective⁽¹⁾ et, par là, à l'utilité même de la négociation collective ;

Selon le rapport, le système français a su maintenir le fonctionnement d'une négociation active aux différents niveaux (national interprofessionnel, sectoriel et d'entreprise), dont la flexibilité relative assure une couverture des salariés et des objets de négociation parmi les plus importantes, notamment grâce à l'extension des accords et conventions.

Les recommandations pour promouvoir la négociation collective

Par ce rapport, le BIT établit ou rappelle cinq types de recommandations :

- Il rappelle que la négociation collective doit se développer sur la base des principes de liberté syndicale et de liberté d'association, ces principes valant pour les syndicats de salariés comme pour les associations d'employeurs.

- Les gouvernements devraient créer un environnement et conduire des politiques destinés à promouvoir une négociation collective à tous les niveaux, dans un cadre de grande autonomie des négociateurs.

- Par ce rapport, le BIT encourage l'utilisation des mécanismes d'extension des accords collectifs pour élever le niveau de la couverture conventionnelle. Le rapport constate que des mécanismes d'extension existent dans la plupart des pays européens, sous des formes diverses. « *Les mécanismes d'extension de divers types sont utilisés dans nombre de pays d'Europe et peuvent être des instruments puissants pour stimuler la négociation collective. Amenant les employeurs à mettre en œuvre des accords collectifs dont ils ne sont pas signataires, ceux-ci sont fortement incités à rejoindre les associations d'employeurs et à participer aux processus de négociation* »⁽²⁾.

- Le rapport souligne que le suivi de la négociation par les institutions publiques, la collecte de données sur les accords collectifs, l'enregistrement de ces accords, la publication de statistiques sont non seulement utiles pour

(1) Voir annexe n° 1, convention ratifiée par la France.

(2) *Global wage report*, 2008-2009, p. 56.

l'analyse et la préparation des politiques publiques, mais aussi créent un environnement favorable à la négociation par les partenaires sociaux. Le partage de ces statistiques et données est un « bien public », qui conduit à une négociation mieux informée des réalités économiques et plus équilibrée.

- Enfin, le rapport étudie la relation entre l'institution de salaires minima et l'évolution générale des salaires. Il note que la tendance de certains gouvernements à s'appuyer principalement sur l'institution d'un salaire minimum légal plutôt que sur la négociation collective, pour corriger les effets du marché sur la fixation des salaires, a des conséquences négatives à la fois pour la négociation collective, pour l'équité salariale et pour le niveau des salaires :
 - d'une part l'instauration d'un système complexe de minima salariaux, légaux et conventionnels, réduit la lisibilité des normes et leur légitimité ainsi que l'utilité, sociale et économique, de la négociation collective ;
 - d'autre part et surtout, le rôle de la négociation collective est global : la pluralité de ses thèmes, incluant des éléments non salariaux, constitue par elle-même un atout pour une négociation pertinente des salaires. Non seulement elle participe à la vitalité et à la maturité de la négociation en mettant en balance des éléments différents tels la reconnaissance des qualifications, les conditions de travail et d'emploi, mais elle concerne aussi des catégories plus étendues de salariés que les seuls salariés du bas de l'échelle ;

Le BIT incite donc les États membres à privilégier des systèmes qui coordonnent salaire minimum et négociation collective pour éviter ces écueils.

Un point que mettent ainsi en évidence les conclusions du rapport, du point de vue de ses auteurs, est la relation complexe, en France, entre la négociation collective et la fixation légale d'un salaire minimum. Le rapport fait ressortir que la fixation d'un salaire minimum légal trop élevé par rapport au salaire moyen (*average wage*) réellement pratiqué laisse un espace trop faible à la négociation collective. Le BIT, prenant pour référence le taux de 40 % du salaire moyen, note que le SMIC français est le salaire minimum le plus élevé par rapport à la moyenne des salaires réellement pratiqués. « Parmi les économies avancées, l'Espagne et le Royaume-Uni ont établi leurs salaires minima légaux à des niveaux relativement bas, alors qu'en France le SMIC en vient à représenter jusqu'à 50 % du salaire moyen, le plus haut niveau dans les économies avancées »⁽¹⁾.

Conformément à ses recommandations, le BIT considère que ce n'est pas le moyen le plus effectif d'établir « un point d'équilibre négocié entre les besoins des travailleurs et de leurs familles, la productivité et le niveau de l'emploi ». En effet, si la France se situe plutôt dans le groupe de pays qui ont limité la tendance à un accroissement des inégalités salariales et ont réalisé une progression des salaires la mieux corrélée avec la progression de leur PIB, elle n'atteint pas le niveau de performance que connaissent, de ce point de vue, des pays où celle-ci est la seule source de fixation des salaires minima (Suède, Finlande, Danemark).

(1) *Global wage report*, 2008-2009, p. 44.

Les réalités concrètes de la couverture conventionnelle, vues des pays où la mission s'est rendue

S'il était besoin de vérifier l'importance des traditions nationales dans la construction, chemin faisant, des systèmes de relations professionnelles, les éléments recueillis en Belgique, en Espagne, en Allemagne et au Canada lèveraient bien des hésitations, surtout mis en perspective avec le système français.

Cela se vérifie lorsqu'existe une régulation de type sectoriel : les différences l'emportent d'autant plus nettement avec le système français que la tradition est longue, comme en Allemagne ; elles sont moins marquées lorsque la tradition se construit avec le retour du pays à la démocratie et son ouverture dans la construction européenne, comme en Espagne.

Mais cela se vérifie *a contrario* dans un pays comme le Canada, où la recherche de régulations sectorielles ciblées, en matière de ressources humaines, se fait timidement et difficilement, sous l'impulsion des pouvoirs publics et face aux crises sectorielles déjà présentes ou prévisibles.

Belgique, Espagne, Allemagne : les voies d'évolution de la négociation sectorielle sont diverses

Deux pays à forte tradition de négociation sectorielle, la Belgique et l'Allemagne, un pays dont le système de relations professionnelles s'est récemment structuré selon trois niveaux de négociations collectives, l'Espagne : l'analyse comparative des évolutions à l'œuvre au sein de chacun de ces trois pays, où elle s'est rendue, éclaire la réflexion de la mission.

Cette analyse avait pour centre d'intérêt les relations qu'entretient chacun des systèmes avec la tendance générale à la décentralisation de la négociation collective ou du dialogue social vers l'entreprise ou l'établissement local.

En fait, les systèmes les plus anciennement établis, ceux de l'Allemagne et de la Belgique, semblent emprunter des voies typées, qui s'écartent l'une de l'autre de façon assez nette, alors que le système espagnol, plus récent, semble s'adapter avec souplesse et davantage de pragmatisme. Autant la coordination non hiérarchique entre les trois niveaux semble se développer, selon des voies différentes, en Belgique et en Espagne, autant le système allemand donne les signes d'une certaine inversion de la hiérarchie normative qui l'a caractérisé et le caractérise encore, avec beaucoup d'hésitations.

Belgique : une coordination non hiérarchique autour du pivot des négociations sectorielles, solidement institutionnalisées et vivantes

La « concertation sociale » s'articule selon trois niveaux : interprofessionnel national, sectoriel national, entreprise. Mais la négociation collective productrice de normes effectivement opposables s'organise au sein et autour des

174 « commissions paritaires » sectorielles nationales⁽¹⁾, dont chacun des champs professionnels est approuvé et chacun des membres est nommé par le gouvernement. Mais cette approbation et ces nominations relèvent plutôt du constat et concluent des processus qui font des partenaires sociaux les véritables acteurs d'une construction révisable tous les quatre ans, en fonction des élections aux conseils d'entreprises.

Il n'y a pas d'empilement entre les trois niveaux, mais une coordination non hiérarchique entre eux, en fonction de l'efficacité :

- les accords nationaux interprofessionnels ont clairement une fonction de « panneaux indicateurs », pour orienter les négociations sectorielles, y compris, de fait, lorsqu'il s'agit de la fixation d'une norme salariale tous les deux ans par accord interprofessionnel ;
- les « conventions collectives de travail » sectorielles nationales, d'application directe aux contrats individuels de travail, ont vocation à couvrir un champ thématique le plus large possible, pour une durée déterminée de quatre ans, autour d'une négociation salariale qui fixe les minima et leur évolution pour cette durée,
- le fait dominant dans les entreprises est un dialogue social au sein des conseils d'entreprises, largement institués au sein des entreprises ou établissements d'au moins cent salariés, du fait d'une présence et de taux d'adhésions syndicales parmi les plus élevés au monde, après les pays scandinaves, sans capacité à négocier des accords collectifs.

Les pouvoirs publics ont pour rôle exclusif de veiller au droit processuel de la négociation collective, sans avoir aucune prérogative sur le fond, hors contrôle de légalité strict dans le cadre des procédures d'extension des conventions collectives de travail sectorielles. Ce rôle va de la définition concertée du champ de chacune des commissions paritaires sectorielles jusqu'à la nomination par le roi de leurs membres, constatant leur représentativité.

La nomination au Conseil national du travail et au Conseil national de l'économie, institutions de concertation interprofessionnelle, constate en effet la représentativité de ceux qui y siègent, celle-ci se transmettant ensuite par affiliation du haut en bas. Mais la représentativité des syndicats de salariés appelés à siéger au Conseil national du travail doit être prouvée par les élections aux conseils d'entreprise tous les quatre ans. La représentativité des organisations d'employeurs est constatée au niveau sectoriel, par le gouvernement, après enquête. En foi de quoi, les uns et les autres bénéficient d'une présomption irréfragable « d'aptitude à négocier » pendant quatre ans, y compris des conventions collectives de travail d'entreprises.

La détermination des champs de négociation sectorielle au sein des 174 commissions paritaires se fait selon un critère d'homogénéité économique et sociale du secteur, au regard des champs de compétence des autres secteurs, en fonction de la sphère d'influence des partenaires sociaux, après consultation de toutes les organisations patronales et syndicales.

Les commissions paritaires sont un forum de négociation et de consultation, avec totale liberté de négociation pour quatre ans, les rapports de

(1) Cent trois commissions paritaires sectorielles de plein exercice, avec soixante et onze « sous-secteurs ».

force déterminant l'activité. Celle-ci peut concerner largement tous les aspects de la « sécurité d'existence » des salariés et de l'emploi. Au sein de chaque commission paritaire, un bureau de conciliation est constitué sous forme de délégation restreinte de la commission. La commission paritaire est composée selon une stricte règle de parité numérique entre représentants du patronat et des syndicats, qui se partagent présidence et vice-présidence. Le secrétariat des commissions, notion plus large que celle de secrétariat de séance, est confié à un fonctionnaire du ministère du Travail.

Un dispositif d'appui global au dialogue social et à la négociation collective fournit des moyens :

- un corps de conciliateurs professionnels, soutien technique et logistique à la négociation sectorielle ;
- un financement de l'activité de négociation et des organismes qui participent au dialogue social *via* le « fonds de sécurité d'existence » à vocation très large, alimenté par un prélèvement spécial sur les entreprises, indexé sur la masse salariale.

« Les conventions collectives de travail sectorielles assurent une stabilité en matière de conditions de travail et de rémunération ». « La concurrence doit se faire sur la base d'une productivité supérieure et d'une meilleure qualité des produits, pas sur la base des coûts salariaux ». ⁽¹⁾

Le système belge a ceci de particulier qu'il constitue quasiment une exception dans l'organisation institutionnelle et administrative du pays, étant l'un des très rares à se déployer au niveau fédéral.

Certains observateurs estiment cependant que le modèle de négociation organisé autour des secteurs n'est plus adapté à une réalité économique de plus en plus complexe et mouvante, dans laquelle les frontières entre domaines d'activité tendent à se dissiper. Derrière ces critiques, se profile en réalité le souhait d'une négociation salariale relativisant la portée des normes sectorielles jugées trop uniformément élevées. De fait, ces dernières années, la norme salariale sectorielle a évolué plus vite que ne le préconisait la norme négociée au niveau interprofessionnel, ce qui alimente des interrogations croissantes quant à l'adaptation du système aux exigences de compétitivité des entreprises opérant en Belgique.

Espagne : coordination non hiérarchique, voire foisonnement, aux trois niveaux, sans véritable pivot du système, adaptabilité fonctionnelle

La Constitution espagnole de 1978 reconnaît les organisations syndicales et associations patronales comme institutions de base du pays, leur attribuant pour mission « *la défense et la promotion des intérêts économiques et sociaux qui leur sont propres* » (article 7).

Trois dispositifs permettent de mettre en évidence l'importance de la participation des partenaires sociaux dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales :

(1) Note de présentation du service public fédéral emploi, travail et concertation sociale, mars 2009.

- les «accords cadres», dont le but est de réguler les négociations collectives. Les syndicats et associations patronales les plus représentatifs ont ainsi conclu plusieurs accords interconfédéraux visant à définir les critères des négociations collectives dans la perspective d'améliorer l'état de l'économie et de l'emploi en Espagne ;
- la «concertation sociale», qui désigne une forme de négociation entre le Gouvernement, les représentants patronaux et les syndicats représentatifs. La plupart du temps, ce sont des concertations tripartites, mais il peut également s'agir d'accords entre le Gouvernement et un des partenaires sociaux, syndical ou patronal. Les accords obtenus par concertation sociale sont des pactes sociaux, obligatoires pour le Gouvernement ; celui-ci s'engage à promouvoir des modifications normatives pour les insérer dans la législation ;
- le «dialogue social», c'est-à-dire la négociation collective proprement dit, entre organisations patronales et syndicats «les plus représentatifs» au niveau national. Le «dialogue social» est productif d'une «législation négociée». Les accords interconfédéraux ont établi une clause de révision salariale qui permet d'ajuster les salaires selon l'indice des prix à la consommation.

Le statut des travailleurs, issu de l'article 37 de la Constitution, attribue un rôle fondamental à la négociation collective et détermine les matières pouvant en relever. Ainsi, les conventions collectives, d'entreprises, de secteurs ou interprofessionnelles nationales, négociées conformément aux règles établies par ce statut, ont valeur de normes juridiques obligatoires pour tous les travailleurs et chefs d'entreprises inclus dans le champ d'application de ces conventions.

Les résultats des élections syndicales dans les entreprises déterminent la participation des syndicats au «dialogue social». Pour être considérée comme représentative, une organisation syndicale doit compter au moins 10 % des représentants des travailleurs élus dans les entreprises au niveau national, ou au moins 15 % au niveau d'une communauté autonome.

Pour ce qui concerne les organisations patronales, il n'existe pas d'élection pouvant déterminer leur représentativité. Sont alors considérés comme étant les plus représentatives les organisations comptant au moins 10 % des entreprises et travailleurs au niveau national ou 15 % dans une communauté autonome.

Les conventions d'entreprise ne concernent que de 10 à 12 % des travailleurs couverts par un accord collectif de travail, voire 20 % si l'on prend en compte les effectifs d'entreprises couvertes par des conventions antérieurement conclues et toujours applicables.

Les conventions de branche concernent 90 % des travailleurs couverts par un accord collectif de travail. C'est l'échelle provinciale qui domine, avec 19,4 % des conventions couvrant 52,7 % des travailleurs. De plus en plus, les partenaires sociaux expriment un projet de simplifier la négociation collective. Quasiment chaque année, ils concluent un accord interconfédéral pour simplifier les négociations collectives d'échelle inférieure. L'articulation des conventions collectives est régie par un principe de non-concurrence (respect des conventions en vigueur quel que soit leur niveau).

Les petites entreprises ont tendance à opter pour des conventions collectives provinciales, alors que les grandes entreprises préfèrent en général

des accords d'entreprise ou des conventions de branche nationales. L'échelle provinciale est enfin plutôt choisie pour couvrir les activités émergentes, qui n'ont pas encore fait l'objet de conventions nationales de branche. Le nombre de travailleurs affectés par des conventions collectives est en augmentation. D'après le patronat espagnol (CEOE), au moins 75 % des salariés seraient couverts.

La mondialisation de la production et des échanges affecte inévitablement les conditions de travail et d'emploi. Elle a notamment affaibli la position des syndicats espagnols et augmenté l'exigence de flexibilité des entreprises. Les entreprises ont en effet largement eu recours, ces derniers temps aux contrats temporaires, qui représentent aujourd'hui en Espagne un « stock » voisin de 30 %, sans que la négociation collective n'ait jusqu'alors permis de traiter d'un commun accord cette gestion.

Les principaux partenaires sociaux espagnols s'accordent pour reconnaître qu'avec la compétition mondiale, il devient de plus en plus nécessaire de développer une structure de négociation collective qui favorise l'adaptabilité des conventions collectives, afin que les entreprises puissent rapidement répondre aux défis de la compétition.

Allemagne : mise en cause de la portée normative des négociations collectives de branche et rétrécissement rapide de la couverture conventionnelle

Le chamboulement que connaît le système allemand de relations professionnelles a fortement alimenté la réflexion de la mission.

Si la prédominance des conventions de branche reste formellement acquise, le système de négociations collectives paraît sens dessus dessous, au point que des lacunes se développent très vite dans la couverture conventionnelle. Les portes d'une indépendance totale vis-à-vis des normes conventionnelles s'ouvrent. Ce ne peut être sans effet sur l'ensemble du système de négociation collective, très anciennement structuré sur ce socle, celui de « l'autonomie tarifaire » inscrite dans la Constitution.

En effet, la structure salariale construite par l'histoire des négociations collectives est mise en cause. Avec un taux global de couverture par des normes salariales de branche actuellement réduit à 54 % de la population salariée du pays, les écarts salariaux deviennent une question de politique nationale.

Entre 1995 et 2006, les salaires horaires réels ont évolué comme suit :

Quartile	Salaire moyen horaire (euros)			Évolution salaires horaires (en pourcentage)		Évolution euros constants
	1995	2000	2006	1995-2000	2000-2006	1995-2006 en %
Premier	6,84	7,23	6,88	5,8 %	- 4,8 %	- 13,7 %
Deuxième	10,39	11,15	11,73	7,3 %	5,2 %	- 3,2 %
Troisième	13,11	14,49	16,02	10,5 %	10,6 %	4,8 %
Quatrième	21,20	22,79	25,58	7,5 %	12,3 %	3,5 %
Ensemble	12,88	13,91	15,05	8,0 %	12,9 %	0,2 %

Source : The minimum wage revisited in the enlarged EU, *Commission européenne/BIT-Genève 2008*, p. 183.

Pendant la période 1995-2006, la proportion de la population salariée rémunérée dans le premier quartile a progressé de 15 % à 22,2 %, passant de 4,5 millions à 6,5 millions de personnes. Les salaires inférieurs à 5 euros de l'heure ne sont pas rares.

Comme la mission a pu le constater, le poids des entreprises non affiliées aux organisations patronales signataires s'accroît et ces entreprises prennent leurs distances avec les résultats de la négociation de branche. Les clauses d'ouverture autorisant les entreprises adhérentes à s'exonérer de ces normes et les arrangements locaux prévoyant des salaires inférieurs s'étendent. L'aval donné par les conseils d'établissement à ces arrangements n'est pas rare.

Les lois Hartz, de 2003 à 2005, ont par ailleurs modifié en profondeur le régime d'indemnisation du chômage, en durcissant la contrainte monétaire sur les demandeurs d'emploi. Au bout de douze mois, le demandeur d'emploi relève d'une « allocation-chômage II » qui n'est plus corrélée à son salaire antérieur et qui est en fait de l'ordre d'une protection de base, peu au-dessus de l'aide sociale.

Dans le prolongement de ces évolutions convergentes, décentralisation du dialogue social vers l'entreprise ou l'établissement (qui se substitue de plus en plus à la négociation de branche) et réforme du marché du travail, une controverse semble gagner en ampleur. Elle sort du tabou, d'un commun accord, la question d'un salaire minimum légal. La « rupture des digues » que sont les conventions collectives sectorielles pourrait bien lever les réserves de principe, pour ne pas dire oppositions, des organisations syndicales à cet égard. Pour circonspect qu'il paraisse, face à une solution perçue comme une atteinte à l'autonomie tarifaire contractuelle, le DGB lance une campagne pour des salaires minima, dans la perspective des élections politiques prévues pour fin 2009.

Ainsi, la capacité représentative et contractuelle ancrée dans la branche, généralement au niveau de chaque *Land*, est-elle lourdement et assez rapidement mise en cause. Tout se passe comme si cet ancrage devait demeurer cantonné aux secteurs industriels les plus engagés dans la compétition mondiale, surtout ceux qui sont tirés par les exportations de biens intermédiaires et d'équipement, au prix d'ajustements salariaux dans les autres secteurs. Les secteurs des services et des commerces sont de moins en moins couverts par la négociation de branche. Les tensions dont souffre la nouvelle organisation syndicale des services - privés et publics - VerDi, en portent la trace. La traditionnelle voie d'une diffusion des pratiques salariales à partir des branches leaders de l'industrie semble cantonnée, pour le moins.

Aussi l'idée de minima conventionnels sectoriels différenciés, étendus par voie légale à l'ensemble d'une branche, selon un modèle en vigueur dans la construction depuis 1997, progresse-t-elle au sein du DGB. Ce compromis resterait formellement compatible avec l'autonomie professionnelle tarifaire. Sa mise en œuvre pourrait prendre appui sur la législation existante régissant les conditions de travail minimales.

La mission a rencontré une délégation du BDA, organisation interprofessionnelle patronale engagée dans la négociation sociale. Une certaine perplexité, pour ne pas dire embarras, semble être de mise au vu des questions que posent les évolutions actuelles de la négociation collective en Allemagne.

Les interlocuteurs de la mission ne nient pas qu'un système de négociation des salaires minima au niveau des branches permet utilement d'ordonner la concurrence entre entreprises.

Donnant une certaine distance entre le conflit salarial et la vie quotidienne des entreprises, la négociation collective de salaires minima au niveau des branches permet en effet d'inscrire l'évolution salariale dans une logique de long terme, favorable à la cohésion sociale, plutôt que de la soumettre aux seules exigences, certes légitimes, de la rentabilité immédiate.

Canada : la négociation collective n'a pas d'appui autonome au niveau sectoriel, les acteurs ont du mal à construire un tel point d'appui, quelle que soit la pression des besoins d'ordre économique

Le système canadien des relations du travail est basé sur trois des principes fondamentaux qui sont à la base du Code civil de chaque province : la liberté individuelle, la libre entreprise et la liberté contractuelle basée sur la bonne foi présumée des acteurs.

En matière de droit du travail, chaque province canadienne élabore et administre les normes de son propre Code du travail, dont le rôle premier est d'organiser les rapports entre les employeurs et les organisations syndicales, et non de protéger directement, par une intervention réglementaire, le salarié. Les relations de travail relèvent donc de la compétence provinciale et l'essentiel des conditions de travail des travailleurs syndiqués est déterminé par la convention collective et non par la loi.

Ce système repose sur la confiance, dont le contrat collectif est le cadre exclusif. En l'état, il se traduit par le maintien d'un taux de syndicalisation plutôt élevé. Le taux d'adhésions syndicales, élément décisif pour la pertinence du système nord américain des relations professionnelles, est passé de 33 à 32 % entre 1970 et 2003 (un peu plus au Québec, avec des taux passant de 38 % à 40 %). C'est beaucoup plus qu'aux États-Unis, dont le taux global de syndicalisation est passé de 27 %, à 15 % dans la même période.

La régulation sectorielle des conditions du travail relève d'une forme de *benchmark*, dans les conditions d'un marché du travail de proximité

La négociation collective se tient essentiellement au niveau de l'établissement local, très souvent pour une partie seulement des employés, regroupés au sein d'une unité de négociation et représentés par un interlocuteur syndical local.

Au Québec et en Ontario, font cependant exception à ce modèle les négociations collectives dans le secteur de la construction et dans les secteurs publics de l'éducation et de la santé. Le régime applicable à la fonction publique comporte certains particularismes tenant au rôle particulier de l'État employeur, mais il n'en constitue pas moins un modèle d'organisation et de fonctionnement typique du modèle nord-américain en usage dans le secteur privé.

Dans le secteur québécois de la construction, c'est une loi particulière qui identifie les partenaires à la négociation collective et détermine le mode

de négociation. Celle-ci se tient à deux niveaux, selon qu'il s'agit d'une matière appartenant au tronc commun (intersectorielle) ou d'une matière propre à un secteur déterminé (l'un des quatre secteurs préalablement identifiés). C'est la loi qui détermine les matières négociables du tronc commun, alors que le reste relève automatiquement d'un secteur donné.

D'une part, l'ensemble des employeurs du secteur a l'obligation d'adhérer et de verser des cotisations à un organisme mutualisateur, l'association des entrepreneurs en construction du Québec. Cette dernière assume le rôle d'agent négociateur dans les domaines relevant du tronc commun du secteur. Mais elle assure également le financement des associations sectorielles responsables de la négociation de conditions de travail propre à chacun des quatre sous-secteurs identifiés par la loi.

D'autre part, la loi consacre le pluralisme syndical du côté des représentants des salariés, tout en désignant les organisations qui pourront faire mesurer leur représentativité aux fins de la négociation collective. La négociation est conduite par une organisation syndicale sectorielle ou intersectorielle, ou encore par une coalition d'associations, représentative à hauteur de plus de 50 %. Toute organisation syndicale représentative a le droit d'être présente lors des séances de négociations et de participer à celles-ci.

Dans l'ensemble, les organisations syndicales sectorielles, regroupées ou non au sein de fédérations interprofessionnelles, jouent un rôle décisif de *benchmark* au niveau sectoriel et au niveau local, pour assurer un effet « tache d'huile » des accords d'établissement qu'elles entendent promouvoir. Ce faisant, elles s'inscrivent résolument dans une dynamique de marché, dont l'impact dépend de l'état et du fonctionnement du marché du travail. Les tensions sur certains segments de l'offre de travail sont donc plutôt favorables à des dynamiques d'émulation sectorielles. Mais l'inverse se vérifie aussi.

Pour asseoir leur influence et jouer leur partition dans les dynamiques économiques, certaines organisations, comme la Fédération des travailleurs du Québec, n'hésitent pas à créer des outils économiques puissants : le Fonds de solidarité (FTQ), société de capital-risque et de développement⁽¹⁾, qui contribue à créer et maintenir des emplois au Québec en investissant dans les petites et moyennes entreprises (PME), ainsi que Fondation, le Fonds de développement de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) pour la coopération et l'emploi, qui investit dans les entreprises québécoises afin de stimuler l'emploi dans chacune des régions.

La diversité des taux de syndicalisation selon les secteurs et leurs évolutions dans la durée méritent l'attention, compte tenu de leur rôle dans le système de négociation collective. Ils traduisent précisément les taux de couverture conventionnelle globale.

Le tableau ci-dessous concerne la seule province du Québec, avec ses caractéristiques et son contexte. Mais il paraît significatif de grandes tendances de nature sectorielle, qui ne sont pas que la traduction d'un état de l'économie ou de modèles économiques différents, mais bien de la réalité d'un système construit à partir d'intérêts collectifs constitués sur des bases secto-

(1) Actif net 2009 : 4,5 milliards d'euros (7,3 milliards de dollars canadiens).

rielles, comme le montrent les écarts entre construction et santé, d'une part, hôtellerie-restauration et services professionnels, d'autre part.

La couverture conventionnelle, avec ce mode de construction d'acteurs collectifs sectoriels, est extrêmement inégale. Le développement du secteur tertiaire, dû en grande partie à l'émergence de nouveaux secteurs économiques (communications, services aux entreprises, expansion du secteur financier) est demeuré largement à l'écart de la syndicalisation et, par là, de la négociation collective. Le développement de ces nouveaux secteurs, où certains types d'emplois étaient difficilement accessibles à la syndicalisation, amène les syndicats à accentuer une relation d'offre de services aux adhérents.

	Taux de présence syndicale	Tendance	Part du secteur dans l'emploi total	Tendance
Secteur primaire	43,7	+	01,0	-
Secteur secondaire	43,6	=	23,8	-
Construction	56,0	++	04,2	++
Fabrication	40,7	=	19,6	-
Secteur tertiaire	39,6	-	75,2	+
Administration publique	77,3	=	06,8	--
Commerce	18,1	-	16,9	+
Hébergement, restauration	12,8	-	06,4	=
Enseignement	75,2	=	07,7	-
Services professionnels, scientifiques et techniques	09,0	=	04,6	++
Santé et assistance sociale	66,0	=	12,0	+
Ensemble	40,5		100	

Source : ministère québécois du Travail.

Les conseils et comités sectoriels, canadiens et québécois : émergence d'une régulation sectorielle ?

Depuis le milieu des années 1990, suite aux difficultés économiques de niveau mondial des années 1992-1993, deux types de dispositifs et deux formes d'apprentissage collectif comparables se développent, inégalement et parallèlement, au niveau fédéral canadien (trente-quatre conseils sectoriels), d'une part et, d'autre part, au niveau de la province de Québec (trente comités sectoriels, dont ceux de l'industrie aérospatiale, de la menuiserie industrielle, du transport routier et du caoutchouc, seuls à avoir été créés au Canada - en 1986, 1989, 1990 et 1992 - avant le milieu des années 1990).

Les conseils et comités couvrent actuellement, selon les données communiquées à la mission, autour de 50 % du marché du travail, dans l'un et l'autre cas. Là encore, cette proportion devient très supérieure si on limite le champ aux secteurs industriels, notamment manufacturiers.

Selon deux voies relativement autonomes, en partie concurrentes entre elles, les acteurs des relations professionnelles de ces secteurs, canadiens et québécois, s'approprient, avec les dispositifs d'action correspondants, des formes organisationnelles totalement nouvelles pour des acteurs du système nord-américain et canadien des relations professionnelles. Elles ont deux points communs essentiels.

Elles visent des régulations sectorielles du marché du travail, dans un esprit d'anticipation. Elles sont motivées par des finalités consensuelles de même ordre face aux transformations du marché du travail. Celles-ci peuvent être résumées par le titre du rapport que leur consacre, en ce début 2009, le *Conference Board* du Canada : *L'avantage concurrentiel du Canada : les conseils sectoriels*.

Dans chacun des cas présentés à la mission, selon des dosages et avec des approches différenciées, le contexte est décrit dans des termes similaires : changements démographiques, transformations de la concurrence du fait de la compétition mondiale, effets croissants des nouvelles techniques, avec pour horizon commun, consensuel, la recherche d'un développement durable.

Autre aspect de consensus : les acteurs des relations professionnelles rencontrés par la mission se gardent d'associer ces essais de régulations sectorielles avec la négociation et la mise en œuvre des normes contractuelles applicables à ce qu'ils nomment les « conditions du travail ». Celles-ci sont négociées, au Canada, au niveau de la collectivité de travail que regroupe l'établissement local⁽¹⁾.

Cependant, les acteurs engagés indirectement dans les négociations collectives d'établissement qu'a rencontrés la mission reconnaissent ou, au moins, ne mettent pas en doute la pertinence d'une approche sectorielle des régulations du marché du travail : à la condition qu'elle ne vienne pas « coiffer » la liberté contractuelle au niveau des établissements, voire qu'elle demeure extérieure à celle-ci.

Les conseils et comités sectoriels sont très loin de pouvoir créer une collectivité professionnelle qui serait totalement nouvelle du point de vue du système des relations professionnelles nord américain, quasiment étrangère à celui-ci. Elle serait non seulement plus large, mais surtout d'une autre nature que celle que couvre la négociation collective d'établissement. Institution paritaire et consensuelle, le conseil ou comité sectoriel développe des pratiques très différentes de celles qui font le système nord américain et canadien des relations professionnelles.

Sans doute est-ce pourquoi les passages entre logique de confrontation et de contrat collectif, au niveau de l'établissement local, logique de coopération et de régulation, au niveau des secteurs concernés, sont loin d'avoir été explorés, selon les éléments recueillis par la mission.

Du point de vue des acteurs de ces deux niveaux, les gains d'une telle recherche ne peuvent en effet que paraître incertains. Cela soulève des questions nouvelles concernant la représentativité des acteurs patronaux et celle de l'acteur syndical. Cette dernière repose, au Canada, sur l'adhésion au niveau de l'établissement local et non de l'entreprise.

(1) Y compris, semble-t-il, dans deux cas de négociation dite « centralisée » d'« d'accords maîtres », signalée dans deux secteurs, celui des hôpitaux et celui de la construction (Ontario, Québec).

Entre les deux niveaux, les entreprises confrontées aux enjeux de compétitivité par les ressources humaines sont sans doute les acteurs les mieux à même, actuellement, d'assurer des passages.

En l'état, le pouvoir de gestion est relativement partagé au niveau de l'établissement local, pour un temps donné de trois à cinq ans, dans le domaine très circonscrit des « conditions du travail », et au niveau des conseils et comités sectoriels, dans leur rôle émergent de régulation anticipatrice, beaucoup moins borné par des échéances de nature juridique. Mais la différence des pratiques dans les deux cas rend la recherche de nouveaux positionnements très difficile, y compris pour les pouvoirs publics canadiens, plutôt médiateurs et arbitres d'un côté, plutôt acteurs engagés de l'autre. Pour reprendre une expression de l'un des membres de l'équipe du professeur Murray⁽¹⁾, « *la loi reviendra à ceux qui savent articuler les différents niveaux* ». C'est évidemment un enjeu d'importance pour les syndicats de salariés, qui peuvent être incités à revoir leurs positionnements.

L'essai que constituent les conseils et comités sectoriels montre que la pression économique est très loin d'être le seul moteur des évolutions d'un système de relations professionnelles. La recherche de nouvelles légitimités dépend souvent davantage des constructions institutionnelles existantes et des enjeux qu'elles constituent pour les acteurs.

En effet, envisager un avenir pour les conseils et comités sectoriels suppose probablement, à pression économique croissante, que soient revues, tôt ou tard, les normes de la représentativité des uns et des autres, ainsi que les limites de ces nouvelles institutions dans la régulation des relations professionnelles : jusqu'où peuvent-elles pousser les liens avec les entreprises, voire avec les établissements locaux ?

C'est sans doute à partir de facteurs internes, propres à chaque secteur, plutôt que par une impulsion externe, que les acteurs pourront construire la vision commune sans laquelle il n'est pas d'institution vivante et légitime. C'est à cette condition qu'ils pourront envisager le « réseautage » cité par l'équipe du professeur Murray.

Trois points clés méritent d'être retenus :

- il s'agit d'une innovation rendue possible par la pression d'éléments externes aux acteurs de la négociation collective ;
- bien que l'impulsion publique soit à l'origine des conseils et comités sectoriels, ils sont une construction des principaux acteurs, dont les pouvoirs publics font partie ;
- l'émergence de coopérations durables entre acteurs est très dépendante des possibilités de coopérations entre acteurs et institutions, privées et publiques, et des difficultés de coordination entre institutions publiques.

(1) Université de Montréal, CRIMT.

Deuxième partie

**Les acteurs
de la négociation
collective
de branche,
une construction
française**

Les acteurs de la négociation collective de branche, une construction française

«La négociation collective constitue la clé de voûte du système français des relations sociales. Elle s'organise autour d'un système de règles et d'acteurs sociaux qui font quotidiennement évoluer le droit conventionnel». Cette introduction de l'édition 2007 du bilan de la négociation collective en 2006, publié par le ministère du Travail, met en valeur le rôle de la négociation collective dans notre pays et sa capacité d'adaptation.

Or ce rôle prêté à la négociation collective, comme sa capacité d'adaptation, résultent en fait d'un long cheminement. Celui-ci a construit ses propres acteurs, au moins autant que ceux-ci ont tracé et tracent en permanence les voies du dialogue social et de la négociation collective en France.

Ainsi, le système français des relations professionnelles met durablement en scène cinq catégories d'acteurs qui lui sont propres : les salariés et leurs organisations syndicales, les employeurs et leurs représentants et, enfin, les pouvoirs publics. Ce sont leurs interactions qui orientent les dynamiques à l'œuvre et donnent vie à l'organisation de la négociation, dans une évolution toujours créatrice.

Cependant, longtemps point d'appui exclusif puis pivot du système, la négociation collective de branche, lieu d'une «loi négociée des professions», peut paraître fragilisée au point d'être menacée.

Il est vrai que le niveau interprofessionnel, d'une part, et celui de l'entreprise, d'autre part, se voient reconnaître la vigueur et la légitimité de l'avenir. Selon bien des commentaires, étayés par une perception courante, ils gagneraient en autonomie, l'un vers la macro-économie et la «loi négociée», l'autre vers la micro-économie et le contrat. Ces avancées se feraient, dit-on, au détriment d'une négociation de branche en perte de légitimité ou de pertinence face aux enjeux d'une compétition mondiale toujours plus vive. Ce type de négociation collective ne serait plus adapté à la société ouverte de «l'économie monde». Il ne pourrait répondre à l'exigence d'adaptation permanente des entreprises, en raison de rigidités qu'il ferait peser sur elles et sur le dialogue social d'entreprise, par des lourdeurs d'un autre âge ou par éloignement des réalités économiques de terrain.

Dans l'évolution créatrice que connaît notre système de relations professionnelles, une chose paraît sûre. Si, depuis la possibilité de dérogation à la règle de droit commun instituée par les lois Auroux de 1982, le dialogue social d'entreprise a bien le vent en poupe dans les intentions et les déclarations, ainsi que dans les projets et les normes législatives, la réalité de son développement est encore loin de répondre effectivement aux besoins du développement durable ni même aux stricts besoins d'une adaptation négociée des entreprises.

Cependant, plutôt que le risque d'une déstabilisation ou d'une perte de pertinence, n'y-a-t-il pas dans cette évolution l'invitation à de nouvelles fondations pour la négociation collective de branche? En s'éloignant du jeu des acteurs du dialogue social d'entreprise, la régulation de branche ne perd-elle pas

la réalité de ses dimensions économiques ? Ne risque-t-elle pas de se réduire à une régulation sociale dont les deux thèmes quasi exclusifs seraient la sécurisation des parcours professionnels et les dispositifs de formation ? Ne peut-elle et ne doit-elle pas jouer un rôle nouveau en stimulant et facilitant la négociation et le dialogue au sein des entreprises et des établissements, donnant ainsi à la régulation sociale sa portée économique, y compris pour ce qui concerne les conditions d'emploi et la qualification des compétences ? La réhabilitation de l'entreprise comme point d'appui de la négociation collective est une condition pour de nouvelles régulations économiques, et avec cela sociales : l'enjeu est vital pour les branches. Les éléments de diagnostic réunis par la mission paraissent introduire à cette voie.

Un retour sur les rôles des acteurs dans la construction, toujours vivante, de nos processus de négociation collective paraît un indispensable complément pour l'analyse. Si le jeu de la négociation collective demeure ouvert, et il le faut évidemment, la construction de la scène elle-même est soumise à des inerties plus fortes. Pour évoluer, les règles qui circonscrivent les pratiques de jeu doivent permettre la confiance et une certaine stabilité. Le jeu n'est jamais totalement ouvert de ce côté, car les règles se reconstruisent dans un système élaboré dans la durée, dont il est impossible de ne pas tenir le plus grand compte. Pour cela, il faut en connaître les règles, formelles ou, le plus souvent, implicites, et en comprendre les enjeux pour chacun des acteurs.

Mais les règles du jeu ne doivent pas bloquer les tentatives d'improvisations collectives par souci de préserver non seulement la seule mise en scène mais bien des jeux d'appareils sans âme. C'est pourquoi l'autonomie des acteurs vis-à-vis des règles d'appareils, ceux qu'ils ont eux-mêmes créés ou celui des pouvoirs publics, est, dans le domaine de la négociation collective, la condition de son dynamisme légitime. Pour paraphraser Michel Crozier, le jeu des acteurs consiste pour une large part à changer les termes d'un problème dans lequel ils sont bloqués.

La construction de la scène : une architecture évolutive

La définition des contours des branches conventionnelles n'est pas une opération administrative ou scientifique. On l'a vu, l'événement fondateur est d'abord la définition, par elles-mêmes, du champ de compétences des organisations patronales engagées dans les négociations.

Mais, en France, c'est dans des cadres partagés avec les pouvoirs publics que la négociation collective de branche a participé, dès l'origine, à la régulation économique.

Les marchés publics et la genèse de la négociation de branche

Il est utile d'évoquer ici le décret du 10 août 1899 sur les conditions du travail dans les marchés passés au nom de l'État. Les considérations du Conseil supérieur du travail pour motiver la prise de ce décret méritent d'être rappelées :

« Le Conseil supérieur du travail émet le vœu que les décrets et ordonnances concernant les adjudications des travaux publics soient modifiés en vue d'introduire dans le cahier des charges les clauses suivantes relatives aux conditions du travail :

1) Obligation pour l'entrepreneur de se conformer aux taux de salaires et à la durée du travail considérés comme normaux et courants dans la ville ou la région où le travail est exécuté et fixés dans le cahier des charges. Les conditions de salaire et de durée du travail seront constatées par les administrations intéressées qui devront s'entourer de tous les renseignements nécessaires et prendre l'avis de commissions mixtes composées, en nombre égal, de patrons et d'ouvriers.

Le Conseil émet le vœu que les pouvoirs publics et la législation secondent, par tous les moyens, le développement des associations professionnelles auxquelles il appartient de déterminer les conditions du travail par l'accord des patrons et des ouvriers. »

Ainsi, l'article 3 du décret stipule :

« La constatation ou la vérification du taux normal et courant des salaires et de la durée normale et courante de la journée de travail sera faite par les soins de l'administration qui devra :

- 1) se référer, autant que possible, aux accords entre les syndicats patronaux et ouvriers de la localité ou de la région ;
 - 2) à défaut de cette entente, provoquer l'avis de commissions mixtes composées en nombre égal de patrons et d'ouvriers, et, en outre, se munir de tous renseignements utiles auprès des syndicats professionnels, conseils de prud'hommes, ingénieurs, architectes départementaux et communaux et autres personnes compétentes. »
-

On le voit, tout s'est passé comme si les associations professionnelles ou syndicats de patrons et de salariés avaient eu besoin d'être aiguillonnés puis secondés par un tiers acteur pour donner à leurs relations la légitimité d'accords opposables aux tiers, dont les pouvoirs publics eux-mêmes.

En effet, longtemps récusée à la fois par les employeurs et par les syndicats de salariés comme mode de régulation pertinent, la négociation collective ne s'est déployée comme pratique sociale ordinaire que tardivement, sous l'impulsion de la réglementation ou de la loi.

C'est le point de départ d'une tradition dans laquelle les pouvoirs publics non seulement se posent en garants de la régulation des relations professionnelles, mais aussi, au moins autant, comme un acteur spécial, tenté de guider la construction même des acteurs et de leur jeu sur le théâtre de la négociation collective, très souvent invité à le faire par ses interlocuteurs eux-mêmes.

La branche, point d'appui longtemps exclusif de la négociation collective en France

Fait notable, par une forme de consensus, la négociation collective a longtemps évité le point d'appui qu'aurait pu être et que devient de nos jours l'entreprise. Très probablement ce consensus a-t-il résulté, au-delà des divergences d'intention ou d'interprétation, du rôle central du contrat individuel de travail en France et du lien de subordination qui le constitue, domaine réservé de la gestion pour les uns, du conflit ou du contentieux pour les autres.

On le remarque en effet, c'est la profession, vue comme secteur d'activité économique, qui sert de cadre de référence ou de point d'appui, non l'entreprise, a fortiori le seul établissement local, ni même le métier, contrairement à ce qu'ont connu et que connaissent encore les pays anglo-saxons.

Par différence, dans le modèle anglo-saxon, la logique du conflit entre une collectivité de travailleurs, souvent selon une identité de métier plus ou moins large, et un employeur local, au niveau de l'établissement et non de l'entreprise, a pour pendant celle du contrat, local et collectif, conclu pour une durée déterminée. Cette durée a pour horizon, à l'échéance, l'organisation encadrée par le droit d'une phase de négociation potentiellement conflictuelle de part et d'autre (*grève* et *lock-out*). La menace du conflit motive la nature contractuelle de l'accord, de part et d'autre, dans une très grande autonomie des parties à la relation de travail. On attend de la stimulation multilatérale entre établissements, du point de vue des conditions du travail, qu'elle assure la régulation de la concurrence, celle à laquelle se livrent les entreprises et celle des travailleurs entre eux. Ceci conduit les syndicats de salariés, pour l'organiser, à se fédérer à des niveaux plus larges, celui d'un métier le plus souvent.

Le point d'appui qu'est la branche se définit à partir des marchés de produits et non à partir des professions sur les marchés du travail

Ainsi se constitue, en France, un modèle général dans lequel la pré-occupation légitimement partagée par les acteurs de la régulation collective, dont bien sûr l'acteur public, se présente, de l'aveu des uns et des autres, comme celle de la concurrence entre des entreprises se positionnant sur des marchés circonscrits. Ces marchés sont demeurés d'autant plus aisément identifiables qu'ils étaient locaux ou régionaux.

Leur délimitation est l'enjeu premier de toute négociation de branche. Dans tous les cas, le modèle repose sur une coïncidence, constatée ou postulée, entre marchés de produits ou services et marchés du travail. La négociation collective va largement contribuer à construire elle-même cette coïncidence en tentant de l'organiser, dans des relations d'interdépendance variables avec les pouvoirs publics.

Ce qui regroupe des responsables d'entreprises dans une même organisation patronale, ce n'est pas d'abord, dans ce système, le fait qu'ils recourent aux professionnels d'une même catégorie de métiers, mais plutôt leur situation de concurrence sur les marchés des produits et services, ainsi que sur le marché du travail, et le type de relation qu'ils entendent assurer avec les pouvoirs publics.

C'est ainsi qu'il convient de lire le fameux arrêt de la Cour de cassation en date du 5 avril 1913, promis à de profondes et durables conséquences : « *L'action civile exercée par un syndicat professionnel est recevable lorsqu'elle a pour objet, non de donner satisfaction aux intérêts individuels d'un ou de plusieurs de ses membres, mais d'assurer la protection de l'intérêt collectif de la profession envisagée dans son ensemble et représentée par le syndicat professionnel* ». D'une part, cela donne un sens tout particulier à l'adhésion, qui vise d'emblée une idée plutôt qu'un service rendu. L'adhésion est certes affaire de ressources et d'indépendance financière, mais pas de légitimité à agir. La légitimité réside plus dans l'idée que dans l'adhésion, l'objet du regroupement est plus aisément politique et la capacité à représenter un intérêt collectif doit d'autant plus se présumer. D'autre part, et c'est cohérent, la notion de « profession » vise ici une entité relativement abstraite pour des adhérents qui attendraient le service rendu : une activité économique globale définie par un marché ; elle s'applique indistinctement aux syndicats d'employeurs et aux syndicats de salariés.

L'origine de l'essor des organisations patronales, plus que syndicales, est en majeure partie dans cette organisation de la concurrence et de l'accès aux marchés, qui se construit ainsi comme objet d'intérêt collectif par la négociation sociale, plus que par toute autre voie.

Cette construction de compromis, élaborée par les acteurs du système français, est toujours présente dans le Code du travail, en bonne place. Ainsi, l'article L. 2222-1 1^{er} alinéa stipule en effet : « *Les conventions et accords collectifs de travail, ci-après désignés "conventions" et "accords" dans le présent livre, déterminent leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques* ». Pour préciser ce que l'on doit entendre par « activité économique », le deuxième alinéa oppose cette notion à celle du « statut juridique des entreprises », admettant une seule exception, à titre de complément et non de substitution au critère de l'activité économique, celle des employeurs des professions agricoles : « *Pour ce qui concerne les professions agricoles mentionnées aux 1^o à 3^o, 6^o et 7^o de l'article L. 722-20 du Code rural, le champ d'application des conventions et accords peut, en outre, tenir compte du statut juridique des entreprises concernées ou du régime de protection sociale d'affiliation de leurs salariés* ». Cette exception typée montre par elle-même ce que l'essor des organisations patronales doit à l'interaction avec les pouvoirs publics.

Devenu ensuite pivot du système de la négociation collective, la branche est maintenant un point d'appui de celle-ci parmi d'autres

Trois étapes décisives ont non seulement rythmé mais surtout durablement marqué une mutation dans la construction du modèle français de relations professionnelles, sous l'impulsion, d'abord, puis avec l'accompagnement, ensuite, des pouvoirs publics et du législateur.

La première étape s'ouvre avec le projet d'une « nouvelle société », nouvelle alliance entre travail et capital, au travers de la loi du 13 juillet 1971 et de la reconnaissance d'un « droit des travailleurs à la négociation collective ». Le retour vers l'idéal d'une forme de décision contractuelle devait permettre de modeler plus volontairement les relations sociales. La loi du 13 juillet 1971,

intègre l'évolution intervenue en décembre 1968 avec la création de la section syndicale et du délégué syndical d'entreprise ou d'établissement et crée le système contractuel à trois niveaux hiérarchisés. Elle promeut ainsi le niveau interprofessionnel, quasi absent jusqu'alors, et place l'entreprise sous une dépendance de la branche.

Ces trois niveaux étaient appelés à substituer un contrat collectif, de nature contractuelle identique mais de portée différente selon les niveaux, au primat quasiment absolu de la « loi de la profession » issu de la loi du 11 février 1950, ainsi nommée pour bien marquer son caractère dual (loi déléguée par le législateur autant que loi des parties). La « loi de la profession » avait jusqu'alors pour point d'application quasi unique les branches, très largement instituées en organisant ce type de régulation. Au point que le droit de la négociation collective était « le droit des conventions collectives ».

Cela étant, la nature duale de contrat et de norme opposable aux tiers, au niveau interprofessionnel, pouvait logiquement déboucher, en raison de sa portée plus large, sur une « loi négociée », bien avant la loi récente du 31 janvier 2007 : l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, purement et simplement annexé à la loi du 19 janvier 1978 est demeuré un exemple. Les acteurs de la négociation collective ont de fait investi le niveau national et interprofessionnel avec l'idée qu'il s'imposerait en circonscrivant, voire en évitant, des négociations organisées à d'autres niveaux.

La deuxième étape, avec les lois Auroux de 1982, consiste dans la recherche d'une forme de démocratie économique et sociale, dans l'entreprise cette fois. Ce faisant, les lois Auroux ont déclenché le processus en cours, celui d'une décentralisation des institutions de la négociation collective vers l'entreprise.

Avec l'ambition de « faire des salariés les acteurs du changement », les lois Auroux conservent en effet l'identité de nature juridique des accords conclus aux trois niveaux, mais elles introduisent le ferment de l'autonomie entre eux, en créant la possibilité, qu'elles promeuvent, d'une dérogation au niveau de l'entreprise vis-à-vis de la loi ou du règlement et des accords de champs plus larges. Ce faisant, elles sont à l'origine de deux novations majeures. Non seulement le caractère contractuel des accords d'entreprise, dans le champ prévu par la loi, permet de rendre supplétive et même subsidiaire la norme légale ou réglementaire, qui s'applique par défaut. Mais encore ce même caractère contractuel relativise, par la même autonomie, la notion de clause la plus favorable, vis-à-vis des accords de champ plus large.

La troisième étape est celle de l'engagement commun des partenaires sociaux, dit « position commune », de juillet 2001, repris en grande partie par la loi Fillon du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. L'autonomie et le principe d'accords majoritaires, aux différents niveaux, tendent à renforcer la nature contractuelle (« loi des parties » plutôt que « loi de la profession ») de ceux-ci en allant vers l'entreprise et accompagne, par là, les progrès d'une certaine subsidiarité.

Ce processus est porteur d'articulations nouvelles, reposant sur des dosages différents dans la nature contractuelle des accords collectifs. En effet, par leur objet et par différence avec les accords d'entreprise, la nature duale des accords des niveaux interprofessionnels voit se renforcer leur dimension normative plutôt

que leur dimension contractuelle. Confirmant son engagement pris pendant les débats de la loi du 4 mai 2004, le gouvernement devait en effet présenter un projet législatif, devenu la loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social. Une de ses dispositions clés est dorénavant codifiée à l'article L. 1 du Code du travail⁽¹⁾.

Accords collectifs, réglementation, contrat individuel : trois piliers coexistent

Face à la « clé de voûte » très évolutive, on le voit, que doivent former les accords collectifs, la loi ou le règlement, d'une part, et le contrat individuel de travail, d'autre part, sont demeurés cependant les deux piliers de la régulation des relations du travail.

Les conséquences en sont nombreuses. Elles concernent la nature et l'ampleur du contentieux, judiciaire et administratif, des relations du travail. Elles sont également visibles dans les agencements relativement incertains du système juridique, dans lequel il n'est pas de position centrale assurée. Ceci relativise la portée de la notion de « clé de voûte » : trois piliers coexistent en réalité, sans liaison forte entre eux, avec leurs empilements respectifs, laissant beaucoup de place aux contentieux.

Du point de vue de la liberté de négociation collective, un ordre collectif s'est ainsi construit. Il est fondé sur des principes constitutionnels, notamment celui de la participation des salariés à la détermination, par leurs représentants, de leurs conditions de travail et à la gestion des entreprises. L'affirmation constitutionnelle de ce droit individuel des salariés, exercé collectivement, a pour origine le constat de l'inégalité constitutive du contrat individuel de travail, marquée par le lien de subordination.

Mais dans la pratique, cet ordre collectif est encore caractérisé par deux aspects marquants : une absence de clarification précise des responsabilités de la législation et de la négociation collective, et une législation encore très étendue.

Ainsi, jusqu'aux lois du 4 mai 2004 et du 31 janvier 2007, le système présentait les caractéristiques suivantes, du point de vue des relations entre contrat de travail et accord collectif :

(1) Article L. 1 du Code du travail : « *Tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation. À cet effet, le Gouvernement leur communique un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options. Lorsqu'elles font connaître leur intention d'engager une telle négociation, les organisations indiquent également au Gouvernement le délai qu'elles estiment nécessaire pour conduire la négociation. Le présent article n'est pas applicable en cas d'urgence. Lorsque le Gouvernement décide de mettre en œuvre un projet de réforme en l'absence de procédure de concertation, il fait connaître cette décision aux organisations mentionnées au premier alinéa en la motivant dans un document qu'il transmet à ces organisations avant de prendre toute mesure nécessitée par l'urgence.* ».

- l'effet impératif des accords collectifs, mais la non-incorporation de leurs règles au contrat individuel de travail, ainsi appelé à être plus favorable⁽¹⁾;
- quant à l'agencement des accords collectifs entre eux, une pluralité de niveaux d'accords de nature à la fois contractuelle et normative, agencée de telle sorte que l'accord de niveau inférieur soit, sauf exceptions prévues par la loi depuis 1982, plus favorable aux salariés que l'accord plus large;
- quant à la portée des accords collectifs, un effet normatif *erga omnes* (applicable à tous les salariés d'une même entité économique entrant dans le champ, adhérents ou non d'un syndicat signataire⁽²⁾), susceptible d'extension ou d'élargissement par les pouvoirs publics.

Les employeurs et les organisations porteuses de leurs intérêts n'ont pas, quant à eux, à être titulaires de droits spécifiques en matière de négociation collective, car ils participent à celle-ci au titre de leur pouvoir de gestion. C'est ce qui explique la différence de traitement, par la législation applicable à la négociation collective, entre organisations représentatives des intérêts des employeurs et des salariés.

Les organisations (et non les représentants élus) de salariés aptes à négocier doivent être des syndicats au sens de la loi du 21 mars 1884. Mais la partie employeurs peut être indifféremment représentée par des « organisations syndicales d'employeurs, toute autre association d'employeurs, un ou plusieurs employeurs pris individuellement »⁽³⁾. De plus, autant les premiers doivent-ils légalement être reconnus représentatifs des intérêts collectifs des salariés dans le champ et au niveau de la négociation, autant la représentativité de la partie employeurs ne devient-elle un critère d'ordre légal, au-delà d'une reconnaissance réciproque entre négociateurs, qu'avec la procédure d'extension⁽⁴⁾.

(1) Article L. 2254-1 du Code du travail : « *Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables* ».

(2) Article L. 2254-1 du Code du travail (*idem*).

(3) Article L. 2231-1 du Code du travail : « *La convention ou l'accord est conclu entre : - d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ; - d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement. Les associations d'employeurs constituées conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association, qui ont compétence pour négocier des conventions et accords, sont assimilées aux organisations syndicales pour les attributions conférées à celles-ci par le présent titre.* »

(4) Article L. 2261-19 du Code du travail : « *Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire. Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré* ». Pour une portée exacte de cette notion légale, voir la jurisprudence de l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation n° 694 du 16 mars 2005 (syndicat CGT Michelin c./ Sté Manufacture des pneumatiques Michelin in *Juris Data* n° 2005-027 598).

Les relations entre la loi et l'accord collectif de travail en droit français, que les lois des 4 mai 2004 et 31 janvier 2007 n'ont pas modifiées, méritent ici un rappel

Le législateur, dans le cadre de l'article 34 de la Constitution, définit les principes fondamentaux du droit du travail et du droit de la négociation collective. Sa compétence est exclusive pour la mise en œuvre des droits constitutionnels fondamentaux des travailleurs, notamment les procédures de négociation. Il peut à ce titre adopter une loi autorisant l'expérimentation d'un renvoi à la négociation ou une loi de reprise des accords collectifs. Il est souverain, c'est-à-dire que la loi est d'application immédiate sauf circonstances fondant un motif d'intérêt général suffisant. Il est possible de distinguer trois catégories de dispositions législatives : des dispositions d'ordre public, des dispositions autorisant des dérogations, des lois dispositives enfin, qui renvoient à la négociation collective la mise en œuvre d'un dispositif légal.

Le pouvoir réglementaire, dans le cadre de l'article 37 de la Constitution, peut fixer toute norme qui ne relève pas de l'article 34, y compris en l'absence de loi, sauf dans le champ des principes fondamentaux.

Le gouvernement, dans le cadre de l'article 21 de la Constitution, assure l'exécution des lois (Premier ministre) et la compétence réglementaire d'application des lois. Il adopte les règlements d'ordre public et les règlements autorisant des dérogations dans le cadre de la loi.

Les représentants des salariés, en référence aux alinéas 6 et 8 du préambule de la Constitution, « participent par leurs représentants à la détermination collective de leurs conditions de travail et à la gestion des entreprises » et peuvent détenir, dans le cadre de la négociation collective, une compétence de portée réglementaire, déléguée par la loi, pour assurer les adaptations justifiées par la diversité des situations. En l'absence de loi, ils peuvent négocier des accords innovants dans un cadre légal ; a fortiori peuvent-ils négocier des accords de portée expérimentale dans le cadre de lois les prévoyant ou validant ceux-ci⁽¹⁾.

(1) Voir à cet égard les anticipations remarquables du relevé unanime de conclusions du 28 février 1995, tourné vers le souci de « se réapproprier la conduite de la politique sociale », des accords interprofessionnels du 31 octobre 1995 relatifs au temps de travail, à l'emploi et à l'organisation de la négociation collective, enfin de la loi du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes communautaires ainsi qu'au développement de la négociation collective.

Une certaine pluralité caractérise chacun des acteurs

La pluralité de l'acteur syndical

Dans ses constats et pour son analyse de départ, la mission ne s'est pas attardée au sujet de la seule pluralité qui ait jusqu'alors fait l'objet d'études poussées : il s'agit de la pluralité des organisations syndicales de salariés, présentées par beaucoup comme en voie de « balkanisation ».

Cette pluralité de l'acteur syndical entretient des liens complexes, non seulement avec la multiplication des identités salariées, mais aussi avec leur affaiblissement. Les syndicats de salariés ont plus de difficultés à couvrir la carte des solidarités que recouvre leur objet institutionnel et peuvent mobiliser plus aisément sur des segments limités (statut, entreprise, voire métier...). Elles ont plus de difficulté avec les parties de la population confrontées aux précarités sociales.

Ceci conforte non seulement la différence entre public et privé mais surtout leurs relations complexes dans les mouvements sociaux, car le secteur public, par sa stabilité, offre plus de prise aux solidarités et mobilisations statutaires, de métier ou de service.

La pluralité des employeurs et de leurs organisations représentatives

Compte tenu de son rôle dans l'organisation du paysage des branches, la pluralité des employeurs et de leurs organisations représentatives a retenu spécialement l'attention de la mission.

« *Le patronat s'appelle diversité* », selon l'expression d'un des rares sociologues ayant analysé en profondeur la représentation patronale⁽¹⁾.

Quatre grandes fonctions sont exercées par les fédérations patronales : la négociation collective, la régulation économique, le lobbying auprès des pouvoirs publics, et le service à leurs propres adhérents. En fait, c'est la part relative de ces fonctions qui varie d'une organisation à l'autre.

Mais, au-delà d'une différenciation très générale, entre un pôle plutôt économique et un pôle plutôt politique et social de l'action collective et de son organisation, la construction d'identités collectives résulte de processus contingents. Ils ne semblent pas obéir à des déterminismes ou à des principes de rationalité *a priori*.

Plusieurs critères peuvent en effet définir une « profession » au sens du Code du travail : la matière première ou un produit de base, la technique utilisée, une certaine filière de production, le besoin satisfait, le client final, un produit intermédiaire, le mode d'exploitation d'une activité, la « tutelle » publique, sans oublier la forme juridique, dont l'exception agricole est loin d'être seule.

Cette multiplicité peut donner lieu à des résultats très hétérogènes et relativement imprévisibles, notamment du point de vue de la taille des branches de la négociation collective et de l'émiettement sectoriel⁽²⁾. Lorsque la régulation

(1) Jean Bunel « Représentation patronale et représentativité des organisations patronales », *Travail et Emploi*, n° 70, 1997/1, La Documentation française, p. 14.

(2) Les cas comparés des branches du spectacle et de l'audiovisuel, d'une part, des transports routiers de marchandise et activités auxiliaires du transport peuvent illustrer ce constat.

sectorielle de l'économie par des politiques publiques et la régulation sociale se rencontrent dans un même secteur, l'assise de la fédération patronale en est bien sûr confortée, ce qui est loin de minorer l'intérêt, pour son appareil, de participer aux relations sociales, *a fortiori* d'en être le vecteur.

Mais ceci est relativement indépendant de la taille du secteur et de celle de la ou des fédérations. La structure oligopolistique d'une branche, quel que soit son poids économique, peut être également une autre source d'assise forte d'une fédération. Mais, là encore, la taille du secteur ou de la branche, mesurée par les effectifs, la valeur ajoutée, voire le nombre d'entreprises, est loin d'être le critère le plus décisif. En tous les cas, notamment en France, les situations combinant structure oligopolistique et faible taille ne sont pas rares, donnant lieu et vie à des branches au champ très étroit⁽¹⁾.

L'État a joué, dans la constitution de la représentation patronale, un rôle important. Cela ne signifie pas qu'il ait maîtrisé ou maîtrisé la construction des acteurs des relations professionnelles sectorielles et leurs relations. Mais le style français des relations professionnelles résulte de compromis variables et toujours assez contingents, liés à deux raisons particulières : 1°) l'absence de reconnaissance de l'autonomie du *lobbying* économique et 2°) la viabilité et la légitimité mieux assurées d'organisations, ainsi que de leurs appareils, dès lors qu'ils participent aux politiques sociales. Dans le modèle français de relations entre les groupes d'intérêt et l'État, c'est donc à partir du domaine social, singulièrement de la négociation collective, que les organisations regroupant des responsables d'entreprises ont obtenu leur reconnaissance institutionnelle⁽²⁾.

Pour autant, l'adhésion à un groupement de défense d'intérêts économiques sectoriel ne conduit pas nécessairement à respecter l'obligation d'appliquer les accords collectifs et conventions conclus par ce groupement. L'exemple de la fédération de la plasturgie est un cas simple, en raison du fort recouvrement des deux ensembles que forment entreprises adhérentes et entreprises entrant dans le champ des accords collectifs de la branche :

Conventions collectives appliquées par les entreprises adhérentes à la Fédération de la plasturgie

Conventions collectives	Part des entreprises
Plasturgie	83,6 %
Métallurgie	5,3 %
Commerce de gros	2 %
Textile	1,8 %
Chimie	1,1 %

Source : Fédération de la plasturgie.

(1) Le cas de la branche des remorqueurs maritimes est l'un des nombreux cas de branches au champ très étroit mais à la vie conventionnelle assez intense ; mais l'illustration pourrait être étendue à des secteurs de taille économique plus importante, sans oublier les professions dites « réglementées ».

(2) L'UIMM. n'est pas la seule ; elle constitue cela dit une forme d'exception, reposant sur l'idée qu'il fallait différencier groupes d'intérêts économiques et groupement patronal, pour mieux en articuler l'action.

Un faible nombre d'entreprises se répartissent ensuite dans les champs d'autres conventions collectives : activités du déchet/gestion des déchets, bâtiment, bois et scieries, caoutchouc, import-export, jeux et jouets, négoce matériaux de construction, etc.

Cependant, la recherche d'une unité de la représentation des entreprises n'a cessé d'être poursuivie, le plus souvent avec l'encouragement des pouvoirs publics. C'est le cas avec l'architecture du système de négociation collective issue des projets d'une « nouvelle société », au début des années 1970. C'est le cas, de façon renouvelée, avec la recherche d'une négociation interprofessionnelle introduisant à la « loi négociée », telle que l'organise la loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social.

Ainsi, dans la période qui a précédé la transformation du CNPF en MEDEF, il est apparu au sein de cette organisation que l'action collective pouvait et devait préserver l'identité de trois dimensions du patronat tout en les articulant. Victor Scherrer déclarait à l'assemblée générale du CNPF de décembre 1995 : « *Le patronat est un concept à trois dimensions qui ne se recouvrent que partiellement : entreprise, métier et marchés, dirigeant* »⁽¹⁾.

Mais l'unité de la représentation volontaire des entreprises se fait sur une base inéluctablement plurielle, qui ne vit que par cette diversité. Exprimé de façon un peu sommaire, le CNPF puis le MEDEF, ainsi que la CGPME et l'UPA, ne sont pas organisés pour représenter d'abord les entreprises ou leurs dirigeants. Ils représentent plutôt des institutions patronales adhérentes qui ont pour objet, à leur tour, de représenter des métiers et des marchés, *via* des fédérations ou unions professionnelles⁽²⁾. Encore récemment, les débats au sein du MEDEF étaient présentés comme différenciant les institutions patronales des services et celles de l'industrie.

Ainsi, les unions ou fédérations professionnelles, qui apportent l'essentiel des ressources, détiennent assez largement les clés des concurrences, redondances et complémentarités qui animent les différentes organisations patronales investies d'un rôle interprofessionnel. L'organisation n'est pas aussi pyramidale que son principe architectonique peut le laisser penser, tout au contraire. Les entrecroisements sont la règle, contrairement à ce qui prévaut dans les syndicats de salariés, dont les statuts interdisent les adhésions multiples. Exemple parmi tant d'autres, le Centre national des professions de l'automobile adhère normalement et légitimement au MEDEF, à la CGPME et à l'UPA.

Les unions et fédérations tendent à diversifier les clés, notamment par des appartenances multiples, y compris entre organisations revendiquant un rôle interprofessionnel. Quant aux entreprises, elles peuvent verser de multiples

(1) Dans : *Sommes-nous encore le CNPF ou sommes-nous déjà le conseil des entreprises françaises ?* Cité par Jean Bunel, p. 60.

(2) Fait notable, les statuts du MEDEF stipulent (article 1) : « *Dans le domaine social, hormis les salaires, le MEDEF peut exceptionnellement être mandaté pour négocier et signer des accords. Ces mandats relèvent d'une décision du conseil exécutif prise dans les conditions fixées à l'article 12 ci-après. L'ensemble des organisations professionnelles adhérentes au MEDEF en sont informées ; celles qui entendent s'exclure du champ d'application des accords doivent faire connaître leur décision avant signature* ».

cotisations à des syndicats professionnels distincts, appartenant ou non à une même union ou fédération professionnelle.

Ce caractère de dispositif associatif ouvert, très difficile à réguler à partir d'un seul centre, fait que quelques fédérations ou unions professionnelles puissantes ont les moyens de peser sur les stratégies et décisions. Les critères de cette puissance sont d'ailleurs eux-mêmes multiples, entre effets d'appareil, nombre d'adhérents, interaction avec les pouvoirs publics ou, enfin, poids économique.

Il faut cependant considérer la configuration française comme un style ou type plutôt que comme un modèle radicalement original, car les comparaisons internationales (France, Allemagne, Canada, Belgique, Espagne, où la mission s'est rendue) montrent que 1°) il y a toujours beaucoup plus d'organisations patronales que de syndicats de salariés et 2°) que les adhésions patronales dépendent partout de la capacité des organisations à valoriser les intérêts spécialisés. Cela ne signifie pas, au contraire, que les différences d'impact des organisations des différents types ou styles sur les régulations sociales soient neutres. Ils ont un impact certain, bien que complexe à analyser par manque d'information, sur l'organisation du paysage des branches de la négociation collective.

Or les évolutions entamées depuis déjà longtemps dans la vie des entreprises sont de nature à favoriser davantage encore cette pluralité du patronat et, le mouvement permanent qui anime ses organisations représentatives. Ceci pour deux raisons :

- d'une part, le développement d'entreprises de toutes tailles et de groupes aux frontières et aux activités mouvantes, en réseaux, ainsi que celui des activités transversales aux découpages sectoriels, mettent à mal la pertinence des compromis politiques qui ont institué ceux-ci. Au 1^{er} janvier 2004, il existait en France 31 000 groupes, hors secteurs financier et agricole. Les sociétés contrôlées par un groupe employaient 56 % des salariés de l'ensemble des entreprises non agricoles, hors intérim, soit 7 851 000 salariés. Produisant 62 % de la valeur ajoutée, elles généraient 60 % de l'excédent brut d'exploitation et totalisaient 75 % des immobilisations corporelles brutes des entreprises en France. Il est non seulement indéniable que les responsables, d'une part et, d'autre part, les salariés de sociétés appartenant à un même groupe peuvent se retrouver dans des intérêts collectifs comparables, même s'ils peuvent être parfois concurrents entre eux. Et il est indéniable que les diverses sociétés d'un même groupe peuvent entrer dans les champs de conventions collectives parfois nombreuses. Les grands groupes comme Veolia ou Saint Gobain peuvent entrer dans les champs d'application de douze à quinze conventions collectives différentes ;
- d'autre part, les politiques publiques de régulation sont de moins en moins généralement et durablement sectorielles au niveau national : être relais entre l'État et les entreprises sur un plan sectoriel, dans les deux sens, n'a plus la même portée qu'au paravant⁽¹⁾. Si les crises économiques peuvent donner un spectaculaire coup de fouet à des relations de coordination voire de coopération entre les pouvoirs publics et des

(1) Le contrôle des prix et la protection des marchés ont fait les heures de gloire de nombre d'organisations professionnelles.

organisations professionnelles ou groupements de défense d'intérêts sectoriels⁽¹⁾, la tendance de long terme n'est pas favorable à leur institutionnalisation durable au plan national, en tout cas dans les domaines de politiques industrielles.

Cette pluralité de la représentation du patronat invite sans doute à refonder le rôle des organisations interprofessionnelles ailleurs que dans la recherche d'une impossible unité monolithique⁽²⁾. Non seulement le « monde patronal » n'a jamais été monolithique, mais il le sera de moins en moins.

À la fois hors du jeu et dans celui-ci, les pouvoirs publics jouent un rôle de « souffleur »

À la fois acteur du système des relations professionnelles et acteur du contexte de la négociation collective, l'acteur public est par définition pluriel, étant dans et hors le jeu. Ce fait est spécialement accusé en France.

Les pouvoirs publics (au premier rang desquels l'État) sont en effet dans le jeu, en tant qu'actionnaires d'entreprises publiques et privées. Ils rejoignent alors, généralement, la partie patronale aux négociations collectives, par leur participation à la vie des organisations représentatives des employeurs, contribuant eux-mêmes au paysage qu'elles composent, dans toute sa variété.

Mais ils sont aussi dans le jeu, comme employeurs publics. Certes, ils ne sont pas alors parties prenantes à la négociation collective de branche. Mais la prégnance sociale toute particulière du type ou du style des relations professionnelles en usage dans les trois fonctions publiques vis-à-vis de l'ensemble du système français des relations professionnelles s'exerce avec force. Cette influence ne tient pas seulement à l'impact de l'importance numérique, avec plus de 5 millions d'agents au total⁽³⁾. Elle tient encore moins à la pure différence juridique de nature des relations professionnelles, très générale : les statuts et les pratiques des acteurs sont très hétérogènes, au moins autant que dans le secteur privé.

Cette influence tient d'abord à un point commun des administrations et établissements publics, de ce point de vue, celui de leur rôle de « souffleur » plutôt que d'acteur sur la scène. À titre d'exemple, une confusion générale au sein des administrations publiques tend à identifier règles de droit et règles de fonctionnement. Or cette confusion est assez largement exportée hors de la sphère publique. C'est sans doute l'une des premières influences des relations professionnelles de la sphère publique sur celles du secteur privé. Ce constat n'est pas sans intérêt pour l'analyse de la nature des « statuts » que forment les

(1) Voir la « charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises du secteur de l'automobile et de leurs salariés », conclue le 3 juillet 2008 entre l'État, l'UIMM, le CNPA, une majorité d'organisations syndicales de salariés représentatives, ainsi que par la Fédération des équipementiers (FIEV), associant le Groupement des fédérations industrielles (GFI) et les entreprises de l'intérim (PRISME).

(2) Celle des 2 500 000 entreprises des secteurs marchands non agricoles, auxquels s'ajoutent les 700 000 exploitations agricoles, les 370 000 membres de professions libérales et les milliers d'associations et autres entités de l'économie sociale employant au moins un salarié.

(3) Fonction publique d'État : 2,2 millions, fonction publique territoriale 1,2 million, fonction publique hospitalière 0,9 million, établissements publics 0,9 million.

conventions collectives de branche et pour celle de leur portée vis-à-vis de la capacité d'initiative des acteurs de l'entreprise ou du rôle de l'employeur, à la fois dans le dialogue social d'entreprise et dans le contrat individuel de travail.

Au-delà de cette incidence de portée générale, l'employeur public s'appelle aussi « diversité ».

Ainsi, une incidence du type de relations professionnelles de la sphère publique sur celles du secteur privé, au travers des processus de privatisation, n'est pas inattendue. Cela concerne tant le contenu des accords que le « contenant », c'est-à-dire l'organisation et la segmentation des branches. L'institution de branches nouvelles, comme les activités postales, les télécommunications, la production audiovisuelle, le spectacle vivant et enregistré, le transport ferroviaire correspond à autant de regroupements qui prolongent directement la segmentation des activités nouvellement privatisées. Mais ils peuvent tout autant, au contraire, rendre d'autres regroupements problématiques. En effet, d'autres regroupements auraient pu être envisageables ou envisagés et pourront l'être par la suite.

Quant au contenu, le rôle clé joué par les salaires minima et les classifications dans l'architecture conventionnelle en vigueur favorise d'autant plus l'exportation des référentiels statutaires publics vers le secteur privé que les négociateurs sont eux-mêmes proches ou issus de la sphère publique. L'impact en termes de régulation de la concurrence, non plus que du point de vue des solidarités professionnelles, ne peut être négligeable.

Plus généralement, l'influence des secteurs publics dans les syndicats de salariés est aujourd'hui plus importante qu'hier, pour ce qui concerne les adhérents, les militants et, plus encore, les permanents. Au total, nombre d'aspirations statutaires ont de façon diffuse pour références les situations de la sphère publique, avec la grande hétérogénéité qui les caractérise. Indépendamment des seuls processus de privatisation, cette dernière peut être à l'origine de fragmentations sectorielles plutôt que de regroupements.

La négociation de branche et les trois niveaux

La « loi négociée » : le niveau interprofessionnel et ses relations avec les branches en question

Sous l'impulsion renouvelée du législateur, avec la loi du 31 janvier 2007, les projets d'unité interprofessionnelle des organisations représentant les intérêts des employeurs sont invités à rencontrer ceux des organisations de salariés réunies, dans leurs différentes confédérations interprofessionnelles.

Ce faisant, la négociation interprofessionnelle tend à s'émanciper de ses relations anciennes avec la négociation de branche, à laquelle la plupart des accords interprofessionnels dits « classiques » déléguaient la mise en œuvre des règles, principes, standards ou grands objectifs. Dans le même mouvement, la négociation interprofessionnelle tend de plus en plus à organiser les éléments d'une gouvernance du dialogue social, plutôt que de la négociation collective,

dont les entreprises deviendraient de plus en plus directement, au vu de la lettre des accords les plus récents, le point d'appui.

Comme l'observe un auteur, « *L'interprofession tient une place de plus en plus grande dans le droit de la négociation* »⁽¹⁾. En fait, quasiment tout peut se négocier à tous niveaux ou, plus exactement, faire l'objet d'un dialogue : tel est, à très grands traits, le message qui ressort d'une lecture comparée des différents textes interprofessionnels signés depuis le 1^{er} janvier 2008. Ce pourrait être, en effet, une interprétation de l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution. Ainsi, les récents développements de la négociation interprofessionnelle font plutôt ressortir un brouillage des esprits voire des cartes parmi les acteurs et dans les pratiques du droit applicable à la négociation collective.

Il est vrai que le chemin parcouru est apparemment important entre :
– d'une part, le relevé de décision unanime du 28 février 1995 (« se réapproprier la conduite de la politique sociale »), puis les deux accords qui en ont découlé le 31 octobre de la même année (temps de travail et emploi, droit de la négociation collective) ;
– et, d'autre part, les deux accords nationaux interprofessionnels du 11 janvier 2008, relatif à la modernisation du marché du travail, et du 7 janvier 2009, relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie et à la sécurisation des parcours professionnels.

Tous ces accords ayant été conclus en vue de l'adoption législative d'une « loi négociée », le rapprochement peut-être pertinent.

Avec les accords d'octobre 1995 et avec la loi du 12 novembre 1996, les acteurs du système français des relations professionnelles essayaient de se doter d'une gouvernance autonome de la négociation collective productrice de règles⁽²⁾, dont les branches devaient être le pivot⁽³⁾. Celles-ci étaient appelées à investir ce champ, nouveau pour elles sauf exception, en faisant preuve d'une

(1) Jacques Barthélémy, « Les accords nationaux interprofessionnels », *Droit social*, n° 5-mai 2008, p. 566.

(2) Et non, justement, du « dialogue social » au sens où l'entend C. Larose, vice-président du Conseil économique, social et environnemental, dans son article « Quand va-t-on sortir de l'impasse sur le dialogue social ? », *Droit social*, n° 1 janvier 2008, p. 18 : « *Le dialogue social s'apparente de plus en plus à une technique de résolution de problèmes dont on ne sait pas toujours si elle se situe dans le champ des relations collectives de travail* ».

(3) Reprenant l'accord du 31 octobre 1995 relatif au développement de la négociation collective, la loi du 12 novembre 1996 disposait en son article 6. - I. « *À titre expérimental, pour atteindre l'objectif de développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux en préservant le rôle des organisations syndicales énoncé au paragraphe 2.3 de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 relatif aux négociations collectives, des accords de branche pourront déroger aux articles L. 132-2, L. 132-19 et L. 132-20 du Code du travail dans les conditions fixées ci-après.*

Ces accords devront être négociés et conclus avant le 31 octobre 1998, pour une durée ne pouvant excéder trois ans, en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives ».

audace novatrice, avec le soutien du Conseil constitutionnel⁽¹⁾ : dérogation à la loi et subsidiarité, accords négociés avec des représentants élus, commission paritaire de branche pour les valider, mandatement, droit d'opposition majoritaire, autant d'innovations retrouvées par la suite, certaines très récemment. On pouvait ainsi s'éloigner de la seule « loi de la profession » déléguée par le législateur, en espérant aller vers une « loi des parties » organisant la négociation collective dans la branche.

Force est cependant de constater le très faible impact de cet élan nouveau, faisant appel aux branches pour organiser l'autonomie des acteurs et des niveaux de la négociation collective et mieux assurer, ainsi, la régulation des relations du travail dans une logique de décentralisation. Tout montre que l'ambition de rénover leur rôle n'a pas eu de prise sur les pratiques de la négociation collective de branche. L'impact de cet accord et de la loi du 12 novembre 1996 sur la négociation collective de branche semble des plus maigres.

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du travail et les branches

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 vise la modernisation du marché du travail, objet d'intérêt général à soumettre à la loi, autour d'un pivot, celui du contrat individuel de travail, dont il fait directement bouger les lignes sans l'intermédiaire de la négociation de branche, sauf renouvellement de la période d'essai. Entre intérêt général et relations individuelles du travail, le niveau intermédiaire de la régulation de branche est essentiellement sollicité dans une optique de soft law du dialogue social, les règles du niveau inférieure à celui de la loi à venir étant plutôt des orientations.

Cet accord contient trois types de clauses visant les branches :
– les branches sont d'abord invitées à « jouer pleinement leur rôle », c'est-à-dire à « examiner », à « informer », à « rechercher en privé légitime la négociation collective », degré que l'on peut qualifier de minimal d'une « soft law » du dialogue social ;

(1) Décision n° 96383 DC du 6 novembre 1996, qui ouvrait la voie à la rénovation de la négociation collective, plutôt qu'au seul dialogue social, en référence à l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution et à l'article 34 de celle-ci : « Des salariés désignés par la voie de l'élection ou titulaires d'un mandat assurant leur représentativité, peuvent également participer à la détermination collective des conditions de travail dès lors que leur intervention n'a ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à celle des organisations syndicales représentatives », la détermination des articulations entre niveaux de la négociation relevant du législateur : « Considérant qu'il découle par ailleurs de l'article 34 de la Constitution que relève du domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical ; que c'est au législateur qu'il revient de déterminer dans le respect des dispositions à valeur constitutionnelle ci-dessus rappelées, les conditions et garanties de la mise en œuvre de ces dernières ; qu'il lui est loisible, dans le domaine de compétence qui est le sien, de compléter ou d'abroger des dispositions antérieures sous réserve de ne pas priver de garanties légales des principes constitutionnels », ceci mettait le « principe de faveur » à sa juste place.

– elles sont ensuite invitées, ce qui est différent, à administrer les règles issues de l'accord et à en évaluer la mise en œuvre ;
– elles sont invitées à négocier de façon explicite dans quatre cas, dans les douze mois de l'entrée en vigueur de l'accord : renouvellement de la nouvelle période d'essai instituée au plan interprofessionnel par l'accord, accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel, nouveau contrat à durée déterminée pour la réalisation d'un objet défini, portabilité des droits. « Il est souhaitable que, comme dans le présent accord, les thèmes ci-dessus soient abordés dans le cadre d'une négociation globale ». « Les objectifs assignés à la négociation de branche peuvent se décliner dans la négociation d'entreprise, soit dans la mise en œuvre d'un accord de branche, soit par la création de dispositifs propres ».

Le point le significatif de cet accord, de notre point de vue, est le traitement de la « gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ». Réaffirmant que cette gestion est l'affaire « directe » des entreprises, il n'invite les branches à s'en saisir (outils, information, animation), que pour en faire bénéficier les entreprises non assujetties à l'obligation triennale de négocier à ce sujet, tout en les incitant à promouvoir les pratiques efficaces au sein de toutes les entreprises de leur champ. Non seulement on restreint le champ de la « loi de la profession », mais il n'est plus assuré, c'est le moins, que l'on recherche une « loi des parties » dans la collectivité professionnelle couverte par chaque branche.

L'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels

Deuxième accord conclu dans la perspective de la loi du 31 janvier 2007, poursuivant la démarche de l'accord précédent et prolongeant l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 est visiblement porté par l'ambition d'une certaine universalité, dans un domaine vaste.

Les règles qu'il promet, sous le nom de « principes », sont des règles d'orientation ou finalités⁽¹⁾, face auxquelles l'accord crée ou fait évo-

(1) « Améliorer la lisibilité des dispositifs de formation et simplifier les modalités de mise en œuvre, renforcer le dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle, renforcer la coordination des politiques de formation et d'emploi, dépasser la logique de statuts pour intégrer une logique de projets et de parcours professionnels ».

luer des dispositifs de gestion, invitant les branches à inscrire leurs stratégies dans les directions tracées, mais seulement dans la limite de ce qui concerne leurs responsabilités de gestion des dispositifs et procédures concernés, dont la régulation d'ensemble est de niveau interprofessionnel (CPNFP, COPIRE).

Lorsque le rôle normatif des branches n'est pas placé au service d'une régulation d'un autre niveau, interprofessionnel national ou régional, il n'entre pas dans le champ de l'accord, ce qui fait que les régulations interprofessionnelles et les régulations de branche peuvent tout à fait connaître une forme de développement séparé, avec ce qu'il implique en termes de concurrences et redondances, notamment aux niveaux territoriaux. Le titre IV de l'accord, consacré à la gouvernance et aux instances paritaires de la formation professionnelle, confirme cette difficulté : « Les parties signataires du présent accord affirment la nécessité de distinguer :

- 1) d'une part, les instances politiques paritaires qui ont la responsabilité du suivi et de la mise en œuvre des politiques et modalités définies par accord entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national interprofessionnel et au niveau des branches professionnelles ;*
- 2) d'autre part les organismes de gestion paritaire qui ont la responsabilité de l'application de ces modalités auprès des entreprises et des salariés.*

Les instances politiques paritaires sont principalement, au niveau national le CPNFP, le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle, les CPNE, et au niveau territorial, les commissions paritaires de branches territoriales ou régionales, lorsqu'elles existent, et les COPIRE.

Leurs missions sont différenciées selon le caractère national ou territorial et sont précisées ou complétées afin de renforcer la gouvernance paritaire et une meilleure coordination avec l'État, les régions et toute autre collectivité territoriale compétente en matière de formation professionnelle, d'emploi et d'insertion.

Les instances de gestion paritaires sont principalement le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, les OPCA et OPACIF compétents dans le champ du présent accord. Leurs missions évoluent pour mieux répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés ainsi que des demandeurs d'emploi et pour accroître l'efficacité opérationnelle de la coordination avec d'autres organismes compétents dans le champ de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'insertion dont pôle emploi ».

Les articulations entre gouvernance de branche et gouvernance interprofessionnelle (« instances politiques paritaires ») ne sont pas traitées. Le paritarisme de gestion, fortement distingué a priori de la gouvernance, demeure logiquement dans un certain flow, au moins aussi important que le précédent.

Une proposition d'évolution de la mission actuelle des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) à soumettre au législateur aurait

pu aider à clarifier conjointement ces deux aspects essentiels, ainsi que leurs possibles relations, non explicitées. En effet, le paritarisme de gestion que connaissent les OPCA est établi par la loi (loi quinquennale du 20 décembre 1993) et non par la négociation collective qui en prend acte. Il ne tire pas son fondement légal d'une mission des OPCA entrant dans le cadre de la négociation collective, telle la prévoyance sociale ou les garanties sociales, mais de la recherche d'une simple association des partenaires sociaux à la pure mission de collecte et de redistribution de nature fiscale que la loi confie à ces organismes. De ce point de vue, le projet d'une « loi négociée » dans ce domaine n'est pas encore abouti.

Au vu du maigre bilan de l'accord du 31 octobre 1995 puis de la loi du 12 novembre 1996, puis au vu des évolutions que traduisent les deux accords des 11 janvier 2008 et 7 janvier 2009, la recherche d'articulations positives entre niveau interprofessionnel et niveau de branche de la négociation collective paraît en grande difficulté. Il semble que l'opportunité d'un processus de « loi négociée » n'ait pas permis de progresser de façon significative. Pour traiter une difficulté aussi durable, il n'y a pas d'autre possibilité que de rechercher les voies et des moyens de l'engagement des acteurs des branches, qui font la vie et la capacité à agir des regroupements interprofessionnels. Assumer cette réalité permettrait à tous d'amorcer une nouvelle dynamique de la négociation collective.

Pour cela, il convient de reconnaître certaines réalités. Lors des négociations nationales interprofessionnelles, les discussions entre unions ou fédérations de branche ont en fait au moins autant d'importance que celles que peut avoir telle ou telle d'entre elles avec sa structure confédérale. À ces occasions, ces discussions se multiplient d'ailleurs, laissant apparaître le paysage inévitablement complexe de la représentation des intérêts patronaux.

L'exemple du processus de négociation portant sur la représentativité syndicale au sein des branches dont un grand nombre d'entreprises sont dépourvues d'institutions de représentation du personnel en raison de leur taille, prévu par l'article L. 2122-6 du Code du travail issu de la loi du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale a retenu l'attention de la mission. Bien qu'il doive aboutir, compte tenu de l'échéance fixée par le législateur, le 30 juin 2009 au plus tard, il est probable que ce ne sera pas le cas à cette échéance. En effet, ce processus a connu une suspension dès son début, en raison du refus opposé par le MEDEF de voir le tour de table accueillir l'Union nationale des professions libérales, qui se considère, non sans raison apparente compte tenu de l'objet de la négociation, comme regroupement interprofessionnel apte à négocier dans ce cadre. Plus significatif encore paraît aux yeux de la mission le fait que ce différend doit être tranché par la voie judiciaire. Les acteurs français de la négociation collective sont demeurés nombreux à se tenir éloignés de la recherche d'une reconnaissance réciproque.

Or il faut constater que les identités multiples du monde patronal sont essentielles à la vie des confédérations. Les couper de cette pluralité aurait des conséquences néfastes pour leur légitimité, indépendamment de leur représentativité. Cela pourrait avoir pour première conséquence, plus simple et plus directe, une fragmentation encore accrue de l'interprofessionnalité patronale,

et l'évolution de celle-ci vers des regroupements multibranches conjoncturels. Dans ces conditions, l'article L. 1 du Code du travail aurait connu une bien brève heure de gloire. Le *business model* patronal demeure donc interrogé, d'abord, à propos des relations internes entre les organisations sectorielles et leurs organisations transversales. Ces dernières sont semble-t-il appelées à envisager de nouvelles subsidiarités, pour conforter de nouvelles branches de la négociation collective. Il s'agit sans doute d'une condition pour progresser du droit à la négociation à tous niveaux vers de nouvelles articulations créatrices d'un droit de la négociation collective.

Entre l'intérêt général, d'une part, l'entreprise et l'individu salarié, d'autre part, les rôles de régulation reviennent inévitablement soit à la loi, soit à une régulation négociée de niveau intermédiaire, soit à l'articulation des deux. Qui favorisera cette articulation bénéficiera d'un rôle légitimement reconnu.

De la « loi de la profession » par délégation du législateur à la loi de la profession comme loi des parties, le chemin est ardu

Après les faibles résultats de tentatives précédentes, les partenaires sociaux ne se sont toujours pas emparés des libertés que leur donnait la loi du 4 mai 2004

Le projet de transformation que les deux accords nationaux interprofessionnels du 31 octobre 1995 relatifs au temps de travail et à l'emploi ainsi qu'au développement de la négociation collective, puis la loi du 12 novembre 1996, qui avait repris le premier, n'avaient pas réussi à concrétiser, l'engagement des partenaires sociaux du 16 juillet 2001 « position commune » puis la loi du 4 mai 2004 tentent de le promouvoir et de l'outiller.

Il s'agit de la possibilité ouverte aux accords d'entreprise de déroger aux dispositions des accords de branche sans pourtant satisfaire au « principe de faveur », de la possibilité de recourir à des élus ou à des salariés mandatés pour négocier dans les entreprises et de l'instauration du principe majoritaire pour valider les accords.

Titre V : Articulation des conventions et accords

Chapitre I^{er} : Rapports entre conventions ou accords et lois et règlements.

Article L. 2251-1 - Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public.

Chapitre II : Rapports entre accords de branche ou professionnels et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large

Article L. 2252-1 - Une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut comporter des stipulations moins

favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie. Lorsqu'une convention ou un accord de niveau supérieur à la convention ou à l'accord intervenu est conclu, les parties adaptent les stipulations de la convention ou accord antérieur moins favorables aux salariés si une stipulation de la convention ou de l'accord de niveau supérieur le prévoit expressément.

Chapitre III : Rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large

Article L. 2253-1 - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut adapter les stipulations des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci ou des établissements considérés.

Une convention ou un accord peut également comporter des stipulations nouvelles et des stipulations plus favorables aux salariés.

Article L. 2253-2 - Lorsqu'une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel vient à s'appliquer dans l'entreprise postérieurement à la conclusion de conventions ou d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés conformément au présent livre, les stipulations de ces derniers sont adaptées en conséquence.

Article L. 2253-3 - En matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels.

Dans les autres matières, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des stipulations dérogeant en tout ou en partie à celles qui lui sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement.

Article L. 2253-4 - Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2253-3, les clauses salariales d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir des modalités particulières d'application des majorations de salaires décidées par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise.

Toutefois, d'une part, l'augmentation de la masse salariale totale doit être au moins égale à l'augmentation qui résulterait de l'application des majorations accordées par les conventions ou accords précités pour les salariés concernés, d'autre part, les salaires minima hiérarchiques doivent être respectés.

Les éléments recueillis par la mission, lors de ses nombreuses auditions et de ses enquêtes dans deux régions, confirment et précisent les bilans de la loi du 4 mai 2004 présentés par les études qu'a commandées le ministère du Travail⁽¹⁾, pour ce qui concerne l'autonomie des deux niveaux, branche et entreprise.

Il est certain que les résultats analysés par ces études font ressortir, deux ans après l'entrée en vigueur de la loi⁽²⁾ :

- l'absence quasiment totale d'accords dérogatoires d'entreprise enregistrés dans le cadre de la loi nouvelle ;
- la généralisation des clauses sectorielles d'interdiction « verrouillage », spéciale ou générale, de déroger au niveau de l'entreprise.

C'est ce que l'auteur de l'une des études citées nomme une « glaciation », appelant de ses vœux une « articulation positive » entre les deux niveaux⁽³⁾.

Point important, ces études montrent que la glaciation est également partagée aux deux niveaux. Elle ne résulte pas d'une pure et simple glaciation « descendante », découlant de la généralisation de clauses de verrouillage au niveau des branches. Au contraire, elle vient au moins autant d'une totale retenue et d'une incapacité, généralement assumée, à déroger par le droit au niveau des entreprises.

En vérité, cette « glaciation », qui touche d'abord les normes procédurales, ne fait apparemment pas obstacle à une activité toujours soutenue de négociation au niveau des branches et au niveau des entreprises, que montre le nombre d'accords collectifs déposés. Leur nombre, loin d'avoir baissé depuis 2004, a progressé, en partie sous la pression indirecte, il faut le souligner, du principe majoritaire nouveau.

Amorcé en 2004, l'accroissement du nombre d'accords de branches enregistrés a progressé de 950, en 2003, à plus de 1 200 en 2005, pour revenir autour de 1 050 en 2007, dont un peu plus de 60 % au plan national et un peu moins de 40 % aux niveaux territoriaux, cette dernière proportion s'accroissant au fil des ans par la montée en puissance relative du niveau régional.

Après l'expansion aussi remarquable que temporaire (jusqu'à 40 000 accords d'entreprise ou d'établissement, dont 20 % portant sur la réduction du temps de travail, en 1999-2001) liée aux lois Aubry de réduction du temps de travail et à l'allègement de charges global dont ils étaient la clé, le niveau de conclusion d'accords d'entreprise et d'établissement, suite au creux qui a suivi, a connu un regain en 2005, puisque 25 424 accords d'entreprise ou d'établisse-

(1) Essentiellement celles que présentent les dossiers n° 1 et 2 joints au rapport annuel *La négociation collective en 2007*. Dossier n° 1 : « La pratique de la négociation collective ou comment le droit et la pratique structurent la production des normes conventionnelles » par Gilles Bélier. Dossier n° 2 : « Les dispositions relatives à l'articulation des niveaux de négociation : une portée limitée de la loi du 4 mai 2004 » par Olivier Mériaux, Jean-Yves Kerbourc'h et Carine Seiler, Paris, La Documentation française, juin 2008.

(2) Mais aussi plus de dix ans après l'accord du 31 octobre 1995 relatif au développement expérimental de la négociation collective et plus de six ans après la position commune de janvier 2001.

(3) Gilles Bélier, *op. cit.*

ment (signés par des représentants syndicaux ou, à raison d'environ 20 %, par des représentants élus) conclus en 2007 ont été enregistrés, à rapprocher des 19 000 et 15 000 accords enregistrés respectivement en 2003 et 2004, et des 19 300 puis 20 200 accords enregistrés respectivement en 2005 et 2006. Fait notable, le thème des salaires, malgré un léger recul, est prépondérant au niveau des entreprises, en 2007 (plus de 7 000 accords). Il est suivi de celui du temps de travail, dont le nombre d'accords ne cesse de décroître depuis 2002. Réflétant leur part dans les effectifs salariés globaux et non dans la démographie des entreprises, les entreprises des secteurs tertiaires concentrent plus de la moitié des accords, qui demeurent concentrés dans les entreprises de grande taille.

Source : *Rapports annuels 2004, 2005, 2006 et 2007 de la négociation collective* établis par la Direction générale du travail (hors champs des entreprises affiliées au régime de sécurité sociale agricole et des branches correspondantes, dont celles du Crédit Agricole et de la Mutualité sociale agricole, ce qui représente quand même 256 conventions collectives de branches s'ajoutant aux 686 enregistrées dans la base de données gérée par la Direction générale du travail, en 2007).

La « glaciation » mise en évidence montre la perplexité des acteurs devant cette nouveauté : le soin d'organiser le régime des dérogations dans le champ couvert par la négociation de branche est transféré vers le contrat collectif de branche

Cela signifie, et c'est une nouveauté majeure, que l'autonomie contractuelle devient la règle dans le droit de la négociation collective : « *C'est principalement la certitude de l'équilibre des pouvoirs dans la négociation qui, en permettant au contrat collectif de faire plus aisément seul la loi des parties, justifie la dérogation, c'est-à-dire une plus grande autonomie de cette source du droit au regard du droit légal et réglementaire* »⁽¹⁾. La question est donc de comprendre pourquoi et comment cette règle nouvelle peine autant à se concrétiser.

Cela posé, les motifs avancés par les interlocuteurs de la mission, pour expliquer du point de vue des acteurs de branches la difficulté d'une « articulation positive » entre négociation de branche et négociation d'entreprises, rejoignent ceux que révèlent les deux bilans cités.

Au-delà de l'opposition de principe elle-même, la réticence syndicale devant les risques de toutes sortes qu'une disparition du « principe de faveur », dans l'articulation entre les deux niveaux, fait peser sur leur rôle dans la négociation collective à tous niveaux est évidemment présente. Les interlocuteurs patronaux des branches se montrent à peu près aussi circonspects. Cependant, trois motivations méritent attention, au moins autant :

- premièrement, la volonté de préserver une dynamique collective au niveau de la branche apparaît comme un moteur efficace, car il est partagé sans arrière-pensées par tous les acteurs du tour de table ;
- deuxièmement, il faut noter l'inadaptation d'une procédure de dérogation ouverte aux petites entreprises en raison de son formalisme et des moyens cri-

(1) Jacques Barthélémy, *Lamy négociation collective*, novembre 2007, paragraphe 602-1.

tiques. La négociation formelle au niveau de la branche n'empêche pas le dialogue informel au niveau des petites entreprises ;
– troisièmement, la volonté de maintenir le rôle de la branche dans l'organisation ou la régulation de la concurrence, éviter le « *dumping social* », notamment pour qu'elle soit l'interlocutrice crédible des pouvoirs publics dans nombre de secteurs.

Notons qu'aucune des motivations ne repose en réalité sur un argument juridique. Ainsi les lois et accords interprofessionnels sont demeurés pour les acteurs de la négociation collective de branche plutôt des éléments de contexte : c'est pourquoi on constate fréquemment que le dynamisme de la négociation collective dans une branche est lié au contexte socio-économique du secteur plutôt qu'à la volonté de faire ce que dit le droit.

On vient de voir précédemment à quel point l'évolution de la négociation collective interprofessionnelle vers la loi pouvait conforter sa nature de contexte, plutôt que celle d'une régulation en direction des branches ou avec celles-ci. C'est pourquoi la régulation des dérogations par la branche est ainsi, en partie, affaire de rythmes autonomes et d'évènements : en l'absence d'enjeu précis pour la branche autre que celui de mettre en œuvre une nouvelle possibilité générale, dans ce qui demeure un contexte, il n'est pas illogique que les plus réticents ou les plus prudents l'aient emporté par la « glaciation ».

Il s'agit là d'une application de l'autonomie de la branche : il appartient à ses acteurs de décider d'ouvrir ou non des moments de tension interne et d'articuler leurs enjeux, en fonction de leurs capacités à maîtriser leur gestion.

Il y a une autre explication, complémentaire. Ce qui ressort avec beaucoup de netteté des auditions de la mission, c'est la recherche d'une nouvelle articulation, par la négociation collective de branche, entre l'économique et le social. C'est la voie même d'un projet de régulation, qui définit l'institution de la négociation de branche, le plus souvent avec pour enjeu le « *dumping social* ». La dérogation est perçue comme un risque de concurrence entre la branche et l'entreprise, de nature à mettre en cause ce projet collectif fondateur.

La plupart des acteurs rencontrés sont en effet très conscients, d'une part, que le modèle fondateur des conventions collectives de type « loi de la profession » devient exceptionnel et n'a pas d'avenir assuré, même dans les quelques secteurs où il peut encore sembler fonctionner. D'autre part, les mêmes acteurs savent que les nouvelles régulations, économiques et avec cela sociales, qu'ils recherchent, ne peuvent plus s'établir durablement avec les politiques publiques, sauf dans les situations de crise. Les moyens à mobiliser pour traiter des questions de plus en plus ardues sont donc de moins en moins à rechercher du côté de l'État, hors des situations de crises. La préparation de leur propre avenir par les branches suppose donc, en plus de leur autonomie de droit, une plus grande autonomie de fait, incarnée par de nouvelles ressources, notamment d'expertise. Or, de nombreux acteurs se rendent compte que leur propre branche peut difficilement faire mieux que produire des règles concernant les sujets non-dérogeables. Le fait que les branches, dans une très grande majorité, négocient très rarement « au-delà » des salaires et des classifications montre qu'elles ne sont pas réellement prêtes à traiter des questions plus stratégiques. Il en est de même des questions réclament un véritable traitement mutualisé, comme tout ce qui est lié à la portabilité des droits : cette question, liée à la grande thématique de la « sécurisation des parcours professionnels », est travaillée dans quelques branches, mais dans un isolement réel.

Avec l'examen rapide des accords nationaux interprofessionnels des 11 janvier 2008 et 7 janvier 2009, on a vu que les réalités de la coordination des acteurs, d'une part, et les finalités du système de «sécurisation des parcours professionnels», d'autre part, étaient encore loin d'être en correspondance. Le traitement de la question de la portabilité des droits, il est vrai très ardu, ne connaît pas des progrès à la hauteur des intentions. La coordination des acteurs et les premiers éléments d'une «sécurisation des parcours professionnels» semblent plutôt, en l'état, voir le jour dans le cadre de plusieurs branches, qui défrichent dans un certain isolement.

Le besoin qui se fait jour est celui d'une gouvernance globale du processus d'élaboration de normes par la négociation collective

Il est néanmoins assez évident, au-delà de ces considérations, que l'excessive complexité du système réunit toutes les explications avancées pour aider à comprendre la «glaciation» relevée, et ceci pour plusieurs raisons.

Le brouillage des repères ressort tout à fait des deux études de bilan jointes au rapport annuel 2007 de la négociation collective établi par la Direction générale du travail. L'une d'elles présente un recensement des clauses encadrant les possibilités de dérogation relevées dans les accords de six branches⁽¹⁾ :

- des clauses d'interdiction générale de déroger par accord d'entreprise et applicables à **l'ensemble** de la convention au champ plus large ;
- des clauses d'interdiction spéciale de déroger par accord d'entreprise et applicables à **certaines dispositions** seulement de la convention au champ plus large ;
- des clauses **mixtes** qui autorisent la dérogation par accord d'entreprise mais en l'encadrant (et qui finalement interdisent la dérogation en dehors de ce que prévoit la convention couvrant un champ plus large) ;
- des clauses spéciales relevant du **domaine dit «réservé»** de l'article L. 2253-3, alinéa 1 du Code du travail mais dont le champ est très étroit, ce qui en atténue la portée et qui incite les négociateurs de branche à ajouter des clauses d'interdiction supplémentaires ;
- des clauses qui **superposent deux ou plusieurs interdictions** en cas de concours de deux ou plusieurs conventions couvrant un champ territorial ou professionnel plus large que l'accord d'entreprise ;
- des clauses qui **limitent les effets indésirables** du concours d'un accord d'entreprise et d'une convention de branche dérogoires à la loi.

«Le plus souvent, la convention de branche précise que seules sont interdites les dérogations défavorables mais que sont autorisées les dérogations favorables. L'utilité de cette distinction est étrange dans la mesure où le Code du travail prévoit déjà qu'il est possible de stipuler "des clauses plus favorables aux salariés"». «Mais elle peut se comprendre lorsque certaines conventions collectives interdisent purement et simplement toute dérogation, même celles favorables».

(1) «Les dispositions relatives à l'articulation des niveaux de négociation : une portée limitée de la loi du 4 mai 2004», Olivier Mériaux, Jean-Yves Kerbourc'h, Carine Seiler, rapport annuel 2007 de la négociation collective, pp. 394-395.

« Il est également très difficile de distinguer ce qui relève d'une adaptation (autorisée par le Code du travail) d'une dérogation ».

Typologie des clauses d'interdiction de déroger

Typologie des clauses	Objet de la clause	Effets de la clause sur la négociation d'entreprise
Interdiction absolue	Interdit purement et simplement toute forme de dérogation (favorable ou défavorable). Légalité douteuse de l'interdiction faite de déroger favorablement	Paralysie de la négociation d'entreprise sur les champs visés
Interdiction partielle	Précise que les accords d'entreprise ne peuvent déroger que favorablement aux salariés, par rapport aux dispositions de la convention ou à l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large	Isole les dispositions dérogatoires favorables autorisées de toutes les autres qui ne sont pas autorisées
Clauses conditionnelles	Interdisent (ou autorisent) la dérogation à certaines conditions	<ul style="list-style-type: none"> – autorisent la dérogation <i>in pejus</i> ou <i>in melius</i>, à certaines conditions plus ou moins contraignantes – dérogations <i>in pejus</i> autorisées dans certaines matières et à des conditions précises – négociation d'entreprise articulée à une négociation de champ plus large (exemple : convention de branche prévoyant qu'un accord d'entreprise peut déroger si un accord professionnel ou territorial le prévoit)

Source : Rapport annuel 2007 de la négociation collective - Direction générale du travail.

Typologie des clauses d'interdiction spéciale de déroger

Typologie des clauses	Objet de la clause	Effets de la clause sur la négociation d'entreprise
Clauses impératives	Clause par laquelle la volonté des négociateurs d'un accord d'entreprise ne peut déroger à la convention couvrant un champ territorial ou professionnel plus large	Les dispositions de la convention ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large l'emportent sur toute volonté contraire des négociateurs
Clauses de contingentement	Fixe un contingent, c'est-à-dire une quantité maximale, souvent en nombre de jours ou d'heures (en matière de durée et d'aménagement du temps de travail), pour l'application d'un dispositif particulier	Laisse aux négociateurs d'entreprise une liberté encadrée (exemple : limitation du nombre d'ouvertures dominicales en deçà du nombre de dimanches pouvant être autorisé par le maire)
Clauses limitatives	Consiste à fixer une limite à ce qui est permis	Empêche les négociateurs de stipuler en dehors des limites (exemple : durée maximale d'un contrat à durée déterminée d'usage)
Clauses d'assujettissement	Soumet une personne à une obligation, à un dispositif ou à une charge	Fait peser une contrainte à laquelle les négociateurs d'entreprise ne peuvent pas se dérober (exemple : thèmes sur lesquels l'entretien professionnel annuel doit porter). La dérogation, même neutre, n'est pas possible

Source : Rapport annuel 2007 de la négociation collective - Direction générale du travail.

Difficultés soulevées par le concours de plusieurs conventions couvrant un champ plus large qu'un accord d'entreprise

	Libellé des clauses
Convention de champ plus large n° 1 (par exemple convention nationale de branche)	<p>Cette convention ayant le champ le plus large peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> – interdire à la convention n° 2 et/ou à l'accord d'entreprise de déroger (clause d'interdiction générale) – autoriser par voie d'exception la convention n° 2 et/ou l'accord d'entreprise à déroger dans certaines matières malgré l'existence d'une clause d'interdiction générale de déroger – interdire par voie d'exception à la convention n° 2 et/ou à l'accord d'entreprise de déroger dans certaines matières en l'absence de clause d'interdiction générale de déroger
Convention de champ plus large n° 2 (par exemple accord territorial de branche)	<p>Doit en tout état de cause se conformer aux prescriptions de la convention n° 1 qui peut autoriser ou interdire des dérogations (article L. 2252-1, alinéa 1 du Code du travail). Mais la convention n° 2 peut en outre :</p> <ul style="list-style-type: none"> – interdire à l'accord d'entreprise de lui déroger (clause d'interdiction générale) – autoriser par voie d'exception l'accord d'entreprise à lui déroger dans certaines matières malgré l'existence d'une clause d'interdiction générale de déroger – interdire par voie d'exception à l'accord d'entreprise de lui déroger dans certaines matières en l'absence de clause d'interdiction générale de déroger
Accord d'entreprise	<p>Les négociateurs doivent se conformer aux prescriptions des conventions n° 1 et n° 2, mais peuvent être confrontés à des injonctions contradictoires. Exemple : la convention n° 1 comportant une interdiction générale de déroger peut stipuler une exception autorisant la dérogation par accord d'entreprise dans certaines matières dans lesquelles la convention n° 2 interdira de déroger (par une clause générale ou une clause spéciale)</p>

Source : Rapport annuel 2007 de la négociation collective - *Direction générale du travail*.

Concours de plusieurs accords dérogatoires à la loi

Typologie des accords dérogatoires à la loi	Articulation des accords dérogatoires à la loi et des dérogations par accord d'entreprise
Dérogation exclusivement par accord d'entreprise	L'article 43 de la loi du 4 mai 2004 a strictement déterminé une vingtaine de domaines ouverts à la négociation dérogatoire d'entreprise. Pas de risque de conflit entre un accord d'entreprise et une convention couvrant un champ territorial ou professionnel plus large qui ne peut pas régir les matières visées
Dérogation exclusivement par accord de branche	Tous les domaines dans lesquels la loi renvoie par des dispositions législatives spécifiques à la négociation de branche sont exclusifs d'une négociation d'entreprise (dans ce sens voir circulaire Direction générale du travail 9, 22 septembre 2004, fiche n° 3).
Dérogations mixtes	L'article 43 de la loi du 4 mai 2004 prévoit que dans certaines matières, il est possible de déroger à la loi soit par convention ou accord professionnel de branche étendu soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. Un accord d'entreprise peut-il déroger concurrentement avec un accord de branche étendue ? Ce serait par exemple le cas si un accord d'entreprise voulait s'affranchir des conditions prévues par l'accord de branche

Source : Rapport annuel 2007 de la négociation collective - *Direction générale du travail*.

La complexité et le manque de lisibilité ne rendent pas seulement plus difficile l'élaboration et la mise en œuvre de la règle de droit, à la fois au niveau des branches et à celui des entreprises, ils nuisent surtout à la légitimité de leurs acteurs et règles. Or le Conseil constitutionnel a fortement relevé que l'idée même de dérogation impliquait une légitimité spéciale des négociateurs à l'égard de la collectivité concernée.

Légitimité n'est pas seulement représentativité. Elle repose, on le voit à l'exemple des fragilités liées à la complexité, sur les procédures d'élaboration de la règle et sur l'organisation concrète des pouvoirs qui vont lui donner vie. Autrement dit, les relations d'autonomie entre deux niveaux, dans l'élaboration des règles, créent une exigence de légitimité nouvelle, qui ne résulte pas de la seule représentativité, il s'en faut de beaucoup.

Cette exigence concerne, d'une part, les règles de la négociation aux deux niveaux et le cadre d'élaboration de ces règles, qui doit être lui-même contractuel et englobant deux niveaux. C'est nécessaire pour que le contrat collectif puisse réellement faire la loi des parties aux niveaux de chacune des deux collectivités professionnelles, l'une avec ou vis-à-vis de l'autre.

Mais elle concerne au moins autant, d'autre part, l'administration active des normes et de leurs adaptations dans la collectivité la plus large, celle de la branche. Ses acteurs doivent se doter, dans le cadre strictement contractuel, de l'organisation, des ressources et des méthodes leur permettant, pour ne pas faire peser sur les acteurs des entreprises le fardeau de la complexité, de prendre celle-ci à leur charge.

C'est pourquoi l'un des auteurs de la deuxième étude citée peut écrire : « *Ce dispositif a peu de chances de connaître un grand succès en l'état actuel des choses sauf si les négociateurs décident de l'utiliser pour conclure des accords donnant-donnant, et à condition que les branches mènent une réelle réflexion à ce sujet. Au niveau d'une entreprise, on pourrait ainsi renoncer à certains avantages tangibles dans l'entreprise en termes d'emplois, de protection sociale, de rémunération, etc. Ces accords dérogatoires pourraient théoriquement avoir un impact positif. Les salariés comme l'entreprise pourraient même s'y retrouver avantageusement. Mais à condition de savoir faire vivre la loi, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui*⁽¹⁾ ».

Sans cette capacité à faire vivre la loi, la notion de dérogation n'a pas de sens, sauf celui d'un signal de « danger ». Au sens précis du terme, on ne peut en effet déroger qu'au droit commun. Or si la règle de l'avantage le plus favorable entre négociation de branche et négociation d'entreprise demeure, ce ne peut plus être que par une volonté commune des parties à la négociation de branche, dans le cadre du « droit commun » de la branche. Ainsi, plutôt que la notion de dérogation, c'est la notion de l'avantage le plus favorable qui pourrait retrouver un sens.

Le Conseil d'État a pointé la difficulté et suggère une piste pour aider les négociateurs à mieux la maîtriser : « *La lisibilité de la norme résultant de la combinaison entre la loi et la convention collective pour toute situation donnée demeure aussi un objectif à poursuivre avec détermination. De ce point*

(1) Jean-Yves Kerbourc'h, *Semaine sociale Lamy*, n° 13487, avril 2008.

de vue, l'évolution amorcée par l'ordonnance du 16 janvier 1982 et accentuée par la loi du 4 mai 2004 présente de sérieux inconvénients quant à l'accessibilité et à la clarté de la norme juridique applicable ».

Poser pour principe du droit commun de la négociation collective que le principe de la règle la plus favorable est écarté, la solution inverse devant être expressément prévue par les signataires des nouveaux accords collectifs de branche est, pour le Conseil d'État, l'une des sources de l'« impasse : celle de la complexité et de l'illisibilité du droit du travail ». « Pour rétablir sur ce point l'attractivité du territoire, et dans un souci de clarté de la règle de droit pour les employeurs et pour les salariés, le Conseil d'État suggère d'inviter les partenaires sociaux à mieux encadrer les possibilités de dérogation conventionnelle **en rétablissant la règle selon laquelle un accord ne peut déroger à un accord de niveau supérieur que si ce dernier a expressément prévu cette possibilité** »⁽¹⁾.

Le Conseil d'État précise : « La focalisation du débat depuis 2000 sur la répartition du champ normatif entre législateur et partenaires sociaux a en outre eu pour effet de détourner l'attention d'autres questions très importantes comme celles de l'application et de l'administration par les partenaires sociaux eux-mêmes de la norme négociée postérieurement à son adoption. Elle a fait oublier que **l'essentiel de la vie pratique consiste, notamment pour les branches et les entreprises, à appliquer et à administrer cette norme**. Les questions de maintenance et d'interprétation de la norme négociée - dont on a souligné l'insuffisante qualité - de réécriture ou de dénonciation des conventions ayant mal vieilli ou étant devenues incompatibles avec une loi ou une jurisprudence nouvelles, de la conciliation et de l'arbitrage en droit du travail requièrent aux yeux du Conseil d'État une attention plus grande que la controverse sur la question de savoir qui, du législateur ou des partenaires sociaux, doit fixer le temps de travail ».

Il ne faut pas perdre de vue par ailleurs, dans ce raisonnement, que les points d'application et points d'appui d'une « loi de la profession » se dispersent ou, à l'inverse, s'agrègent en ordre plus ou moins dispersé, selon des logiques bien plus puissantes que les seules logiques juridiques. Au-delà des leviers juridiques, ses points d'appui constitutifs que sont les établissements, entreprises et groupes, sont souvent de plus en plus mouvants. Les entreprises se composent et se recomposent de façon toujours croissante et accélérée, changeant d'activité, participant à des réseaux mobiles⁽²⁾. Des grands groupes comme Veolia ou Saint Gobain sont couverts, en France seulement, par douze à quinze conventions collectives de branches différentes au moins.

Ceci indique que la capacité à gérer la complexité et à articuler les règles devient un critère de légitimité de ceux qui les élaborent et les administrent. L'assumer est devenu excessivement ardu pour nombre de branches.

(1) Rapport public annuel 2008 du Conseil d'État, *Le contrat, mode d'action publique et de production de normes*, Paris, La Documentation française, 2008.

(2) En 2004, les sociétés contrôlées par un groupe employaient en France 56 % des salariés de l'ensemble des entreprises (hors intérim), soit 7 851 000 salariés, produisant 62 % de la valeur ajoutée. INSEE, enquête sur les liaisons financières, 2006.

À défaut d'assumer ce nouvel impératif, le risque de développement séparé l'emportera, par ses conséquences, sur celui de la glaciation. On l'a vu, entre le niveau interprofessionnel et le niveau des branches, ce risque existe; il fait peser un risque pour la légitimité des règles de source interprofessionnelle.

Entre branches et entreprises, ce risque est en fait celui d'une déconnexion de la négociation collective avec les réalités économiques et sociales et, par là, celui d'une perte de légitimité. Celle-ci expose au dépérissement celle des deux ramifications dont la vitalité n'est pas directement en prise avec les contraintes de l'économie, et ce n'est pas l'entreprise. Ce que disent les acteurs, c'est leur difficulté à tenir les bouts de la chaîne qui leur permettrait de renouer le macro-économique et le micro-économique aussi bien que l'économique et le social.

La dynamique de décentralisation ne se décrète pas plus dans le domaine des institutions professionnelles que dans le domaine des institutions publiques. C'est un processus, qui appelle un pilotage, une valorisation des avancées, un apprentissage collectif, la capacité chemin faisant à ajuster et gérer les déplacements et les caducités. Sans doute de nouvelles branches, dont le « cœur de métier » serait la gouvernance de la négociation collective pourraient-elles jouer un rôle décisif dans le renouvellement recherché. On progresserait ainsi en instituant une « loi des parties » de la négociation dans cette collectivité, qui permettrait d'administrer une « loi de la profession » d'origine plus contractuelle.

La hiérarchie impérative relève de la théorie : les règles de la branche doivent être des ressources pour les acteurs des entreprises

Une revue des principales articulations possibles entre règles de fond de la branche et dialogue social d'entreprise fait bien apparaître de fait le caractère plutôt concurrent de leurs relations, lorsque celles-ci sont perçues sous l'angle de l'empilement, de la dépendance ou de l'emboîtement hiérarchique.

La situation est évidemment très différente selon qu'il s'agit d'une grande entreprise, équipée en cadres et ressources pour une négociation autonome productrice de normes, ou d'une petite entreprise faiblement dotée à cet égard, voire pas du tout, ce qui ne signifie pas qu'elle ne soit pas le lieu d'un dialogue social actif.

Empilement, emboîtement hiérarchique ou concurrence ?

Il est utile de rappeler ici la réalité des « effets impératifs » de quelques-unes des normes de branche auxquelles la loi interdit de déroger.

L'effet « impératif » de quelques normes de branche auxquelles il ne peut légalement être dérogé

	Objet de l'interdiction	Effets sur la négociation d'entreprise
Classifications	Les clauses de classification ne peuvent pas être remises en cause par accord d'entreprise ou d'établissement (article L. 2253-3)	En pratique, les conventions de branche fixent des catégories de classification très larges, dont la portée est qualifiée de « normative » par les parties. À l'intérieur de ces catégories sont donnés des exemples d'emploi mais à titre purement « indicatif ». La portée de la classification de branche est donc éminemment interprétative : elle laisse aux négociateurs d'entreprise une faculté non de déroger mais de les interpréter de manière très libre
Salaires minima	Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise aux salaires minima fixés par une convention de champ d'application plus large (article L. 2253-3)	La rémunération se compose d'autres éléments qui ne sont pas considérés comme des salaires minima (prime d'ancienneté, prime de treizième mois, primes liées aux conditions de travail, primes liées à des événements personnels). Ces éléments de rémunération ne sont pas « sanctuarisés » et il peut donc y être dérogé par accord d'entreprise sauf clause de branche d'interdiction de déroger
Clauses de désignation et de migration	Le taux de cotisation à un organisme de prévoyance ou à un organisme de mutualisation des fonds de la formation professionnelle est impératif de même que les clauses de désignation par lesquelles les négociateurs de la convention collective désignent l'opérateur de gestion	À l'inverse, ne laisse aucune possibilité d'initiative aux négociateurs d'entreprise. Voir cependant la divergence entre les chambres sociale et civile de la Cour de cassation sur la notion « d'adaptation » lorsque la convention de branche est conclue postérieurement à un accord d'entreprise (Cass. civ. 2 ^e , 21 juin 2005, n° 04-12981 ; Cass. soc. 10 octobre 2007, n° 05-15850)

Source : rapport annuel 2007 de la négociation collective - Direction générale du travail.

Ce rappel prend d'autant plus de signification lorsque l'on relève que la négociation des salaires est bien l'objet largement dominant des négociations d'entreprises. La gestion des classifications se règle par compromis informels au regard d'enjeux salariaux et, de façon diffuse, d'enjeux de relations sociales ou de reconnaissance souvent très locaux, avec une incidence salariale visible, le plus souvent au niveau de l'unité de travail et du contrat individuel de travail.

L'obligation annuelle de négocier dans l'entreprise instituée par les lois Auroux concerne aussi bien les salaires effectifs que la durée et l'organisation du travail. Pour autant, toutes les entreprises concernées ne respectent pas cette obligation. Par ailleurs, la tenue quasi systématique de négociations sur les salaires contraste avec les fluctuations conjoncturelles qui conduisent à négocier sur les autres sujets. Selon les dernières données publiées par la DARES⁽¹⁾, 66 % des entreprises ou établissements des secteurs marchands non agricoles ont en 2006 ouvert au moins une négociation et ont « abordé cette question » dans leurs accords, hors épargne salariale et intéressement. Ces accords couvrent 40 % des effectifs salariés des entreprises occupant au moins dix salariés dans les mêmes secteurs. En regard, les classifications ne sont abordées dans un cadre de négociation collective que dans 8 % des cas d'ouverture de négociation couvrant une

(1) « Négociations collectives et grèves en 2006 dans le secteur marchand : la question salariale au centre des négociations d'entreprise et des grèves », *Premières Synthèses*, n° 27.3, juillet 2008.

part équivalente des salariés concernés. Quant à la part de la durée et de l'organisation du temps de travail, elle ne cesse de reculer depuis 2002, couvrant en 2006 15 % des salariés concernés, alors que la prévoyance sociale et l'épargne salariale progressent, couvrant en 2006 12,5 % des salariés.

Ces données peuvent illustrer deux conclusions quant aux relations entre les deux niveaux de négociation :

- ceux-ci sont clairement dans une situation de concurrence au moins autant que de complémentarité pour ce qui concerne les salaires effectifs, surtout si l'on veut bien considérer les deux thèmes complémentaires que sont les salaires effectifs, d'une part et, d'autre part, celui que constitue l'ensemble formé de la prévoyance sociale et de l'épargne salariale, formes de rémunérations différées ;
- en ce qui concerne le temps de travail et son organisation, il n'y a ni concurrence ni complémentarité visible, sauf quelques cas significatifs, en tout cas du point de vue des processus de négociation collective. Après avoir connu une explosion conjoncturelle liée aux allègements de charges conditionnés par les accords de réduction du temps de travail promus par les lois Aubry (1998-2001), la négociation collective formelle d'entreprise connaît une décrue très sensible. Fait notable, les institutions créées pour favoriser cette expansion de la négociation de réduction du temps de travail (salariés mandatés) n'ont pas survécu ni produit une institutionnalisation nouvelle au-delà de la production des accords. En regard, la négociation de branche dans ces domaines est demeurée relativement exceptionnelle, au plan global, malgré l'impulsion donnée par la loi du 30 mars 2005 portant réforme du temps de travail dans l'entreprise. Celle-ci visait à adapter l'organisation du temps de travail au niveau le plus pertinent : régulation de branche, adaptation par l'entreprise à ses besoins. Or, parmi les onze thèmes de négociation collective suivis par la Direction générale du travail⁽¹⁾, au travers des accords de branche déposés par les entreprises ne relevant pas des secteurs agricoles, celui du temps de travail et de son organisation n'apparaît en 2006 que dans moins de 6 % des occurrences d'ensemble de chacun de ces thèmes, précédé par les thèmes des salaires, qui dominent très largement (41 % des occurrences), suivis des primes, de la formation professionnelle et de l'apprentissage, enfin de la prévoyance et des retraites complémentaires.

Ces éléments de constat et d'analyse méritent d'être complétés par une considération d'ordre structurel et fonctionnel.

Les conventions et accords collectifs de branche élaborent des règles parfois plutôt adaptées aux besoins des petites entreprises, parfois à ceux des grandes. Mais, et c'est le point important, la différenciation des positions des unes et des autres devant les règles de branche est tout sauf un objet explicite de négociation.

Celui-ci est systématiquement évité, sauf sous la forme de déclarations générales ou généreuses. Or, même avec un taux de présence syndicale élevé, avec 38 % des établissements d'au moins vingt salariés des secteurs mar-

(1) Dans l'ordre décroissant du nombre d'occurrences : salaires, système et relèvement de primes, formation professionnelle/apprentissage, retraite complémentaire et prévoyance, temps de travail, classifications, éléments du contrat de travail, départ et mise à la retraite, droit syndical, conditions de négociation des accords, égalité professionnelle homme-femme, *Rapport annuel 2007 de la négociation collective*.

chands non agricoles, on ne peut ignorer que près de 80 % des responsables d'entreprises employant du personnel en France ne peuvent négocier avec un interlocuteur à même d'engager juridiquement une collectivité de travail. Ils empruntent nécessairement d'autres voies pour établir, ou non, des compromis.

Les classifications, comme les salaires minima, offrent deux exemples classiques de négociations ayant des fonctions tout à fait différentes, voire opposées dans le cas des salaires, vis-à-vis des grandes et des petites entreprises, sans que cette différenciation soit jamais l'objet explicite d'une règle du jeu au niveau des branches.

Les classifications établies pour l'emploi de critères classants dans les entreprises ont largement remplacé les anciennes classifications dites « Parodi », fondées sur l'explicitation souvent très détaillée du contenu des postes de travail et, par là, de l'organisation du travail, à l'image d'un modèle issu des administrations publiques du milieu du siècle dernier. Cela étant, comme nombre d'acteurs rencontrés par la mission en ont témoigné, l'administration dynamique de classifications descriptives d'emplois et de compétences professionnelles correspondrait mieux aux attentes et aux capacités des acteurs des petites entreprises que des critères classants appelés à encadrer une négociation formelle de portée collective dans l'entreprise, pour application générale aux emplois réels. Une telle négociation est par construction peu probable dans ces entreprises ; indépendamment même des moyens disponibles, la négociation formelle ne fait pas partie des voies les plus efficaces du dialogue social dans les plus petites entreprises.

Or le besoin d'une qualification des compétences professionnelles est bien objet d'intérêts réciproques des parties aux relations collectives du travail. Entre le maintien de l'emploi de « sténodactylo » dans une grille conventionnelle, en 2009⁽¹⁾, avec ses différents niveaux hiérarchiques, et des critères classants au maniement pour le moins incertain au sein des petites entreprises, il doit y avoir des voies pour des réponses mieux appropriées. Celles-ci appellent probablement la reconnaissance explicite d'une différenciation, au travers de règles négociées, entre petites et grandes entreprises.

Cependant, si le droit de la représentation collective des salariés reconnaît bien des différences en fonction de la taille, il n'y a rien de comparable, dans le droit de la négociation collective, concernant les rapports entre conventions collectives ou accords de branche et entreprises. La législation relative au contenu obligatoire des conventions de branche, notamment dans la perspective d'une extension, ignore le critère de la taille des entreprises.

Ces quelques exemples et cette rapide analyse montrent que la théorie d'un emboîtement hiérarchique des accords nés des deux niveaux ne résiste pas à l'épreuve des faits. Il ne peut sans doute en aller autrement. À partir du moment où il s'agit de négociation collective, formelle ou informelle, l'essentiel est dans la capacité des négociateurs à produire eux-mêmes des valeurs.

(1) Conventions collectives nationales de la parfumerie de détail et de l'esthétique du 11 mai 1978, étendue par arrêté du 20 mai 1980, avenant n° 7 du 18 septembre 1992, non révisé depuis. Il ne s'agit que d'un exemple parmi d'autres. Certes, il ne s'agit sans doute pas des effectifs les plus importants dans cette branche, mais le cas mérite néanmoins réflexion.

La « *coordination entre les niveaux est autant une situation de concurrence que de coopération strictement ordonnée : les conflits juridiques l'attestent et il est alors plus opportun de considérer les régulations produites comme des ressources pour les acteurs que comme des contraintes d'action* »⁽¹⁾. Une telle approche ne peut être sans incidence sur les institutions de la négociation collective de branche, sur les règles fondatrices qu'elles se donnent et sur les ressources qu'elles doivent mobiliser.

Les règles de branche doivent être des ressources pour les acteurs des entreprises

Le droit du travail est complexe et s'applique dans des contextes mouvants. L'application en est si délicate que seuls - et encore - des spécialistes s'y retrouvent. À la convention collective de branche reste encore dévolue la fonction de rappeler les principales normes communes de manière accessible à tous les acteurs de la branche.

Bien sûr, la régulation des salaires et celle des conditions d'emploi et de travail sont des éléments importants. Mais la gestion de la formation professionnelle peut être aussi un moyen d'égaliser les conditions de concurrence entre des entreprises de tailles - et donc de moyens - diverses.

La régulation de branche est en principe plus riche, plus complète et plus opérationnelle que la régulation interprofessionnelle. C'est à ce niveau que peuvent se régler nombre de conditions concrètes d'exercice de la concurrence économique et de la prévoyance sociale.

Mais on doit considérer que l'action collective menée par les acteurs pour définir des règles ou les modifier est autonome aux différents niveaux où elle intervient et que cette action collective porte sur des enjeux de nature bien différente. La collectivité de travail qu'est l'entreprise doit s'y retrouver, c'est même la finalité de la négociation collective de branche. L'administration des normes doit être assurée au service des acteurs des entreprises, dans un but d'intérêt général.

La branche a sans doute un rôle essentiel à jouer à cet égard par une plus parfaite dualité entre contrat et norme, l'entreprise pouvant être plus légitimement « contractuelle ».

(1) Bilan d'application de la loi du 4 mai 2004.

Conclusion

Vers une nouvelle dynamique : l'ordre public social en question

Au total, le paysage de la négociation de branche présente un état de grande faiblesse : visibilité, lisibilité, effectivité, efficacité en perte de vitesse ou gravement menacées. Il en découle une capacité d'inégalité croissante à :

- négocier des normes adaptées à la diversité des situations concrètes ;
- administrer les normes, y compris celles qui concernent les salaires et classifications ;
- aider aux anticipations : pénibilité, santé au travail, qualification des compétences, gestion anticipatrice des emplois, égalité entre femmes et hommes, gestion dynamique des âges au travail ;
- promouvoir l'équité : emploi des personnes handicapées, respect de la diversité ;
- aider à gérer les restructurations : voir les constats de la mission en Lorraine.

Malgré l'affichage d'un taux de couverture maximal, le système présente en fait des lacunes au moins aussi préoccupantes, pour l'utilité et l'avenir de la négociation collective, que les manques « physiques » dans la couverture. Elles minent sa légitimité. Il y a trop de conventions désuètes, peu ou pas renégociées, pouvant laisser place à des rituels creux. Il y a trop de blocages des négociations qui comptent.

Or la négociation d'entreprise ne peut pas compenser ces faiblesses.

Tout d'abord, 84 % des accords sont conclus dans des entreprises d'au moins cinquante salariés, ce qui exclut la majorité des salariés de leur bénéfice, alors que la négociation de branche peut s'adresser à tous. De plus, les frontières des entreprises sont de plus en plus floues.

Seules de nouvelles branches, institutions autonomes de la négociation collective, permettront le sursaut nécessaire. Cette autonomie est d'intérêt croissant avec le caractère mouvant des entreprises et de leurs activités, avec le développement des incertitudes, qui nécessitent une capacité de régulation d'un autre niveau que celui de l'entreprise, pour anticiper, pour adapter, pour évaluer.

Il s'agit de pouvoir agir sur le cours des choses plutôt que seulement espérer gérer des statuts.

Cela appelle, plus que jamais, des relations de confiance : bonne foi, loyauté et sérieux. La loi des parties doit fonder la loi de la profession. Elle doit surtout faire en sorte que les normes conventionnelles soient plus des ressources que des contraintes, notamment pour les petites et moyennes entreprises. Citant Pierre Laroque, Jean Saglio propose de retenir « *cette idée que la négociation produit des normes qui sont des ressources pour les acteurs quand ils savent les utiliser* »⁽¹⁾. En effet, Pierre Laroque dans son enquête de 1934, le faisait déjà et citait notamment la boulangerie, l'industrie du livre, celle des cuirs et peaux ou le bâtiment. Il notait que les critiques venaient plutôt des secteurs là

(1) Intervention au colloque DARES-DRT du 30 juin 2006.

où les conventions n'existaient pas : « *Quant aux industries dans lesquelles les conventions collectives de travail ont une importance réelle, et ont été appliquées de manière permanente en période normale, organisations patronales et organisations ouvrières s'accordent en général à reconnaître les heureux effets des conventions* »⁽¹⁾.

Comme le suggèrent deux auteurs⁽²⁾, la nouvelle donne juridique, amorcée en 1982, instituée par les lois de 2004, 2007 et 2008, organise des « déplacements » : la permanence apparente des trois niveaux de la négociation collective recouvre de profonds changements dans la manière de les activer. Il s'agit de nouvelles dynamiques, avec ce qu'elles recouvrent comme épuisements d'anciennes manières de faire et de voir. Il faut maintenant gérer les deux : déplacements (nouveau) et épuisements (caducité).

On ne peut tout attendre, comme c'est encore trop le cas, de procédures administratives qui, elles-mêmes, devront être adaptées au nouveau paysage à construire ; des procédures nouvelles ou adaptées pourront assurément aider à cette construction. Mais, on l'a vu, on ne peut plus faire comme si les procédures actuellement en usage pouvaient durablement compenser les faiblesses devenues intrinsèques du dispositif. Les nouvelles procédures devront s'articuler voire s'intégrer dans une animation et un appui organisés au plan national, avec les partenaires sociaux, ainsi qu'aux plans territoriaux, *via* les nouvelles branches.

(1) Pierre Laroque, « Les conventions collectives de travail », rapport présenté par Pierre Laroque, auditeur au Conseil d'État, *Journal officiel* du 3 janvier, p. 1935, annexe, cité par Jean Saglio.

(2) Annette Jobert et Antoine Bevort, *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Paris, Armand Colin, 2008.

Troisième partie

Nouvelles dynamiques, nouvelles capacités, nouvelles branches

Introduction

Le nouveau rôle des branches professionnelles

Nous l'avons vu au cours des pages précédentes : la construction des branches professionnelles s'est effectuée selon des formes diverses, à cause d'intérêts différents à défendre, dans une diversité d'intentions et de modalités tout à fait conformes à la variété du monde économique. Dans cette variété, les branches ont dû prendre à leur charge, depuis la loi de 1950, la déclinaison des lois et leur adaptation à l'activité, en respectant un principe théorique de « hiérarchie des normes ». Petit à petit, le législateur s'est évertué à « charger leur barque », en ajoutant régulièrement des compétences à ces branches sous la forme d'obligations de négocier. L'ensemble a conduit jusqu'aux lois de 2008, année pendant laquelle, par les lois du 25 juin et du 20 août, la loi a successivement enjoint les branches de 1) négocier sur les questions liées aux périodes d'essai et 2) d'assumer les conséquences d'élections professionnelles susceptibles de remettre en cause la composition du tour de table, dans sa partie syndicale, tous les quatre ans.

Cet alourdissement progressif des compétences (autant dire des obligations) des branches comme ce changement majeur se sont accompagnés malheureusement d'un ensemble de difficultés (vécues tant dans les organisations patronales que dans les syndicats) liées à la disponibilité des négociateurs : il s'agit ici de leur disponibilité « matérielle », en regard de la charge à travailler, et certainement pas de leur motivation.

Ces deux facteurs cumulés ont eu deux effets, que nous avons déjà largement décrits :

- la difficulté pour les branches de négocier au-delà des questions liées aux salaires (dont les classifications) et à la formation professionnelle, questions que l'on pourrait qualifier de « première urgence » ;
- par conséquent, un déficit de dialogue, et donc d'accords sur des sujets éminemment stratégiques pour les branches, en regard de leur attractivité, de leur capacité à maintenir leur propre activité, et en définitive de leur avenir ;
- il faut noter cependant que la contrainte économique forte et brutale conduit dans la plupart des cas à des organisations de négociation collective plus partagées, traitant de thèmes allant très au-delà de ceux qui sont habituellement traités dans cette instance. La branche du bâtiment, confrontée il y a quelques années à des difficultés d'attractivité de son secteur d'activité, a engagé des négociations internes portant sur les salaires, les conditions de travail et des plans de prévention sur la santé au travail. Les effets de ces accords ont sans doute permis à ce secteur de retrouver un attrait en grande partie perdu, et peuvent même constituer un exemple de ce qu'il est possible de faire en ces matières. La branche professionnelle du sucre, confrontée à une réduction brutale des quotas de production en Europe, a dû faire de même. Il est vrai que nous sommes ici confrontés à un vrai paradoxe. D'une manière tout à fait certaine, les branches manifestent une réelle capacité à traiter, parfois dans l'urgence, de sujets très complexes. Et dans le même temps, là encore sauf exception, la négociation collective de branche se saisit fort peu des thèmes relevant, pour dire vite, de la responsabilité sociétale

des entreprises, ou encore du développement social durable⁽¹⁾. Comme si seule l'urgence économique pouvait conduire les partenaires sociaux à négocier au-delà des sujets « complètement obligatoires » que sont les salaires et la formation professionnelle. Décidément, la spontanéité des négociations n'est pas encore devenue habituelle. Sans compter la réelle différence d'appréciation constatée entre les partenaires sociaux sur l'intérêt réel, pour le secteur d'activité, de traiter ces questions.

Cette situation ne peut être considérée comme satisfaisante. Outre le fait que dans ce contexte les branches professionnelles sont d'un apport limité pour les employeurs comme pour les salariés, elles ne sont pas en situation de remplir pleinement leur rôle qualitatif d'aide à la préfiguration des métiers de demain et la préparation des salariés à ces métiers.

Or il se trouve que les missions confiées à la négociation collective de branche sont appelées à évoluer, sous l'influence de cinq facteurs au moins :

- les mutations socio-économiques, qui percutent de plein fouet un nombre non négligeable de secteurs d'activité et de métiers ;
- la loi du 20 août 2008, nous l'avons dit, et la manifestation de la représentativité des syndicats de salariés au niveau de la branche ;
- les lois existantes, par exemple la loi sur les retraites de 2003 et le traitement de la pénibilité au travail, ou celle de 2004 organisant le droit à la formation tout au long de la vie ;
- les attentes des salariés - et l'intérêt général - portant sur une prise en compte plus claire d'enjeux que seules les branches peuvent traiter, notamment ce qui touche aux fins de carrière, à la santé et la pénibilité au travail, à l'emploi des seniors, et à toutes les questions liées à la responsabilité sociale des entreprises ;
- le besoin et la place particulière des petites et moyennes entreprises pour lesquelles la branche est un interlocuteur naturel, et la négociation collective une forme efficace de garde-fou.

Ces cinq facteurs méritent d'être précisés.

Les mutations socio-économiques et les missions des branches professionnelles

La recherche d'une nouvelle articulation, par la négociation collective de branche, entre l'économique et le social apparaît bien à la fois comme la préoccupation la mieux partagée des acteurs rencontrés et leur difficulté la plus marquée. Nous l'avons vu à propos des articulations entre règles de branche et règles d'entreprises : cette préoccupation motive en grande partie la propension à « verrouiller » la dérogation de droit prévue, par la loi du 4 mai 2004, au niveau de la négociation d'entreprise. La dérogation est souvent perçue comme un risque de concurrence entre la branche et l'entreprise, de nature à mettre en cause le projet collectif fondateur de la branche, avec le « *dumping social* » comme enjeu le plus généralement perçu.

(1) Ces sujets sont notamment : l'emploi des travailleurs handicapés, la gestion dynamique des âges au travail, le respect de la diversité, l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité, l'égalité hommes-femmes. (Voir Code du travail, articles L. 2241-3 à L. 2241-12.

Comment trouver les voies d'un nouveau projet de régulation ? Alors que l'impact concret des mutations socio-économiques au niveau des entreprises paraît évidemment difficile à prévoir, sauf lorsqu'il est trop tard, la régulation de branche peut et doit apporter des ressources appréciables.

Bien sûr, l'anticipation, l'interface entre prospective et action, tout cela fait appel à des expertises qui demeurent loin de la portée de la grande majorité des branches.

Mais, à bien regarder, la difficulté n'a-t-elle pas une origine plus interne à l'organisation de la régulation de branche elle-même, telle qu'elle résulte de la conception d'une «loi de la profession» de type exclusivement réglementaire, peu reliée à la *soft law* qu'appellent aussi l'anticipation et l'accompagnement des mutations socio-économiques, trop souvent dans l'urgence des crises ?

Pour reprendre les propos du professeur Jean-Claude Javillier : «*C'est la régulation qu'il convient de dynamiser par des méthodes adaptées, pour partie toujours juridiques. Car une simple réglementation, dans des sociétés complexes et avec une économie mondialisée, ne saurait apporter de réponse pertinente et suffisante. Il faut développer des instruments pour une régulation*»⁽¹⁾. Cette idée que la dynamisation de la régulation fasse appel, pour partie, à des méthodes juridiques, nous paraît une voie à explorer davantage au niveau de branches nouvelles. Cela suppose que l'on n'oppose plus droit «dur» pour réglementer *a priori*, en toutes circonstances, et droit «progressif» ou «à réalisation progressive» (selon la traduction que donne J.-C. Javillier de la notion *soft law* anglaise), pour la résolution de problèmes. Avec les mutations socio-économiques dans lesquelles nous sommes engagés, «*c'en est fini des mondes normatifs clos et séparés, réglementation contre régulation, hard law contre soft law*», pour reprendre là encore l'expression du professeur Jean-Claude Javillier.

Or, à quel autre niveau que celui de branches nouvelles est-on le mieux placé pour assurer cette articulation et sortir de cette opposition entre «loi dure», au niveau de la branche, et «droit progressif», au niveau des entreprises ? Telle paraît être la voie d'un nouveau projet fondateur, à la fois économique et social, pour les branches nouvelles. À défaut, elles risquent fort d'être très vite reléguées à certaines formes d'administration de normes sociales sans prise sur les mutations socio-économiques.

Parmi tant d'autres sujets, les relations avec les pôles de compétitivité, les méthodes de négociation et de dialogue social d'entreprise pour la prévention et la gestion des situations de crise, la «gestion prévisionnelle des emplois et des compétences», sont autant de domaines dans lesquels la norme de branche doit être une ressource pour les acteurs des entreprises, au moins autant que l'apport de services. Si les articles L. 2242-15 à L. 2242-20 du Code du travail créent une obligation de négocier par périodes de trois ans sur la «gestion prévisionnelle des compétences et des emplois», il semble à la mission nécessaire que les branches apportent un cadre de cohérence, de capacité et de légitimité, on ne peut plus utile pour la régulation «à froid» qu'appelle une telle approche de la gestion de l'emploi.

(1) Propos recueillis par la mission.

La loi du 20 août 2008 et les nouvelles missions des branches

Entendons-nous bien : la loi du 20 août 2008 ne confie pas de nouvelles obligations légales aux branches professionnelles, au sens où le législateur avait jusque-là procédé, c'est-à-dire au sens d'une obligation supplémentaire en termes de sujets à discuter ou de procédures à respecter. Toutefois, en l'absence de conclusion de la négociation interprofessionnelle prévue à cet égard à l'article L. 2122-6 du nouveau Code du travail, *a fortiori* si une telle négociation le prévoit, les branches pourraient être amenées à négocier les conditions dans lesquelles doit être appréciée la représentativité syndicale dans les plus petites entreprises. Afin d'éviter quelques confusions malvenues, il ne pourrait s'agir d'un « protocole électoral » à proprement parler, tel que la loi le mentionne pour les élections internes à l'entreprise⁽¹⁾.

Ainsi la loi ouvre-t-elle, ou plutôt invite-t-elle à ouvrir des discussions sur des sujets nouvellement confiés aux branches professionnelles et à leurs acteurs : ce sujet n'est pas codifié, il n'est pas décrit en droit, sauf renvoi à la négociation collective ou à la loi. Mais justement, cette séparation ouverte entre le fait et le droit peut inciter les branches professionnelles à le traiter. Chaque branche a sa configuration de ce point de vue. D'autres sujets liés de façon plus spécifique encore aux activités de la branche, en raison des faits et non en droit, peuvent relever d'un raisonnement analogue.

L'impact des lois existantes

On l'a sans doute oublié, mais la loi a sollicité les acteurs du dialogue social, depuis 2003, pour de nouveaux sujets à discuter. Par exemple : la pénibilité, mentionnée dans la loi de 2003 sur les retraites, le droit à la formation tout au long de la vie (et plus généralement la question de la portabilité des droits) dans la loi de 2004, et les périodes d'essai dans la loi dite « modernisation du marché du travail » dans la loi du 25 juin 2008.

On sait ce qu'il est advenu de la négociation interprofessionnelle sur la pénibilité, qui a échoué à l'été 2008. Au terme d'une dernière séance de négociation, la persistance de divergences lourdes a prévalu sur les points d'accord réels, et rien n'a été signé. La portabilité des droits pour les salariés, sauf exception à porter à notre connaissance, n'a pas jusqu'ici fait l'objet d'un quelconque accord, et demeure encore une intention pure. Quant à la période d'essai, il semble à l'heure où nous écrivons ces lignes que seul le secteur de l'automobile ait signé un accord sectoriel sur ce sujet.

Certes, les deux premières lois ne font pas explicitement référence aux négociations collectives de branche comme lieu unique de négociation et d'application. Et donc, personne ne peut réputer les branches seules responsables de la signature d'accords sur ces sujets. Certes, la pénibilité et la portabilité des droits doivent effectivement relever en premier lieu d'accords interprofessionnels : cela étant, on imagine mal que de telles questions soient traitées uniquement sur ce plan, tant leur déclinaison dans les secteurs d'activité emporte de différences. Prenons l'exemple du travail de nuit, reconnu unanimement comme

(1) Voir Code du travail, articles L. 2314-2 et L. 2324-4.

un facteur pénible, c'est-à-dire susceptible d'affecter gravement et durablement la santé du salarié. Mais qui pourra défendre que les veilleurs de nuit et les personnels hospitaliers d'astreinte subissent le même poids du simple fait qu'ils effectuent leur travail la nuit ? Comment imaginer que l'on détermine l'impact du travail nocturne sur ces deux types de métiers de la même manière, même à l'invitation d'un accord interprofessionnel qui, de toute façon, n'entrerait pas dans ce détail ? Par conséquent, comment imaginer ensuite que le législateur doive trancher seul de cette question, et qu'il puisse se priver du travail préalable des représentants des métiers concernés ? La même réflexion prévaut, même si c'est de manière moins marquée, pour la portabilité des droits.

Quant aux périodes d'essai, elles sont explicitement la responsabilité des branches professionnelles, aux termes de l'article L. 1221-21 du Code du travail : « *La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement. La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :*

- 1) quatre mois pour les ouvriers et employés ;
- 2) six mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 3) huit mois pour les cadres ».

Ainsi, que la loi les oblige ou qu'elle rende leur point de vue indispensable, les branches professionnelles se voient confier de nouvelles missions : non pas seulement pour définir des garanties sociales à proprement parler, mais des cadres généraux dont la norme sociale pourrait à son tour s'inspirer.

Les attentes des salariés et l'intérêt général

Le début de ce siècle voit apparaître des questions liées à la protection des salariés, au-delà des seules conditions d'exercice (formel et matériel) de leur contrat de travail. En témoignent les nombreux sujets liés à la fragilisation des salariés, quelles que soient ses raisons : la pénibilité au travail déjà citée, la question plus générale de la santé au travail et de ses conséquences, la gestion des âges au travail, notamment.

Le propre de ces différents sujets est qu'ils réclament à la fois des solutions mutualisées et une capacité d'initiative au niveau de l'entreprise. En effet, il est difficilement envisageable de laisser le soin à chaque entreprise, petite ou grande, de mettre en place elle-même et seule des moyens de prévention, de traitement ou de compensation adaptés.

Prenons l'exemple de la gestion des âges au travail. Ce problème, on le sait, concerne d'abord les salariés qui effectuent pendant de longues années des tâches répétitives ou fatigantes, au point que soit le manque d'adaptabilité soit leur état de santé les mettent en difficulté. Idéalement, il conviendrait de proposer, avant qu'il ne soit trop tard, des fonctions nouvelles, susceptibles d'employer à d'autres fins les compétences acquises et de leur permettre, ainsi, d'évoluer. La satisfaction de cette exigence peut être envisagée de façon assez classique dans les grandes, – pour ne pas dire les très grandes – entreprises, dans lesquelles les mobilités sont théoriquement plus aisées à organiser, ou dans lesquelles des postes fonctionnels peuvent être disponibles. Dans les plus petites entreprises, dans lesquelles les rotations sur de tels postes sont peu envisageables,

certaine solidarité de branche peut s'avérer pertinente. Ce n'est pas l'âge qui fait l'obsolescence des compétences professionnelles ou la perte de capacité, mais la trop longue durée à effectuer les mêmes tâches et l'absence de mobilité.

Or, chacun conviendra que, sur le plan proprement humain, sur le plan de la transmission des savoir-faire, sur le plan social, et même sur le plan économique, de telles mobilités et « reconversions » sont nécessaires : c'est ce qui explique que les attentes des salariés rejoignent ici l'intérêt général.

Il est difficile d'envisager à ces fins d'autres solutions que celle d'une mutualisation au niveau des branches professionnelles, seules capables de fournir les trois conditions nécessaires à satisfaire cette exigence : une capacité à mutualisation des moyens (notamment financiers), la possibilité d'ouvrir des postes fonctionnels, et la proximité de métier nécessaire à la mise en œuvre de l'expérience acquise au cours d'une carrière.

Là encore, on peut voir que les branches, qui ne sont pas obligées de faire, ont toutefois à leur disposition les éléments nécessaires au traitement de cette demande sociale fortement émergente.

Le besoin particulier des petites et moyennes entreprises

Tous nos interlocuteurs en sont convenus : une des premières utilités des négociations collectives de branche et des conventions collectives réside dans le fait qu'elles fournissent aux petites et moyennes entreprises (souvent peu outillées en matière de droit social et non dotées d'instances de représentation du personnel) des guides « tout faits » pour appliquer le droit.

On constate dans le même temps que l'application des conventions et accords dans ces mêmes entreprises fait l'objet d'une énergie et d'une précision variables. Sans préjuger de la mauvaise volonté des personnes concernées - que rien ne permet d'établir - il faut reconnaître que la complexité de notre droit social, renforcé par les accords conventionnels, constitue un véritable casse-tête pour bon nombre d'entrepreneurs, même parfaitement motivés.

Nous sommes ici face à un des points incontestablement faibles des organisations professionnelles et de leurs instances de négociation. La difficulté - principalement due au manque de moyens - des conventions collectives à se faire appliquer dans l'ensemble des entreprises de leur champ doit être traitée en tant que telle par les branches. Au-delà des distorsions de droits que cause cette disparité, on doit remarquer que cette dernière provoque également une incapacité des branches à atteindre une de leurs premières finalités : la régulation du marché par l'uniformisation des coûts du travail.

Ici se rejoignent deux dimensions des activités de la branche professionnelle : une quasi-obligation légale, vis-à-vis de la convention collective et un impératif opérationnel, touchant à sa raison d'être elle-même.

Ces différentes orientations et le constat que la négociation collective de branche ne parvient pas à les traiter correctement (sauf exception) peuvent conduire à deux attitudes différentes :

– la première consisterait à renforcer la dimension réglementaire pour contraindre les partenaires sociaux à réaliser ce qu'un cadre déjà très normatif ne leur permet pas de satisfaire aujourd'hui ;

– la seconde consiste à rechercher des circonstances plus incitatives, facilitant l’instauration d’une négociation collective de branche qui ne soit plus exclusivement centrée sur les questions salariales, mais prenne en compte les questions mentionnées pour se mettre en situation de les régler durablement.

Ce que change la loi du 20 août 2008 : l’avènement annoncé d’une « démocratie sociale »

Le droit de « déroger » au niveau des entreprises implique la reconnaissance d’une capacité autonome d’établir et de faire vivre des règles, pour pouvoir non seulement interpréter mais bien modifier celles qu’énoncent, par ailleurs, les « panneaux indicateurs » du niveau plus large, en grande partie celui de la branche.

Avec la loi du 4 mai 2004, puis avec celle du 20 août 2008, on sort de l’empilement et de la fiction juridique qu’est généralement, dans la pratique, cette idée d’une hiérarchie impérative, de type administratif, du droit conventionnel.

Avec la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, déroger, c’est « faire différent » par accord des parties, ni obligatoirement « mieux », ni nécessairement « pire ». La question n’est plus posée selon les termes d’un accroissement ou d’une réduction, sans contrepartie, des droits et obligations en présence.

Cette étape du processus amorcé avec la loi Auroux du 13 novembre 1982, approfondi avec les accords du 31 octobre 1995 et la loi du 12 novembre 1996, conclu enfin avec l’engagement des partenaires sociaux dans la « position commune » du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l’approfondissement de la négociation collective, conduit logiquement à poser plus spécialement certaines des questions multiples que soulève cette liberté nouvelle reconnue aux acteurs des entreprises.

Sur fond d’une certaine concurrence entre l’initiative des partenaires sociaux et celle du gouvernement de l’époque, soucieux de lancer son chantier de la « rénovation sociale », la notion de « démocratie sociale » est ainsi apparue dans la lettre que le Premier ministre leur a adressée le 6 juillet 2001 : *« M’efforçant en cela de tenir compte des préoccupations diverses que vous avez exprimées auprès de moi, je vous propose que ces rencontres se prolongent par des travaux conduits ensemble sur trois grands axes. Parmi ceux-ci, celui qui a sans doute été le plus évoqué est celui de la démocratie sociale »*⁽¹⁾.

De fait, comme le suggère la référence à la démocratie, les interrogations qu’appelle le processus conduisant à l’autonomie des niveaux de négo-

(1) Lettre du Premier ministre, Lionel Jospin, aux partenaires sociaux, en date du 6 juillet 2002.

ciation ne portent plus seulement sur la légalité des accords, mais bien, au moins autant, sur leurs conditions de légitimité.

Se pose alors la question de savoir si cela peut susciter, au-delà des accords eux-mêmes, des changements concernant les acteurs de la négociation.

En effet, l'efficacité contractuelle et la légitimité s'organisent différemment aux différents niveaux de négociation, selon qu'ils sont plus centralisés ou plus décentralisés.

Telles sont, pour une large part, les trois sujets que traite le deuxième engagement des partenaires sociaux, dans la « position commune » du 9 avril 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme, et dont dispose la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Celle-ci aborde enfin une autre catégorie de questions, nouvelle dans le droit de la négociation collective, mais élémentaire pour son avènement, au-delà du droit à la négociation : la question du rythme des évolutions.

La représentativité syndicale n'est plus une donnée « naturelle », elle doit être prouvée dans les entreprises

Promouvoir une règle majoritaire du côté syndical, pour assurer la validité des accords aux différents niveaux, et faire de cette règle la condition de l'autonomie des négociations : cela invite à rechercher la preuve d'un lien fort entre un groupe de salariés et leurs représentants puis, pour les syndicats au moins, à entretenir celui-ci.

Cela met en question la présomption de représentation « naturelle » sur laquelle s'est longtemps fondée certaine conception, partagée et abondamment exploitée de part et d'autre, du syndicalisme français.

La loi du 20 août 2008 est ainsi connue pour avoir décidé et programmé la disparition de la présomption irréfragable de représentativité des organisations syndicales dont la liste était jusqu'alors gravée, dans le marbre réglementaire, pour une durée indéterminée.

Cela étant, l'introduction par cette loi d'une règle majoritaire d'engagement, et non de pure opposition, évoque tout d'abord une forme d'éthique démocratique. D'une certaine façon, cela fait déborder les principes de la représentation syndicale au-delà de la sphère relativement circonscrite où ils étaient cantonnés, plus proche du droit privé ou du droit administratif, selon les cas, que des règles de la démocratie.

Mais cette règle se justifie tout autant, voire davantage, par une considération d'efficacité contractuelle : il est souhaitable qu'un accord repose sur le mandatement ou sur le consentement de la majorité des intéressés, pour qu'il bénéficie d'une certaine stabilité.

Cette double orientation, avant de guider le processus défini et rythmé par la loi du 20 août 2008, avait été promue par plusieurs responsables syndicaux, dans le prolongement de la loi du 4 mai 2004. Ils estimaient en effet

que la majorité d'opposition, instituée depuis la loi Auroux du 13 novembre 1982 n'était pas une vraie majorité⁽¹⁾

L'idée d'une « démocratie sociale » a maintenant pour conséquence la définition, par la loi du 20 août 2008, d'un processus ascendant de preuve de la représentativité. Celui-ci est fondé sur l'élection au niveau de la collectivité de travail qu'est l'entreprise. Il a vocation à se substituer au processus descendant de la représentativité d'affiliation, qui permettait jusqu'alors des signatures minoritaires d'accords, aussi bien au niveau des branches que des entreprises ou des établissements, voire des territoires.

La preuve de la représentativité n'est pas à proprement parler une légitimation. Il s'agit de la reconnaissance d'acteurs aptes à agir à un certain niveau dans la négociation car ils représentent effectivement des intérêts collectifs à ce niveau.

En effet, la représentativité doit être prouvée, par consolidation remontante de l'audience électorale dans les entreprises, au niveau où l'on négocie. Contrairement à la démocratie politique, on ne peut directement représenter les intérêts collectifs d'un niveau interprofessionnel national ou d'un niveau sectoriel sur la base d'une représentativité établie au plan local. Il s'agit bien de la reconnaissance d'une capacité à représenter les intérêts des salariés vus au prisme de collectivités professionnelles de niveaux différents. La loi du 20 août 2008 confirme le principe de « concordance » repris par la position commune du 9 avril 2008 dans son article 3.2 : « *La représentativité n'emporte d'effets qu'aux niveaux où elle est reconnue* ».

Ce caractère de reconnaissance, plutôt que de légitimation, se concrétise à la fois par cette spécialisation de la représentativité selon les niveaux, entreprise ou établissement, branche et interprofessionnel, et par une remise en cause périodique, tous les quatre ans, à chaque fois en fonction des critères et du mode de calcul de la preuve propres à chaque niveau.

Comme il n'existe pas de définition juridique de la collectivité de base, contrairement à ce qui prévaut avec les différentes circonscriptions électorales de la démocratie politique, celle-ci se donne d'abord à voir par le prisme des institutions de représentation collective des travailleurs que sont les comités d'entreprise ou d'établissement et délégations uniques du personnel ou, à défaut de ceux-ci, les délégués du personnel.

La démocratie sociale peut donc être dorénavant mise en question à propos de la robustesse du lien entre ceux qui sont représentés et leurs représentants. Il s'agit en premier lieu du lien avec les salariés qui votent pour l'élection de membres des institutions de représentation collective, au niveau des entreprises ou des établissements.

(1) Par exemple Roland Metz, s'exprimant au nom de la CGT lors du colloque organisé le 29 juin 2005 par la DARES, la DRT et l'université de Paris I : « *La position commune et la loi du 4 mai mettent en avant le renforcement du droit d'opposition : pour nous, l'exercice d'un tel droit n'est nullement synonyme d'une logique majoritaire. En revanche nous considérons qu'il faut, pour qu'elles puissent participer à la négociation collective, que les organisations soient représentatives de la majorité des salariés* ».

Ce qu'il faut donc retenir d'essentiel, pour notre propos, c'est la recherche de ce lien avec une collectivité de travail, au niveau de l'entreprise.

Ce lien ne passe pas par l'adhésion syndicale. Celle-ci demeure certes une condition de l'indépendance des ressources des syndicats, mais ce n'est pas, contrairement à ce qui prévaut dans nombre de pays, la condition première de la représentativité syndicale. C'est plutôt l'une des conditions d'existence de syndicats dont la représentativité doit être prouvée par ailleurs.

De fait, la stagnation autour de 8 % du taux de syndicalisation, fonction publique incluse, n'est pas contradictoire avec le développement de l'implantation syndicale dans les entreprises. Présentant ce « paradoxe du syndicalisme français », une étude de la DARES⁽¹⁾ montre qu'en 2005 « 56 % des salariés déclarent qu'un ou plusieurs syndicats sont présents dans leur entreprise ou leur administration, contre 50,3 % en 1996 ». Ces données, provenant d'un traitement des enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages de l'INSEE, signalent la diffusion de la présence syndicale auprès des salariés.

Elles concordent avec les informations fournies par une enquête de la DARES (enquête REPONSE) : la présence de représentants du personnel dans les établissements de plus de cinquante salariés augmente de façon régulière depuis le début des années 1990 (voir tableau).

Présence des représentants du personnel dans les établissements de cinquante salariés et plus

	Délégués du personnel	Comités d'entreprises	Délégués syndicaux
1992-1993	73 %	76 %	54 %
1998-1999	80,2 %	73,3 %	57,8 %
2004-2005	87 %	81,1 %	62,9 %

Source : DARES.

Malgré un taux remarquablement faible de syndicalisation, il y a donc une certaine proximité des représentants syndicaux avec les salariés, dans les entreprises françaises.

Cette proximité n'est pas factice, dans la mesure où l'activité des représentants syndicaux se concrétise par un nombre élevé d'accords signés à ce niveau (25 424 en 2007). La présence syndicale dans l'entreprise peut être un levier de la négociation et le point d'appui de sa conclusion, voire de l'administration des règles produites. Pour s'en convaincre, il suffit de se rappeler que la propension à signer des organisations syndicales représentées au sein des entreprises est, en moyenne, de 87 %.

On peut ainsi considérer que la représentativité à venir des syndicats de salariés dépendra de la rencontre, au niveau de l'entreprise, d'une pluralité de stratégies d'origine syndicale. Il s'agit au moins des stratégies de chacun des syndicats, d'une part, et de celles de chacun de leurs représentants locaux,

(1) « Présence syndicale : des implantations en croissance, une confiance des salariés qui ne débouche pas sur des adhésions », *Premières Synthèses*, mars 2007, DARES.

d'autre part, vis-à-vis des négociations d'entreprise et de leurs répercussions, escomptées ou craintes, sur l'audience des différents syndicats à ce niveau.

Le résultat de telles rencontres est difficile à prévoir. Ainsi, l'incidence de la recherche d'audience syndicale sur les stratégies en matière de négociation d'entreprise demeure encore largement d'ordre conjectural, au niveau de chaque entreprise, a fortiori à des niveaux plus généraux.

Ce constat est de première importance pour toute réflexion concernant l'avenir des branches, en raison des relations, faites d'interdépendances et d'interactions, entre négociations de branche et négociations d'entreprise. En effet, avec la loi du 20 août 2008, la branche est maintenant au croisement d'enjeux nouveaux, par sa position charnière entre audience électorale dans les entreprises et représentativité syndicale au niveau interprofessionnel.

Il est encore trop tôt pour aller vraiment, sans conjecture risquée, au-delà d'une conclusion aussi générale. En tout cas, la loi du 20 août 2008 renouvelle le positionnement de la branche et peut en conforter l'importance, parmi les institutions de la négociation collective, en fonction de ses relations avec les acteurs des entreprises.

Cette conclusion très générale est cependant d'une grande portée : elle nous fait passer du registre de la reconnaissance de représentativité syndicale vers celui de la légitimité de la négociation. Elle invite à aller des procédures de comptage des voix et de consolidation de leurs résultats pour l'établissement de l'audience syndicale, aux questions relatives au droit processuel d'établissement et d'administration des normes négociées, qui implique chacune des parties aux négociations, à des niveaux plus ou moins interdépendants entre eux.

Cela concerne au moins autant la partie patronale que la partie syndicale. La loyauté et le sérieux de la négociation, par exemple, se vérifie bien à chaque niveau, mais elle met généralement en cause, par là même, les relations entre acteurs de différents niveaux. Elle relève d'un autre registre que celui de la reconnaissance de la représentativité syndicale.

La légitimité de la négociation ne se déduit pas de la représentativité d'une des parties : elle appelle de nouvelles capacités et de nouveaux acteurs

Le parallélisme avec la démocratie politique est à manier avec beaucoup de prudence. Cependant, certaines références quant aux mécanismes et procédures, pourraient, dans la pratique, s'accompagner de références à quelques-unes des principes qui, en démocratie politique, leur donnent un sens.

C'est, à tout prendre, celui de la légitimité des acteurs du dialogue social à produire par la négociation des normes juridiques de travail collectives appelées de plus en plus à se substituer à la réglementation, et non à s'ajouter à celle-ci, pour compenser le déséquilibre constitutif de la relation individuelle de travail.

La référence, maîtrisée et mesurée, à des logiques proches de celles de l'espace politique peut être un gage de consolidation et de maturité de la démocratie sociale représentative.

Elle peut accompagner la construction d'acteurs collectifs « forts » et « responsables », comme les appelés de ses vœux le Président de la République⁽¹⁾. Certes de façon et dans un objet différent de ceux des représentants du peuple, dans le cadre de la démocratie représentative politique, l'institutionnalisation des partenaires sociaux doit être solide⁽²⁾.

L'entreprise, point d'appui d'une « pyramide inversée » ?

Nous l'avons vu sous divers angles, le mouvement amorcé avec la loi Auroux du 13 novembre 1982, que prolonge et consolide de forte manière la loi du 20 août 2008, adapte les institutions de la négociation collective aux besoins d'une décentralisation vers l'entreprise, ses acteurs et la collectivité concrète qu'elle forme.

La loi du 20 août donne des signaux favorables à la définition souple de l'entreprise ou de l'établissement comme collectivité de travail

Tout d'abord, la loi du 20 août 2008 clarifie la définition du périmètre de la communauté de travail au niveau de l'entreprise. Elle décide en effet que doivent être pris en compte, pour le calcul des effectifs « [...] *les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et qui travaillent dans ceux-ci depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires* »⁽³⁾.

Pour ce qui concerne l'électorat, la loi énonce deux règles communes aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Pour être électeur, une condition de présence dans l'entreprise utilisatrice de douze mois continus doit être remplie. Les salariés mis à disposition qui remplissent cette condition choisissent d'exercer leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice.

Pour ce qui concerne l'éligibilité, la loi retient que les travailleurs mis à disposition peuvent être élus en qualité de délégué du personnel au sein de l'entreprise utilisatrice, s'ils remplissent une condition de présence de vingt-quatre mois continus dans celle-ci. Ils ne peuvent cependant pas être élus au comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice.

La loi tient ainsi compte des décisions du Conseil constitutionnel⁽⁴⁾, considérant que « *le droit de participer par l'intermédiaire de leurs délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises a pour bénéficiaires, sinon la totalité des travailleurs employés à*

(1) Nicolas Sarkozy, « Pour des syndicats forts », *Le Monde*, 18 avril 2008.

(2) Guy Groux, *La démocratie sociale : entre la loi et le contrat*, Paris, Cevipof, 2002.

(3) Article L. 1111-2 du Code du travail.

(4) Cons. Const. 30 mars 2006, déc. n° 2006-535 DC : *JO* 2 avril 2006, p. 4964 ; Cons. Const. 28 déc. 2006, déc. n° 2006-545 DC : *JO* 31 décembre 2006, p. 20320.

un moment donné dans une entreprise, du moins tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, même s'ils n'en sont pas les salariés ».

Si ces questions concernant la définition de la communauté de travail revêtent une importance nouvelle, ce n'est pas seulement pour donner au processus électoral de détermination de l'audience syndicale une base techniquement solide.

Au-delà, les choix que fait le législateur vont dans le sens d'une reconnaissance du rôle moteur des dynamiques dont le siège est l'entreprise voire l'établissement. L'obligation de désigner les délégués syndicaux parmi les salariés ayant recueilli une proportion d'au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections des institutions de représentation du personnel de l'entreprise ou de l'établissement va, d'une autre manière, dans le même sens. ⁽¹⁾

Ceux-ci sont pris de plus en plus largement dans des processus de recomposition qui rendent leurs frontières mouvantes et, par là, tout à fait improbable une coïncidence durable entre marché des produits ou services et marché du travail.

Ces choix donnent un signal favorable à la sortie d'un certain type de fonctionnement de la négociation collective. Jusqu'alors, ce fonctionnement tend à éloigner, voire à rendre étrangers, les uns vis-à-vis des autres, les enjeux des négociations des niveaux plus larges, dont celui de la branche, et les enjeux concrets de la gestion des entreprises.

Son application invite à revoir le principe d'une dérogation de droit sauf interdiction par la branche, source de blocages

Le droit réglementaire et son relais qu'ont été largement, jusqu'alors, les négociations de branches, avec la « loi de la profession », sont maintenant interpellés quant à leur rôle et quant à la nature des normes dont on attend une efficacité. Probablement doivent-elles être de nature plutôt réglementaire, avec l'éloignement de l'entreprise, ou plutôt contractuelle, au sein de celle-ci, ou encore vraiment duale, entre les deux, c'est-à-dire aux niveaux intermédiaires que sont les branches.

Dans les enchaînements nouveaux de la négociation collective que la loi du 20 août 2008 promet, une articulation positive doit être trouvée pour faire que des « dérogations » au droit commun réglementaire, soit-il d'origine conventionnelle, laissent place à l'administration des normes aux différents niveaux des collectivités professionnelles, entreprises et branches, comme entre ceux-ci.

Pour cela, sans doute les acteurs des branches peuvent-ils et doivent-ils offrir aux acteurs des entreprises le cadre de cohérence et de légitimité qui, sans cette intervention, leur fait défaut. Ce cadre doit avoir, à la base, une nature contractuelle.

(1) Articles L. 2143-3 à L. 2143-5 du Code du travail.

Ainsi, plus la négociation s'inscrit dans un processus de décentralisation, plus elle peut constituer une forme de réponse face aux contraintes économiques qui pèsent sur les acteurs des entreprises, et plus elle invite à des innovations contractuelles car elle peut les sécuriser. Cela permet de passer d'une suppléativité de la norme de branche organisée d'en haut, par la loi, à l'organisation de la subsidiarité par les acteurs de la branche. Cette perspective est celle d'une forme d'ordre public social au sein de la collectivité professionnelle que peut être la branche.

Ainsi, dans la loi du 20 août 2008, on peut trouver de quoi inviter les partenaires sociaux, puis le législateur, comme le suggère le Conseil d'État, « à mieux encadrer les possibilités de dérogation conventionnelle **en rétablissant la règle selon laquelle un accord ne peut déroger à un accord de niveau supérieur que si ce dernier a expressément prévu cette possibilité** »⁽¹⁾.

Elle donne toute son importance à la question de la représentation des intérêts collectifs des salariés des petites entreprises

Cependant, la plupart des branches sont constituées d'entreprises de tailles très modestes ou petites, au sein desquelles l'élection d'institutions de représentation du personnel n'est ni prévue par le droit ni, probablement, souhaitée par les acteurs de la négociation collective eux-mêmes, en raison de leur taille. Dans bien des cas, de telles institutions ne seraient pas viables, non seulement par insuffisance de moyens, mais surtout parce que les voies du dialogue au sein des entreprises concernées ne peuvent être aussi formelles.

Si les critères de taille ont permis la mise en place d'institutions de représentation du personnel, ils peuvent *a contrario* avaliser, avec les processus nouveaux de décentralisation de la « démocratie sociale », des zones de « non-citoyenneté sociale » si l'on n'y prend garde. Ce peut être le cas si la négociation interprofessionnelle prévue à cet égard par la loi du 20 août 2008 ne prend pas corps dans les délais voulus par le législateur, dès 2009. Le point d'appui de la « pyramide inversée » serait alors extrêmement sélectif et, pour tout dire, précaire.

En effet, 51 % des salariés travaillent dans des entités de moins de cinquante salariés, qui représentent plus de 98 % de la population des établissements. Ces salariés ne peuvent prétendre être représentés ou représentants au sein d'un comité d'entreprise ou d'établissement. Par ailleurs, 24 % des salariés, parce qu'ils travaillent dans des établissements de moins de dix salariés (85 % des établissements) n'ont pas vocation à élire un délégué du personnel.

En réalité, les zones de « citoyenneté sociale », au sens d'une « démocratie sociale », coïncident assez largement avec la carte de la présence syndicale. En effet, quel que soit le secteur, les syndicats sont d'autant plus présents que les établissements sont grands⁽²⁾. La présence sur le lieu de travail d'un

(1) Rapport public annuel 2008 du Conseil d'État, *Le contrat, mode d'action publique et de production de normes*, op. cit.

(2) « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents mais des syndicats bien implantés », *Premières Synthèses*, n° 16.1, avril 2008, DARES.

syndicat dans un établissement de moins de dix salariés n'atteint pas 2 %, alors qu'elle avoisine 80 % dans un établissement de plus de cinq cents salariés.

L'un des défis premiers de la décentralisation de la négociation collective, que révèle et que ne crée pas la loi du 20 août 2008, est celui de l'élargissement de la base de représentation des salariés dans les branches. Ce n'est pas tant affaire de représentativité syndicale que de légitimité de la négociation de branche.

L'acteur syndical

Il est beaucoup trop tôt pour apprécier les répercussions qu'aura finalement, sur le paysage syndical français, l'application des nouvelles règles de représentativité et de majorité dans la signature des accords.

Cependant, on peut relever qu'en Espagne, comme en Italie, la règle majoritaire a renforcé les partages des rôles et complémentarités, voire la coopération entre les syndicats. Les règles de conclusion majoritaire des accords collectifs de travail ne concernent logiquement, pour l'essentiel, que les pays où le pluralisme syndical est de règle, comme ces deux pays et la France. Dans un paysage pluriel, elle permet la clarification des engagements et responsabilités.

A contrario, une clarté de cet ordre s'avère non moins nécessaire dans les pays où le syndicalisme est supposé unitaire ou monolithique, mais elle est alors beaucoup plus délicate et complexe. C'est le cas notamment au Royaume-Uni et dans les pays de traditions anglo-saxonnes. Comme la mission l'a aperçu au Canada, l'existence d'une grande centrale syndicale recouvre un très fort pluralisme de fait au niveau des établissements.

La mise en place, par la loi du 20 août 2008, de seuils de majorité différenciés selon les niveaux, est perçue comme un moyen d'éviter le morcellement du paysage syndical. Plus profondément, elle a pour but premier une rationalisation de la compétition électorale, de nature à permettre des recompositions autour d'identité et de projets, en tout cas de finalités visibles et légitimes, et non seulement de logiques d'appareils. Les premières tentatives d'alliances et d'appareillements qui se font actuellement jour entre des organisations syndicales désireuses d'inscrire durablement leur action dans le cadre des nouvelles règles de la représentativité semblent montrer que l'approche par les seules logiques d'appareils est loin de suffire, et c'est heureux pour la démocratie sociale.

Au-delà de ces aspects d'ordre organisationnel, la loi du 20 août 2008 renouvelle fortement toutes les questions concernant les liens entre les organisations syndicales et les électeurs que deviennent, de nouvelle manière, les salariés.

Tout d'abord, quel rôle les organisations syndicales peuvent-elles jouer, comment et avec quels moyens, pour s'assurer que les compromis qu'elles passent avec l'acteur patronal, mais aussi avec d'autres organisations syndicales, sont acceptables et acceptés par les salariés concernés ? Avec la loi du 20 août 2008, ce qui se négocie - à quelque niveau que ce soit - est encore moins seulement l'affaire de négociateurs isolés.

Cela signifie que le renforcement de l'institution de négociation collective qu'est la branche appelle une vitalité et une maturité nouvelles, ainsi que des moyens significatifs, pour éviter que des écarts se creusent entre les représentés et leurs représentants. L'application des nouvelles règles de représentativité devra être accompagnée d'une écoute et d'une capacité d'analyse des besoins des salariés. Celle-ci sera mobilisatrice en ressources d'ordre politique au moins autant que technique. Cela pourrait inviter ceux qui le veulent à mettre au goût du jour une palette de moyens de consultation, voire d'approbation, souples d'usage et clairs quant à leurs règles, allant de consultations orales ou écrites jusqu'au chèque syndical, visé par la position commune du 9 avril 2008 (article 12-1) et au référendum.

Comme le suggère cette même position commune du 9 avril 2008, cette évolution renouvelle aussi les questions du syndicalisme de services, y compris celle que formule son article 12.2 : « 12.2 - *La réservation de certains avantages conventionnels aux adhérents des organisations syndicales de salariés constitue, sous des formes différentes, une piste à explorer de nature à développer les adhésions syndicales. Sans en négliger l'extrême complexité, elle ne saurait être écartée par principe* ».

Du point de vue de la mission, des expérimentations pourraient être accompagnées, notamment dans le cadre de dynamiques territoriales, où peuvent être déployées plus aisément des offres de services (prévoyance sociale, conciliation entre vie professionnelle et vie familiale) conçues dans un cadre de négociation de branche, interentreprises ou interprofessionnelle.

On voit bien, dans tous les cas, que la nouvelle donne ne peut pas - ou ne doit pas - réduire les salariés représentés au seul rôle d'électeur exercé tous les quatre ans. Les rythmes des relations collectives de travail, notamment face aux crises, ne sont pas d'abord d'ordre électoral, surtout aux niveaux fins d'une entreprise ou d'un établissement, voire d'un bassin d'emploi. La position de salarié ne garantit pas un statut d'acteur de la démocratie sociale assimilable à celui du citoyen dans la démocratie politique.

Le retour du syndicalisme français vers le syndicalisme d'adhérents qu'il a été jusqu'en 1968-1970, il y a maintenant si longtemps qu'on l'oublie (avant la création du SMIC), serait à tout prendre une bonne nouvelle. La mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 peut y contribuer fortement, pourvu que les acteurs de la négociation collective et du dialogue social, partie syndicale et partie patronale, s'en donnent les moyens.

On peut se poser maintenant de nouvelle façon la question de l'autonomie de l'acteur syndical par rapport aux préoccupations de l'entreprise, bien sûr celles de la collectivité de travail qu'elle constitue, mais aussi celles de l'employeur lui-même. Dans la tradition française, l'interlocuteur syndical pouvait jusqu'alors être fortement intégré à la logique contractuelle de l'entreprise tout en représentant un système d'action relativement autonome et porteur d'intérêts qui, assez fondamentalement, se distinguaient de ceux de l'entreprise. En forçant le trait, la question n'est plus aussi saugrenue ni déplacée, maintenant, de savoir si la négociation collective d'aujourd'hui n'est pas devenue, parfois, un moyen pour les entreprises de faire valoir leurs propres revendications face aux syndicats.

L'acteur patronal

L'article I-2, de la position commune du 16 juillet 2001 posait pour principe que « *la recherche de l'équilibre des parties constitue une condition de la loyauté de la négociation* ». Son article II-1 allait un peu plus loin : « *Ainsi, la reconnaissance réciproque des interlocuteurs syndicaux et patronaux dans leur identité et leurs responsabilités respectives constituent, par définition, une condition de l'existence d'un véritable dialogue social* ».

Autant dire, en effet, que cet équilibre et cette reconnaissance réciproque conditionnent, pour l'essentiel la raison d'être et la légitimité de la négociation collective productrice de normes.

Cependant, tant la position commune du 16 juillet 2001 que celle du 9 avril 2008 n'ont abordé qu'un des côtés de l'équilibre : celui d'une reconnaissance par la partie patronale de la légitimité de l'action syndicale.

On retrouve une préoccupation analogue, avec une approche identique, lorsqu'il est question des dispositions communes à la négociation annuelle et à la négociation quinquennale obligatoires, aux articles L. 2241-9 à L. 2241-12 du Code du travail, notamment l'article L. 2241-12 introduit par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes : « *Une commission mixte est réunie dans les mêmes conditions si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales* ». Autrement dit : la loyauté et le sérieux de la négociation dépendent de la partie patronale et d'elle seule, par sa volonté de reconnaître pleinement la partie syndicale. La prévision d'une sanction pénale à l'article L. 2243-2 du Code du travail confirme pleinement cette lecture.

Si l'on poursuit maintenant la lecture de la position commune du 16 juillet 2001, on a confirmation du caractère unilatéral, en fait, de la reconnaissance « réciproque ». Ainsi au paragraphe I-2 : « *La volonté d'élargir les attributions conférées à la négociation collective et d'assurer son développement nécessite la définition d'un mode de conclusion des accords qui, sans remettre en cause la capacité de chaque organisation syndicale représentative d'engager l'ensemble des salariés, renforce la légitimité des accords et garantit l'équilibre de la négociation* ». Ou encore au paragraphe I-2 : « *Une telle recherche incombe en priorité à la négociation de branche à laquelle il appartient de définir des règles adaptées aux spécificités des entreprises qui la composent et aux modes d'organisation du travail qu'elles mettent en œuvre en se donnant les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel, en particulier des petites entreprises en tenant compte des caractéristiques qui leur sont propres, afin d'élargir le nombre de salariés bénéficiant d'une représentation collective* ».

Sauf à considérer que la reconnaissance de la partie patronale par la partie syndicale s'impose de droit, sans preuve de sa capacité d'engagement et de représentation d'intérêts collectifs identifiés, le silence à cet égard paraît remarquable. La dissymétrie est visible : les questions ayant trait, d'une part, à la capacité de chaque organisation d'employeurs d'engager les employeurs

et, d'autre part, à la représentation collective « *des petites entreprises en tenant compte de leurs caractéristiques* », sont écartées, même à titre de pure et simple information.

La bonne foi serait-elle le fait de la seule partie patronale ? La représentation d'intérêts collectifs devrait-elle être prouvée par la seule partie syndicale ?

Assurément, les dispositions issues de la position commune du 9 avril 2008 et de la loi du 20 août 2008 invitent maintenant à progresser, de part et d'autre, en direction d'une reconnaissance réciproque véritable, c'est-à-dire plus équilibrée.

Avec la loi du 20 août 2008, mettre sur la table la preuve de leur représentativité s'impose désormais légalement aux syndicats de salariés, tous les quatre ans, en fonction d'une mesure de leur audience électorale au sein des entreprises. Mettre sur la table l'information décrivant la représentativité des intérêts patronaux serait cohérent et conforterait de nouvelles capacités, de part et d'autre, à négocier de bonne foi, avec « loyauté et sérieux ».

Cela paraît indispensable quand on se situe au niveau de la branche. En effet, au niveau de l'entreprise, l'employeur représente statutairement les intérêts de l'exploitant, sous contrôle de sa gouvernance. Au niveau interprofessionnel, il s'agit de représentation statutaire indirecte voire très indirecte, sur la base d'affiliations de fédérations ou autres regroupements associatifs patronaux, dont la grande majorité est constituée, par définition, sur une base sectorielle. Il n'y a donc vraiment qu'au niveau des branches que la représentation patronale peut se présenter comme celle des intérêts de chefs d'entreprises regroupés directement aux fins d'une négociation collective professionnelle.

Mais c'est aussi une question de légitimité de la négociation pour une autre raison, assez simple à rappeler : c'est l'acteur collectif patronal qui décide du périmètre des négociations au niveau de la branche.

La partie patronale est, on l'a relevé, inévitablement plurielle, et les fragmentations des champs de la négociation collective de branche sont une de ses difficultés, mais aussi une de ses « prérogatives » chemin faisant, généralement à l'occasion ou dans le cadre d'une négociation.

Mettre sur la table la définition de la représentation des intérêts patronaux, dans un cadre de reconnaissance réciproque appelé à conditionner la négociation, au moins pour la durée de celle-ci, ce serait mieux assurer la loyauté et le sérieux de la négociation de part et d'autre. Cela ne met pas en cause, bien au contraire, le caractère plutôt civiliste, proche de la représentation légale, qui caractérise logiquement la représentation des intérêts patronaux.

Ailleurs qu'en France, dans un cadre international ou dans un cadre européen, ou encore au niveau de tel ou tel pays, cela ne soulève pas *a priori* de difficulté. Soit il est question de « représentativité suffisante » (c'est-à-dire proportionnée au but poursuivi), comme dans le cadre de l'Organisation internationale du travail ou au niveau communautaire. Soit il est prévu, comme en Espagne, un seuil de représentativité mesuré par le nombre des adhésions dans le secteur couvert, condition pour conclure des accords collectifs de travail opposables dans ce champ. Dans tous les cas, quel que soit le mode ou l'unité de

mesure, la représentativité patronale est affaire de reconnaissance réciproque dans le tour de table, comme la représentativité syndicale, et ceci pour un temps donné, celui de l'accord conclu.

Cette analyse fait bien ressortir le caractère extrêmement ambigu de la durée indéterminée conférée systématiquement, en France, aux accords collectifs de travail. Ils marquent plutôt un état du rapport des forces sur lequel quiconque peut revenir s'il en a la possibilité, plutôt qu'un engagement dans la durée, nécessairement déterminée. En l'absence de règles de reconnaissance de leur représentativité par les acteurs formant le tour de table eux-mêmes, cette ambiguïté pouvait expliquer et semblait justifier les ruptures d'engagement dans la négociation à tout moment. Avec la nouvelle donne applicable à la reconnaissance de représentativité de la partie syndicale, la question de la reconnaissance de représentativité de la partie patronale peut être ouverte. Son traitement est décisif, on l'a vu, si l'on veut non seulement éviter que se poursuivent les processus de fragmentation des branches mais encore davantage faciliter la solidité de leurs regroupements.

Le rythme de l'évolution vers de nouvelles capacités de négociation doit répondre aux besoins nés des crises actuelles

Les signataires de la position commune du 9 avril 2008 ont prévu des rendez-vous périodiques, dans la durée, sans que celle-ci soit rythmée par un calendrier précis définissant des étapes :

« Article 20 :

20-1- Les parties signataires procéderont à une évaluation périodique du nouveau dispositif et de son impact sur le dialogue social. À cet effet, elles rechercheront avec les pouvoirs publics, dans le cadre d'une convention, les moyens nécessaires à cette évaluation, notamment en ce qui concerne :

- la prise en compte de l'audience dans l'appréciation de la représentativité ;*
- le mode de conclusion des accords ;*
- la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.*

Elles envisageront les étapes à franchir et les modifications éventuelles à apporter au dispositif en fonction de ces évaluations.

20-2 - À cet effet, les parties signataires se réuniront :

- tous les ans, pour réaliser un bilan global de la présente position commune ;*
- tous les deux ans, pour réaliser un bilan relatif, d'une part, au mode de conclusion des accords collectifs fixé à l'article 5 ci-dessus et, d'autre part, au développement de la négociation dans les entreprises dans les conditions prévues à l'article 4-2 ci-dessus et procéder sur ces bases à une évaluation de l'impact de ces dispositifs ».*

Très logiquement, par construction, les partenaires sociaux adoptent leurs rythmes propres de négociation et d'intégration des règles. Ces rythmes ne peuvent pas être imposés purement et simplement de l'extérieur. Les acteurs prennent le temps de construire, avant « d'adopter » une nouvelle règle ou l'inter-

prétation de celle-ci qu'ils partagent. Comme l'écrivent deux auteurs déjà cités : « *Tant qu'ils en n'ont pas explicitement débattu à leur niveau, on peut considérer que la nouvelle règle n'est pas intégrée dans le contexte et ne fait pas de sens pour eux* »⁽¹⁾.

Avec la loi du 20 août 2008, la vie des branches est entrée dans les rythmes des élections des institutions de représentation du personnel de leurs champs, rythmes inchangés au niveau des entreprises. Le législateur a calé le calendrier des résultats des mesures d'audience, en 2013 puis en 2017 au plus tard, pour ne pas perturber ceux-ci.

Quelle que soit la pression interne à chaque branche à l'occasion de la mesure d'audience syndicale, le processus des mutations vers de nouvelles dynamiques doit cependant ne pas être distendu. Il doit d'autant moins l'être que les transformations escomptées sont à considérer non seulement dans la perspective d'une recomposition du paysage syndical français, mais avant tout au vu des crises actuelles dans le monde et en France, qui peuvent être fatales pour nombre d'entreprises et d'emplois.

Lors de l'élaboration de la loi du 20 août 2008, étaient visibles les signes avant-coureurs de ce que nous connaissons depuis. Avec ces crises, l'étape dans laquelle il nous faut entrer est celle qui doit permettre à de nouvelles dynamiques de branches et à de nouvelles branches de se créer dès maintenant.

Dans certains secteurs, il est important et urgent de se doter de nouvelles capacités collectives ; dans d'autres, il est devenu encore plus déraisonnable qu'avant de fragiliser des capacités précieuses.

Il ne faut pas que les « échéances électorales » internes au système figent les projets d'évolution : ce peut être l'un des risques de la période qui nous sépare de 2013 puis de 2017. Il n'est pas improbable, en effet, que la mesure de la représentativité des syndicats de salariés au niveau des branches (8 %) suscite dès maintenant de nouvelles interrogations quant à l'appartenance de chaque entreprise à telle ou telle branche, avant le terme du délai de quatre ans fixé à l'article L. 2122-5 nouveau du Code du travail.

On doit maintenant attendre de la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 qu'elle permette d'utiliser toutes les ressources de la négociation collective, de branche et d'entreprise, pour franchir les crises, grâce aux amortisseurs que permet la négociation collective, et en sortir avec de nouvelles capacités d'anticipation.

Le calendrier ne peut évidemment pas être celui d'un programme par objectifs, si l'on entend par là la réussite de tel ou tel aspect des transformations attendues. Il n'est pas possible de programmer la redécouverte, en France, d'un syndicalisme fort d'adhérents, ni l'atteinte d'un syndicalisme plus proche des salariés, ni la fin des glaciations dont souffre ce que le législateur a voulu nommer « démocratie sociale », ni enfin la capacité générale des acteurs des

(1) Annette Jobert et Jean Saglio, in *La mise en œuvre des dispositions de la loi du 4 mai 2004 permettant aux entreprises de déroger aux accords de branche*, rapport pour la DRT, mai 2005.

branches et des entreprises à articuler de façon positive la production et l'administration des normes négociées aux deux niveaux.

La mission a relevé que notre pays ne manquait pas d'atouts à cet égard, notamment sa capacité de négociation au niveau sectoriel. Ce n'est sûrement pas le moment de suspendre ou de ralentir les travaux de refondation du dynamisme des branches lancés avec la loi du 20 août 2008.

Parmi les étapes du calendrier fixé par la loi du 20 août 2008, figure celle de la négociation interprofessionnelle sur les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et d'y mesurer l'audience des organisations professionnelles. Comme nous l'avons vu, cette négociation, dont la conclusion est attendue par le législateur avant le 30 juin 2009, n'a pas encore débuté.

La mission, pour stimuler et faciliter le processus de décentralisation et de nouvelles dynamiques dans les branches, suggère que soit admise sans attendre la possibilité, par des protocoles de branche, d'assurer l'effectivité de la représentation du personnel dans ces entreprises, au niveau des branches qui le pourront, sans attendre la conclusion d'une négociation interprofessionnelle ou l'adoption de la loi suivant celle-ci.

Répondant aux besoins d'une nouvelle dynamique et de nouvelles capacités, la loi du 20 août 2008 trace le cadre de ce qui dépend des acteurs, plus encore que la direction, c'est-à-dire le rythme auquel ils permettront que le changement advienne. En ce domaine, comme souvent, le rythme n'a pas moins d'importance que la direction. Là où c'est possible, il faut en accélérer les retombées positives pour les salariés et les entreprises.

Quel rôle pour les branches professionnelles d'aujourd'hui et de demain ?

Ainsi que l'écrit Annette Jobert : « *Les politiques de flexibilité externe et interne, par leurs conséquences sur les conditions de travail et d'emploi, deviennent un enjeu majeur des relations du travail, des conflits et de la négociation collective. Cette dernière doit aussi prendre en compte le développement important de la gestion des ressources humaines* »⁽¹⁾.

La réglementation des salaires et de leur formation par application de grilles de classification ne sont plus les seules ni même, dans nombre de branches, les principales voies d'entrée d'une régulation professionnelle collective à ce niveau.

Cela ne signifie assurément pas que les évolutions, les écarts et l'équité salariaux ne soient plus en enjeu central des négociations collectives

(1) Annette Jobert, *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Toulouse, Octares, 2002, p. 48.

de branche. C'est tout le contraire. Mais il est devenu plus difficile de les traiter à part de thèmes moins traditionnels. Faire de leur traitement un préalable devient source de difficultés, voire de paralysies des discussions, pour des raisons qui ne sont pas toutes, loin s'en faut, l'expression d'une raideur patronale. Les négociations et les compromis sont devenus plus multidimensionnels encore qu'auparavant.

Les mobilités professionnelles, la gestion dynamique des âges au travail, la fluidité et l'équité du marché du travail, la qualité de l'emploi et des relations du travail, l'employabilité, la santé au travail et la pénibilité du travail, sont devenus ou deviennent en effet non seulement des enjeux, mais aussi des leviers du développement durable des entreprises.

Ce sont bien les objets de négociations économiques, au moins autant que sociales. Lorsque la négociation est vivante, elle assure dans ces domaines les nouvelles articulations entre efficacité économique et régulation des relations professionnelles.

Derrière cette évolution des besoins et des conditions de l'efficacité, se pose toujours le même type de question de principe : la régulation professionnelle doit-elle durcir les segmentations du marché du travail ou réguler sa fluidité et son équité ?

Un raisonnement d'une apparente simplicité peut tout à fait conduire à ne retenir comme points d'appui des nouvelles régulations collectives, en réponse à cette question, que les deux niveaux où les contraintes économiques apparaissent « naturellement » aux yeux de leurs acteurs. Au niveau interprofessionnel et à la loi, les cadres d'une rationalité économique, au niveau de l'entreprise, l'efficacité : les contraintes économiques apparaissent clairement, de points de vue différents, aux deux niveaux. De plus, peut-on croire, les identités professionnelles ne viennent pas, à ces niveaux, perturber la recherche de fluidité et, par là, d'équité.

Mais pour se doter de réelles capacités d'agir, les acteurs des entreprises ont besoin d'un niveau intermédiaire, « ni trop près, ni trop loin ». Ils ont besoin de standards communs juridiquement fiables, de portée économique et, par là, sociale.

La négociation de branche résulte d'une construction *ad hoc* : son avantage est précisément de n'être ni absorbée dans la gestion, ni trop éloignée de celle-ci au point de ne pas pouvoir prendre en compte ses enjeux spécifiques.

Il doit s'agir d'une construction pour l'efficacité : la branche n'est pas un cadre préétabli que viendraient investir des acteurs collectifs eux-mêmes préexistants. Elle n'est rien d'autre que leur construction pour l'efficacité. C'est à l'aune de celle-ci que les branches peuvent, avec légitimité, contribuer au développement durable.

Nouveaux enjeux de la négociation collective de branche

Tout d'abord, il convient d'observer cette relative banalité : il n'y a pas qu'un seul modèle de production ou d'organisation du travail. La réalité économique est même faite de la diversité des différentes configurations productives et sociales. Ce rappel trivial invite à reconnaître la grande diversité des modèles de relations professionnelles.

Cette diversité peut et doit être, probablement, au fondement de la construction de branches de la négociation collective d'aujourd'hui et de demain, sauf à laisser les acteurs des entreprises isolés face aux choix et difficultés qui s'imposent à chacune d'elles.

Or, si la diversité actuelle des modèles de relations professionnelles n'est pas totalement étrangère à la segmentation des marchés de produits et de services qui a servi jusqu'alors de référence à la construction des branches, elle est différente de celle-ci. Il n'y a plus de coïncidence à attendre entre marchés de produits ou services, marché du travail et convention collective formant statut unique en tous points.

Les conventions collectives et les accords collectifs de branche, pour les plus dynamiques, se sont d'ailleurs adaptés à cette autre approche de la diversité économique, voire se sont alignés sur elle.

C'est d'ailleurs ce qui peut justifier, en partie, que des négociations distinctes aient lieu dans un domaine dont la seule entrée par le marché du produit ou du service aurait pu, en théorie, justifier l'unicité. C'est notamment le cas dans les activités de commerce et de services.

Mais c'est aussi ce qui peut justifier en partie, à l'inverse, que des négociations coordonnées voire unifiées aient lieu dans un domaine dont les entrées par le seul marché des produits ou des services pourraient justifier, en théorie, une véritable hétérogénéité de la négociation, comme c'est souvent le cas dans les industries. Le champ des industries et des métiers de la métallurgie en offre l'exemple.

Les champs conventionnels les plus dynamiques et inventifs couvrent des activités en réalité très diverses, notamment dans les secteurs en émergence ou en développement récent, comme les télécommunications.

La récente convention collective des télécommunications (2000) est typique d'une construction motivée par l'émergence de problématiques convergentes entre des opérateurs appelés à faire évoluer leurs modèles de production et de relations professionnelles à partir d'horizons et de configurations très divers, publics et privés, exerçant en fait des activités elles-mêmes diverses.

C'est ce que disent à leur manière les signataires FO de cette convention, rencontrés par la mission, lorsqu'ils déclarent : *« Pour ce qui est de la convention collective nationale des télécommunications et même si nous demeurons hostiles à tout rapprochement, seul le rapprochement avec une branche ayant la même typologie d'emplois pourrait être envisageable : métiers et compétences très évolutifs de par les évolutions techniques et réglementaires rapides et courantes de notre cadre de travail créant un fort besoin en formation ; majo-*

rité de cadres et ingénieurs (57 % des effectifs) ; population souvent jeune, etc. », ajoutant : « Il faut donc une gamme d'entreprises équilibrée (monopoles publics/ entreprises privées dont quelques grosses entreprises mais aussi des PME et même des TPE). On sort alors d'intérêts trop "centralisés" et la négociation peut prendre toute sa valeur ».

Dans de tels cas, les négociations de branche ne font pas seulement qu'accompagner la création d'une aire de mobilités professionnelles; elles contribuent à la créer par des règles qui facilitent ces mobilités, parce qu'elles offrent des garanties aux salariés et des repères communs fiables aux employeurs.

Ces négociations permettent aux acteurs qu'elles réunissent de découvrir, par élargissement de leur champ de vision et par simple confrontation plus large des situations et points de vue, de nouvelles capacités d'agir. Elles passent par la reconnaissance de nouveaux objets de négociation : télétravail, travail à domicile, par de nouvelles approches : suppression de la distinction cadre/non cadre dans la grille des classifications.

Fait significatif, au moins partiellement, d'une dynamique d'ordre économique autant que juridique, c'est en partie le processus de négociation professionnelle du secteur des télécommunications, qui a fini par réduire les oppositions entre organisations patronales, selon qu'elles étaient tournées plutôt vers l'ancien secteur public ou qu'elles avaient été conçues pour représenter les intérêts d'opérateurs nouveaux venus sur le marché.

Fort de son expérience de la négociation dans plusieurs champs émergents ou connaissant de nouvelles conditions de développement, le secrétaire d'une autre fédération syndicale, couvrant les secteurs de la communication, du conseil, et de la culture peut ainsi déclarer à la mission : « *Dès lors qu'une branche professionnelle est en capacité d'exprimer la diversité de ses entreprises et de ses situations économiques et sociales, elle est en capacité de conclure une convention collective unique traitant de tous ces aspects incluant la gestion des exceptions. À l'inverse, le morcellement fait vivre des textes dont le fondement principal - mais évidemment important - concerne les salaires minima applicables. Ceci justifie-t-il pour autant un accord séparé pour les seuls éditeurs de partitions de musique ? La négociation salariale du sous-secteur de la reliure-brochure-dorure (RBD) ne pourrait-elle pas faire partie de la négociation globale des salaires dans les industries graphiques ?* ».

Autre exemple, la nouvelle dynamique de négociation dans les secteurs des spectacles ne résulte pas directement de l'impulsion des pouvoirs publics en faveur de regroupements, mais plutôt de la découverte ou de l'apprentissage, dans le processus ainsi amorcé, de la pertinence de nouvelles capacités et de nouvelles formes de régulations dans une aire de mobilités professionnelles enfin reconnue.

La reconnaissance en était jusqu'alors impossible par les intéressés eux-mêmes, tant qu'ils ne sortaient pas de certain isolement institutionnel. Elle était aux antipodes des perceptions d'institutions patronales, voire syndicales, liées à des négociations très éclatées, calées sur des segments très limités de parts de marchés ou de types de marchés, avec une convention collective pour chacun. Le seul point commun reconnu était celui du statut des intermittents du

spectacle, ce qui n'est pas rien, mais le principal enjeu partagé était celui des concurrences, entre institutions, dans leurs relations avec les pouvoirs publics.

Or c'est un véritable intérêt économique, pour de nouvelles capacités de régulation, qui s'exprime au travers de l'« accord interbranche du 22 mars 2005 » constitutif de la négociation sectorielle dans le spectacle vivant (au départ, quatre conventions collectives différentes) : « *Les syndicats signataires du présent protocole se sont donc réunis et ont estimé qu'il était nécessaire de couvrir, de manière cohérente, exhaustive, simplifiée et transparente l'ensemble du secteur tout en tenant compte des particularités des uns et des autres, notamment au niveau de l'organisation du travail* ». Signe des temps, ce n'est pas la recherche d'une convention collective unique qui motive les signataires, mais bien l'institution d'un cadre vivant de cohérence et de légitimité, pour la négociation d'accords dont le périmètre est fonction de l'objet.

Ce que montrent ces divers exemples, c'est tout d'abord qu'une négociation collective de branche vivante procède à des déplacements d'objets, plus ou moins fréquents, sous des thèmes apparemment identiques comme les classifications, l'emploi, la formation, la prévoyance sociale elle-même, avec pour but de renouveler les articulations entre l'économie et la règle de droit.

Ce qu'ils montrent également, c'est que de nouveaux enjeux favorisent les décloisonnements en fonction des besoins. Ainsi, a été conclu, le 24 juin 2008, un accord interbranches sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé, étendu le 4 décembre 2008. Cet accord, signé par tous les acteurs patronaux et syndicaux sauf la CFTC, a pour objet de traiter la question du recours au contrat à durée déterminée d'usage, qu'il permet d'encadrer. L'un des intérêts majeurs de ce texte réside dans les modalités de transformation des contrats à durée déterminée d'usage en contrats à durée indéterminée, selon deux entrées : par salarié ou par poste de travail.

Avec un champ conventionnel émietté, la régulation des formes d'emploi classées comme précaires était improbable. C'est par ailleurs le cas dans de très nombreuses branches. L'émiettement conventionnel, avec le durcissement des segmentations qu'il provoque, déconnecte certains espaces juridiques de mobilité avec les marchés du travail réels. De deux façons, on voit là des enjeux concrets d'une articulation positive de l'économique et du juridique, favorisée par une négociation de branche dont l'organisation s'adapte aux besoins de l'efficacité économique et, par là, sociale.

Cela étant, ce que montrent aussi ces exemples, c'est que le changement de contenu favorisé par la modification du cadre, notamment l'ouverture du champ et la découverte de nouveaux acteurs, s'accompagne d'évolutions dans les « produits » que sont les types de normes de régulation conventionnelles : référentiels, observatoires, commissions paritaires, règles-cadres, plutôt que règles de contenu.

Et c'est de ce point de vue que se posent des questions nouvelles pour l'avenir du droit du travail, assez fondamentales. La mise au second rang de règles de contenu, établissant des droits et obligations identifiés et, surtout, directement applicables, risque de laisser des pans importants de la régulation professionnelle en mauvaise position.

Pour une part non négligeable, là réside peut-être l'une des raisons de la pauvreté de la régulation de branche dans les domaines à très forts enjeux économiques et juridiques, d'importance croissante, que sont la santé au travail, d'une part, et la pénibilité du travail, d'autre part.

En matière de santé au travail, le traitement réservé jusqu'alors au domaine, dans le système de régulation des relations professionnelles, peut certes expliquer ce très faible investissement. En effet, ce n'est pas un sujet habituel de la négociation de branche telle qu'elle s'est construite en France. Soit ce sujet relève encore, dans les esprits, du pouvoir de gestion patronal et de lui seul, ce que peut confirmer la jurisprudence de la Cour de cassation reconnaissant une obligation de sécurité de résultat à charge de l'employeur. Soit il relève encore, souvent dans les mêmes esprits, du pouvoir réglementaire et de la réglementation publique. Les deux visions ont leurs logiques, qui peuvent les rendre complémentaires du point de vue du contrôle et de la répression.

Parmi les multiples raisons convergentes de cet état de fait, il y a aussi, bien sûr, la nécessité et la difficulté dans un cadre de négociation, de recourir à l'expertise.

Négociation de branche en matière de santé au travail en 2007

En 2007, 19 conventions collectives ou accords de branche traitant du thème de la santé au travail et des conditions de travail ont été conclus, soit environ 1 % seulement de l'activité conventionnelle de branche.

Les thèmes abordés au cours de ces négociations portent sur :

- les aménagements des lieux de travail (dont l'accessibilité des personnes handicapées), les équipements de protection, l'hygiène (six accords);*
- les services de santé au travail et l'organisation des visites médicales (cinq accords);*
- l'évaluation et la prévention des risques professionnels (cinq accords);*
- la formation en matière de sécurité (quatre accords);*
- les moyens du paritarisme en matière de santé au travail (cinq accords);*
- les attributions et le fonctionnement du CHSCT (trois accords);*
- l'organisation du travail en termes de durée, conciliation de la vie professionnelle et personnelle (quatre accords);*
- l'amélioration des conditions d'emploi des salariés de plus de 45 ans (trois accords);*
- les conditions de travail des jeunes et des femmes (deux accords);*
- la sécurité des personnes et des biens (un accord).*

Source : Rapport annuel 2007 de la négociation collective.

Des exemples méritent d'être présentés, à partir du rapport 2007 annuel de la négociation collective :

Quelques accords collectifs de branche conclus en 2007 en matière de santé au travail et de conditions de travail

L'émergence du thème des conditions d'emploi des seniors

Trois branches professionnelles s'inscrivent dans la dynamique de l'accord national interprofessionnel sur l'emploi des seniors du 13 octobre 2005 complété par l'avenant du 6 mars 2006.

Ainsi, l'accord n° 74 conclu dans le cadre de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 21 juin 2007 prévoit les conditions de maintien dans l'emploi (postes de travail, choix des équipements, conditions de reclassement des salariés présentant une incapacité). Il organise, dans le cadre de l'entretien de seconde partie de carrière, une priorité d'affectation à un poste de qualification équivalente, plus compatible avec les capacités du salarié.

Une démarche similaire est également adoptée par l'accord du 30 novembre 2007 des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, qui ouvre par ailleurs des possibilités de passage à temps partiel pour les salariés de plus de 50 ans, avec un maintien de la retraite complémentaire et de la prévoyance sur la base de la rémunération équivalent temps plein.

L'accord sur le développement de l'emploi des seniors dans les industries charcutières du 25 septembre 2007 inclut un engagement chiffré d'amélioration de leur taux d'emploi dans cette branche de 36 500 salariés (progression en cinq ans du taux d'emploi de 6 % à une fourchette se situant entre 10 % et 15 %). La démarche de gestion anticipative des emplois et des compétences et une campagne de sensibilisation sur l'activité des seniors s'accompagnent également de mesures en matière d'amélioration des conditions de travail des seniors. Les entreprises du secteur s'engagent, dans les douze mois, à conduire une réflexion sur la mise en œuvre d'un plan d'aménagement des postes comportant des facteurs de risques professionnels spécifiques pour les seniors. Lors de l'entretien de seconde partie de carrière, à compter du quarante-cinquième, anniversaire du salarié, un point est réalisé sur les conditions d'emploi (poste et horaire). Une synthèse écrite est remise au salarié et permet d'élaborer, sous forme d'actions concrètes, un programme de formation et d'adaptation personnalisé contribuant à la poursuite de sa carrière, et de favoriser, le cas échéant, la perspective d'évoluer vers un autre emploi. Un guide méthodologique sur la conduite des entretiens professionnels est en cours de réalisation dans le secteur de l'alimentaire et sera disponible pour les employeurs et les salariés. S'agissant du reclas-

sement professionnel, une priorité d'affectation à un poste équivalent est ouverte si un senior occupe un poste touché par un taux de fréquence des accidents du travail/maladies professionnelles supérieur à la moyenne (suivant le constat du CHSCT) ou si son incapacité médicale est constatée par le médecin du travail. À défaut de poste équivalent disponible, en cas d'acceptation d'un poste de qualification inférieure, le salarié senior bénéficie d'une garantie de rémunération d'un an, dont l'ampleur varie en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

Des plans d'actions, en matière de prévention des risques, fixant des priorités, des modes d'intervention et des moyens sont également réalisés par les branches professionnelles

Ainsi, l'accord du 18 janvier 2007 conclu dans les industries pétrolières constitue « un socle » auquel les accords d'entreprise ne pourront déroger que dans un sens plus favorable aux salariés de la branche. Les partenaires sociaux définissent les principes de prévention qui reposent sur l'exigence d'efficacité pour tous les salariés intervenant dans l'enceinte de l'entreprise, l'organisation d'une surveillance médicale renforcée pour les salariés exposés à un risque pour sa santé, la mise en place de mesures visant à assurer la traçabilité de la carrière des salariés avec un objectif de suivi des risques professionnels, une information spécifique et mise à jour des salariés sur les dangers du travail et les risques encourus. La démarche de prévention est définie en cinq étapes successives (identification des dangers, évaluation des risques, élimination des risques, à défaut, éviter les risques professionnels par des moyens de protection, actions à mener, suivi et contrôle des risques dans une démarche de progrès). Outre les dispositions légales et réglementaires en matière de suivi et de traçabilité de l'exposition aux risques professionnels, la branche du pétrole recommande aux chefs d'entreprises de créer, dans un délai de deux ans, pour chaque salarié, un carnet individuel de suivi reprenant le contenu de l'ensemble des fiches d'exposition établies à l'attention du salarié. Les organisations syndicales ayant participé à la négociation disposent d'un forfait temps de vingt-cinq demi-journées pour préparer les actions d'information du personnel de la branche. Une réflexion sera conduite dans les prochains mois sur la définition et la prise en compte de la pénibilité (rythmes de travail, travail itinérant, stress au travail, restrictions temporaires ou définitives d'aptitude).

Dans les activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool, l'accord relatif à la santé et à la sécurité du 28 mars 2007 définit les orientations du secteur : amélioration de la connaissance statistique d'accidents du travail et de maladies professionnelles, analyse des retours d'expérience d'entreprises, réalisation d'études particulières dans le domaine de l'hygiène et de la prévention des risques. Des priorités de prévention sont également définies en vue d'améliorer la sécurité d'utilisation des outils et des machines, les conditions de circulation des produits, des engins, des véhicules et des personnes, la réduction des niveaux d'exposition aux

nuisances (niveau sonore), la prévention du risque routier lié aux trajets domicile-travail et la mise en œuvre de mesures propres à corriger des situations de risques.

L'accord du 23 mai 2007, conclu dans le cadre de la convention collective de la transformation de volaille et relatif à la sécurité et à la santé au travail, part du constat que le nombre de maladies professionnelles et d'accidents du travail avec arrêt reste élevé, malgré les actions de prévention mises en œuvre. L'accord établit une priorité en matière de réduction de la fréquence des maladies professionnelles liées aux troubles musculo-squelettiques (TMS). Les initiatives des employeurs seront prises après études menées avec des organismes de prévention. Les entreprises s'engagent à faciliter le reclassement des salariés victimes de TMS (bilan de compétences, formation). L'accord prévoit qu'un meilleur management de la sécurité s'appuie sur la mise en place d'un tableau de bord de suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles et la formation des membres des CHSCT. Il prévoit également que l'employeur désigne, parmi les salariés volontaires dans les entreprises de onze à cinquante salariés dépourvues de délégués du personnel, un salarié chargé des conditions de travail et de la sécurité. Cet accord comprend également une annexe qui détaille et précise des points de réglementation en vue de faciliter le respect des dispositions par les entreprises. Une commission de suivi est chargée de s'assurer de la bonne mise en œuvre de l'accord.

L'accord relatif à la santé au travail, conclu dans la branche des industries de la biscoterie, de la biscuiterie, des céréales prêtes à consommer ou à préparer, de la chocolaterie, de la confiserie, des aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entre-mets et desserts ménagers, s'engage dans une réalisation d'un bilan annuel sur les accidents du travail et les maladies professionnelles au niveau des branches. Des objectifs prioritaires, des études et des opérations-pilotes, pour proposer des solutions d'aménagement, pourront être réalisés afin de les diffuser aux entreprises.

Source : *Rapport annuel 2007 de la négociation collective.*

L'analyse rapide des accords conclus en 2007 dans ce domaine montre des exemples des « déplacements d'objets » évoqués plus haut : la santé au travail est abordée sous divers angles, et non seulement sous un angle d'approche direct.

La rareté même des négociations en ce domaine fait cependant ressortir, au moins en partie, une difficulté à créer des normes de contenu, dont le suivi de la mise en œuvre n'a, de surcroît, rien d'évident.

Les accords cités révèlent les difficultés qu'implique la nécessité d'aller, dans ce domaine, au-delà de la délivrance de services et de la résolution de problèmes.

Les branches peuvent bien sûr être des relais de l'action des organismes et services de prévention et coopérer avec les services de contrôle des organismes de sécurité sociale ou de l'inspection du travail.

Cependant, mieux encore, la légitimité d'une régulation de branche, par l'établissement et l'administration de normes de nature plus contractuelle, apporterait une aide attendue au niveau des très nombreuses PME et TPE.

Par construction très éclatées et peu coordonnées. Les PME et TPE sont particulièrement exposées aux risques professionnels. Ceux-ci y sont souvent très peu pris en compte en raison, notamment, du manque de moyens disponibles ou dégagés. La position réelle des PME et TPE face aux risques professionnels, au regard du manque évident de moyens dédiés susceptibles d'enclencher massivement des processus de prévention des risques, démontre que cette question est d'actualité. Le cadre de cohérence économique et de légitimité que peut offrir la branche lui permet d'être source de régulation autonome dans ce domaine.

Les PME, à la différence des grandes entreprises dotées d'un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), n'ont pas les moyens d'investigation suffisants en la matière. Il faut donc non seulement les aider à prendre conscience des risques encourus, mais surtout les accompagner en établissant des règles communes, correspondant aux types ou modèles de relations professionnelles qui caractérisent la branche. En effet, les risques varient beaucoup en fonction des organisations du travail, plus qu'en fonction du danger intrinsèque lié à l'usage de tel ou tel outil, machine ou préparation chimique. La mise en œuvre d'une évaluation des risques qui ne soit pas formelle, suivie d'une gestion efficace des risques, peuvent utilement être objet de régulations de branche. Ce peut notamment être le cas en traitant le problème des entreprises de moins de dix salariés. On peut raisonner sur ce point à des niveaux territoriaux, comme c'est le cas dans la négociation collective de branche en Italie (implantation de délégués de site sectoriels en Émilie Romagne).

Si la négociation collective de branche ne parvient pas à assurer ce qu'elle seule peut faire, dans ce domaine plus que dans d'autres, c'est-à-dire une articulation concrète, avec sa complexité, entre des enjeux économiques et sociaux, d'une part, et des règles communes, d'autre part, les acteurs des entreprises seront confrontés à des difficultés que la réglementation publique seule ne peut les aider à traiter.

À défaut, l'acuité croissante, économique autant que sociale, des questions de santé au travail aboutira à l'intervention croissante du juge civil, et non seulement pénal, comme on le voit actuellement.

La pénibilité du travail est un sujet différent, ainsi que le rapport parlementaire produit par l'auteur de ces lignes, en 2008, l'a montré. Le processus de négociation voulu par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites ne peut se conclure sur le constat d'échec actuel des discussions interprofessionnelles. Peut-être la négociation collective de branche pourrait-elle plus aisément prendre en compte la nécessité d'assurer une régulation négociée dans ce domaine.

Santé au travail et pénibilité du travail paraissent en tous les cas à la mission deux exemples, différents, des nouvelles capacités collectives que devraient aider à développer de nouvelles branches.

Nouvelles capacités de négociation dans les périmètres que forment les branches

Les interactions croissantes entre objets de négociation, comme entre ceux-ci et les multiples paramètres de marchés du travail plus ouverts ou plus compétitifs, rendent les domaines de la négociation collective de branche plus difficiles à circonscrire.

Leurs articulations sont plus difficiles à organiser dans le cadre de stratégies de négociation. La négociation en devient beaucoup plus complexe à mener, de part et d'autre.

Ceci peut et doit renforcer la nature contractuelle de la négociation collective de branche et des normes qu'elle produit. En effet, les négociateurs ne peuvent espérer maîtriser cette complexité qu'en négociant d'abord, sous les formes les plus diverses, un compromis destiné à faire la loi des parties dans les processus et dans l'organisation de la négociation eux-mêmes, puis dans l'administration des normes qu'ils produisent. L'accord relatif aux règles de la négociation est décisif pour leur permettre d'assurer une véritable ingénierie de celle-ci. Cette dernière doit d'ailleurs faire l'objet d'une formalisation, acquérant le statut de règle contractuelle. Il devient essentiel qu'elle soit une référence commune, d'ordre contractuel, entre les parties à la négociation.

Ainsi, les grilles de classification ont changé de nature et leur négociation de portée. Il est devenu inévitable de viser des objectifs multiples, dont la composante salariale est une parmi d'autres. Ces objectifs peuvent être de nature très différente d'une branche à l'autre et varier d'une négociation à une autre au sein d'une même branche. Les interdépendances ou interactions entre rémunérations, parcours professionnels, égalité entre hommes et femmes, gestion des emplois et des compétences en font un objet de négociation de plus en plus complexe.

La négociation de salaires hiérarchiques ou de salaires garantis, qui peuvent être mensuels ou annuels, est devenue beaucoup plus complexe, tant ses paramètres sont devenus nombreux et ses variables liées à des besoins d'adaptation de plus en plus diversifiés, de plus en plus souvent difficilement compatibles entre grandes et petites entreprises.

La difficulté n'est pas mince lorsqu'il faut interpréter et articuler les clauses négociées aux différents niveaux, pour distinguer ce qui relève de la « dérogation » de ce qui relève des possibilités déjà existantes : adaptations nouvelles, ou clauses plus favorables. Le processus de décentralisation du dialogue social puis de « retournement de la pyramide » rend non seulement la régulation de branche beaucoup plus complexe, mais il invite à assurer sa capacité permanente d'adaptation.

Dans tous les cas, la capacité d'adaptation et d'innovation (thèmes, partage des rôles branches/entreprises, méthodes de travail) est devenue la clé des dynamiques attendues par les acteurs des entreprises. La nouvelle donne juridique fait de cette exigence une condition de légitimité.

Les négociations de branche doivent prendre en compte, plus qu'avant, l'hétérogénéité des entreprises. Quelles ressources le dialogue social de branche doit-il offrir aux acteurs du dialogue social d'entreprise, de nature à conforter leur propre légitimité et leur capacité à négocier, à leur niveau, des normes du travail et des relations au travail, alors qu'ils sont de plus en plus diversement confrontés aux mutations économiques et territoriales, ainsi qu'à la désyndicalisation ?

Elles doivent prendre en compte l'hétérogénéité des territoires. Si les entreprises sont de plus en plus mouvantes, les salariés sont de plus en plus mobiles, avec des segmentations du marché que les institutions ne doivent pas durcir, en premier lieu au plan local : l'enjeu est ardu pour les branches, car il peut mettre en cause des identités professionnelles qui, souvent, leur donnent leur légitimité.

Avec l'excessive fragmentation actuelle des branches, le besoin en information et en compétences des négociateurs, comme les besoins en expertise, dépassent de plus en plus souvent des champs de vision trop limités et les capacités de mobilisation des ressources par les parties aux négociations. Leurs compétences sont de plus en plus souvent faibles face à la complexité des enjeux du dialogue. C'est spécialement marqué dans les domaines ardu de l'employabilité sous ses formes diverses.

De ce point de vue, l'exclusivité des thèmes de branche peut être, en réalité, chronophage. En effet, cette approche par l'exclusivité apparaît comme la condition de survie de la branche et des appareils de branche, alors qu'une approche par la valeur ajoutée en termes d'efficacité, traitée dans un cadre de gouvernance de la branche, permettrait d'organiser la subsidiarité dans la nouvelle collectivité que formeraient de nouvelles branches et de concentrer la négociation de branche sur les thèmes, objets, objectifs dont le traitement par la branche est la meilleure façon de les traiter, voire la seule.

Enfin, formation et application des accords ayant vocation à interagir plus qu'avant, la question des moyens du dialogue social mérite d'être posée de nouvelle manière. Elle doit prendre en compte les besoins d'un certain pilotage de leur mise en œuvre et des bilans/évaluations.

On le voit, la notion d'équilibre entre parties à la négociation fait maintenant appel à des règles dont la négociation est première. En effet, elles doivent apporter aux uns et aux autres de nouvelles capacités à négocier avec une volonté d'aboutir d'autant mieux assurée qu'elle fera appel de façon prévisible, car programmée d'un commun accord, à des informations, des instruments, des expertises et des calendriers. Il s'agit des points d'appui et d'une forme à donner à la bonne foi dans la négociation comme à la loyauté dans l'exécution des accords, en somme à ce que le législateur du 23 mars 2006 a désigné sous l'expression de négociation « loyale et sérieuse ».

Autrement dit, le cadre de cohérence et de méthode des négociations défini d'un commun accord est devenu le complément indispensable de la seule

représentativité des parties. Il devient en effet le cadre indispensable à la légitimité et à la solidité contractuelle de leurs négociations et de leurs accords, car il assure de meilleure manière leur bonne foi.

Dès lors que les négociateurs de la branche ont par la loi pouvoir d'organiser le régime des dérogations, par les acteurs des entreprises, aux normes qu'ils fixent, cette exigence de légitimité se combine avec celle d'une gestion maîtrisable de la complexité pour justifier pleinement le caractère substantiel de leurs accords de méthode.

Une règle aussi triviale en apparence que celle de la composition des délégations autour de la table acquiert ainsi, logiquement, le rang de norme substantielle. Les négociateurs peuvent en effet adapter aux conditions de la branche, en précisant son application, la règle très générale du Code du travail instituant les commissions paritaires de négociation.

D'ailleurs, c'est bien parce qu'il voit dans la constitution et la composition des commissions paritaires de négociation une condition de la solidité contractuelle des accords conclus que le législateur les rend obligatoires en amont des procédures d'extension⁽¹⁾.

Il en va de même pour ce qui concerne les règles d'organisation des pouvoirs, de fonctionnement des négociations et d'administration vivante des normes conventionnelles au niveau de la branche.

Il doit en aller ainsi pour ce qui concerne l'organisation de la négociation collective dans l'ensemble de la collectivité professionnelle que forme la branche.

En effet, on l'a vu, les difficultés de la gouvernance de la négociation dans le périmètre de la branche deviennent, avec les nouvelles articulations entre niveau de la branche et celui des entreprises, le premier frein à l'autonomie responsable des négociateurs.

Elles peuvent devenir fatales à la négociation collective, on l'a vu également, par glaciation au niveau de la branche, et par dispersion, voire éclatement, au niveau des entreprises. Dans les deux cas :

- les TPE voire PME n'entrent pas dans les chemins de la négociation collective ;
- les grands groupes négocient pour eux ;
- on peut faire tout, partout, aux trois niveaux (8^e alinéa de la Constitution, son interprétation par le droit et sa pratique) ;
- on négocie plutôt sous la pression ou la contrainte (marché, loi, Europe).

Pourtant, négocier d'initiative sur un terrain prospectif répondrait à des attentes légitimes à chacun de ces niveaux. La négociation de branche d'aujourd'hui et de demain doit avoir pour rôle de stimuler et faciliter une initiative

(1) Article L. 2261-19 du Code du travail : « Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire. Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré ».

organisée et outillée, selon les voies les plus diverses : à elle d'en organiser les cohérences et la légitimité.

Le financement de la négociation collective peut dans ces conditions être abordé et traité de nouvelle manière : il ne s'agit pas du financement des organisations et appareils engagés ou contribuant à la négociation, mais bien de la négociation elle-même. Une programmation de la négociation collective peut alors être envisagée, car il faut bien ajuster entre eux, d'un commun accord, quelques objectifs et des ressources.

Il ne peut s'agir dès lors que de ressources communes aux négociateurs, non de moyens à répartir entre eux, c'est essentiel.

Nouveaux territoires, nouvelles dynamiques pour les branches

Les négociations collectives de branche n'ont pas toujours eu pour théâtre l'espace national. Au contraire, celui-ci s'est construit dans la deuxième moitié du siècle dernier, notamment avec la loi de 1950, qui a réellement donné leur essor aux conventions collectives nationales.

Cette évolution était logique : elle traduisait l'assomption de ces « lois de la profession », élaborées et conclues par délégation du législateur. Leur logique statutaire étant inspirée d'un principe d'égalisation des conditions de concurrence à une époque où l'on pouvait encore considérer que marché des produits et marchés du travail pouvaient coïncider et se superposer à différents niveaux territoriaux. Ce principe d'égalité justifiait que l'on vise l'harmonisation par le haut, de plusieurs points de vue, notamment salarial, sur le théâtre de l'espace national. Il allait de pair avec certaine logique d'empilement, et non de subsidiarité. Le modèle de la gestion des statuts publics n'était pas loin.

Une certaine forme d'emboîtement en est résultée, qui tend à réserver la négociation locale de branche à des activités ou à des domaines non couverts au plan national. Il s'est accompagné de chevauchements nombreux, dont la réalité s'est petit à petit réduite avec le dépérissement des champs de négociation locaux. Depuis, dès lors que les conditions sont réunies pour que s'engage une négociation de branche nationale, les logiques nationales l'emportent et accompagnent le dépérissement des négociations et branches locales, départementales ou régionales.

On a vu que le nombre des champs conventionnels infranationaux était encore important, avec un peu plus de la moitié du nombre des 687 conventions collectives enregistrées par le ministère du Travail et plus des quatre cinquièmes des 256 conventions collectives enregistrées par le ministère de l'Agriculture, soit les deux tiers de l'ensemble environ. Même si l'on déduit de ces ensembles les conventions infranationales du champ des industries et métiers de la métallurgie, du champ des activités du bâtiment et des travaux publics et de celui de la production agricole, il reste plus de 200 champs conventionnels infranationaux, dont l'immense majorité est de niveau départemental ou plus local. Mais on a vu également qu'environ 90 % de ces champs infranationaux, hors ceux des conventions entrant dans les périmètres d'activités constituées en

branches nationales, étaient devenus totalement inactifs depuis parfois de très nombreuses années. Ces champs ne sortent pas, pour autant, des fichiers administratifs : l'acte de caducité d'un champ conventionnel, bien que prévu par les dispositions légales relatives à l'élargissement, n'est jamais prononcé.

C'est donc au moment auquel la structuration nationale de la négociation collective de branche paraît bien installée qu'elle doit faire face à des évolutions de nature à mettre en cause le type de fonctionnement qui est le sien.

En effet, la nouvelle dynamique attendue du dialogue social et des négociations collectives d'entreprises peut mettre en question l'efficacité et la légitimité des productions de la branche en fonction des positionnements différenciés des entreprises dans la compétition économique mondiale :

– par « le bas » : sur quels aspects des régulations locales des marchés du travail actuels les branches doivent-elles et peuvent-elles apporter aux acteurs des entreprises la valeur ajoutée de leurs productions ?

– par « le haut » : quelles sont, pour les entreprises et leurs acteurs, les implications d'une limitation au plan national du cadre de la négociation collective de branche ?

Au moins les possibles cohérences ou incohérences, voire les rapports d'étrangeté, avec le dialogue social sectoriel européen et sa trentaine de « branches » méritent-ils attention, tout comme le développement de négociations d'accords cadres multinationaux au sein des groupes de cette dimension, avec leurs nombreuses filiales souvent implantées à des niveaux très locaux.

Les nouvelles relations entre branches et entreprises peuvent amener à sortir de l'hexagonal, par le bas et par le haut, de façon très hétérogène. Par là, elles invitent à rechercher un nouveau rôle des branches dans les dynamiques territoriales et supranationales d'ajustement de l'économie, confortant paradoxalement l'intérêt d'un positionnement national pour de nouvelles branches en mesure de jouer ce rôle.

La branche décentralisée : vers une norme plus contractuelle

La définition de domaines de compétence spécifiques de toute négociation de branche, définis par la loi et assortis d'une impossibilité légale de « dérogation » (salaires minima, classifications, prévoyance sociale, fonds de la formation professionnelle, périodes d'essai) est, en l'état, une réponse aux questions soulevées par le processus de décentralisation du dialogue social, une forme de « bloc de compétences ».

Mais on a vu à quel point ce partage des rôles, comme toute partition de ce type dans des systèmes de régulation faits de niveaux autonomes, était plus théorique que réel.

Ce ne sont pas les obligations annuelles de négocier, assez savamment réparties entre branche et entreprise, avec leurs rythmes annuels pour les salaires, triennaux ou quinquennaux pour les autres thèmes, qui peuvent organiser une articulation positive entre branche et entreprise. On a vu que le respect de ces obligations était pour le moins largement formel, sauf lorsque les pouvoirs publics s'en mêlaient, comme c'est le cas en matière salariale.

À la réflexion, il est donc apparu que la programmation légale de la négociation (thèmes exclusifs, négociations périodiques obligatoires), si elle pouvait donner des indications, pouvait avantageusement, si les conditions en sont remplies, laisser place à une programmation plus contractuelle, constitutive de l'identité d'une branche engagée dans une décentralisation véritable, offrant le cadre de cohérence et de légitimité d'une négociation collective aux différents niveaux dans le périmètre constitutif de la branche.

Sinon, comment faire autrement pour que la régulation de branche facilite la prise en compte de l'hétérogénéité, aussi bien celle des branches elles-mêmes, que celles des entreprises et des territoires ?

Les thèmes ne doivent pas nécessairement être répartis entre niveaux de même façon selon les branches ; les méthodes de travail et de discussion doivent pouvoir varier eux aussi, ainsi que le partage des rôles et les modèles institutionnels (paritarisme sous des formes variées).

En l'état actuel, l'organisation des pouvoirs et la gestion des moyens de la négociation font que ce sont quasiment exclusivement les grandes entreprises qui s'occupent des petites dans la négociation, par l'intermédiaire des négociateurs patronaux et syndicaux, comme par les moyens fournis à la négociation. Ce genre de situation ne permet pas vraiment d'être à l'écoute et d'analyser les besoins des acteurs des petites entreprises. Il est de surcroît périlleux sur le plan du droit, par une transparence parfois douteuse et une sécurisation pour le moins précaire des situations des employeurs et des salariés concernés.

Peut-être faut-il revoir les règles d'« inderogabilité » actuelles à certaines dispositions des accords de branche en fonction de la taille des entreprises, surtout lorsque celle-ci amène les entreprises et les groupes à appliquer plusieurs conventions collectives et accords de branches différentes.

À quelles conditions, avec quels moyens, les branches peuvent-elles jouer leur partition dans une décentralisation « sous contrôle » des processus de négociation collective ? Le suivi effectif de la cohérence entre les accords de branche et le terrain donne une responsabilité politique et non seulement technique aux acteurs de l'entreprise, qui responsabilise en retour les acteurs de branche.

Le rôle de la branche doit devenir davantage celui d'une « administration des normes » dans un processus de décentralisation ; cela implique une certaine reconnaissance du rôle politique des acteurs des entreprises de la branche, dans leur dialogue avec les acteurs de celle-ci. Plutôt qu'une dépendance hiérarchique, ou un emboîtement, il s'agit de soutenir des relations entre des niveaux de régulation : c'est une coordination non hiérarchique.

Les réponses aux questions posées sont donc à rechercher dans le renforcement de la nature contractuelle des accords collectifs de branche, plutôt que dans une réglementation uniforme. Cela commence par la capacité des acteurs des branches à conclure et faire vivre des accords de méthode et par certaine ingénierie. Des accords de méthode devant s'appliquer à la négociation de branche elle-même, à celle de ses sous-ensembles⁽¹⁾ et aux entreprises de leur champ, leurs

(1) Qui peuvent être organisés autour de conventions collectives d'un niveau infrabranche.

ambitions et leurs contenus seraient ajustables en conséquence, dans le cadre de cohérence et de légitimité qu'ils ont vocation à former au niveau de la branche.

Ainsi, la «loi des parties» peut aider à fonder un nouvel ordre public social au sein de la collectivité professionnelle que forme la branche; le socle de la légitimité à produire et à faire vivre des normes doit être lui-même plus contractuel, un peu à l'instar des protocoles pré-électoraux.

La transformation envisagée a pour corollaire une exigence nouvelle du point de vue de la clarté de la portée spécifique de la négociation de branche, comme de celle du champ couvert, et quant à l'absence de lacunes ou de chevauchements, en tout cas d'ambiguïté, de la couverture conventionnelle. Le flou qui prévaut aujourd'hui n'est plus de mise. La nécessité d'une couverture conventionnelle adaptée aux besoins réels devient quasiment un principe de droit du travail.

La branche et les territoires : pour répondre aux besoins réels

Concernant la représentativité des syndicats de salariés au niveau des branches, la loi du 20 août 2008 a introduit un critère nouveau, celui d'une «implantation territoriale équilibrée au sein de la branche». Ce critère vise une cohérence de la capacité d'engagement des syndicats de salariés, au niveau de la branche et au niveau des entreprises de la branche.

Pour autant, l'appréciation de ce critère s'avère soit très simple, soit très complexe. Dans les deux cas, elle met en cause la réalité d'implantations syndicales qui doivent plus aux structurations spatiales des entreprises et des groupes d'entreprises constituant les branches.

De ce point de vue, en effet, il peut être très simple d'apprécier l'équilibre de l'implantation territoriale d'une organisation syndicale dans une branche de structure oligopolistique. Le ou les syndicats les mieux implantés dans les quelques grandes entreprises de la branche auront toute chance de remplir le critère.

À l'opposé, dans une branche faite de très petites structures, les implantations syndicales sont d'abord extrêmement faibles, pour ne pas dire inexistantes. Quand il y a implantation syndicale, elle est le plus souvent fonction de traditions locales plus que d'appartenance à une branche donnée. Dans ce deuxième cas, l'appréciation s'avère beaucoup moins simple.

Ce devrait être, logiquement, l'un des aspects, et non des moindres, de la négociation interprofessionnelle sur la détermination de l'audience syndicale dans ce type de branche, dont le résultat est attendu pour le 30 juin 2009.

De fait, la relation branches/entreprises doit s'inscrire dans des réalités territoriales :

- au regard de la très grande hétérogénéité des relations entre les entreprises de la branche et le marché du travail, selon les branches et selon les territoires, comme au sein de chacune des branches actuellement constituées;
- face à la diversification territoriale des pouvoirs publics et de leurs politiques dans des domaines intéressant la négociation collective et le dialogue social;
- en raison des besoins d'adaptation territoriale des modes d'accès des entreprises et de leurs acteurs aux ressources qu'offre la branche.

La question est de savoir si la très grande hétérogénéité actuelle de la présence des branches aux niveaux territoriaux, sous différentes formes institutionnelles, est cohérente avec celle de la situation des entreprises de leur champ, selon les différents points de vue envisagés. Là encore, la densité respective des grandes et petites entreprises au sein de la branche, parfois très variable selon les territoires, offre sans doute à l'analyse des critères clés.

Cette approche replace le dialogue social de branche face à l'impact des mutations économiques et face aux mutations territoriales, quotidien des entreprises et de leurs acteurs.

Elle doit être approfondie en gardant à l'esprit que la mesure de la représentativité des syndicats de salariés au niveau des branches (8 %) va très probablement susciter dès maintenant de nouvelles interrogations quant à l'appartenance de chaque entreprise à telle ou telle branche, avant le terme du délai de quatre ans fixé à l'article L. 2122-5 nouveau du Code du travail.

Son examen renforce encore l'intérêt d'un cadre contractuel de gouvernance de la négociation collective dans la branche. Il ne peut être envisagé sérieusement, en effet, que la réglementation vienne apporter *a priori* les réponses aux questions soulevées.

Il reste une question, et non des moindres, dont la réponse ne dépend pas que des branches : quelles relations établir entre les branches et les interprofessions aux niveaux territoriaux ? Cette question est très loin d'être adventice ou d'intérêt secondaire. En effet, les enjeux en développement de la régulation de branche invitent celle-ci à s'inscrire dans des réalités territoriales, avec leurs institutions. La branche peut-elle jouer un rôle d'interface des entreprises dans un cadre interprofessionnel territorial ? Organiser de coopérations pour offrir un interlocuteur unique, assurer de possibles expertises transversales et contribuer, par là, à concilier des intérêts divergents, faire des économies (pertinence, efficacité) : ce serait un programme de rénovation à défaut d'être un sujet neuf.

Des expérimentations territoriales d'une réservation aux adhérents syndicaux du bénéfice de certains dispositifs conventionnels (article 12-2 de la position commune du 9 avril 2008) peuvent trouver dans ces perspectives leur cadre de légitimité.

Les branches dans l'Europe : l'articulation positive est encore lointaine

Bien qu'elles soient très ciblées ou lacunaires, les régulations professionnelles de niveau européen peuvent soit concurrencer et affaiblir, soit s'articuler de façon plus positive avec les négociations de branche dans notre pays.

Lorsqu'elles viennent de la Commission ou du Conseil sous formes de règlements et directives, après concertation avec les partenaires sociaux européens, ces régulations ont encore une influence limitée sur celles-ci, car assez contradictoire.

D'une part, elles incitent en effet les acteurs des branches à négocier, voire les obligent à le faire, dans des domaines tels que l'égalité entre femmes et hommes ; d'autre part, elles poussent plutôt aux coordinations et concertations

interprofessionnelles nationales et territoriales que sectorielles, dès lors qu'il s'agit d'emploi et de formation professionnelle.

L'organisation d'un dialogue social sectoriel communautaire (voir encadré ci-dessous) peut avoir une influence plus cohérente sur la négociation de branche dans notre pays, ne serait-ce qu'en raison de l'implication d'organisations d'employeurs et syndicales reconnues comme représentatives au niveau communautaire et en France.

Selon le rapport annuel 2006 de la négociation collective, il existe actuellement trente-cinq comités de dialogue social sectoriel, où siègent plus de soixante organisations⁽¹⁾. Ce découpage ne répond en rien à un projet de couverture globale analogue à celle qui résulterait de l'addition des champs des conventions collectives françaises. C'est le résultat plutôt contingent, comme ailleurs, de la construction des acteurs, en fonction de leurs projets et de leurs positionnements, notamment vis-à-vis de la Commission et du Conseil.

Sous la dénomination de «dialogue social», la voie de la négociation collective productrice de norme est une parmi d'autres : discussions, consultations, négociations, actions communes. Elle n'est assurément pas la plus couramment empruntée.

À ce jour, deux grands axes de négociation se dégagent. D'une part, il s'agit de négociations mettant en relation l'organisation du travail, l'évolution des techniques, la formation et les qualifications des salariés. D'autre part, il s'agit de la santé au travail.

Fait intéressant cependant, dans la plupart des cas, les acteurs définissent le champ de la négociation à partir de sa pertinence au regard de l'objet plutôt qu'en fonction de découpages sectoriels préétablis.

L'autonomie collective sectorielle des partenaires sociaux européens se construit selon deux logiques aux conséquences différentes. Dans les secteurs objet de politiques communes, les impulsions viennent beaucoup des procédures de régulation économiques sectorielles (agriculture, transports, télécommunications, etc.). Il s'agit alors plus souvent d'association voire d'intégration des partenaires sociaux à ces procédures que d'autonomie collective. Mais dans les secteurs moins concernés par ces régulations, tels que l'hôtellerie-restauration, le nettoyage ou l'habillement, les discussions débouchent sur des orientations communes, codes de conduite, recommandations ou labels communs, qui constituent des normes de *soft law*.

Des initiatives visant une négociation plus normative, toujours dans un cadre de dialogue social à plusieurs voies, apparaissent cependant. Elles sont de nature à engager plus nettement les acteurs des branches de notre pays. Tel est le cas de l'initiative prise conjointement par le *Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology based industry* (CEEMET) et par la Fédération européenne des travailleurs du métal, en septembre 2008, pour demander à la Commission de mettre sur pieds un comité de dialogue sectoriel englobant différents secteurs des industries de process et des métaux.

(1) Voir tableau en annexe n° 6.

Or les deux organisations sont liées à leurs homologues français, notamment ceux qui sont engagés dans les négociations de la branche des industries et métiers de la métallurgie. Elles sont engagées par ailleurs dans un processus de négociation multisectoriel, dont elles facilitent la cohésion, en vue de l'adoption de normes applicables aux risques liés à la silice. Confrontées, avec d'autres, à la complexité d'une négociation de cette nature au niveau européen, elles sont parties à un accord de reconnaissance réciproque et de méthode joint en annexe⁽¹⁾. L'examen de cet accord montre l'intérêt de ce type de démarche pour assurer la légitimité des négociations.

Il paraît clair que le principe de subsidiarité contrarie toute évolution vers la négociation de conventions collectives sectorielles à la française. Il est non moins apparent que les acteurs collectifs sont très inégalement constitués, avec par conséquent des interdépendances avec les partenaires sociaux de notre pays pour le moins inégales.

Au moins autant que le dialogue sectoriel communautaire, les négociations au sein de groupes multinationaux peuvent par ailleurs avoir une incidence significative pour la négociation de branche.

D'une part, en effet, ces négociations contribuent à renforcer le rôle des organisations syndicales sectorielles, à partir d'un cadre multinational et européen. En retour, leur influence dans les comités de dialogue sectoriel européen en est confortée. En Italie, cette influence s'exerce aussi au niveau national, par le biais de la transposition de la directive concernant les «comités d'entreprise européens», assurée par voie d'accord interprofessionnel. Cet accord s'applique en effet aux entreprises signataires de conventions collectives nationales, donnant aux fédérations syndicales de branche une grande initiative dans les négociations multinationales.

D'autre part, le développement de la négociation au sein de groupes multinationaux peut soit ignorer soit perturber les articulations de notre système de relations professionnelles. Ces évolutions pourraient avoir pour incidence de creuser davantage l'écart entre le droit négocié et le droit de la négociation en usage au sein des petites entreprises couvertes par la négociation de branche et les entreprises couvertes par des accords multinationaux. Les évolutions en ce sens pourraient bien s'accélérer avec les conséquences des crises actuelles.

Le dialogue social communautaire sectoriel : vue d'ensemble

Le dialogue social européen est un élément unique du modèle social européen. Il englobe les discussions, les consultations, les négociations et les actions communes entreprises par les organisations représentatives des partenaires sociaux (les employeurs et les salariés).

1998 : la première étape du dialogue social sectoriel

Sur le plan sectoriel, le dialogue social a connu un développement important en 1998. Dans sa communication intitulée «Adapter et pro-

(1) Voir accord-cadre en annexe n° 7.

mouvoir le dialogue social au niveau communautaire », la Commission a jeté les bases d'une nouvelle organisation du dialogue social sectoriel. Ce document a édicté des dispositions précises, relatives à la création, à la représentativité et au fonctionnement de nouveaux comités sectoriels, appelés à être des lieux centraux de consultation, d'initiatives conjointes et de négociation.

Les comités du dialogue social sectoriel sont créés dans le but de favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux au niveau européen. Formés à la demande conjointe des partenaires sociaux, les comités de dialogue social sectoriel (CDSS) sont approuvés en dernier ressort par la Commission selon les critères de représentativité. Ils doivent :

- appartenir à des secteurs ou catégories spécifiques et être organisées au niveau européen ;*
- être composés d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres, avoir la capacité de négocier des accords et être, dans la mesure du possible, représentatifs dans tous les États membres ;*
- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.*

2000 : un point stratégique pour le dialogue social

Dans le cadre de la mise en œuvre de la « stratégie de Lisbonne », la Commission a souligné l'importance de la promotion de la qualité des relations industrielles, qui figurait comme l'un des points forts de l'agenda pour la politique sociale 2000-2005. Les actions prévues étaient les suivantes :

- consulter les partenaires sociaux au niveau européen en vue d'identifier les domaines d'intérêt commun ;*
- suivre et actualiser l'étude sur la représentativité des partenaires sociaux au niveau européen ;*
- instaurer un groupe de réflexion sur l'avenir des relations industrielles ;*
- promouvoir l'interaction entre le dialogue social au niveau européen et national par des tables rondes nationales consacrées à des problèmes d'intérêt commun ;*
- revoir, avec les partenaires sociaux, le fonctionnement des structures du dialogue social (tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau sectoriel) ;*
- inviter les partenaires sociaux à développer des initiatives propres dans les domaines qui relèvent de leur responsabilité pour réaliser l'adaptation au changement ;*
- mettre en œuvre la stratégie pour l'apprentissage et la formation tout au long de la vie.*

2002 : le jalon essentiel

La nouvelle communication de la Commission de 2002 intitulée « Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement » constitue un jalon essentiel, car elle permet d'entrer dans le vif au

sujet : améliorer les structures existantes et favoriser un dialogue plus efficace garant d'une meilleure gouvernance à l'échelle de l'Union.

Dans l'ensemble des mesures proposées, la Commission souligne que le dialogue sectoriel est un « niveau pertinent de discussion sur de très nombreuses questions liées notamment à l'emploi, aux conditions de travail, à la formation professionnelle, aux mutations industrielles, à la société de la connaissance, à l'évolution démographique, à l'élargissement et à la globalisation ». Dans cette perspective, la Commission souhaite :

- poursuivre sa politique de création de nouveaux comités ;*
- encourager le regroupement ou la coopération nécessaire entre secteurs ;*
- orienter l'activité des comités du dialogue social sectoriel vers les seules dimensions du dialogue et de la négociation ;*
- soutenir en priorité les comités dont les travaux aboutissent à des résultats concrets en relation avec la stratégie de Lisbonne ;*
- renforcer le rôle du forum de liaison comme enceinte privilégiée d'information et de consultation.*

Depuis l'instauration des comités, le dialogue social sectoriel a donné naissance à quelque 350 engagements de nature et de portée diverses : avis et positions communes, déclarations, lignes directrices et codes de conduite, chartes, accords, etc. Certaines de ces initiatives, tels les accords conclus dans le domaine des transports, ont débouché sur des directives communautaires. D'autres textes, notamment des déclarations ou avis communs, ont été adoptés afin de préciser la position des partenaires sociaux sur des thèmes directement liés à l'avenir de leur secteur.

Nombre d'actions concernent également des grands thèmes d'intérêt commun, partagés par plusieurs secteurs. Il en va ainsi de la libéralisation des services (postes, électricité, transports, télécommunications), la consolidation du marché intérieur (banques, assurances, construction, télécommunications), les politiques communautaires (agriculture, pêche, transports), le renforcement de la compétitivité dans une économie mondialisée (textile, habillement, chaussure et cuir), la professionnalisation et la qualité du travail et des services (sécurité privée, nettoyage industriel et services aux personnes), l'effet des nouvelles technologies sur l'organisation du travail (télécommunications, commerce).

Dans sa communication de 2004 intitulée « Partenariat pour le changement dans une Europe élargie - Renforcer la contribution du dialogue social européen », la Commission encourage les partenaires sociaux de différents secteurs - à la fois au niveau européen, national et de l'entreprise - à continuer à rechercher des synergies entre les divers secteurs.

Source : Commission européenne, 2006.

Une collectivité professionnelle : idée directrice, pouvoir organisé, dynamique collective

La négociation collective produit des normes et des valeurs. À la différence de ce que l'on peut attendre d'un « dialogue social » aux contours plus flous, les normes qu'elle produit ont pour rôle d'évaluer les situations et comportements ultérieurs des acteurs qu'elle engage.

Il en est ainsi par l'origine même de ces normes. Elles sont issues de la rencontre d'intérêts divergents qui se sont constitués, de part et d'autre, au plan collectif. Cette rencontre leur permet, par la négociation collective, de convenir de compromis créateurs de critères d'évaluation, dont les parties à la négociation délimitent elles-mêmes la portée. Le sens de la norme qu'ils créent est au moins autant dans cette délimitation que dans l'énoncé de la règle.

Pour les acteurs que sa négociation engage, la règle négociée a donc deux faces : critère d'évaluation, d'un côté, et façon d'organiser sa négociation légitime en la limitant, de l'autre.

S'il en est ainsi, c'est parce que les acteurs de la négociation collective doivent pouvoir produire des valeurs qu'ils s'approprient, plutôt que de se soumettre à des valeurs d'origine externe.

Au niveau des branches, la négociation collective doit cependant retrouver les voies de l'évolution créatrice qui ont fait leur vitalité. Ces voies existent encore, à ce niveau, mais de manière de plus en plus illisible, peu visible, avec une prise d'effets de plus en plus incertaine, au risque d'illégitimité. Dans un certain nombre de branches, on a vu que la recherche de nouvelles fondations était cependant bien avancée.

Il ne peut s'agir d'une opération administrative. Certes, la taille est un art que l'on pratique à l'excellence dans les jardins à la française. Mais faut-il appliquer cette méthode à la négociation collective de branche ? La définition que donne le *Petit Robert* de ce qu'est une branche pourrait donner la force de l'imaginaire à ce type d'intention : « *Ramification latérale de la tige ligneuse d'un arbre. En arboriculture, on réserve ce nom aux plus fortes ramifications* ».

L'ambition, ici, est autre. Elle est double.

Il s'agit, bien sûr, de proposer d'ouvrir de nouvelles voies aux acteurs de la négociation collective, pour qu'ils aient la capacité d'assurer eux-mêmes de nouveaux types de délimitations en prévenant autant que possible les risques de fragilités ou de contentieux. Cela signifie à la fois de nouvelles logiques et de nouveaux modes d'action pour délimiter la portée des règles produites au niveau des branches.

Mais il s'agit aussi par là, au moins autant, de proposer les voies et moyens de garantir ou d'assurer, par des formes de régulation et par une animation adaptées, le développement des nouvelles capacités dont nous croyons que les acteurs de la négociation collective doivent se doter, au niveau des branches surtout.

Dans les deux cas, comme on l'a vu, c'est affaire essentielle, car affaire d'identité. Ainsi la taille, au sens de dimension de la collectivité de travail couverte, peut effectivement intervenir, non comme critère externe ou *a priori*, d'ordre administratif, mais comme condition autonome du succès de transformations créatrices, utiles à de nouvelles dynamiques.

Une idée directrice : cadre de cohérence et de légitimité

Le dialogue social au niveau de la branche revêt tout son sens lorsqu'il correspond à un projet économique et social, plutôt que lorsqu'il permet seulement aux négociateurs d'obtenir soit un petit « plus », sur tel ou tel point, soit une renégociation d'avantages acquis.

Ainsi, dans certaines branches apparaît nettement la volonté de réguler les conditions de concurrence entre les entreprises ou sur le marché du travail : dès lors, les partenaires ont conscience que pour agir, il faut éviter de briser l'unité.

Les histoires des branches et les « climats » ou styles de négociation ne sont pas qu'une coloration « locale ». Il faut admettre que chaque situation de branche ait sa spécificité et son histoire propre. Dans plusieurs cas, les acteurs affirment préférer céder sur les principes plutôt que de prendre le risque de dégrader une ambiance de coopération : ce n'est pas illégitime.

Si les branches doivent disposer d'outils qu'elles s'approprient ou qu'elles construisent, c'est pour permettre à chacun de leurs acteurs de donner un sens intelligible et légitime à ses comportements et aux interactions dans lesquelles il est impliqué. La hiérarchisation des priorités n'est pas, pour l'acteur de branche, un simple décalque de la hiérarchisation promue au niveau des acteurs nationaux interprofessionnels.

La reconnaissance réciproque doit être un acte fondateur, de nature contractuelle

La branche est une construction des acteurs, elle existe par cette construction. Avec de nouvelles règles de reconnaissance de leur représentativité, elle peut enfin reposer sur une reconnaissance réciproque des acteurs.

Ceux-ci ont vocation, par cette reconnaissance réciproque, à se doter du cadre leur permettant d'assurer la gouvernance de la négociation collective dans la collectivité que forme la branche.

L'autonomie de la délimitation du champ et de ses sous-ensembles est l'élément sans lequel il ne peut y avoir négociation collective entre acteurs qui se reconnaissent. La négociation mère, en quelque sorte, porte sur le champ des normes dont la négociation est envisagée. En cela, elle institue une forme d'identité collective qui, en retour, devient créatrice, par les limites qu'ils ont tracées, des acteurs de la régulation professionnelle eux-mêmes et de leur légitimité à agir.

La reconnaissance réciproque doit se faire d'abord au sein de chacune des parties, patronale et syndicale.

Pour ce qui concerne la partie syndicale, elle se fait selon les procédures prévues par la loi du 20 août 2008, tous les quatre ans.

Pour ce qui concerne la partie patronale, elle peut se faire par mise en visibilité des adhésions de chacune des organisations.

Pour éclairer cependant ce que doit être, selon elle, la reconnaissance de la représentativité patronale, la mission propose quelques repères essentiels.

La représentation patronale : quelques critères

Tout d'abord, il paraît indispensable de clarifier un partage qu'en France on évite généralement, source de nombre de malentendus. Il convient en effet de distinguer représentativité de **consultation**, dans le cadre de procédures associant les partenaires socio-économiques aux décisions publiques de tous ordres, y compris de nature législative et réglementaire, et représentativité de **négociation**, constitutive de l'autonomie des partenaires sociaux.

Cette distinction est utile au regard des problématiques intéressant les diverses « interprofessionnalités » comme les divers groupements de défense d'intérêts sectoriels.

En effet, les consultations et concertations doivent pouvoir associer des acteurs qui ne sont pas nécessairement acteurs de la négociation collective. Ils doivent pouvoir participer à des démarches autonomes des processus de négociation collective, même et surtout si la complémentarité est recherchée entre les deux.

Il en va ainsi, par exemple, de l'association des chambres de commerce, de métiers ou d'agriculture, qui peuvent être parties prenantes à des consultations associant également des représentants d'organisations d'employeurs et de syndicats de salariés, ainsi que de regroupements patronaux dont la seule finalité est la représentation d'intérêts économiques sectoriels.

Cette distinction ne signifie donc pas, au contraire, qu'il faille disjoindre défense d'intérêts économiques et négociation collective, ni a fortiori les opposer. Mais l'autonomie de chacun des deux rôles doit pouvoir trouver à s'exercer, dans le cadre d'organisations diverses, pour mieux en articuler l'exercice.

Différencier pour mieux relier : telle pourrait être le principe, dans le but d'assurer une capacité autonome de régulation des acteurs de la négociation collective, d'une part et, d'autre part, une capacité non moins autonome dans la défense d'intérêt économiques sectoriels.

Toutefois, l'appréciation de ces deux niveaux ou types de représentativité peut être évolutive et se faire chemin faisant, en relation avec les évolutions des scènes du dialogue social. Ce doit être affaire de reconnaissance réciproque, au sein de la partie patronale et dans le tour de table.

En effet, l'accès des acteurs aux différentes « arènes » de la négociation collective doit procéder d'abord d'une reconnaissance mutuelle, à l'instar

des systèmes de plusieurs États de l'Union européenne (Allemagne, Danemark, Royaume-Uni) ou de ce qui l'emporte finalement dans d'autres (Italie). Pour reprendre ici les termes d'une communication de la Commission européenne datant de 1993 : « *Les partenaires sociaux concernés seront ceux qui acceptent de négocier les uns avec les autres* », Négocier les uns avec les autres, cela signifie, si l'on veut être réaliste et efficace : au sein de chacune des parties comme entre celles-ci.

1°) La représentativité s'apprécie d'abord **au regard du champ d'application matériel de la négociation**. À cet égard, une notion clé pourrait être celle d'une « *représentativité cumulée suffisante* », par opposition avec celle d'une « *représentativité cumulée déficiente* », pour reprendre, là encore, des expressions tirées des processus communautaires de dialogue social et de négociation collective. C'est la première qui permet de déterminer, de constater et, finalement d'agréer les partenaires sociaux au cas par cas.

Il est tout à fait compréhensible que cette notion ait prospéré au plan communautaire, car la détermination de la représentativité au niveau de vingt-sept États membres regroupés ne peut se faire selon un modèle simple, du type de la répartition des pouvoirs en fonction des populations des États membres, par exemple. Il s'agit de l'adhésion de personnes et d'entreprises à des entités de type associatif, non de la mise en œuvre de politiques publiques.

Faute de reconnaissance d'une représentativité cumulée suffisante, la Commission et le Conseil ne peuvent tenir compte de l'accord conclu.

Autrement dit, chaque acteur peut se prévaloir d'une « *représentativité propre* », mais la question est de savoir si cette représentativité emporte la preuve de certaines qualités qui lui seraient particulières ou d'une situation de fait qui la caractériserait comme capable d'engager valablement les employeurs dans le champ considéré.

2°) Il est par ailleurs nécessaire que les parties aux négociations représentent **ensemble**, de part et d'autre, compte tenu de leurs vocations propres, **toutes les catégories d'entreprises et de travailleurs du champ, selon les critères de définition de celui-ci établis par la loi**. Le critère légal, qui est un principe de droit du travail, n'est pas quantitatif (taille des entreprises). Il n'est pas statutaire non plus (statut de l'employeur ou forme juridique de l'entité exploitant l'activité). Au regard de la délimitation du champ, des critères de représentativité prévisibles, objectifs et mesurables peuvent ensuite être établis. En Espagne, la représentativité suffisante provient de la couverture du champ de la négociation par les adhésions d'entreprise, un taux minimal de 10 % étant fixé par la loi pour pouvoir engager les employeurs d'une activité donnée dans des négociations valides.

3°) La représentativité pertinente des organisations d'employeurs dans la négociation collective de branche a ceci de particulier qu'elle doit être, très probablement, **une représentativité institutionnelle, d'ordre statutaire**. Ce type de représentativité peut, dans certaines conditions, donner un fondement à la prétention à représenter des intérêts, par différence avec la représentativité fondée sur une audience de type électoral, d'une part et, d'autre part, avec la pure représentation légale de type civiliste.

Des organisations d'employeurs représentatives d'intérêts différents selon les statuts de l'employeur ou les diverses formes juridiques de l'exploitation doivent pouvoir entrer dans le tour de table alors même que des élections dans le périmètre de l'activité n'auraient aucun sens, compte tenu de la diversité des légitimes intérêts économiques ou statutaires en présence.

La référence à la pure représentation légale de type civiliste justifie, on l'a vu, bien des fragmentations des champs conventionnels sans motif d'intérêt général.

L'approche recommandée permet d'étoffer la représentation des intérêts patronaux et de la structurer chemin faisant, facilitant par là des rapprochements et regroupements sur des bases volontaires et contractuelles, dans le cadre de procédures de reconnaissance réciproque engageant au final le tour de table dans son entier.

Ce n'est jamais achevé : le Haut Conseil du dialogue social interviendra utilement dans la régulation de ces évolutions, comme il doit le faire s'agissant des la représentativité des organisations syndicales.

La convention de reconnaissance réciproque institue la branche professionnelle

À l'analyse, la mise en visibilité et la prise d'acte écrite de la reconnaissance réciproque entre tous les acteurs qui forment le tour de table, par une convention de reconnaissance réciproque, paraît ainsi à la mission la condition clé de leur légitimité à négocier des accords collectifs. Elle concerne les deux parties, patronale et syndicale, chacune d'elle ayant fait au préalable l'objet de processus de reconnaissance de représentativité, de part et d'autre.

Cette reconnaissance réciproque de toutes les parties au tour de table amorce ainsi un processus continu, dont des aspects essentiels seront rythmés par la possible remise en question quadriennale de sa parité syndicale.

La mission recommande que la convention de reconnaissance réciproque institue la branche. C'est un contrat d'engagement collectif, dont la nature en droit du travail peut se rapprocher de celle d'un protocole préélectoral.

Elle permet de constater la représentativité de l'ensemble du tour de table et d'assurer la légitimité. Il s'agit de créer et d'adapter les règles d'une identité collective, celle d'un acteur collectif, la branche, qui sont celles d'une action collective, au travers d'une séparation/organisation des pouvoirs.

La convention de reconnaissance réciproque trace le cadre de cohérence et de légitimité des négociations dans la branche

La réciprocité de la reconnaissance et de la confiance entre les membres est une condition de la négociation, nul ne peut le contester. Il s'agit d'abord de rendre négociable ce qui peut être objet de conflit, non de négocier à proprement parler. Pour exister vis-à-vis des acteurs des entreprises (être légi-

times), il faut accepter l'idée et instituer le cadre d'une régulation commune, celui d'une forme d'action collective circonscrite avec précision et clarté.

Du point de vue de la mission, sont à considérer comme des clauses substantielles de la convention de reconnaissance réciproque :

- de manière générale, tout ce qui fait les conditions d'une négociation de bonne foi (loyauté et sérieux) ;
- les questions relatives aux évolutions de la collectivité que forme la branche (champs professionnels et territoriaux) ;
- les objectifs et conditions d'un recours aux accords collectifs à durée déterminée (voir dans ce cas la question du maintien des avantages acquis dans les contrats de travail) et d'expérimentations, notamment dans les perspectives évoquées par la position commune du 9 avril 2008 ;
- les objectifs, conditions et modalités d'un appel commun à l'expertise ;
- le traitement de l'évaluation de la négociation collective et du dialogue social dans la branche ;
- les objectifs, conditions et modalités d'intervention de la médiation, de la conciliation et de l'arbitrage, dans l'ensemble de la collectivité professionnelle que forme la branche ;
- le traitement des questions relatives aux positionnements respectifs des petites et grandes entreprises dans la négociation collective ;
- la présence territoriale et les relations entre conventions et accords de différents niveaux territoriaux.

Un pouvoir organisé : la gouvernance paritaire

L'organisation des pouvoirs au sein de la branche doit être conçue et assumée avec une idée directrice : les régulations produites sont des ressources pour les différents acteurs des entreprises de la branche plutôt que des contraintes d'action.

C'est pourquoi une instance authentiquement paritaire doit pouvoir assurer la gouvernance de la négociation collective dans la branche sans être elle-même instance de négociation. Elle a pour rôle de veiller à une organisation des pouvoirs qui favorise les coordinations, veille aux cohérences et aux règles de légitimité des négociations.

Une gouvernance paritaire de la négociation collective dans la branche doit être assurée

Ainsi, la reconnaissance réciproque a pour corollaire un paritarisme véritable et solide de la gouvernance de la négociation collective dans la branche.

En effet, une égale capacité d'initiative dans les négociations doit pouvoir être assurée et garantie. Il n'y a pas de raison valable pour que l'initiative repose sur la seule volonté de l'une des parties, soit-elle contrainte par une obligation légale périodique de négocier. D'ailleurs, le paradoxe que constituerait partout ailleurs dans le monde une obligation de négocier d'origine légale n'a plus les mêmes raisons d'être. On a vu la faiblesse de son impact.

La convention de reconnaissance réciproque dont la conclusion est recommandée par la mission est le cadre de création et de fonctionnement d'une instance paritaire de gouvernance des règles de la négociation collective et d'administration des normes dans la branche.

C'est un instrument qui permet, à partir d'une capacité mutuelle reconnue, de produire un droit processuel. L'observatoire du dialogue social et de la négociation collective dans l'ensemble de la branche peut lui être, de ce fait, rattaché.

Elle veille sur le droit processuel de la branche, notamment pour ce qui concerne le périmètre de celle-ci (modalités de la reconnaissance, règles de fonctionnement). L'essentiel est dans la reconnaissance d'une régulation conjointe, dans la création d'une zone de consensus autour des règles de production des accords et de leur administration, en limitant les contraintes normatives externes au strict nécessaire. Autour de la table, par construction, n'ont vocation à participer, à parité, que ceux qui sont reconnus représentatifs des intérêts des salariés et des employeurs du champ.

Elle doit s'exercer dans un cadre paritaire autonome de responsabilité

Dans un but purement pratique, l'organe que constitue l'instance paritaire de gouvernance de la négociation collective dans la branche pourrait être doté par le législateur de la personnalité civile, à l'instar d'un comité d'entreprise.

Cette solution paraît préférable à celle d'une création de structures de type associatif ou autres, car elle permet de circonscrire précisément l'objet et les responsabilités, notamment gestionnaires, ainsi que les moyens sur lesquels elle peut prendre appui, sans autonomie excessive vis-à-vis du tour de table constitutif de la branche.

Elle permettrait en effet de circonscrire la personnalité civile à des rôles qui ne peuvent valablement être exercés sans un patrimoine et une capacité strictement proportionnés aux buts poursuivis :

- une responsabilité commune à l'égard des tiers doit pouvoir être assurée dans un processus d'évolution créatrice de la branche, pour contracter (adhésions, élargissement contractuel) ;
- une responsabilité commune doit pouvoir également être assurée dans l'administration des normes dans la branche ;
- la gestion des ressources directement liées à la production normative et à l'administration des normes (financement du programme de négociation collective dans la branche, observatoire et évaluation de la négociation collective et du dialogue social, expertise) doit pouvoir être assurée avec toute garantie d'égalité d'initiative et d'usage ;
- la délivrance éventuelle de certifications de la branche, par exemple la certification des qualifications professionnelles de branche, doit pouvoir être assurée dans un cadre paritaire de responsabilité. Il s'agit d'actes d'une autorité de certification, à différencier des prestations que peuvent délivrer par ailleurs, le cas échéant, des opérateurs appelés à vérifier, sous contrôle de la branche, les qualifications que celle-ci entend certifier.

La convention de reconnaissance réciproque doit délimiter précisément l'objet de cette instance paritaire, pour qu'elle ne soit pas une instance entrant dans le fonctionnement de la négociation et dans la production de normes négociées, hors les règles, procédures, méthodes, ressources et outils de négociation eux-mêmes.

Il paraît très opportun que le système de décision en son sein soit codifié par la convention de reconnaissance réciproque, selon deux scénarios types : égalité des voix au sein de l'instance ou majorité dans chaque collège.

Une dynamique collective

La production des normes et l'accompagnement de leur mise en œuvre constituent un autre registre, celui du fonctionnement, notamment au travers des instances paritaires de négociation des accords collectifs. Celles-ci mettent en présence des négociateurs, c'est-à-dire les mêmes acteurs collectifs, mais dans une position différente.

Cette différence de position peut les amener à rechercher l'appui ou la présence de tiers, notamment d'experts dont la sélection et la rémunération devraient logiquement être assurées dans un cadre commun et non par l'une ou l'autre des parties au tour de table, selon les règles du niveau précédent.

Ces règles, sur lesquelles veille l'instance paritaire de gouvernance de la négociation collective dans la branche, ont précisément pour rôle de garantir non seulement la liberté des négociateurs, y compris celle de quitter la table ou de ne pas signer, mais aussi leur capacité collective à négocier, condition normale d'une liberté de négocier de bonne foi.

Cette capacité ne se décrète pas et ne peut découler aussi simplement que cela de la représentativité. Ce ne peut être assurément pas le cas lorsque la complexité va croissant avec l'adaptation des règles à leurs contextes et à leurs acteurs.

C'est pourquoi, parmi les règles substantielles de gouvernance, celle d'une programmation du fonctionnement de la négociation collective, établie conjointement, paraît constituer, aux yeux de la mission, un élément décisif des nouvelles dynamiques collectives à favoriser. L'application d'une telle règle est de nature, en effet, à concrétiser la légitimité paritaire du fonctionnement de la négociation collective dans la collectivité qu'est la branche, en reliant grands objectifs et ressources, et en organisant leurs ajustements, dans les deux sens. Cela peut contribuer à la visibilité et à la lisibilité de l'activité de branche dans le champ de négociations qu'elle constitue.

Ceci donnerait leur pleine portée aux dispositions nouvelles de l'article L. 2122-8 du Code de travail : « *Lorsque la représentativité des organisations syndicales est établie, celles-ci fixent, en lien avec les organisations d'employeurs, la liste des sujets qui font l'objet de la négociation collective de branche ainsi que les modalités de son organisation* ».

Dans la mesure où le tour de table peut évoluer à l'échéance quadriennale de mesure de l'audience syndicale, la programmation envisagée pourrait logiquement être établie d'un commun accord à l'horizon de quatre ans.

Le « pilotage » de la programmation paraît logiquement devoir être assuré par un dialogue, inévitablement multipartite et « multicanaux », entre instances paritaires de négociation et instance paritaire de gouvernance. Cela relève, bien sûr, des règles de gouvernance, d'organisation et de fonctionnement de la négociation dans la branche.

La différenciation des deux niveaux et types de responsabilité est ici essentielle, car la programmation de l'activité de négociation doit par construction être à durée déterminée, soit-elle « glissante », alors que la convention de reconnaissance réciproque est l'instrument de gouvernance d'un processus inscrit dans la durée.

Confondre les deux niveaux peut enfin porter atteinte à la liberté d'association et syndicale, de part et d'autre. Comment, en effet, respecter celle-ci s'il n'y a pas liberté de signer ou de ne pas signer, voire de siéger ou de ne pas siéger dans les processus de négociation ? Tout autre est le principe de fonctionnement du tour de table de la gouvernance : ne pas siéger pour des motifs qui tiendraient aux négociations en cours pourrait au moins semer un doute quant à la validité de la reconnaissance réciproque.

Parmi d'autres aspects que la mission ne pouvait et ne devait pas approfondir davantage, celui de l'interprétation des accords collectifs mérite cependant attention.

Pour ce qui concerne la force obligatoire des accords, y compris de méthode, le juge peut certes être saisi. Mais la jurisprudence montre bien que celui-ci est souvent bien démuné pour interpréter l'accord, sans être tenu par les avis des commissions d'interprétation. S'il n'est pas le mieux placé pour interpréter des accords résultant de compromis parfois difficiles, il revient aux signataires de les faire vivre et de suivre leur application, selon les procédures prévues par eux pour prévenir les difficultés. C'est d'autant plus nécessaire que la négociation collective doit tendre à coller de plus en plus au contexte.

Il revient donc au tour de table constitutif de l'instance paritaire de gouvernance de la négociation collective dans la branche d'interpréter les règles de son niveau, d'une part. Il revient d'autre part aux négociateurs engagés dans le fonctionnement de la négociation d'interpréter les règles qu'ils produisent à leur niveau.

L'accompagnement du changement

L'intervention publique peut conférer aux normes de nature contractuelle issues de la négociation de branche une nature différente, réglementaire, et une portée différente, professionnelle ou territoriale notamment, la rendant opposable à des tiers, externes aux acteurs de la négociation. Elle peut le faire par diverses voies : règlements publics d'extension ou d'élargissement, agrément.

Elle le fait au nom de l'intérêt général, c'est-à-dire de valeurs qui, sans être différentes dans leur énoncé de celles qui constituent les normes négociées, ont une autre source, externe aux acteurs de la négociation collective.

Autonomie des acteurs de la négociation collective et hétéronomie de l'acteur public vis-à-vis de celle-ci constituent ainsi les deux bornes entre lesquelles évoluent les acteurs du système des relations professionnelles.

L'autonomie de la négociation collective résidant aussi bien dans les normes d'évaluation des situations et comportements ultérieurs des acteurs qu'elle engage que dans la délimitation de leur portée, l'acteur public doit donc veiller à la pertinence de son rôle, à cet égard, au nom des valeurs qu'il entend lui-même promouvoir.

L'approche indiquée par la lettre de mission du Premier ministre est d'abord celle du champ des accords collectifs de travail négociés au niveau des branches professionnelles, *via* les délimitations des champs de la négociation.

Mais, au vu de ce qui précède, on comprend que cette mission ait pour centre d'intérêt, par cette approche même, la qualité de la négociation collective et des règles qu'elle produit.

L'approche proposée est donc tout sauf celle d'une réorganisation administrative, dont la réalisation devrait se caler dans les formes et procéder avec l'esprit et les outils d'un « mécano ». Pour répondre à la demande du Premier ministre, nous avons choisi de conforter l'autonomie des acteurs de la négociation, y compris voire surtout quant à la délimitation de la portée des normes qu'ils produisent. Il n'y avait en réalité pas d'autre choix possible. Parce qu'elle est l'élément d'une démocratie sociale, la négociation collective mérite d'évidence une telle attention.

Agrément de la convention de reconnaissance réciproque et ses conséquences

Il est proposé d'encourager la création de branches répondant aux critères décrits précédemment en conditionnant l'autonomie renforcée de leurs acteurs, ainsi que ses conséquences, par un agrément de la convention de reconnaissance réciproque, après examen dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective. Cet agrément aurait pour conséquences :

- une dispense du caractère périodique des obligations de négocier prévues par le Code du travail, sauf en matière de salaires (annualité), dès lors que la programmation annexée à la convention de reconnaissance réciproque donne des garanties suffisantes d'une négociation loyale et sérieuse dans les domaines clés pour la branche : tous ne s'apprécient pas de même façon selon les branches et au sein de celles-ci ;
- l'autorisation de revenir, dans le cadre contractuel établi par la convention de reconnaissance réciproque, sur les dispositions de légales autorisant par principe la dérogation au niveau des entreprises de la branche sauf clause de « verrouillage » au niveau de celle-ci. La possibilité d'appliquer la règle

selon laquelle un accord ne peut déroger à un accord de niveau plus large que si ce dernier a expressément prévu cette possibilité, prévue par la position commune du 16 juillet 2001, serait donc rétablie dans le champ des nouvelles branches, hors temps de travail ;

- dans le cadre des procédures d'extension, une limitation du contrôle au contrôle minimum de légalité, pour répondre aux souhaits légitimes de sécurisation, et non d'opportunité ;
- une facilitation des expérimentations, que permettent l'évaluation et une administration des normes organisée et outillée ;
- l'ouverture d'un financement de la négociation collective (voir *infra*).

L'agrément ne pourrait être prononcé qu'au vu des clauses substantielles de la convention de reconnaissance réciproque et d'une programmation de la négociation dans la branche, annexée à la demande d'agrément.

Celui-ci pourrait être retiré au bout de quatre ans en cas de dérives, après examen dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective.

En cas d'absence de convention de reconnaissance réciproque ou de retrait d'agrément, il serait possible d'aller jusqu'au retrait de l'extension.

En l'absence de convention de reconnaissance réciproque ou en l'absence d'agrément, la possibilité de conclure des conventions simples demeurerait. Mais il serait impossible de solliciter l'extension des conventions signées, ni de bénéficier du financement de la négociation collective.

L'élargissement par voie contractuelle serait ainsi favorisé : c'est une forme de reconnaissance réciproque.

Financement de la négociation collective dans la branche

Il est proposé d'assurer un financement de la négociation collective. Il ne s'agit pas d'un financement des organismes participant à la négociation, y compris sous forme de répartition entre eux à partir d'un financement global, contrairement à ce qui prévaut à partir des contributions des fonds de la formation professionnelle.

Obligatoirement non réparties entre les signataires de la convention de reconnaissance réciproque, les ressources provenant de ce financement seraient gérées dans un cadre commun au sein de la branche, pour financer des activités et ressources assurant une négociation de bonne foi. Il s'agit du financement de l'activité de négociation prévue par la programmation annexée à la convention de reconnaissance réciproque, de sa gouvernance et de l'administration des normes dans la collectivité professionnelle que forme la branche.

Ce cadre commun de gestion du financement de la négociation collective prendrait appui sur la personnalité civile *sui generis* accordée par la loi

à l'instance paritaire de gouvernance créée par la convention de reconnaissance réciproque.

Ce financement, c'est essentiel, doit intervenir à prélèvements constants. À titre de pure indication, les éléments recueillis par la mission auprès des branches pratiquant ce type de financement par prélèvement auprès des entreprises de la branche, permettent d'évaluer le besoin à des niveaux compris entre 0,05 % et 0,08 % de la masse salariale.

Il interviendrait exclusivement sur agrément de la convention de reconnaissance réciproque et production d'une programmation de la négociation, après examen dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective.

Procédures pour gérer les évolutions du paysage conventionnel

Deux niveaux de procédures peuvent être envisagés, dont le premier, celui de l'agrément des conventions constitutives, permet d'alléger fortement les procédures du second, celui de l'élargissement et de l'extension.

L'agrément a pour objet de valider la solidité de l'autonomie des partenaires sociaux signataires de la convention de reconnaissance réciproque

Les conditions de cette autonomie résident dans les clauses substantielles de la convention. Il peut cependant être envisagé que certaines conditions objectives constituent des critères d'agrément, pour inciter aux regroupements légitimes :

- les organisations d'employeurs participant au tour de table peuvent être invitées à réunir une proportion minimale des entreprises du champ couvert, en termes d'adhérents (au moins 5 %, plutôt 10 %, selon les configurations) et de salariés employés par leurs adhérents ;
- un nombre minimum de salariés couverts par les accords collectifs de la branche peut être fixé pour qu'ils puissent être valablement étendus.

Ces conditions, si elles étaient reprises par voie législative ou réglementaire, pourraient exposer l'arrêté d'agrément et les arrêtés d'extension subséquents qui les méconnaîtraient à l'annulation pour erreur de droit manifeste ou pour excès de pouvoir.

Cela permettrait de revenir, dans le cadre de procédures associant la Commission nationale de la négociation collective, sur le « stock » des conventions collectives existantes. Le ministre du Travail a la faculté d'abroger les arrêtés d'extension. La loi peut lui en donner les moyens, après négociation interprofessionnelle en application des dispositions de la loi du 31 janvier 2007.

En effet, la mission considère que les partenaires sociaux devraient être invités à négocier une définition de la branche-institution favorisant les regroupements nécessaires à l'autonomie visée. Cette négociation serait le préalable à l'intervention du législateur, conformément à la loi du 31 janvier 2007.

À partir de là, trois procédures peuvent être utilisées :
l'élargissement contractuel, l'élargissement administratif
et l'extension

Un dispositif permettant aux signataires de conventions collectives n'ayant pas les effectifs suffisants et (ou) ayant comme champ une profession plus étroite qu'une branche de se rapprocher, en vue d'intégrer une institution offrant la cohérence, la légitimité et des capacités plus fortes doit être organisé. Il pourra prendre appui sur trois types de procédures.

- La technique d'**élargissement par voie conventionnelle** doit être favorisée. Elle sera facilitée par la dynamique de la reconnaissance réciproque, dont elle est en fait une possibilité. L'incitation à rejoindre une branche bénéficiant de l'agrément d'une telle convention devrait aller en ce sens. L'élargissement par voie conventionnelle permet en effet aux organisations représentatives d'une profession de solliciter l'entrée de celle-ci dans un champ conventionnel voisin. Il s'agit d'une procédure d'agrément contractuel, qui se concrétise en deux temps : d'abord la signature d'un accord dans la branche concernée, aux termes duquel les acteurs sociaux manifestent leur intention de vouloir élargir le champ de leurs négociations ; ensuite les signataires de celui-ci « agrément » l'accord, ce qui se traduit par un élargissement de nature contractuelle du champ de l'accord. Faut-il dans tous les cas que les signataires d'une convention collective appelée à entrer dans le champ d'une branche par cette voie dénoncent cette convention ? Ce n'est pas automatiquement nécessaire, car tout dépend de l'architecture ou de l'organisation de la négociation collective dans le nouveau périmètre. L'essentiel est que les acteurs des deux champs signent un accord d'adaptation pour préciser ce qu'ils désirent maintenir et ce qui peut faire l'objet de dérogations.

- La technique d'**élargissement par voie administrative** peut évidemment être envisagée pour inciter à des regroupements ou pour constater des caducités, en accompagnement d'une politique d'agrément des conventions de reconnaissance réciproque.

- Enfin, l'agrément doit avoir des effets sur l'**extension**. Non seulement le ministre est actuellement en droit de refuser l'extension d'une convention collective qui ne contiendrait pas toutes les clauses obligatoires, mais encore il résulte de la jurisprudence du Conseil d'État (21 novembre 2008) qu'il dispose d'un certain pouvoir d'opportunité en ce domaine : celui-ci ne subsisterait que dans les cas d'absence de convention de reconnaissance réciproque et de l'absence ou du retrait d'agrément de celle-ci. Ce qui vaut pour l'extension vaut nécessairement pour son abrogation. La seule différence, prévue par les textes, tient au fait que, face à une clause illicite, le ministre peut refuser l'extension sans s'inquiéter de l'impact sur l'économie de la convention collective, tandis que, s'agissant de l'abrogation, le ministre du travail doit s'en inquiéter comme il a le devoir de le faire lorsqu'il envisage de refuser l'extension d'une clause qui ne serait pas illicite mais, simplement, serait contraire à la situation de la branche.

La coordination, l'animation et l'appui au changement

Il est impératif de quitter nos vieux démons : on dit souvent que l'État et son administration sont trop présents, mais on les demande. Un processus ou un modèle plus ouverts peuvent permettre de limiter la quasi-automatisme de ce type de réflexe ou de pratique ancrés dans notre tradition.

Il convient de trouver le bon équilibre entre l'État régulateur de tout et l'État seulement gendarme. Ce n'est pas facile, car ce bon équilibre ne peut pas émerger tout seul des décombres d'un système au bord de l'épuisement.

Un réseau d'appui est nécessaire, pour accompagner et rythmer un processus

Aller vers la liberté contractuelle offre de meilleures garanties quant aux capacités des acteurs de la négociation à réguler les relations professionnelles d'aujourd'hui et de demain. Le bon équilibre doit permettre d'accompagner les acteurs dans un processus d'émancipation ou d'apprentissage mutuel, y compris l'acteur public. Ce doit être un dispositif volontaire et d'intérêt commun.

Des équipes pluridisciplinaires, bénéficiant du respect de l'autorité de l'État, avec le concours des compétences que ses services peuvent mobiliser, pourraient être déployées dans le cadre de procédures garantissant leur autonomie, ainsi que la pertinence et la qualité de leur intervention.

À l'instar de ce que le Canada et le Royaume-Uni ont réalisé, il pourrait y avoir agrément ou habilitation de personnes « indépendantes » par le ministre du Travail, dont le vivier serait renouvelable. La qualité de fonctionnaire ne serait pas un critère pour l'agrément ou l'habilitation, ni d'ailleurs une contre indication : il s'agirait de désignations *intuitu personae*.

La mission, très intéressée par le système des « médiateurs » qui lui a été présenté au Canada, n'a pu toutefois approfondir son expertise au vu de la problématique qui se dessine. Ce peut être l'objet d'une mission spécifique, pour assurer aux perspectives qu'elle recommande leurs meilleures chances de succès.

Pour aller vers le succès, le processus doit être rythmé par des avancées visibles. La création de nouvelles branches et l'agrément des conventions de reconnaissance réciproque doivent donner lieu à communication au vu des gains en efficacité qu'elles produisent.

Un point d'attention assez sensible concerne cependant la concurrence ou, pire, la confusion, entre dispositifs d'incitation au changement et dispositifs d'évaluation : les uns doivent être orientés vers la mobilisation des acteurs dans une démarche commune, les autres ont pour objet de statuer à partir d'un cahier des charges donné, défini *a priori*.

Pour autant, l'ensemble doit bien produire et administrer des standards, mais selon des techniques de réseaux coordonnés, et non selon des logiques d'homogénéisation ou d'intégration : « *On se marie quand il faut* ».

Ce processus est évidemment appelé à durer plusieurs années, pour que se construisent de nouvelles règles du jeu, de nouvelles valeurs. Gestion des événements et des rythmes doivent donc éviter la focalisation sur l'épreuve

d'agrément des conventions de reconnaissance réciproque, pour mieux mettre en évidence qu'il s'agit d'un processus géré et rythmé dans la durée.

Pour autant, à l'échéance de 2017, celle de l'application complète de la loi du 20 août 2008, la couverture par de nouvelles branches des champs conventionnels actuels des quatre grands secteurs d'activité doit être majoritaire du point de vue du nombre de salariés concernés.

Il ne faudra pas perdre de vue, puisqu'il s'agit d'institutions, que c'est la comparaison entre le rythme du changement et celui de l'adaptation des instruments et des organisations qui décidera de ce qu'il faut tenir pour résultat net.

Mais il convient surtout de garder à l'esprit que le rythme de l'évolution vers de nouvelles capacités de négociation doit répondre aux besoins nés des crises économiques et sociales actuelles.

Quel appui de l'État ? Quel rôle d'animation pour la Direction générale du travail ?

Qui peut assurer la pertinence de l'animation ? La mission considère que le ministre du Travail et ses services doivent trouver les voies et les moyens de jouer le rôle de stimulation et de facilitation qu'eux seuls peuvent assurer. La Direction générale du travail, instrument à la main du ministre, doit être son instrument pour le changement.

Dans ces perspectives, le rôle du ministre du Travail et des services placés sous son autorité peuvent et doivent trouver non seulement un sens nouveau, mais aussi, au moins autant, une nouvelle capacité, pour contribuer à la nouvelle dynamique. Cela implique une réflexion au sujet de ce qu'il faut maintenir en le renouvelant. La situation actuelle amène l'administration à compenser de plus en plus les difficultés de la négociation collective de branche.

La mission a relevé que la direction générale du travail était en limite de capacité quand il lui fallait déployer les ressources et l'énergie correspondant aux besoins d'un accompagnement efficace de regroupements dans un ou deux secteurs. Il paraît évident que le processus voulu par la lettre de mission du Premier ministre implique un changement de capacité, et non seulement de fonctionnement.

Pour assurer l'animation répondant aux besoins, il faudra mettre un terme aux cloisonnements administratifs au sein de l'administration centrale de l'État. Il est nécessaire que tous considèrent la Direction générale du travail comme le chef de file incontestable au sein de celle-ci, dans ce domaine.

Plutôt que la création d'une nouvelle haute autorité ou que l'adossé de l'accompagnement au Haut Conseil du dialogue social, dont ce n'est pas la fonction, la mission recommande l'identification, dans le cadre des programmes budgétaires de la mission « travail », d'une action, voire d'un programme spécifique, dédiés à cet accompagnement.

Il est plus commode et plus cohérent, mais aussi plus efficient, y compris du point de vue des retombées positives sur la transformation de l'administration du travail et de son rôle, que le dispositif d'accompagnement soit adossé à l'autorité chargée, par ailleurs, du contrôle de légalité. Ce contrôle peut et doit être vu comme une garantie de sécurisation et de liberté pour les acteurs de la négociation collective.

Principales recommandations de la mission

N°	Recommandations
Créer l'environnement administratif favorable à l'autonomie des acteurs	
1	Considérer comme bien public la connaissance partagée du dispositif et des acteurs de la négociation collective
2	Élargir à tous les champs de la négociation collective de branche et unifier le dispositif de recueil d'information, les grilles d'analyses et les enquêtes
3	Unifier le suivi de la négociation par les administrations de l'État (collecte des données, enregistrement des accords)
4	Engager sans tarder l'analyse des chevauchements de champs de la négociation collective de branche
5	Étudier le déploiement d'un dispositif régionalisé pour assurer sur le terrain la lisibilité du paysage des branches et celle de leurs règles
6	Inscrire dans les programmes budgétaires de la mission « travail » une action « connaissance partagée des acteurs du dialogue social », avec pour objectif la connaissance partagée par tous les acteurs
Créer les branches nouvelles	
7	Les règles des branches sont à considérer comme une ressource pour les entreprises
8	Contrat d'engagement collectif, une convention de reconnaissance réciproque institue les branches nouvelles
9	La reconnaissance de la représentativité syndicale a pour corollaire la reconnaissance de la représentativité patronale
10	Le Haut Conseil du dialogue social est informé de la reconnaissance de représentativité patronale dans chacun des champs où elle intervient
11	La reconnaissance réciproque prend appui sur une instance authentiquement paritaire de gouvernance de la négociation collective dans la branche
12	Participent à cette instance, à parité, les organisations d'employeurs et de salariés reconnues représentatives dans le champ de la négociation
13	Cette instance paritaire, à partir d'une capacité mutuelle reconnue, produit et administre les normes du droit processuel de la branche
14	Cette instance paritaire se prononce sur les évolutions du champ conventionnel de la branche
15	Dans un but purement pratique, l'organe que constitue cette instance paritaire peut être doté de la personnalité civile
16	La production et l'accompagnement de la mise en œuvre des normes de branche relèvent d'instances paritaires de fonctionnement de la branche
17	Une programmation de l'activité et du fonctionnement de la négociation collective dans la branche est validée et suivie par l'instance paritaire de gouvernance pour quatre ans
18	L'activité et le fonctionnement programmés de la négociation collective, au sens strict, font l'objet d'un financement à prélèvements constants
19	Pour aboutir à la définition des institutions que seront les branches nouvelles, le Gouvernement saisit les partenaires sociaux dans le cadre de l'article L. 1 du Code du travail
Assurer l'animation, l'appui et la sécurisation	
20	Une procédure d'agrément des conventions de reconnaissance réciproque est créée

N°	Recommandations
21	Cet agrément constate les capacités d'autonomie renforcée des acteurs de la branche, après examen dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective
22	Des conditions objectives constituent des critères d'agrément, pour inciter aux regroupements légitimes : <ul style="list-style-type: none"> - les organisations d'employeurs participant au tour de table peuvent être invitées à réunir une proportion minimale des entreprises du champ couvert, en termes d'adhérents (au moins 5 %, plutôt 10 %, selon les configurations) et de salariés employés par leurs adhérents - un nombre minimum de salariés couverts par les accords collectifs de la branche peut être fixé pour qu'ils puissent être valablement étendus
23	Cet agrément emporte pour conséquences : <ul style="list-style-type: none"> - une dispense des obligations périodiques de négocier, hors négociation salariale - la possibilité d'appliquer, dans la branche, la règle selon laquelle un accord ne peut déroger à un accord de niveau plus large que si ce dernier l'a prévu, hors temps de travail - une limitation du contrôle au contrôle de légalité dans le cadre des procédures d'extension - la facilitation d'expérimentations programmées - le bénéfice du financement de la négociation collective
24	Le respect de l'agrément fait l'objet d'un suivi et peut être retiré au terme de quatre ans, après examen dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective
25	L'élargissement par voie contractuelle doit être favorisé : c'est une forme de reconnaissance réciproque
26	L'élargissement par voie administrative peut être envisagé pour inciter à des regroupements ou pour constater des caducités
27	Un réseau d'appui est nécessaire, pour accompagner et rythmer un processus. Il est formé d'équipes pluridisciplinaires, dont les membres sont nommés <i>intuitu personae</i> par le ministre du Travail
28	Pour aller vers le succès, le processus doit être rythmé par des avancées visibles
29	À l'échéance de 2017, la couverture par de nouvelles branches des champs conventionnels actuels des quatre grands secteurs d'activité doit être majoritaire du point de vue du nombre de salariés concernés
30	Pour faciliter l'animation répondant aux besoins, la Direction générale du travail est chef de file reconnu au sein de l'administration de l'État

Conclusion générale

L'évolution du système français de relations professionnelles, amorcé depuis déjà longtemps, appelle maintenant un nouveau rôle pour de nouvelles branches.

Les branches sont et seront ce que les acteurs de la négociation collective feront d'elles. Il s'agit, rappelons-le, des responsables d'entreprises et des salariés, des organisations appelées à représenter leurs intérêts dans le domaine des relations professionnelles et auprès des pouvoirs publics.

L'enjeu est d'intérêt supérieur, car, l'évolution du système français des relations professionnelles dépend maintenant, plus que jamais, de la qualité de l'insertion des branches dans celui-ci. Et ce n'est pas d'abord, loin s'en faut, affaire de technique juridique.

C'est affaire politique.

Non seulement du succès de cette évolution dépendra l'avenir du système dans son ensemble. Mais surtout les branches peuvent être de la sorte un atout dans la compétition : les comparaisons avec les systèmes d'autres pays dans lesquels la mission s'est rendue en fournissent l'indication.

Il s'agit de nouvelles dynamiques et de nouvelles capacités, plus encore que de conversion d'une organisation. En effet, c'est aussi, voire surtout, parce qu'elle constitue un atout majeur face aux enjeux de la compétition mondiale que la négociation collective de branche mérite bien mieux qu'une opération de taille « à la française ». Elle appelle tout sauf une organisation figée, alors que tout est mouvement.

Sauf à se restreindre au rôle d'une régulation sociale déconnectée des réalités économiques, la régulation de branche doit renouveler ses relations avec les acteurs des entreprises. La gouvernance de la négociation collective et du dialogue social dans la collectivité professionnelle que peuvent former des branches nouvelles est sans doute la voie de ce renouvellement.

Ce renouvellement est l'une des clés ouvrant la voie vers un développement social durable.

Ni trop près des contraintes de la gestion de court terme, ni trop éloignée de celle-ci, la négociation de branche peut et doit offrir le nouveau cadre de régulation dont nous avons le plus grand besoin. Les difficultés face aux crises actuelles le montrent. Il ne s'agit assurément pas de revenir sur l'intérêt des négociations salariales de branche. Il s'agit, au contraire, de reconnaître enfin la pertinence de leur insertion dans un tableau plus large, plus dynamique et dans un processus de décentralisation, avec l'organisation qui convient. Cela justifie de nouvelles capacités, dans des périmètres plus larges.

Les comparaisons internationales le montrent : plus large est l'étendue des sujets dont le traitement est possible et plus élevé le taux de couverture conventionnel, plus forte est la progression des salaires et moindres sont les inégalités salariales. Une négociation collective active dans tous les domaines soumis à négociation conduit à la fois à des salaires moyens plus élevés que dans les pays où cette négociation est plus étroitement circonscrite, ainsi qu'à une plus grande réduction de l'inégalité salariale. Cet effet résulte plutôt de la latitude des choix des négociateurs quant aux objets de leurs négociations que d'une concentration de celles-ci sur les seules normes salariales minimales.

Donnant une certaine distance entre le conflit salarial et la vie quotidienne des entreprises, la négociation collective de salaires minima au niveau des branches permet, dans ces conditions, d'inscrire l'évolution salariale dans une logique de long terme, favorable à la cohésion sociale, plutôt que de la soumettre aux seules exigences, certes légitimes, de la rentabilité immédiate.

Après les réformes de 2004, 2007 et 2008, les recommandations de la mission sont des repères pour une étape amplement justifiée de la refondation des régulations professionnelles en France. Leur opportunité et leur faisabilité sont à apprécier à l'aune des difficultés dont l'acuité se révèle face aux crises actuelles. Celles-ci appellent une nouvelle étape, qui permettra aux acteurs de la négociation collective de reprendre leur part d'initiative.

L'importance de l'enjeu justifie amplement que les pouvoirs publics stimulent et facilitent cette évolution par tous moyens dont ils disposent, notamment la procédure prévue depuis la loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social.

Liste des personnes rencontrées

Présidence de la République

Raymond SOUBIE, conseiller du Président de la République

Gouvernement

Laurent WAUQUIEZ, Secrétaire d'État, chargé de l'Emploi

Éric AUBRY, conseiller social au cabinet du Premier ministre

Michel BART, directeur de cabinet, Corinne Breuzé, conseillère diplomatique, au cabinet du Ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville

Gilles de ROBIEN, ambassadeur de la cohésion sociale. Délégué du Gouvernement auprès de l'Organisation internationale du travail, ancien ministre

Parlement

Gérard LARCHER, président du Sénat, ancien ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes

Nicolas ABOUT, président de la Commission des affaires sociales du Sénat

Pierre MEHAIGNERIE, président de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales

Conseil économique, social et environnemental

Jacques DERMAGNE, président du Conseil économique, social et environnemental

Anciens ministres

Jean AUROUX, ancien ministre du Travail

Jacques BARROT, vice-président de la Commission européenne, en charge de la justice, de la liberté et de la sécurité, ancien ministre du travail et des affaires sociales

Michel GIRAUD, Ancien ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Juridictions

Olivier DUTHEILLET de LAMOTHE, membre du Conseil constitutionnel, ancien directeur des relations du travail

Yannick MOREAU, présidente de la section Sociale du Conseil d'État

Marie-Laure MORIN, conseiller à la Chambre sociale de la Cour de cassation

Organisations interprofessionnelles d'employeurs et de salariés

CGT

Maryse DUMAS, secrétaire confédérale

Maryse TRETON, Secrétaire fédérale de la branche agro-alimentaire

Marie-Pierre ITTURIOZ, conseillère confédérale

CFDT

Marcel GRIGNARD, secrétaire national

Laurence LAIGO, secrétaire nationale

CGT-FO

Marie-Alice MEDEUF-ANDRIEU, secrétaire confédérale

Sandra MITTERRAND, assistante confédérale

CFTC

Gabrielle SIMON, première vice-présidente

Sébastien JEAN, conseiller technique

MEDEF

Dominique TELLIER, directeur des relations sociales

Benoit ROGER VASSELIN, président de la commission « Relations du travail »

CFE-CGC

Bernard VALETTE, secrétaire national « Pôle développement »

Laurence MATHIS, responsable du département études

CGPME

Jean-François VEYSSET, vice-président

UNSA

Jean GROSSET, secrétaire général adjoint

Christine DUPUIS, secrétaire nationale

UPA

Pierre MARTIN, président

Pierre BURBAN, secrétaire général

Caroline DUC, chargé des relations avec le Parlement

UNAPL

Gérard GOUPIL, secrétaire général de l'Union nationale des professions libérales, président de la commission des affaires sociales

Marie-Françoise GONDARD-ARGENTI, membre du bureau, vice-présidente de la Confédération nationale des syndicats dentaires

FNSEA

Claude COCHONNEAU, vice-président

Muriel CAILLAT, sous-directrice « emploi et formation »

Organisations professionnelles d'employeurs et de salariés

AEES

Robert BARON, président honoraire de l'Association des employeurs de l'économie sociale

AFB

Jean-Claude GUERY, directeur des affaires sociales à l'Association française des banques

Michelle ROSSI, chargé de mission

Estelle TOULLEC, chargée des relations politiques et parlementaires

ANIA

Jean-René BUISSON, président de l'Association nationale des industries alimentaires

Franck MOUGIN, président de la Commission sociale

Caroline COHEN, chargé de mission à la direction des affaires sociales

Catherine LAYMARD, responsable des relations institutionnelles

CFBCT

Alain DUPLAT, président de la Confédération française de la boucherie, boucherie-charcuterie, traiteurs

CICF

François AMBLARD, président de la chambre de l'ingénierie et du conseil de France

Xavier ROIRET, délégué général

Harold VANDER EECKEN, président de la commission sociale

CNEC

Franck PROVOST, président du Conseil national des entreprises de coiffure

M^{me} DUVAL, secrétaire générale

CNEP

Régine FERRERE, déléguée générale de la Confédération nationale de l'esthétique et de la parfumerie

CNPA

Patrick BAILLY, président national du Conseil national des professions de l'automobile

Jean-Pierre TRENTI, vice-président national, en charge des organismes extérieur

Gérard GOURKOW, vice-président national, président de la commission paritaire nationale

Xavier HORENT, délégué général

Yves TEXSIER, directeur de la négociation sociale et du paritarisme

FCCS-CFE /CGC

Jean-Pierre FORBE, président de la Fédération culture, communication et spectacles de la CFE-CGC

FCD

Jérôme BEDIER, président de la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution

Stéphanie LAGALLE-BARANES, chef du service social

FEDEREC

Igor BILIMOFF, directeur général de la Fédération des entreprises du recyclage

FEH

Lucien ODIER, président de la Fédération des enseignes de l'habillement

Jean-Marc GENIS, président exécutif

FENACEREM

Jacques CRESCENZO, délégué général de la Fédération du commerce et services de l'électrodomestique et du multimédia

FEP

Patrick LEFORESTIER, président de la Fédération des entreprises de propreté

Bernard CASTANIE, président de la commission sociale

Loys GUYONNET, chargé des affaires sociales

FFB

Didier RIDORET, président de la Fédération française du bâtiment

Jean-Louis TERDJMANN, directeur des affaires sociales

Laetitia ASSALIE, chef du service de la législation du travail

FGT-CFTC

Jean-Philippe CATANZARO, secrétaire général de la Fédération générale des transports de la CFTC

Eddie LANGLACE, « coordinateur route » national à la Fédération

Sébastien JEAN, conseiller technique à la Confédération

Fédération des banques CFDT

Véronique DESCACQ, secrétaire générale

Philippe MUSSOT, secrétaire fédéral

Fédération de la Chimie CFE-CGC

Philippe JAEGER, président

François VINCENT, délégué général

Jean LAMOTTE, secrétaire général

Gilles LECUELLE, représentant la branche chimie

Fédération de la communication, du conseil et de la culture F3C/CFDT

Jean-Michel ROUSSEAU, trésorier général

Fédération nationale des services de santé et services sociaux de la CFDT

Yolande BRIAND, secrétaire générale

Maryvonne NICOLLE, secrétaire nationale

Fédération de la Métallurgie CFTC

Marie-Gilberte CANIVEZ-HOGARD, secrétaire générale

Éric CRUCHET, secrétaire général adjoint

César FERREIRA, juriste

Marc-Antoine MARCANTONI, chargé de mission

Fédération syndicaliste de la communication FO

Bernard ALLAIN, secrétaire fédéral national, branche télécom

Richard DIDELIN, secrétaire fédéral national

Fédération des postes et télécommunications CFTC

Jacqui STOLL, secrétaire adjoint du secteur des postes

Fédération de la Plasturgie

Patricia LEXCELLENT, déléguée générale

Florence BONNET-TOURE, déléguée générale adjointe

FGTA-FO

Rafaël NEDZYNSKI, secrétaire général de la Fédération des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture et annexes

Dejan TERGLAV, secrétaire fédéral

Jean-Jacques CAZAUMAYOU, secrétaire fédéral

FGTE CFDT

M. MILAN, secrétaire général de la Fédération générale des transports et de l'équipement

Olivier MOTTA, secrétaire fédéral

FIECI

Jean-Claude CARASCO, président de la fédération nationale des personnels de l'encadrement des sociétés de services informatiques, des études et technique

CFE-CGC

Michel de LAFORCE, vice-président

FIPEC

Isabelle MORIN GIRARD, secrétaire générale de la Fédération des industries de peintures, encres, couleurs et produits connexes

FNAT

Maryline JOUILLEC-CASSASSUS, secrétaire générale de la Fédération nationale des artisans taxis

FNCG

Jean Claude BARZACQ, secrétaire général de la Fédération nationale des industries des corps gras

FNMC

Laurent MARTIN SAINT LEON, délégué général de la Fédération du négoce de matériaux de construction

Stéphanie GAZEL, responsable juridique et sociale

FNECS-CFE-CGC

René ROCHE, président de la Fédération nationale de l'encadrement du commerce et services CFE-CGC

Nicolas DEBASCQ, responsable de la négociation collective

FNH

Charles MELCER, président de la Fédération nationale de l'habillement

Sandra VASSY, secrétaire générale

M. DEVILLERS, président de la commission sociale

Sophie JAMI, juriste en droit social

FNTP

Patrick BERNASCONI, président de la Fédération nationale des travaux public

Jean-Christophe ANGENAULT, chargé des relations institutionnelles

FNSCOP BTP

Jacques PETEY, président de la Fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production BTP

Olivier DIARD, secrétaire général

FSCF

Frédéric PITROU, directeur adjoint en charge des questions sociales et de la formation de la fédération des foires, salons et congrès

FSPF

Philippe GAERTNER, président de la Fédération des syndicats pharmaceutiques de France

GEMA

Gérard ANDRECK, président du groupement des entreprises mutuelles d'assurance

Jean-Luc de BOISSIEU, secrétaire général

Martine BACCIOCHINI, chargé de mission « affaires sociales »

GIM

Pierre CHASSEGUET, directeur général du groupement des industries métallurgiques et minières

Dominique DAUXERRE, directeur général adjoint

GNC

Jacques BELLIN, président du groupement national des chaînes hôtelières

Dominique MIRCHER, président de la commission sociale

GROUPE « Alliance 7 »

Jean-Pierre GENESLAY, président

Dominique BRAOUDE, directeur des affaires sociales

Héloïse TARRAUD, directeur des relations extérieures

GROUPE LA POSTE

Jean-Paul BAILLY, président

Georges LEFEBVRE, directeur général

Jacques SAVATIER, directeur des affaires territoriales, chargé des relations avec les élus

OTRE

Jean-Pierre MORLIN, président de l'Organisation des transports routiers européens

Gilles MATHELIE-GUINLET, secrétaire national

PRISME

François ROUX, délégué général

Serge VO DINH, président de la commission juridique

PRODAF

Luc LADONNE, secrétaire général du syndicat interprofessionnel des fabricants et distributeurs de produits et animaux familiers

SNATT-CFE-CGC

Frédéric BERARD, président du syndicat national des activités du transport et du transit

Bernard JUBIN, trésorier

SNEPS

Jacques VAU, président d'honneur du syndicat national des entreprises de portage salarial, président d'ITG

Julien BLUTEAU, consultant « affaires parlementaires » de DTM Conseil

SNES

Philippe CHAPELON, délégué général du syndicat national des entrepreneurs de spectacle

SNEVEL

Jean-Pierre KIEFFER, secrétaire général du syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral

Marine NEVEUX, journaliste spécialisée dans le droit du travail « branche vétérinaire »

SNFS/CSRCSF

Jean-Pierre PINASSEAU, directeur des affaires sociales du syndicat national des fabricants de sucre – chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France

Gérard PFEIFFER, directeur des ressources humaines de Saint-Louis Sucre

SNTPCT

Dominique ROBERT, président du syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de télévision

Stéphane POZDEREC, délégué général

Jean-Loup CHIROL, trésorier

SYNAVI

Claude BERNHARDT, président du syndicat national des arts vivants

FROT, membre du conseil

SYNHORCAT

Didier CHENET, président du syndicat national des hôteliers, restaurateurs, cafetiers et traiteurs

Jean-Luc BINET, vice-président

Franck TROUET, directeur général

SYNOLIR

Catherine DELCROIX, présidente du Syndicat national des orchestres et théâtre lyriques

Catherine BAUMANN, coordinatrice du Synolir

Sophie QUERE, membre du bureau du Synolir

SYNOPE

Alain BRUGUEROLLE, vice-président du syndicat national des opticiens sous enseigne

Alexandra DUVAUCHELLE, déléguée générale

SYNPASE

Gilles HUGO, président du syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scéniques et événementiel

Philippe ABERGEL, secrétaire général

SYNTEC

Jean-Marie SIMON, président des syndicats de sociétés d'ingénierie, de services informatiques, d'études et de conseils, de formation professionnelle

Max BALENSI, délégué général

UCV

Claude BOULLE, président exécutif de l'Union du grand commerce de centre ville

UFT

Olivier MUNIEZ, délégué général de l'Union des fédérations de transport

UIC

Jean PALIN, délégué général de l'Union des industries chimiques
Ithier d'AVOUT, directeur du département « social et emploi »

UIT

Jean-Pierre GRILLON, vice-président de l'Union des industries textiles
François PENARD, directeur des affaires sociales

UMIH

Christine PUJOL, présidente de l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie
Philippe DELTERME, directeur général

UIMM

Jean-François PILLIARD, délégué général de l'Union des industries et métiers de la métallurgie
Jean-Pierre FINE, secrétaire général
Christiane CHARBONNIER, directeur « temps de travail et conflits collectifs »
Aymeric DUROY, directeur « contrat de travail et conventions collectives »

UNEP

Pierre-Emmanuel BOIS, délégué général des entreprises du paysage

UNIFED

Guy COURTOIS, vice-président de l'Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif des secteurs sanitaire, médico-social et social
Julie BORAUD, conseiller juridique
Sébastien BOSCH, conseiller technique
Fabienne SEGUENOT, conseiller juridique
Laurent TISSOT, conseiller juridique

UNIPAS

Arnaud COUVREUR, délégué général de l'Union nationale des industries papetières pour les affaires sociales
Véronique BOUDARD, déléguée générale de la Fédération du carrelage

USGERES

Michel PORTA, vice-président en charge du dialogue social de l'Union de syndicats et groupement d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale
Sébastien DARRIGRAND, délégué général

UTP

Bruno GAZEAU, délégué général de l'Union des transports public et ferroviaire

Sylvette MOUGEY, chef du département des affaires sociales

Personnalités qualifiées

Dominique ANDOLFATTO, maître de conférences en science politique à l'université de Nancy II

Paul-Henri ANTONMATTEI, professeur à la faculté de droit de l'université Montpellier I, directeur scientifique du Lamy négociation collective

Jacques BARTHELEMY, avocat conseil en droit social, ancien professeur associé à la faculté de droit de Montpellier

Gilles BELIER, avocat associé au cabinet Freshfields

Bernard BRUNHES, vice-président de BPI

Laurent DUCLOS, sociologue

Joël GRANGE, avocat associé au cabinet Flichy et Grangé

Raphaël HADAS-LEBEL, président du Conseil d'orientation des retraites (COR)

Jean-Claude JAVILLIER, professeur émérite à l'université Paris-II, ancien directeur du département des normes, BIT-ONU, Genève

Annette JOBERT, directrice de recherche au IDHE-CNRS

Dominique LABBE, maître de conférences en science politique à l'Institut d'études politiques de Grenoble

Pascal LAGOUTTE, avocat associé au cabinet Capstan

Jean-Marc LUTTRINGER, expert en droit social et politiques de formation, consultant

Jean MARIMBERT, directeur général de l'AFSSAPS, ancien directeur des relations du travail

Antoine MAZEAUD, professeur à l'Université Panthéon-Assas Paris II, codirecteur du master 2 recherche droit social

Jean-Michel MIR, avocat associé au cabinet Capstan

Jean-Emmanuel RAY, professeur à l'université Paris I Panthéon-La Sorbonne

Jean SAGLIO, directeur de recherche au CNRS (retraité)

Pierre-Éric TIXIER, professeur des universités à l'Institut des sciences politiques à Paris

Michel de VIRVILLE, conseiller maître à la Cour des comptes

Bernard VIVIER, directeur de l'Institut supérieur du travail

Associations

ANDRH

Charlotte DUDA, présidente de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines

Catherine TRIPON, déléguée générale adjointe

ASMEP

Bénédicte MICHON, délégué général de l'association des moyennes entreprises patrimoniales

OPCA

AGEFOS-PME

Gérard LENOIR, président

Olivier RUIZ, directeur général

Francis PETEL, responsable de la commission nationale « formation » à la CGPME

Geneviève SALSAT, chargée des relations avec les élus

Compagnies consulaires

APCM

François MOUTOT, directeur général de l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat

Béatrice SAILLARD, chargée des relations institutionnelles

Administrations

Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville

Ramon FERNANDEZ, directeur de cabinet de Xavier Bertrand

Jean-Denis COMBEXELLE, directeur général du travail (DGT)

Élisabeth FRICHET-THIRION, sous-directrice à la DGT

Marie-Françoise LEMAITRE, adjointe à la sous-directrice

Olivier BARRAT, chef de bureau

Charles Louis MOLGO, chef de bureau

Bernard MAURIN, chef de bureau

Agnès LECLERC, déléguée aux affaires européennes et internationales (DAEI)

Antoine MAGNIER, directeur de l'animation, de la recherche des études et des statistiques (DARES)

Norbert HOLCBLAT, sous-directeur

Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi

• **Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle**

Bertrand MARTINOT, délégué général

Françoise BOUYGARD, directeur, déléguée adjointe

Olivier de la MOISSONNIERE, chargé de mission « droit et financement de la formation »

Laurent DUCLOS, chargé de mission département « Synthèses »

Inspection générale des affaires sociales

• **André NUTTE**, chef de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS)

Ministère de l'Agriculture et de la Pêche

• **Sous-direction du travail et de la protection sociale**

Michel VALOIS, chef du bureau de la réglementation du travail et du dialogue social

Patrick GABORIT, chef de bureau adjoint

Ministère de l'Écologie, l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire

Jean-Michel CRANDAL, sous-directeur du travail et des affaires sociales à la Direction des services des transports

Alain GOUTERAUX, inspecteur général du travail des transports

Gérard RUCAY, chargé de mission auprès du secrétaire général de l'aviation civile

Ministère de la Culture et de la Communication

Karine DUQUESNOY, chef de bureau de l'emploi

CNCP

Georges ASSERAF, président de la Commission nationale de la certification professionnelle

Organismes du service public de l'emploi

Pôle emploi

Dominique Jean CHERTIER, président

UNEDIC

Geoffroy ROUX de BEZIEUX, président

Déplacements

Lorraine

Bernard NIQUET, Préfet de la région Lorraine, préfet de la Moselle
Serge LEROY, DRTEFP à Nancy
Alain LIGIER, DRIRE à Metz
Laurence DEMONET, Vice-Présidente du Conseil régional de Lorraine
Roger CAYZELLE, Président du Conseil économique, social et environnemental de Lorraine
Patrice LOMBARD, président du MEDEF Lorraine
M. CASTRO, secrétaire général de l'UPA Lorraine
Jean KUZEN, président du syndicat régional CFE-CGC
Olivier CAYLA, président de l'Union régionale CFE-CGC
Alain GATTI, secrétaire général de l'Union régionale CFDT
Pascal FEVOTTE, représentant l'Union régionale CGT
Arlette PERRAY, représentant l'Union régionale FO
Serge BRETTAR, président de l'Union régionale CFTC
Jean-Pierre POISSE, délégué général de l'UIMM. Lorraine
Gilles HEMMERLING, président de la métallurgie CGT Lorraine
Marc BARTHEL, responsable de la métallurgie CGT Lorraine
Jean-Marie LIVON, responsable de la métallurgie CGT Lorraine
Sandrine ANDRE, responsable du service juridique de l'UIC Lorraine
Lamine MOHAMMEDI, représentant la chimie CGT Lorraine
Philippe PETITGENAY, responsable textile CGT Lorraine
Olivier DEFRUNTIN, délégué général des travaux publics de Lorraine
José ALGUACIL, président de la commission sociale régionale BTP
Philippe GRANGE, délégué général de la Fédération régionale du BTP
Jacques WERMUTH, président de la Fédération départementale du BTP
Brice WERNER, secrétaire général de l'Union construction BTP CGT
Laurence RAYEUR, secrétaire générale du syndicat textile de l'Est
Daniel JOMARD, chargé des questions sociales au syndicat textile de l'Est
Jean-Pierre INVERNIZZI, président du syndicat régional du textile CFE-CGC
Patrick LABBE, secrétaire général adjoint de l'Union départementale FO des

Vosges

Jean-Noël AMET, président de l'Union départementale CFTC des Vosges
Maurice CHARTON, secrétaire général de l'Union départementale CFTC des Vosges

Bourgogne

Christian de LAVERNEE, préfet de la région Bourgogne, préfet de la Côte d'Or

Gérard ALCAZAR, vice-président du Conseil économique et social régional de Bourgogne

Guy FERREZ, maire d'Auxerre, conseiller régional

• Organisations professionnelles

Joseph BATTAULT, CFDT

Dominique GALLET, CGT

Philippe TEXIER, CGT

Marcel CHIFFLOT, UPA

• Partenaires sociaux de la métallurgie

Véronique GUILLON, UIMM

Isabelle LAUGERETTE, UIMB

Sylvie TIKA, CFDT

Laurent ROUSSEL, CGT

Jacques LOURY, CGT

Hélène BON, CFE-CGC

Jean-Paul GASTINGER, CFE-CGC

• Partenaires sociaux BTP

M. BRUNO, FFB

M. SIMON, FFB

Alain REININGER, CFE-CGC

Valérie SCREVE, CAPEB Bourgogne-UPA

Michel YVOIS, CAPEB Bourgogne

Pascal GILBERT, CFDT

Jacky LAMBOLEY, CGT

• Partenaires sociaux agriculture

Émilie CAILLOT, FRSEA

Benigne LOUET, FRSEA

Nicolas ROSSIGNOL, FRSEA

Anita BINACCHI, CGT

Pierre GASNE, CGT

M. AUROUSSEAU, CGC

Bruxelles : Commission européenne

• Délégation générale « emploi, affaires sociales et égalité des chances

Jean-Paul TRICART, chef d'unité dialogue social, relations industrielles

- **CEEMET**

Uwe COMBÜCHEN, secrétaire général du *Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-based Industries*

- **Fédération européenne des métallurgistes**

Bart SAMYN, secrétaire général adjoint

- **Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale**

Guy COX, directeur général du service des relations collectives de travail

Berlin

Bernard de FAUBOURNET de MONTFERRAND, ambassadeur de France

Xavier LUQUET, conseiller pour les affaires sociales

Günter GLOSER, ministre délégué aux Affaires européennes, député au *Bundestag*

Reinhard DOMBRE, *Bereichsleiter Tarifpolitik DGB*

Rolf LUTZKE, *Divisional Director Politics and international Affairs*

Axel SCHAFER, *Europapolitischer Sprecher der SPD-Fraktion*

Gérald WEISS, *CDU-CSU – Fraktion*

Canada

François DELATTRE, ambassadeur de France

- **Ministère du travail**

Reg PEARSON, directeur du service de règlement des différends

Jerry MEADOWS, conseiller

- **Ressources humaines et développement des compétences**

Guy BARON, directeur général du service fédéral de médiation et de conciliation

Claude DECARIE, gestionnaire

David MERCIER, analyste principal des politiques

- **Congrès du travail du Canada**

Sylvain SCHETAGNE, économiste

- **Syndicat national des communications, de l'énergie et du papier**

Guy CARON, représentant national

Ontario

- **General Motors**

Cheryl OLLILA, directrice générale en charge des négociations salariales

Rick MONTHEITH, senior labour manager

- **Groupe financier Banque TD**

Dina COVER, économiste

Pascal GAUTHIER, économiste

Québec

François ALABRUNE, consul général de France

• **Ministère du Travail**

Suzanne THERIEN, sous-ministre adjointe aux relations du travail

Gaston NADEAU, conseiller Direction des études et des politiques

• **Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale**

Dominique SAVOIE, sous-ministre

Hélène COUTURE, conseillère en affaires internationales

• **Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec-FTQ**

Raynald AUBIN, directeur de portefeuille

Gilles AUDETTE, conseiller politique

• **Syndicat des métallos**

Dominic LEMIEUX, représentant

• **Université de Montréal**

Patrice JALETTE, professeur agrégé, faculté des arts et des sciences

Gregor MURRAY, directeur du CRIMT, professeur à l'école de relations industrielles

Mélanie LAROCHE, professeure adjointe, faculté des arts et des sciences

Madrid

Bruno DELAYE, ambassadeur de France

Blandine LEGOUT, conseiller pour les affaires sociales

• **Rencontre avec le syndicat CCOO**

Pilar GARCIA TORRES, secrétaire de la section Industries chimiques

Paloma LOPEZ, chargé du dialogue social de branches

Javier DOZ, responsable international

• **Rencontre avec l'organisation patronale CEOE**

Martin BORREGO, responsable des relations professionnelles

Antonio de los MOSOS, chargé du dialogue social Industries chimiques

Eduardo CASO, chargé du dialogue social Industries chimiques

Genève

• **Bureau international du travail**

Juan SOMAVIA, directeur général

Hubert MARTIN, conseiller pour les affaires sociales

Georges DRAGNICH, directeur exécutif du secteur dialogue social

Giuseppe CASALE, chef du service du département du dialogue social

Marie-France AUER, secteur dialogue social

Dan CUNNIAH, Directeur du bureau des travailleurs

Béatrice VACOTTO, spécialiste au bureau des travailleurs

Karen CURTIS, directrice adjointe au département des normes

Alberto ODERO, coordinateur du service de liberté syndicale au département des normes

Jean-François RETOURNARD, directeur du bureau des employeurs

Manuela TOMEI, chef du programme des conditions de travail et d'emploi

Daniel VAUGHAN-WHITEHEAD, chargé de mission

• **Délégation aux affaires européennes et internationales**

Marc BOISNEL, délégué adjoint

Annexes

Annexe 1

C98 BIT- Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Cette convention fait partie des conventions fondamentales.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 8 juin 1949, en sa trente-deuxième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

Adopte, ce premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 :

Article 1

1. Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.
2. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de :
 - a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat ;
 - b) congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.

Article 2

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.
2. Sont notamment assimilées à des actes d'ingérence au sens du présent article des mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs.

Article 3

Des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents.

Article 4

Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations

d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.

Article 5

1. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées ou à la police sera déterminée par la législation nationale.
2. Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la ratification de cette convention par un Membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existant qui accordent aux membres des forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.

Article 6

La présente convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics et ne pourra, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut.

Article 7

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 8

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 9

1. Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître :
 - a) les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification ;
 - b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications ;
 - c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable ;
 - d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.
2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.
3. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du premier paragraphe du présent article.
4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 11, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 10

1. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

2. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

3. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 11, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Article 11

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 12

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 13

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 14

Chaque fois qu'il jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 15

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 14 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 16

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Crossreferences

Constitution: Article 19:article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail
Constitution: Article 35:article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail

Annexe 2

Charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises du secteur automobile et de leurs salaires

Entre :

L'État :

Mme Christine LAGARDE, Ministre de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi,
M. Luc CHATEL, Secrétaire d'État chargé de l'Industrie et de la consommation, auprès du
ministre de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi,

Les constructeurs automobiles :

PSA PEUGEOT CITROEN, représenté par l'UIMM,
RENAULT, représenté par l'UIMM,

Pour les équipementiers automobiles :

La FIEV, représentée par M. Armand BATTEUX, Président,

Les branches professionnelles :

L'UIMM, représentée par M. Frédéric SAINT-GEOURS, Président,
Le CNPA, représenté par M. Patrick BAILLY, Président national,

Les organisations syndicales de salariés :

La CFDT, représentée par M. Alain DERMENJIAN, Secrétaire fédéral de la Fédération Métallurgie,
La CFE-CGC, représentée par M. Gabriel ARTERO, Président de la Fédération Métallurgie,
La CFTC, représentée par M. Franck DON, Membre du bureau Fédéral de la Métallurgie,
FO, représentée par M. Jean-Yves SABOT, Secrétaire fédéral branche automobile,

- VU le règlement (CE) n°363/2004 de la Commission européenne du 25 février 2004 modifiant le règlement (CE) n°608/2001 concernant l'application des articles 87 et 88 du traité CE aux aides à la formation,*
- VU la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social*
- VU l'article L. 5121-1 du code du travail relatif aux engagements de développement de l'emploi et des compétences,*
- VU la circulaire DGEFP n°2006-18 du 20 juin 2006 relative à la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les territoires,*
- VU les circulaires relatives à la mise en œuvre de la programmation du Fonds Social Européen 2007-2013,*
- VU l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,*
- VU l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors*
- VU l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail*
- VU les conclusions du rapport du « Groupe Automobile » du 20 février 2008.*

Il est convenu ce qui suit :

EXPOSE DES MOTIFS :

L'importance du secteur automobile dans l'économie française impose une attention particulière pour maintenir et développer la compétitivité des entreprises de ce secteur face aux contraintes de la mondialisation. A l'initiative du Ministre de l'Economie de l'Industrie et de l'Emploi, un groupe de travail a été initié en 2007. Il concernait l'ensemble des acteurs du secteur et les partenaires sociaux. Il avait pour objet d'examiner les mesures d'accompagnement possibles pour favoriser l'anticipation et l'adaptation aux mutations économiques et sociales indispensables. Ces travaux ont suscité une forte mobilisation des membres du groupe. Ils ont conduit à un constat commun de la situation conclu par la nécessité de se doter d'une charte organisant la coopération au niveau national et territorial ainsi que la coordination des actions qui devront être menées dans le cadre de financements prioritaires.

Les conclusions de ces travaux manifestent également une attente forte vis-à-vis des pouvoirs publics pour une amélioration de l'environnement économique et juridique du secteur automobile.

Au regard des contraintes et des évolutions du secteur automobile, les travaux conduits par le « Groupe Automobile » mettent en évidence le besoin de réactivité des entreprises dans l'adaptation des effectifs et des compétences. Différentes études soulignent le paradoxe auquel est confronté cet environnement professionnel, paradoxe se traduisant à la fois par une baisse globale et continue des effectifs de ce secteur, et par des besoins spécifiques en recrutement dans certains groupes ou métiers, eu égard aux évolutions industrielles, technologiques et réglementaires.

Parfaitement conscient que l'accompagnement de ces transformations et les premiers efforts d'adaptation se font au niveau de l'entreprise, dans le respect de l'autonomie de décision et de la responsabilité du chef d'entreprise, le groupe de travail rappelle que c'est à l'entreprise de bâtir sa stratégie en impliquant les partenaires sociaux et incite à la mise en œuvre de démarches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences d'entreprises concrétisées par un accord d'entreprise chaque fois que cela est possible.

Les diagnostics ainsi réalisés dans les entreprises ou établissements peuvent être mis en commun pour alimenter des observatoires des métiers, anticiper les évolutions des besoins en compétences et communiquer sur l'emploi et les métiers.

Il convient également d'encourager les différents processus qui permettent, en fonction de ces diagnostics, de développer les compétences et l'emploi tels que l'aide à l'orientation, à la mobilité, à la formation,

C'est pourquoi, en complément des efforts réalisés par chacune des entreprises individuellement, ou par les branches isolées, des actions concertées et appuyées par les pouvoirs publics peuvent faciliter cette adaptation des effectifs et des compétences en anticipation ou en accompagnement des évolutions, afin de préserver au mieux les intérêts des salariés, des entreprises concernées et de l'économie locale et nationale.

Face à la multiplicité des initiatives prises dans ce sens et à la perception contrastée des résultats qu'elles ont obtenus, il est apparu indispensable de permettre, tant au niveau national que dans chaque région et cela de façon homogène, la mobilisation concertée des acteurs et la mise en œuvre adaptée d'actions concrètes au bénéfice des entreprises du secteur et de leurs salariés.

Pour ce faire, les signataires de la présente charte s'engagent à s'investir collectivement dans la réalisation des dispositions prises et décrites ci-après.

Article 1 : FINALITE

La présente charte a pour finalité d'encourager, d'affirmer et de faciliter la mobilisation concertée des acteurs du secteur et d'optimiser les investissements financiers mobilisés par les entreprises, les organismes collecteurs, ou les aides apportées par l'Etat ou les collectivités régionales ou locales.

Article 2 : OBJECTIFS POURSUIVIS

Pour faciliter la mise en œuvre de l'action volontariste de pouvoirs publics en vue de soutenir le secteur automobile, tant au niveau national que territorial, la présente charte, dans le respect des responsabilités et de l'autonomie des entreprises dans leur gestion et leur stratégie, définit des modalités de concertations, d'actions et de financements autour des signataires de la présente charte.

Cette démarche doit conduire à une gouvernance territoriale adaptée, associant les partenaires complémentaires et notamment les Régions, pour mettre en place des conventions opérationnelles et un pilotage de démarches ou d'actions concertées avec pour objectifs de :

- contribuer à une connaissance « dynamique » de la réalité des emplois et des compétences dans les entreprises du secteur et à une meilleure appréciation de l'évolution de ces emplois et compétences à moyen terme,
- faciliter le recrutement et l'intégration durable des personnes dont les compétences correspondent aux besoins nouveaux des entreprises,
- maintenir, redéployer et reconverter dans l'emploi des salariés de ce secteur à l'intérieur voire à l'extérieur du secteur automobile, dans un souci d'éviter les ruptures et faciliter les transitions professionnelles,
- veiller à la relation et à la complémentarité avec les pôles de compétitivité et plus largement avec toute autre organisation travaillant à la performance du secteur.

Article 3 : DISPOSITIONS

Les partenaires, dans chaque région concernée, en fonction de la réalité de l'emploi dans les entreprises et de l'environnement social et économique dans lequel elles évoluent, détermineront les acteurs à mobiliser, les entreprises et les publics prioritaires bénéficiaires des démarches et actions mises en œuvre et s'inscrivant dans la présente charte.

Cependant, afin de rendre homogène et cohérente l'intervention concertée des signataires (ou de leurs représentants tant au niveau régional que national), il est convenu de préciser, les dispositions communes régissant une gouvernance régionale. Elles s'appuient sur les conclusions du groupe de travail et notamment celles figurant aux pages 18, 19 et 20 du rapport « Automobile » du 20 février 2008, (Annexe 1).

Ainsi, pour organiser la mobilisation des acteurs et faciliter leurs échanges, les partenaires, au niveau territorial, se rencontreront au sein d'un **comité territorial**, autour des trois champs structurant ces dispositions communes :

- 1) **les conditions de mise en place et les objectifs** du comité territorial,
- 2) **la composition et le rôle** de ce comité,
- 3) **les contenus visés** par ce comité, éligibles aux priorités de financement. Les actions susceptibles de mobiliser les partenaires et de faire l'objet d'une application de charte de partenariat seront prioritairement orientées sur 3 axes :

Axe n°1 : Veille, alerte et anticipation économique et sociale

Axe n°2 : Attractivité, recrutement et intégration durable de salariés dans le secteur de l'automobile

Axe n°3 : Maintien, évolution et reconversion des salariés tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du secteur de l'automobile.

Les entreprises et fédérations signataires de la présente charte mandatent l'UTMM (nationale ou territoriale) pour assurer le pilotage de ces comités. Cela n'exclut pas leur participation dans les instances de pilotage des actions décidées.

Article 4 : CHAMP D'APPLICATION

Cette charte s'applique à toutes les entreprises métropolitaines relevant du secteur automobile et assujetties aux conventions collectives des branches signataires de la charte. Elle concerne également les entreprises adhérant aux organisations professionnelles signataires de la charte, quelle que soit leur taille, dans le respect des conditions communautaires d'encadrement des aides.

Une attention particulière sera apportée aux entreprises de moins de 250 salariés ainsi qu'aux publics les plus fragiles. Les partenaires veilleront au respect de l'égalité d'accès des populations concernées aux démarches, processus, mécanismes ou actions mis en œuvre.

Article 5 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

La charte est mise en œuvre du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2011.

Un comité national de pilotage est constitué.

Il est composé des signataires (ou de leurs représentants) de la présente charte ainsi que de membres associés.

A la date de la signature de la présente charte, le comité de pilotage est ainsi composé de représentants de :

- l'Etat (Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'emploi...)
- PSA PEUGEOT CITROEN,
- RENAULT,
- la FIEV,
- l'UIMM,
- le CNPA,
- la CFDT,
- la CFE-CGC,
- la CFTC,
- FO,

et en qualité de membres associés :

- le Groupement des fédérations industrielles (GFI),
- PRISME (Professionnels de l'imérim, services et métiers de l'emploi),
- l'ANPE.

Le comité national de pilotage proposera à d'autres organisations professionnelles du secteur automobile de contribuer à la mise en œuvre de la présente charte, soit en intégrant le comité de pilotage, soit en participant à ses travaux (sans être membre du comité).

Ce comité assure le pilotage, la coordination et le suivi de la mise en œuvre de la charte. Il veille au bon déroulement des comités territoriaux et assure la coordination des engagements de chacun. A ce titre, **l'annexe 2** définit les liens entre le comité national et les **comités territoriaux**.

Il se réunit au moins deux fois par an. Les modalités de fonctionnement du comité seront définies lors de sa première réunion.

Enfin, les représentants ou relais territoriaux de chacun des signataires sont invités à se réunir au moins une fois par an, dans le cadre de leur **comité territorial** en associant autant que possible les représentants du Conseil Régional et toute autre institution jugée pertinente localement, pour faire le point sur la situation du secteur automobile, sur les actions engagées par les uns et les autres, et envisager les éventuelles mises en commun dans le cadre de l'application de la présente charte. A l'issue de cette réunion, un relevé de décision sera transmis au comité national afin de permettre d'assurer le suivi de la charte.

De manière générale, le comité national de pilotage facilitera l'information et la coordination entre ces différents comités territoriaux.

Certaines dispositions de cette charte pourront faire l'objet d'une mise en œuvre nationale. A ce titre, elles se traduiront, après information des CPNE des branches concernées, par des conventions financières reprenant, au regard de la nature des actions retenues, les contributions arrêtées des financeurs privés et publics.

Tant au niveau national que territorial, les comités de pilotage désigneront un organisme relais (désigné comme porteur du projet) capable de mettre en œuvre opérationnellement et

financièrement les démarches, processus, mécanismes ou actions définis par les conventions financières.

Article 6 : FINANCEMENT

L'esprit de cette charte est de mutualiser autour d'un diagnostic partagé et d'objectifs communs des moyens humains, techniques et financiers des signataires de la présente charte.

Son objet n'est donc pas de dégager des ressources financières nouvelles mais de concentrer des ressources existantes dans le but d'obtenir un effet levier et une plus grande efficacité dans l'usage des ressources disponibles en réponse aux enjeux économiques et sociaux du secteur automobile.

La mise en œuvre de cette charte ne devra pas imposer des dépenses supplémentaires aux efforts financiers déjà fournis par les entreprises dans ces domaines.

Toutefois, ces investissements des entreprises pourront être valorisés, si elles le souhaitent, pour constituer des contreparties financières privées afin de pouvoir mobiliser des fonds publics français ou des fonds européens soumis à leurs propres exigences.

Lorsque les fonds publics mobilisés feront appel à plusieurs lignes budgétaires, un effort sera fait pour simplifier au maximum les démarches administratives notamment vis-à-vis des entreprises et le « guichet unique » devra être privilégié et développé.

Les signataires de la présente charte s'efforceront de favoriser la simplification des démarches financières afin de tendre, à terme, vers la constitution d'un « guichet unique » de financement.

Les enveloppes budgétaires mobilisables sur 3 ans par l'Etat sont estimées à 50 millions d'euros, les fonds attribués prioritairement par l'OPCAIM sont également estimés à 50 millions d'euros. Les contreparties autres, valorisées par les entreprises ou mobilisées par des financeurs complémentaires sont également estimées à 50 millions d'euros.

Le tableau en annexe 3, reprend en part relative, la répartition potentielle des contributions de chacun pour une valorisation de l'ensemble des actions estimée à 150 millions d'euros sur trois ans.

Toutes les entreprises concernées et leurs salariés devront pouvoir bénéficier de ces contributions, notamment les plus petites parmi les sous-traitants. Ces enveloppes pourront être réexaminées à chaque bilan annuel.

Article 7 : EVALUATION

Le comité national procédera à une évaluation intermédiaire et finale de la charte nationale et des déclinaisons territoriales. Ces évaluations seront présentées à chaque CPNE des branches professionnelles concernées.

Article 8 : EVOLUTION DE LA CHARTE

La présente charte, incluant les annexes 1,2 et 3, pourra être modifiée, par avenant, par accord unanime des signataires.

Fait à Paris, le 3 juillet 2008

SIGNATURES

Le Ministre de l'Economie, de l'Industrie et de l'emploi



Pour PSA PEUGEOT CITROEN

Pour l'ETAT

Le Secrétaire d'Etat chargé de l'industrie et de la consommation



Pour RENAULT

Pour l'UIMM



Pour le CNPA



Pour la Métallurgie CFE-CGC



Pour la Fédération FO de la Métallurgie



Pour la FIEV



Pour la FGMM-CFDT



Pour la Fédération Nationale CFTE des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires



Annexe I

Dispositions communes régissant une gouvernance régionale

Afin d'organiser la mobilisation des acteurs et faciliter leurs échanges, les partenaires, au niveau territorial, se rencontreront au sein d'un **comité territorial**.

1) Les conditions de mise en place et les objectifs d'un comité territorial :

Dès lors que l'un des représentants ou relais territoriaux des signataires de la présente charte constate que le maintien et l'évolution du secteur automobile dans un périmètre géographique donné mérite une attention particulière, il sollicite une réunion du comité territorial afin de :

- Mobiliser territorialement les acteurs concernés dont au moins les représentants des entreprises du secteur, de l'Etat, du paritarisme des branches professionnelles,
- Développer les synergies entre les différentes composantes du secteur,
- Mettre en commun l'information sur l'évolution des compétences,
- Identifier les financements des actions en faveur de l'accompagnement des entreprises et de leurs salariés impactés par les évolutions du secteur,
- Présenter tout projet national, régional, ou interrégional.

2) La composition et le rôle de ce comité territorial :

Il sera composé au minimum de :

- un représentant de l'Etat désigné par le Préfet de région,
- un représentant du Conseil régional,
- un représentant territorial ou régional de chacune des branches professionnelles signataires dont les instances représentatives du personnel concernées seront préalablement consultées. (Pour l'UIMM, consultation préalable des CPNE, CPTÉ ou CPRE selon le périmètre géographique concerné),
- un représentant des entreprises impliquées et des fédérations professionnelles signataires qui le souhaitent,
- deux représentants des CPNE, CPRE ou CPTÉ choisis parmi les organisations syndicales signataires de la présente charte pour chaque branche professionnelle signataire de la charte.

Ce comité sera réuni à l'initiative des signataires, et animé par l'UIMM.

Une fois saisi et réuni sur la base d'une problématique clairement exprimée, il a pour mission essentielle de recenser les besoins et attentes des acteurs concernés par le développement de ce secteur, d'identifier et définir les priorités, déterminer la méthode de satisfaction des besoins ainsi exprimés, de choisir la structure support en charge de mettre en œuvre les actions arrêtées, de cerner les financements à mobiliser, d'examiner, valider et suivre les actions décidées d'informer autant que de besoin le comité de pilotage national (cf. article 5).

Il veillera à associer sous une forme appropriée le service public de l'emploi tant dans les actions d'accompagnement « à froid » dans le cadre de la gestion courante des ressources humaines que dans la gestion d'urgence et le traitement « à chaud » des difficultés d'emploi.

Il pourra par ailleurs associer tout autre acteur identifié comme susceptible d'être un partenaire engagé dans les actions et le financement à mettre en œuvre (pôle de compétitivité, association spécialisée, CCI,...)

Des règles communes sont acceptées par tous pour l'efficacité du dispositif:

L'ensemble des signataires s'engage à fournir les informations disponibles et à participer, dans la mesure de ses possibilités, aux actions retenues comme prioritaires au niveau territorial et favorisant l'emploi, la qualification et la mobilité, cela dans le respect et la limite des règles ci-dessous :

- *Toute information mise en commun collectivement doit être préalablement présentée aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise et/ou à ses salariés selon ses procédures habituelles,*
- *Toutes les actions envisagées dans le cadre de la présente charte devront faire l'objet d'une consultation des organisations syndicales de la Métallurgie (CPTF, CPRE ou CPNE). Il en sera de même pour les organisations syndicales de toute autre branche s'engageant dans des actions nationales ou territoriales en application de cette charte et cela selon leur pratique habituelle.*
- *Au plan national, comme au plan territorial, seules les entreprises volontaires participent aux démarches mises en œuvre. De même aucun engagement de mutualisation de moyens ne sera décidé sans volontariat de l'entreprise ou de l'organisme concerné (pas d'automatisme),*
- *Chaque entreprise reste responsable de sa stratégie, de ses décisions en particulier dans le domaine de la gestion de l'emploi et de l'accompagnement social, des politiques qu'elle met en œuvre. En aucun cas, les actions développées dans le cadre de la présente charte, ne sauraient entraîner une cogestion ou une coresponsabilité des transformations collectives de l'une des entreprises du secteur automobile.*
- *Les actions communes ou la concertation ne doivent pas avoir pour conséquence de ralentir des initiatives individuelles d'entreprises quand il faut réagir vite,*
- *En fonction du tissu local et des compétences de chacun, d'autres partenaires pourront être associés à la mise en œuvre des actions opportunes (CCI, pôle de compétitivité, ...).*
- *Le comité territorial peut mandater un opérateur particulier comme porteur d'un projet ou d'une action déterminée en fonction des objectifs retenus. Il peut autant que de besoin, solliciter les dispositifs publics de l'emploi ou les financements proposés susceptibles de soutenir et faciliter la mise en œuvre des actions envisagées notamment les conventions EDÉC ou GPEC lorsque celles-ci sont adaptées aux objectifs visés. Dans ce cas le porteur du projet devra également être agréé par les financeurs qui ne seraient pas membres du comité « automobile ».*

- *Les actions nécessitant un tour de table financier (GPEC, EDEC, formations, ...) devront être confiées à un comité des actions réunissant les signataires de la charte et les financeurs autour du porteur de projet.*

3) Les contenus visés par ce comité et éligibles aux priorités de financement :

Les actions susceptibles de mobiliser les partenaires et de faire l'objet d'une application de charte de partenariat seront prioritairement orientées sur 3 axes :

Axe n°1 : Veille, alerte et anticipation économique et sociale :

Les démarches, processus, mécanismes ou actions mis en œuvre, dans le cadre de cet axe, devront contribuer à l'élaboration d'une connaissance « dynamique » de la situation économique et industrielle des entreprises du secteur et de l'évolution de ses enjeux industriels, technologiques et organisationnels, d'une part, et d'autre part, de la réalité des métiers, des emplois et des compétences en cours dans ces entreprises et à une meilleure appréciation de leur évolution à moyen terme. Elles peuvent notamment porter sur :

- *Veille, alerte et anticipation économique et sociale, « GPEC » (recueil de la vision des entreprises sur l'évolution de leurs emplois et de leurs effectifs telle que présentée préalablement en interne aux partenaires sociaux),*
- *Evolutions qualitatives des métiers,*
- *Actions favorables à l'égalité professionnelle,*
- *...*

Axe n°2 : Attractivité, recrutement et intégration durable de salariés dans le secteur de l'automobile :

Les démarches, processus, mécanismes ou actions mis en œuvre, dans le cadre de cet axe, devront contribuer d'une part à l'amélioration de l'image de certains métiers de l'industrie et des services de l'automobile, afin de résorber les difficultés de recrutement des entreprises et d'autre part, de construire des processus visant à répondre aux besoins en compétences des entreprises et aux souhaits des salariés. Il s'agit, également, de concourir à la fidélisation des nouveaux entrants dans le secteur de l'automobile, et plus particulièrement ceux issus de l'apprentissage. Elles peuvent notamment porter sur :

- *Attractivité des métiers et recrutement,*
- *Aide à l'information et à l'orientation,*
- *Insertion, intégration dans l'entreprise,*
- *Evaluation et développement des compétences (formation, mobilité, ...),*
- *Maintien et développement de la qualification des salariés,*
- *.....*
-

Axe n°3 : Maintien, évolution et reconversion des salariés tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du secteur de l'automobile.

Les démarches, processus, mécanismes ou actions mis en œuvre, dans le cadre de cet axe, devront contribuer au maintien des salariés dans l'emploi – à l'intérieur ou à l'extérieur de la filière – et répondre aux besoins quantitatifs et qualitatifs des entreprises des régions concernées, d'une part et d'autre part, concourir à la création et à la reprise d'entreprises et/ou d'activités. Elles peuvent notamment porter sur :

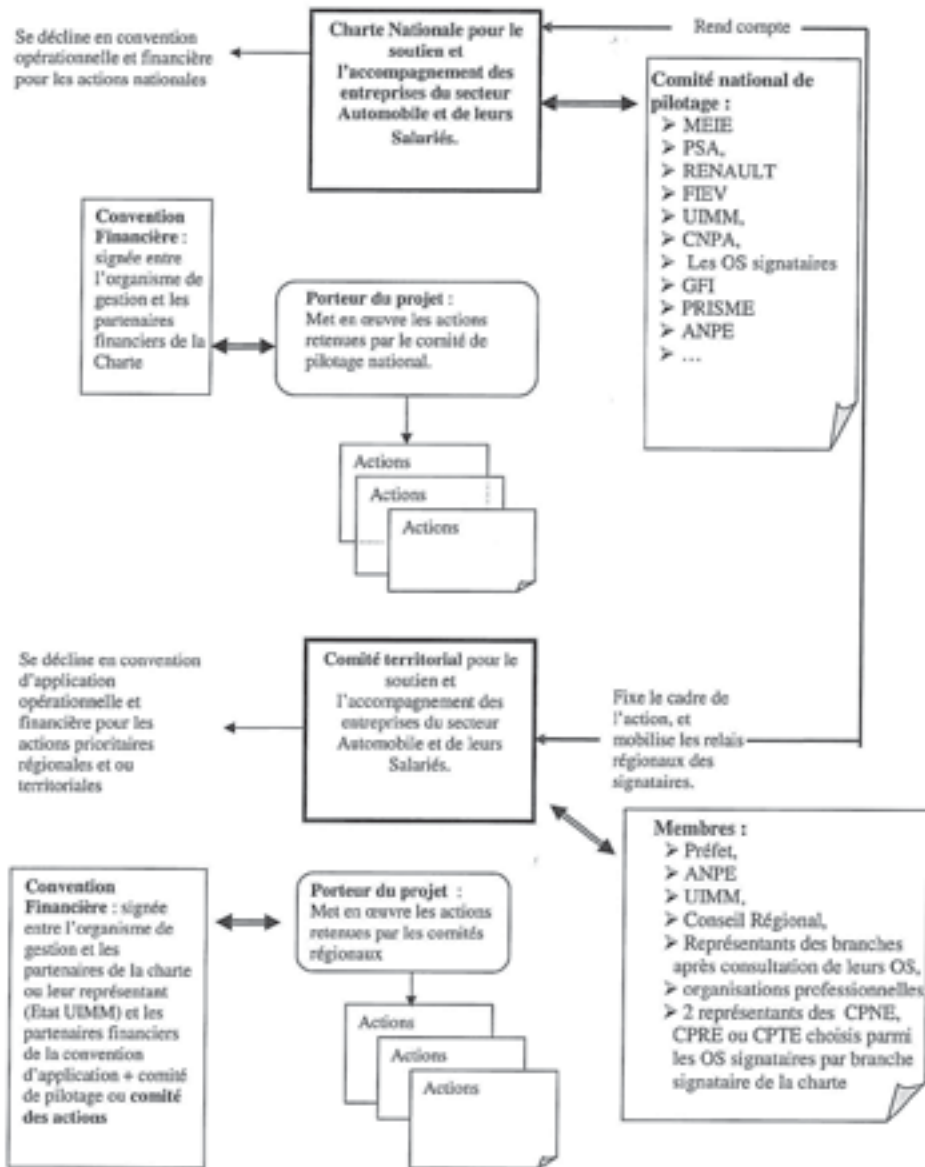
- *Accompagnement des variations structurelles à la baisse ou à la hausse,*
- *Mobilité professionnelle ou géographique, maintien, évolution et reconversion des salariés à l'intérieur ou à l'extérieur du secteur,*
- *Développement régional,*
- *Aide à la reprise ou à la création d'entreprise,*
- *Accompagnement des seniors dans et hors de l'emploi,*
- *.....*

Toute action jugée opportune en application de la présente charte fera l'objet d'une mise en œuvre selon les dispositions définies à l'article 3 ci-dessus concrétisée par une **convention de partenariat ou d'application territoriale**, à l'initiative du comité territorial, après consultation et avis des partenaires sociaux des branches concernées (CPNE, CPRE ou CPTE) et des organisations professionnelles dûment mandatées, au niveau régional.

Cette convention d'application territoriale définira les objectifs, la nature des démarches, processus, mécanismes ou actions à engager, les modalités de mise en œuvre et le calendrier d'action. Elle pourra se traduire par des conventions financières répondant aux procédures et règles comptables et financières propres à chaque contributeur. Un effort de simplification sera engagé vers un guichet unique lorsque plusieurs lignes budgétaires sont visées (EDEC, GPEC, ...). Un même effort sera entrepris pour les financements apportés ou mobilisables par les OPCA dans le cadre de leurs priorités respectives.

Ces actions ne devront pas engendrer, pour les entreprises des financements supplémentaires à ce qu'elles auraient engagé pour la population ou les actions concernées.

Annexe 2
Schéma résumant l'articulation entre
LA CHARTE NATIONALE ET LES CONVENTIONS REGIONALES D'APPLICATION



Annexe 3 Contributions financières

Le tableau, ci-après, reprend en part relative, la répartition potentielle des contributions de chacun pour une valorisation de l'ensemble des actions potentielles estimée à 150 000 000 € sur trois ans :

Fonds publics		
Etat / DGEFP	Pour la DGEFP, seront mobilisés les fonds nationaux et régionaux prévus par le programme 103 (EDEC/side au conseil GPEC). Au niveau régional, les DRTEFP et les DRIRE veilleront à mobiliser de concert, leurs fonds (cf. les directives du CIACT du 6 mars 2006, sur la filière automobile). Enfin, certains financements pourront se concrétiser par des apports en nature sous forme de prestations non rémunérées au bénéfice des entreprises ou de leurs salariés, par des agents des services déconcentrés de l'Etat.	De 25 à 30 % de la valorisation des actions prévues par les conventions d'application Estimée à 50 M€ sur la période
Etat / autres	A titre d'exemple et dans le cadre d'une concertation avec les services concernés, si des formations et plus largement des passerelles professionnelles étaient élaborées au profit du secteur des services à la personne, alors, l'ANSP, la DGAS et la CNSA seraient sollicités.	
FSE	Axe 1 du FSE, voire certains fonds tels que le HEADER	
Collectivités Régionales	A définir au niveau de chaque région dans le cadre des chartes d'application régionale et au regard des actions programmées 2007-2013	En fonction des priorités régionales.
Fonds Privés (au sens habituel des conventions financières)		
OPCAIM	Enveloppe réservée aux actions de formation prioritaires en application de la présente charte	Une enveloppe de 50 M€ sur la période Sous réserve de l'approbation du CA.
Autres OPCA	Les OPCA des entreprises travaillant dans le secteur de l'automobile sans pour autant relever de la branche de la métallurgie seront sollicités. Les OPCA des branches accueillant des salariés de l'automobile, en reconversion, seront sollicités.	
Entreprise	Les entreprises volontaires pour intégrer une démarche territoriale pourront valoriser des actions qu'elles mettent en œuvre telles que : <ul style="list-style-type: none"> - les mesures d'adaptation et d'accompagnement social dans le cadre d'un accord GPEC, d'un PSE, ..., ou d'une transformation ou évolution de l'emploi. - Les financements mobilité (effectifs visés, travailleurs temporaires, ...) - les fonds investis par les entreprises soumis à l'obligation de revitalisation (sous réserve de conformité et d'éligibilité des actions financées) - Actions de formation, d'aide à la mobilité, ... s'inscrivant dans le cadre de la charte, - Bilans d'orientation, professionnel, de compétences, - .../... 	

Annexe 3 La couverture conventionnelle en France

DARES

Novembre 2006 - N° 46.2

Première Synthèses Informations

LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE A FORTEMENT PROGRESSÉ ENTRE 1997 ET 2004

La couverture conventionnelle globale a fortement progressé entre 1997 et 2004, passant de 93,7 % à 97,7 % des salariés du secteur concurrentiel non agricole. Cette progression est essentiellement due à la signature et à l'extension de nouvelles conventions. Quelques vides conventionnels demeurent dans des activités aux effectifs salariés peu nombreux, comme par exemple les associations intermédiaires.

La couverture conventionnelle globale a progressé entre décembre 1997 et décembre 2004 (encadré 1). 97,7 % des salariés du secteur concurrentiel non agricole étaient couverts par une convention, un statut ou un ensemble d'accords fin 2004, ils étaient 93,7 % sept ans plus tôt (tableau 1 et encadré 2). Entre 1997 et 2004, de nombreux « vides conventionnels » effectifs ont disparu. Une grande partie de cette amélioration est due à l'entrée en vigueur de la convention collective des hôtels, cafés, restaurants (encadré 3). Ce secteur, jusque-là partiellement couvert, est devenu une branche groupant plus de 500 000 salariés. Seuls désormais 2,3 % des salariés, soit un peu plus de 350 000 personnes, ne sont toujours pas couverts par un texte conventionnel ou statutaire. De nouvelles conventions collectives de branche ont été signées, notamment dans des activités tertiaires en forte expansion. La convention des

télécommunications, celle de la distribution directe et celle des prestataires de services du secteur tertiaire en sont des exemples significatifs. En dehors de ces trois grandes conventions, une quinzaine de conventions collectives ont été signées dans des activités du tertiaire aux effectifs salariés moins nombreux ; ce sont souvent des activités récemment créées ou développées : chaînes thématiques, films d'animation, surveillance de la qualité de l'air, régies de quartier, missions locales, etc. Il peut s'agir aussi d'activités plus anciennes qui constituaient auparavant autant de vides conventionnels : thermalisme, universités catholiques, chansons – variétés –



jazz – musiques actuelles, taxis parisiens, S.A.F.E.R., centres de gestion agricole, structures cynégétiques, etc.

Des textes rationalisés et rénovés

Parallèlement, plusieurs branches ont entrepris un mouvement de rationalisation de textes anciens. Cette rationalisation peut être géographique : une convention nationale ou interrégionale se substitue à des textes locaux, comme dans la sidérurgie, la blanchisserie, la quincaillerie ou les entreprises paysagistes. Elle peut aussi prendre la forme d'une fusion de conventions voisines : l'hospitalisation privée à but lucratif, les métiers du verre, les établissements d'enseignement privé ou les grands magasins et magasins populaires disposent maintenant de conventions unifiées.

De nombreuses conventions jugées obsolètes ont été dénoncées et remplacées par de nouveaux textes. C'est le cas pour les banques, l'édition, la mutualité, la mutualité sociale agricole, le notariat, les activités du déchet, les services des eaux, les casinos, la biscotterie, la maroquinerie ou les cadres du bâtiment et ceux des travaux publics, pour ne citer que les plus importantes. D'autres enfin ont purement et simplement été rattachées à des conventions plus importantes, comme la porcelaine à la céramique, ou le

bouton et les bretelles et ceintures à l'habillement. Ces rénovations ont conduit des entreprises qui se tenaient éloignées des conventions de branche à s'en rapprocher.

La convention collective de branche : la référence des salariés

Dans l'ensemble, la convention collective de branche demeure la référence de la très grande majorité des salariés : 86,5 % pour les conventions stricto sensu ou 90,4 % en incluant les ensembles d'accords de branche.

Hors accords et statuts particuliers, les 75 conventions collectives de branche les plus importantes couvrent 11 millions de salariés (tableau 2). Les cinq premières, en termes de salariés concernés, sont aujourd'hui des textes du secteur tertiaire, la première étant celle du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire avec 643 000 salariés.

Les statuts ne couvrent que 5,4 % des salariés du secteur concurrentiel non agricole. Ils ne sont majoritaires que dans l'énergie avec EDF, GDF et les mines. Ils sont également fortement représentés dans les transports avec la SNCF, la RATP et Air France. Ils ne touchent que moins de 10% des salariés dans les activités immobilières (Offices publics de H.L.M.), les activités financières (Caisses d'Épargne, Banque de France) et les services aux entre-

prises (La Poste ou France Télécom pour leurs salariés fonctionnaires). La proportion de personnel sous statut tend à diminuer. Les entreprises comme La Poste ou France Télécom privilégient en effet les embauches de personnel de droit privé et donc conventionnel, tandis que le Réseau Ferré de France a adopté une convention collective.

Par ailleurs, 1,9 % des salariés, sans être rattachés à une convention collective de branche ou à un statut, sont régis par une convention ou une série d'accords d'établissement, fruits d'une négociation indépendante. On peut distinguer pour l'essentiel deux situations :

- la première est celle des activités nouvelles ou des secteurs comme l'industrie des tabacs ou les postes, dans lesquels une entreprise historique constitue à elle seule la quasi-totalité du secteur ;

- la seconde est celle des activités couvertes par des conventions non étendues : l'application de la convention de branche de référence n'est pas obligatoire et une entreprise peut lui préférer la négociation autonome.

Néanmoins, ces deux situations spécifiques tendent à disparaître : les entreprises des activités nouvelles rejoignent souvent progressivement la convention de branche récemment signée ; de même, lorsque la signature

Tableau 1
Couverture conventionnelle globale des salariés dans le secteur concurrentiel non agricole

En %

Activité économique	Proportion de salariés couverts par une convention, un statut ou un ensemble d'accords		Répartition de la couverture conventionnelle globale en 2004				Proportion de salariés non couverts en 2004
	1997	2004	Convention collective de branche	Convention d'entreprise exclusive	Statut	Ensemble d'accords de branche	
Industries agricoles et alimentaires . . .	97,1	99,0	97,7	0,8	n.s.	0,5	1,0
Industries des biens de consommation . . .	96,5	98,8	97,5	0,3	n.s.	1,0	1,2
Industrie automobile	99,1	99,9	99,9	n.s.	n.s.	n.s.	0,1
Industries des biens d'équipement	97,9	99,3	98,9	n.s.	0,2	n.s.	0,7
Industries des biens intermédiaires	97,7	99,5	99,1	0,1	n.s.	0,3	0,5
Energie	93,8	99,1	34,8	0,6	63,7	n.s.	0,9
Construction	96,6	98,7	98,4	0,1	n.s.	0,2	1,3
Commerce	94,3	98,4	97,3	0,2	n.s.	0,9	1,6
Transports	96,6	99,4	71,3	0,9	27,2	n.s.	0,6
Activités financières	94,5	98,7	88,4	2,3	8,0	n.s.	1,3
Activités immobilières	93,4	98,2	86,4	2,2	9,4	0,2	1,8
Services aux entreprises	91,6	97,4	65,7	4,6	9,6	17,5	2,6
Services aux particuliers	82,3	92,5	88,6	3,5	0,4	n.s.	7,5
Education, santé, action sociale	93,5	96,6	91,1	4,9	0,4	0,2	3,4
Activités associatives	73,6	87,2	74,2	6,5	6,5	n.s.	12,8
Ensemble	93,7	97,7	86,5	1,9	5,4	3,9	2,3

Source : enquêtes ACEMO sur les conventions collectives de décembre 1997 et décembre 2004, enquêtes ACEMO sur les petites entreprises d'octobre 1996 et juin 2005

2 Premières Informations - Novembre 2006 - N° 46.2

Tableau 2
Conventions collectives de branche couvrant plus de 40 000 salariés dans le secteur concurrentiel non agricole fin 2004

IDCC*	Intitulé	Effectifs
2216	Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	643 000
0016	Transports routiers	599 000
1979	Hôtels-café-restaurants	542 000
1486	Bureaux d'études techniques	529 000
1090	Services de l'automobile	447 000
0650	Métallurgie cadres	426 000
1597	Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés	412 000
1596	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés	370 000
1810	Entreprises de propreté	356 000
0573	Commerces de gros	348 000
0054	Métallurgie Région parisienne	293 000
0044	Industries chimiques	256 000
2120	Banques	251 000
0255	Bâtiment ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise)	193 000
2264	Hospitalisation privée	182 000
1702	Travaux publics ouvriers	169 000
0029	Hospitalisation à but non lucratif	159 000
0292	Plasturgie	148 000
1518	Animation (ex socio-culturelle)	145 000
1527	Immobilier	138 000
2493	Coiffure	122 000
0843	Boulangeries pâtisseries artisanales	121 000
0176	Industrie pharmaceutique	120 000
1351	Prévention et sécurité	118 000
1996	Pharmacie d'officine	117 000
0787	Cabinets d'experts comptables	116 000
1672	Sociétés d'assurances	113 000
1517	Commerces de détail non alimentaires	108 000
1501	Restauration rapide	106 000
0018	Industries textiles	101 000
1147	Cabinets médicaux	93 000
0184	Imprimeries de labeur	91 000
2420	Bâtiment cadres	88 000
1266	Restauration de collectivités	85 000
1686	Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	82 000
0675	Succursales de vente au détail d'habillement	81 000
0086	Publicité	80 000
1483	Commerce de détail habillement textiles	75 000
2148	Télécommunications	73 000
1411	Fabrication de l'ameublement	73 000
1539	Commerces de détail papeterie bureau librairie	73 000
7501	Crédit agricole	72 000
1404	Commerce réparation tracteurs matériel agricole bâtiment travaux publics	71 000
0045	Caoutchouc	70 000
0403	Travaux publics ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise)	69 000
0247	Industries de l'habillement	67 000
1606	Bricolage (vente au détail en libre-service)	66 000
1880	Négoce de l'ameublement	64 000
2098	Prestataires de services secteur tertiaire	59 000
0878	Métallurgie Rhône	59 000
2128	Mutualité	50 000
2149	Activités du déchet	50 000
1557	Commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs	50 000
2205	Notariat	50 000
0158	Travail mécanique du bois scieries négoce	50 000
0112	Industrie laitière	48 000
0493	Vins cidres jus de fruits sirops spiritueux	47 000
1534	Industrie et commerce en gros des viandes	46 000
1505	Commerce de détail fruits légumes épicerie	46 000
1710	Agences de voyages	46 000
7002	Coopératives et SICA céréales meunerie oléagineux	45 000
0087	Industries de carrières et de matériaux ouvriers	45 000
1059	Métallurgie Midi-Pyrénées	45 000
0959	Laboratoires d'analyses médicales	43 000
2156	Grands magasins et magasins populaires	43 000
0043	Commission courtage importation exportation	42 000
0972	Parfumerie de détail et esthétique	42 000
1747	Activités industrielles de boulangerie et pâtisserie	41 000
1619	Cabinets dentaires	41 000
0992	Boucherie	41 000
0478	Sociétés financières	40 000
2408	Établissements d'enseignement privé	40 000
2410	Biscotteries biscuiteries chocolateries	40 000
1516	Organismes de formation	40 000
1396	Industries des produits alimentaires élaborés	40 000

* IDCC : Identifiant de la convention collective (numérotation des textes conventionnels).

Note : Seules figurent ici les conventions collectives de branche. Les statuts (SNCF, Caisses d'épargne, etc.), les ensembles d'accords (intérimaires, etc.) et les conventions collectives d'entreprise ne sont pas indiqués.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES
sont réalisés par le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) 330-43, quai André Citroën, 75002 Paris Cedex 15, www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques)
Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01 44 38 21 (du ou à) Documentation : 01 44 38 21 (12 ou 14). Télécopie : 01 44 38 24 43. Réponse à la demande : 01 44 38 21 89. e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr Rédacteur en chef : Gilles Rotman, Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Françoise Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Reprographie : DAGEMO. Abonnements : La Documentation Française, 124, rue Henri Barbusse 91018 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01 40 15 70 00. Télécopie : 01 40 15 68 00. www.ladocumentationfrancaise.fr
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 118 €, CEE (TTC) 124,30 €, DOM-TOM (HT) : 123 €, hors CEE (TTC) 127 €. Publicité : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3104 AD. ISSN 1253 - 1545.

de conventions collectives rénovées étendues remplace des textes plus anciens qui ne l'étaient pas, la convention d'entreprise n'est dès lors plus qu'une convention adaptative complétant cette dernière.

Fin 2004, les salariés des professions du sport ne disposent pas de convention collective, à l'exception de ceux du golf, du football, de l'entraînement hippique ou des centres équestres. Lorsque la convention nationale du sport de juillet 2005 aura été étendue, son entrée en vigueur devrait mettre un terme à cette situation. D'autres secteurs se sont engagés dans une démarche devant aboutir à terme à la signature d'une convention collective de branche nouvelle ou rénovée, comme par exemple le portage de presse et les navigants du transport aérien.

Des vides conventionnels effectifs demeurent

Fin décembre 2004, 2,3 % des salariés appartiennent à des entreprises qui ne relèvent d'aucune convention, ensemble d'accord ou statut. Les activités concernées sont souvent à la frontière du secteur marchand et les situations rencontrées sont particulièrement variées. Ainsi, par exemple, les entreprises intermédiaires, qui emploient des personnes en difficulté d'insertion, n'appliquent que le code du travail, tout comme nombre d'associations qui ont facilement recours à des salariés à temps partiel : moniteurs, « extras », aides. Le secteur du commerce de détail, situé à la limite des zones de compétence des ministères chargés du travail et de l'agriculture, n'est couvert par aucune convention. Certains secteurs utilisent couramment les coefficients de la grille salariale de la convention collective, sans pour autant appliquer l'ensemble de cette convention : c'est par exemple le cas de la logistique de la publicité.

Philippe COMBAULT (Dares).

Encadré 1

LA NOTION DE COUVERTURE CONVENTIONNELLE GLOBALE : *Une conception extensive dans les enquêtes ACEMO*

Il existe plusieurs définitions de la couverture conventionnelle qui, si elle inclut toujours les conventions collectives de branche peut ou non exclure les statuts, les conventions d'entreprise et les ensembles d'accords.

Le concept mesuré ici est une **couverture conventionnelle globale**. Il comprend les conventions de branche et d'entreprise, les statuts, ainsi que les ensembles d'accords couvrant la quasi-totalité des domaines d'une convention. Les enquêtes ACEMO concernent en effet l'ensemble du secteur concurrentiel non agricole, entreprises à statut incluses (encadré 2).

Les conventions collectives de branche

Les conventions collectives de branche sont des textes couvrant l'ensemble des relations entre entreprises et salariés et signés par des organisations représentatives du patronat et des salariés au niveau d'une branche professionnelle, qu'elle soit nationale ou locale, exhaustive ou catégorielle. Leur application est obligatoire pour toutes les entreprises du champ couvert dès lors qu'elles sont étendues.

Les conventions collectives d'entreprise

Les principes restent les mêmes mais le texte est signé entre la direction d'une entreprise et les représentants du personnel. Son application se limite à l'entreprise signataire.

Les statuts

Ils peuvent couvrir des structures soumises ou non au droit du travail mais dans lesquelles l'intervention de la puissance publique est ou a été prépondérante. Ils couvrent tous les domaines des relations du travail. La négociation collective y est très présente mais généralement consultative et les statuts demeurent de nature réglementaire et non contractuelle. Le statut national du personnel des industries électriques et gazières en est un exemple.

Les ensembles d'accords

Par souci de cohérence, trois ensembles d'accords considérés comme des quasi-conventions ont été inclus dans le taux de couverture globale : l'accord interprofessionnel des VRP, les accords des intérimaires du travail temporaire et les accords nationaux des centres de soins (ces derniers, de faible importance numérique, étant déjà considérés comme formant une convention collective soumise à agrément par le ministère chargé de la santé).

Lors de l'enquête de 1997, les représentants dépendant des accords interprofessionnels des VRP avaient été en principe exclus de l'enquête. Ils sont désormais comptabilisés, car en 1997 la grande majorité des entreprises les incluaient de fait parmi l'ensemble des salariés couverts par leur convention principale. L'effectif de celui-ci était ainsi légèrement surévalué.

Par ailleurs, les entreprises de travail temporaire font partie du champ de l'enquête, contrairement à 1997. Ne pas prendre en compte les accords des intérimaires aurait artificiellement fait baisser le taux de couverture conventionnelle.

On parlera de **vide conventionnel effectif** lorsque les salariés ne sont couverts ni par une convention de branche ou d'entreprise, ni par un statut, ni par un ensemble d'accords.

Encadré 2

LES ENQUÊTES ACEMO SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES

1. **L'enquête Activité et Conditions d'Emploi de la Main-d'oeuvre (ACEMO) sur la répartition des salariés et les conventions collectives en 2004** a été réalisée au début de l'année 2005, auprès d'un échantillon de 34 000 établissements des entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole, en France métropolitaine.

Sont ainsi exclus les établissements d'activité principale et de catégorie juridique suivantes :

- l'agriculture, la chasse, la sylviculture et la pêche (codes APE 01 à 05) ;
- les activités des ménages, dont les services domestiques aux particuliers (codes APE 95 à 97) ;
- les activités extraterritoriales (code APE 99) ;
- les administrations publiques (code APE 75 avec catégorie juridique "administration" ou "sécurité sociale") ;
- les hôpitaux publics (code APE 85.1A avec catégorie juridique « administration ») ;
- l'éducation non marchande (code APE 80 avec catégorie juridique « administration ») ;
- l'action sociale loi de 1901 (code APE 85.3 avec catégorie juridique « association loi 1901 ») ;
- les syndicats de copropriété (catégorie juridique « syndicats de propriétaires »).

L'interrogation a porté sur :

- l'effectif total des salariés ayant un contrat de travail avec l'établissement au 31 décembre 2004,
- l'intitulé de la ou des conventions collectives ou statuts appliqués,
- l'effectif couvert par les conventions collectives ou les statuts. Les apprentis, les salariés sous contrat aidé et les VRP étaient en principe inclus. Quant aux intérimaires, ils sont pris en compte dans le cadre des entreprises de travail temporaire.

Afin de faciliter le remplissage du questionnaire, une liste des conventions les plus fréquemment appliquées dans l'activité et le département de l'établissement étaient proposées. Chaque salarié compte pour une unité, même s'il est employé à temps partiel.

2. Un questionnement spécifique sur les petites entreprises

Dans l'enquête ACEMO de juin 2005 sur les entreprises de 1 à 9 salariés une question spécifique a été ajoutée.

L'intitulé de la convention collective la plus appliquée dans l'activité et le département était préimprimé. L'entreprise interrogée devait alors éventuellement corriger cette information, en indiquant qu'elle n'appliquait pas de convention collective ou en précisant la principale convention appliquée. Le questionnaire ne prévoyant qu'une seule convention, les salariés ont été ensuite imputés dans les conventions catégorielles éventuelles chaque fois que nécessaire.

Les résultats présentés ici ont été établis à partir de l'exploitation de 66 000 questionnaires, 29 000 provenant d'établissements de dix salariés ou plus et 37 000 d'entreprises de moins de dix salariés.

Encadré 3

LA PROGRESSION DE LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE GLOBALE A ÉTÉ PLUS FORTE DANS LES PETITS ÉTABLISSEMENTS

Si la couverture conventionnelle globale a progressé de quatre points en sept ans, l'essentiel de cette progression s'est effectué dans les petites unités. Les entreprises de dix salariés ou plus étaient déjà presque entièrement couvertes en 1997.

Cette progression est surtout due à la signature le 30 avril 1997 de la convention nationale des hôtels-café-restaurants et à son extension le 7 décembre 1997.

Couverture conventionnelle globale par taille d'établissement

Source :
enquêtes ACEMO sur
les conventions col-
lectives de décembre
1997 et décembre
2004, enquêtes
ACEMO sur les peti-
tes entreprises d'oc-
tobre 1996 et juin
2005.

Taille d'entreprise	1997	2004
Moins de 10 salariés	83,9*	95,7
10 salariés ou plus	96,7	98,2
Ensemble	93,7	97,7

* Les données sur les entreprises de moins de dix salariés proviennent de l'enquête TPE d'octobre 1996 et sont donc antérieures à la signature de la convention collective des hôtels-café-restaurants d'avril 1997.

Annexe 4

Les « conventions regroupées pour l'information statistique » (CRIS)

Une nouvelle grille pour l'analyse statistique de la couverture conventionnelle de branche

En France, les statistiques économiques sur l'emploi et les salaires sont habituellement construites selon la nomenclature d'activités française (NAF) et le plus souvent publiées et commentées selon la nomenclature économique de synthèse (NES). Il en est ainsi en particulier des statistiques d'évolutions de salaires issues des enquêtes ACEMO, qui sont diffusées dans les publications de la DARES selon la NES.

La NES est une nomenclature nationale dont les regroupements, réputés valables pour tous les domaines de l'économie, visent à refléter le comportement d'agents économiques confrontés à leur marché, alors que la structuration de la NAF fait intervenir d'autres critères comme les spécificités techniques du processus de production ou l'organisation en filières de production.

La forte demande formulée par les partenaires sociaux d'une information statistique relative aux branches conventionnelles a conduit la DARES à élaborer au début des années quatre-vingt-dix la version expérimentale d'une autre grille de présentation et d'analyse, la « *nomenclature des conventions regroupées pour l'information statistique* », qui sera désignée dans la suite de ce document par l'acronyme CRIS.

Compte tenu du faible nombre de sources statistiques contenant l'information sur la branche, l'usage de cette version expérimentale de la CRIS a été limité à quelques travaux de recherche et à de très rares publications. La correction de certaines imperfections constatées et l'évolution des conventions ont conduit à la version présentée ici.

Dans le même temps, l'introduction progressive d'un code identifiant de la convention collective (IDCC) dans les enquêtes statistiques et les sources administratives a été systématiquement encouragée, afin de permettre le calcul d'indicateurs statistiques. Aujourd'hui, l'ensemble des enquêtes ACEMO de la DARES, le dispositif annualisé des enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS) de l'INSEE, ainsi que les fichiers des déclarations annuelles de données sociales (DADS) comportent le code IDCC. Des exploitations sont désormais possibles par CRIS.

Avant de décrire les principes qui ont guidé la constitution de la CRIS, il convient d'explicitier précisément ce que sont les textes conventionnels et les branches.

1-La nomenclature des conventions regroupées pour l'information statistique (CRIS)

1-1 Conventions et accords, éléments de définition

Une distinction suivant l'objet de la négociation

Le Code du travail fixe les règles générales applicables aux relations de travail entre les employeurs et salariés de droit privé. Dans ce cadre, les partenaires sociaux négocient des conventions et accords, qui viennent compléter le droit du travail.

La convention collective couvre l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que les garanties sociales¹, tandis que l'accord se limite à un ou plusieurs objets de négociation.

¹ Art. L. 131-1.

Une distinction suivant le niveau de négociation : interprofessionnel ou professionnel²

Le champ d'application des conventions et accords peut être interprofessionnel ou professionnel. Il s'agit dans ce dernier cas d'une convention ou accord dit de branche.

Enfin le champ d'application territorial peut-être national, régional ou local.

La convention collective de branche

Une convention collective de branche couvre l'ensemble des relations de travail dans un champ professionnel donné. Elle est conclue entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national³ ou qui sont affiliées aux dites organisations ou qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application ;
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

D'éventuels accords peuvent se greffer sur la convention collective de branche, l'ensemble constitue dès lors le dispositif conventionnel de la branche.

Si un accord de branche modifie ou complète les textes d'une ou de plusieurs branches existant déjà, il s'intègre dans le dispositif conventionnel en vigueur de la ou des branches considérées.

S'il s'agit d'un texte couvrant un secteur d'activité pour lequel il n'existait pas d'accord conventionnel, il va donner naissance à une nouvelle branche, laquelle correspondra à ce secteur.

Les conventions et accords de branche peuvent concerner une activité économique précise, correspondant à un poste bien déterminé de la nomenclature d'activités française (NAF), voire même à une partie seulement d'une classe de la NAF (la classe est l'élément le plus détaillé de la NAF). Ils peuvent aussi en rassembler plusieurs ayant des caractéristiques communes en proximité d'activité (commerce de détail non alimentaire de différents domaines) ou de filière (industrie et commerce en gros des viandes).

La branche, contrairement à l'activité, **est donc avant tout une notion juridique** et non économique.

Champ d'application des accords et des conventions de branche

Toute convention collective délimite un champ d'application.

Champ d'application catégoriel

Les textes conventionnels définissent la ou les catégories de salariés intéressées⁴ par le texte. Ce champ peut être exhaustif ou catégoriel (c'est-à-dire ne considérer qu'une ou plusieurs catégories de salariés).

Champ d'application géographique

Les textes conventionnels d'application nationale (avec ou sans l'outre-mer) donnent lieu à des branches nationales. Ceux dont l'application est géographiquement limitée définissent des branches locales. Lorsqu'un texte conventionnel est signé pour un niveau géographique infranational, il doit respecter les conditions de celui géographiquement supérieur auquel il se rattache. La métallurgie et le bâtiment sont les exemples les plus caractéristiques de chacun des deux types principaux d'organisations de branches infra nationales actuellement en place. La métallurgie possède une convention nationale des cadres et une convention indépendante des non-cadres par entité géographique locale ; ces conventions des non-cadres se réfèrent aux accords nationaux mais peuvent être considérées comme autant de branches autonomes. À l'inverse, les ouvriers du

² Les accords d'entreprise ou de groupe ne font pas l'objet de la présente note.

³ Conformément à l'article L. 133-2 du code du travail.

⁴ Art. L. 132-1.

bâtiment sont couverts par deux conventions nationales (selon la taille de l'entreprise) et les conventions locales n'en sont que des textes adaptatifs.

Champ d'application professionnel

Ce champ d'application est défini en termes d'activités économiques⁵ : la convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur⁶. Les textes conventionnels peuvent concerner une activité économique précise, correspondant à un poste bien déterminé de la nomenclature d'activités française (NAF) ; ainsi par exemple il y a une relation univoque entre la convention collective étendue des chaînes thématiques d'une part et la classe NAF 92.2E « Edition de chaînes thématiques » d'autre part. Les textes conventionnels peuvent couvrir une liste d'activités très proches et nommément désignées (convention collective des transports routiers) soit en code NAF, soit en codes NAP (nomenclature d'activités et de produits, en vigueur de 1973 à 1992) pour les plus anciens non réactualisés. Ils peuvent aussi rassembler des activités ayant des traits communs, qui peuvent résulter d'une proximité d'activité (commerce de détail non alimentaire de différents domaines) ou de filière (industrie et commerce en gros des viandes). Parfois, le seul code NAF peut ne pas suffire à définir le champ : ainsi le code 74.1A des activités juridiques concerne aussi bien des cabinets de notaires que d'avocats, d'huissiers, d'avoués, etc. autant de professions dotées d'une convention différente dont la description du champ d'application est alors sous forme littérale.

1-2 La CRIS : une nomenclature statistique regroupant les conventions collectives

La CRIS est un ensemble de regroupements de branches conventionnelles en trois niveaux d'agrégation, dénommés par la suite de CRIS1 à CRIS3. Le niveau 1, le moins détaillé, comprend 25 postes, le niveau 2 en comprend 64 et le niveau 3, le plus détaillé, en comporte 137.

Ces regroupements sont conçus pour permettre la publication de résultats statistiques à un niveau optimal qui résulte d'un arbitrage entre finesse et fiabilité des résultats d'une part et pertinence des regroupements d'autre part.

1-3 Les critères du regroupement

La mise en place des regroupements obéit à une logique très différente de celle qui préside à la constitution d'une nomenclature d'activités comme la NAF. Il est en effet impossible de définir des règles strictes permettant d'affecter chaque établissement à un poste de la nomenclature, car l'unité n'est pas ici l'établissement mais le texte conventionnel. Or, chaque convention a un champ d'application qui est défini selon des critères établis par les syndicats professionnels de la branche, lesquels critères sont très variables d'une branche à l'autre. Alors qu'une nomenclature d'activités classera librement les unités établissement, une nomenclature de branches conventionnelles regroupera donc des unités branches, ensembles tout à la fois disparates et indivisibles.

Tout d'abord, les 23 premiers postes de niveau 1 de la CRIS n'ont été constitués qu'à partir des branches définies par une convention collective. Les statuts constituent le 24^{ème} poste de niveau 1. Enfin, sauf exception⁷ explicitée dans le détail des postes en annexe, les conventions d'entreprise et ensembles d'accords ont été regroupés au sein du 25^{ème} et dernier poste de niveau 1.

Les branches sont regroupées pour composer des postes représentatifs, en se fondant sur quatre critères, classés ci-après par ordre d'importance décroissante :

- La tutelle. Les conventions gérées par le ministère chargé de l'agriculture sont isolées de celles gérées par le ministère chargé du travail. Le Crédit Agricole et la Mutualité Sociale Agricole font ainsi partie des branches agricoles et non des banques et des assurances. De même, le

⁵ Art. L.132-5.

⁶ Art. L. 132-5-1.

⁷ En particulier, les conventions adaptatives d'une convention de branche sont affectées aux postes de la convention de branche.

secteur sanitaire et social soumis à agrément est regroupé dans un poste autonome de niveau 2 de la nomenclature CRIS.

- La proximité de négociation. Certaines branches ont une pratique commune qui les conduit à négocier en commun certains accords. Ce critère l'emportera en principe sur celui de la proximité d'activité. Le cas le plus emblématique est celui des industries agro-alimentaires dont une partie a négocié en commun un accord de classification en 1991 ; la branche des exploitations frigorifiques, signataire de ces accords, a donc été intégrée à l'agro-alimentaire et non pas regroupée avec les entreprises d'installation de matériel aéronautique, frigorifique et thermique. De même, la blanchisserie a créé un organisme collecteur en commun avec les branches des industries du textile de l'habillement, des cuirs et des chaussures, elle donc été classée dans le même poste CRIS que ces dernières alors qu'une application prioritaire de la proximité d'activité aurait conduit à la rapprocher des entreprises de propreté.
- La filière. À la différence des nomenclatures d'activités, la nomenclature CRIS respecte autant que possible la frontière des filières (industrie et commerce). Ainsi, le commerce de détail de chaussures est associé à l'industrie de la chaussure et non pas au commerce de détail non alimentaire. De même manière, les officines pharmaceutiques qui ont une activité principale de commerce de détail sont conjointes à l'industrie et à la répartition pharmaceutiques. Il n'est cependant pas toujours possible de reconstituer des filières ; si certaines conventions comme celle « des industries chimiques » ont une logique de regroupement verticale et associent commerce et industrie d'une même filière, d'autres ont une logique « horizontale » comme celle des commerces de gros qui regroupe le négoce de plusieurs filières, alimentaires et non alimentaires.
- La proximité d'activité. Elle n'intervient qu'en quatrième lieu des critères de classification afin de rassembler les branches dont le champ d'application est voisin. La restauration de collectivités figurera par exemple dans le même poste de niveau 1 de la nomenclature CRIS que la restauration de tourisme, simplement parce qu'aucun autre regroupement n'apparaît plus justifié.

Les quatre critères exposés ci-dessus peuvent paraître au premier abord très stricts. Dans la réalité, ils ne sont que des lignes directrices permettant de guider les choix qui ont été faits afin de ne laisser à l'arbitraire que la plus petite place possible. Il s'avère toutefois impossible d'éliminer entièrement ce dernier et il demeure certain que d'autres choix de regroupements pertinents auraient pu être faits. On notera en particulier que l'utilisation d'un critère permettant *in fine* la répartition équilibrée en termes d'effectifs des postes n'a pas été retenue, afin de rendre compte le mieux possible des « proximités » entre branches, telles que décrites ci-dessus. Le détail des postes CRIS figurant en annexe expose pour chacun d'entre eux la logique qui a prévalu pour opérer tel ou tel regroupement.

Les intitulés des postes CRIS sont, autant que possible, très proches du titre de la convention collective concernée quand un poste ne comprend qu'une seule convention. À l'inverse, plus le nombre de conventions contenu par un poste est important, plus son intitulé devient générique

La mise à jour de la CRIS se fera désormais chaque année pour tenir compte des textes nouvellement créés ou des textes « archivés ».

La présente version a été constituée à partir de la liste des conventions à jour au 1^{er} mars 2007. Elle inclut toutes les conventions réputées comme étant en vigueur, y compris celles qui ont été dénoncées mais sont toujours appliquées à titre transitoire. Elle ne tient pas compte du caractère étendu ou non des textes. L'extension est une variable juridique qui évolue fréquemment, surtout pour les nouvelles conventions (encadré), sans considération de contraintes statistiques.

1-4 Le champ des conventions collectives n'est qu'imparfaitement couvert par les enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO)

La CRIS expérimentale était construite à partir d'une enquête ACEMO exceptionnelle de septembre 1990 visant à connaître la convention principale des établissements de dix salariés ou plus. Seules étaient prises en compte les conventions de branche gérées par le ministère chargé du travail. Les conventions exclusivement agricoles n'étaient pas identifiées et les autres situations (statuts, conventions d'entreprise, absence de tout texte) étaient indistinctement réunies dans un même poste.

La présente version de la CRIS a été établie à partir de l'enquête ACEMO spécifique de décembre 2004 (dite « enquête complémentaire ») et de ses actualisations ultérieures. Cette enquête a été complétée par une exploitation de l'enquête ACEMO auprès des petites entreprises (1 à 9 salariés) de juin 2004. Au total, les conventions de plus de 70 000 entreprises ont été codifiées (encadré). Les résultats obtenus ont été révisés pour tenir compte de l'évolution des textes.

Les conventions agricoles, de même que les principaux statuts y sont identifiés. De même, la distinction entre convention d'entreprise et absence de convention a été effectuée.

Toutefois, les enquêtes ACEMO qui ont servi à élaborer la nomenclature ne couvrent que le secteur marchand non agricole (divisions 10 à 74 et 80 à 93 de la NAF, hors éducation et santé non marchandes). Les effectifs de certaines conventions agricoles (pour les divisions 01, 02 et 05 de la NAF) ou des conventions couvrant essentiellement ou des organismes à but non lucratif (pour les divisions 80 et 85 de la NAF) y sont donc sous estimés, ainsi que les salariés des particuliers (division 95 de la NAF) et les salariés de l'administration publique (division 75) qui sont pratiquement absents des enquêtes ACEMO.

Des conventions importantes mais dont l'effectif est sous-estimé dans l'enquête ACEMO ont été regroupées dans le poste 225 (« services divers ») du niveau CRIS2, afin d'éviter les analyses de postes sans signification réelle.

Construite pour les besoins des enquêtes ACEMO, la nomenclature CRIS est à l'heure actuelle la seule nomenclature de branches professionnelles existante. Elle peut être utilisée pour tous travaux d'étude, à partir d'enquêtes ou de données administratives, compatibles avec les critères de regroupement précédemment exposés, et sous réserve que la source d'information comporte un élément identifiant la convention collective de laquelle relèvent les salariés concernés. En particulier, la lettre «S» du sigle CRIS ne doit jamais être oubliée : la finalité de la CRIS est exclusivement statistique et on ne peut en tirer aucun argument de nature juridique.

1-5 Classification des salariés, nomenclature CRIS et enquête ACEMO

Parallèlement à la mise en place d'une nomenclature spécifique, la DARES a établi pour toutes les conventions collectives nationales et pour une partie des conventions locales et d'entreprise une série de tables de correspondance afin d'organiser et de standardiser la répartition des salariés selon les grandes catégories socioprofessionnelles et leurs niveaux de qualification au sein de chaque branche professionnelle. Les classifications de plus de 300 grilles conventionnelles ont ainsi été analysées.

Le but de chacune de ces tables est de faire en sorte qu'un salarié d'une fonction et d'un coefficient donnés d'une convention soit toujours intégré au même niveau de la grille de l'enquête trimestrielle ACEMO. L'ensemble de ces grilles est disponible sur le site Internet du ministère chargé du travail. Il est important de rappeler que ces tables n'ont pas vocation à être utilisées comme support de comparaison entre les différents statuts ou conventions. Elles n'ont aucune valeur légale, ni statistique en dehors du cadre des enquêtes ACEMO.

Leur existence est en revanche primordiale pour que toutes les entreprises puissent disposer d'une clef de répartition compréhensible facilitant leur réponse à l'enquête trimestrielle ACEMO, et permettant à la DARES un traitement homogène de ces réponses. Ce travail était d'ailleurs d'autant

plus nécessaire que les nouvelles grilles conventionnelles, souvent à critères classants, sont beaucoup moins proches des systèmes de classement utilisés dans les enquêtes (de type PARODI, plus proche donc des grilles plus anciennes).

Identification des conventions collectives de branche

Au premier mars 2007, 940 conventions collectives de branche (ou textes assimilés) étaient en vigueur ou réputées comme telles par l'administration qui les gère. Parmi ces 940 conventions, 686 relevaient du ministère chargé du travail (ou du ministère chargé du travail et de celui chargé de l'agriculture conjointement) et 254 du ministère chargé de l'agriculture. À ces 940 conventions collectives de branche, s'ajoutaient un certain nombre d'autres textes, conventions d'entreprise ou statuts qui ne sont pas tous individualisés.

Pour identifier les conventions collectives gérées par le ministère chargé du travail, la Direction Générale du Travail (DGT) a créé le code « Identifiant De la Convention Collective » (IDCC). Ce numéro à quatre chiffres est attribué à chaque texte présent dans la base des clauses des conventions collectives, laquelle constitue la source fondamentale en ce qui concerne les données sur les textes de branche. L'IDCC n'est pas un code à clef. C'est un simple numéro d'ordre attribué en fonction de la date à laquelle le texte est introduit dans la base. Dans la majeure partie des cas, cette date est fonction de la date de signature. Lorsqu'un texte est dénoncé et remplacé par un autre, l'ancien IDCC disparaît de la liste des textes actifs et un nouveau le remplace. L'IDCC peut ainsi concerner des accords ou des conventions, en vigueur ou abrogés. Seuls les IDCC des conventions de branche en vigueur au moment de l'élaboration de la CRIS ont été utilisés dans cette nomenclature. On notera que l'IDCC n'a aucun point commun avec le numéro de brochure du Journal officiel, souvent utilisé par les entreprises (le numéro de brochure est également un nombre à quatre chiffres. Il commence toujours par un 3 et ne concerne pas l'ensemble des conventions.

Le ministère chargé de l'agriculture ne disposant pas d'une méthode de numérotation compatible avec l'IDCC pour les textes qu'il gère, la DARES a attribué un IDCC de quatre chiffres à toutes les conventions agricoles en vigueur. Cet identifiant a été élaboré de manière suivante :

- 70 (suivi d'un numéro d'ordre sur 2 chiffres) : convention nationale étendue ou en voie de l'être.*
- 75 (suivi d'un numéro d'ordre sur 2 chiffres) : convention nationale non étendue.*
- 8 (suivi de l'identifiant de la région sur 2 chiffres et d'un numéro d'ordre sur 1 chiffre) : convention régionale.*
- 9 (suivi de l'identifiant du département sur 2 chiffres et d'un numéro d'ordre sur 1 chiffre) : convention départementale.*

À la différence des conventions relevant du ministère chargé du travail, le remplacement d'une convention agricole par une autre n'induit pas de changement de l'IDCC, si les champs d'application économique et géographique demeurent les mêmes. Les numéros sont donc tous supérieurs à 7000 afin d'éviter une éventuelle confusion avec les IDCC du secteur travail (qui sont tous inférieurs à 3000 à l'heure actuelle, ce qui permet d'éviter toute confusion avec le numéro de brochure du Journal officiel). Les accords ne sont pas pris en compte, de même que les conventions adaptatives, les conventions agricoles locales non étendues (qui sont réputées comme tombées en désuétude) et les conventions mixtes Travail-Agriculture qui possèdent déjà un IDCC.

En outre, un certain nombre d'IDCC commençant par 5 ont été déterminés pour couvrir d'autres situations que les conventions collectives de branche, à savoir les conventions d'entreprise les plus importantes et les principaux statuts.

On notera que les codes CRIS1 à CRIS3 sont « emboîtés » avec des codes de 2 à 4 chiffres mais que l'identifiant IDCC n'est pas emboîté avec ces codes.

Annexe 5

Accord interbranche du spectacle vivant portant définition commune des champs d'application des conventions collectives des secteurs privé et public

PREAMBULE

Dans le contexte de la crise liée à l'assurance chômage des intermittents du spectacle, tant le rapport de Jacques Charpillon qui portait sur le périmètre des annexes 8 et 10 du régime Unedic, que le rapport de Jean-paul Guillot qui portait sur la politique de l'emploi à mettre en œuvre notamment dans le spectacle vivant ont fait des conventions collectives un outil important pour structurer et professionnaliser le secteur.

Le Ministre de la Culture et de la Communication, Monsieur Renaud Donnedieu de Vabres, en plein accord avec Jean-Louis Borloo, Ministre de l'Emploi, du travail et de la cohésion sociale, et Gérard Larcher, Ministre délégué aux relations du travail, est également intervenu à plusieurs reprises pour inciter « les partenaires sociaux du secteur, et singulièrement les employeurs à « proposer une couverture exhaustive du secteur, y compris le champ du « spectacle occasionnel, sans empiètements et incohérences entre les « différentes conventions collectives ».

Les Syndicats signataires du présent protocole se sont donc réunis et ont estimé qu'il était nécessaire de couvrir, de manière cohérente, exhaustive, simplifiée et transparente l'ensemble du secteur tout en tenant compte des particularités des uns et des autres, notamment au niveau de l'organisation du travail.

ARTICLE 1 : DEFINITION COMMUNE DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES SECTEURS PRIVE ET PUBLIC

Les conventions et leurs annexes des secteurs privé et public du spectacle vivant régleront sur le territoire national (France Métropolitaine et DOM) les rapports, les conditions de travail et de salaire, ainsi que les questions qui en découlent, entre :

d'une part, le personnel artistique, technique, administratif et d'accueil,

et, d'autre part, les entrepreneurs de spectacles vivants des secteurs privé et public titulaires d'une ou plusieurs des licences visées à l'article 2 de la loi n°

99.198 du 18 mars 1999 portant modification de l'ordonnance du 13 octobre 1945 relative aux spectacles, se livrant en tout ou partie à des activités :

. d'exploitants de lieux de spectacles vivants aménagés pour les représentations publiques ;

. et/ou de producteurs de spectacles vivants ou d'entrepreneurs de tournées ;

. et/ou de diffuseurs de spectacles vivants

telles que définies par la loi susvisée.

Les entrepreneurs de spectacles vivants des secteurs privé et public entrant dans le champ d'application du présent accord sont des entreprises à vocation artistique et culturelle qui créent, produisent, présentent en tournées ou diffusent, dans un cadre professionnel, des spectacles vivants. On entend par spectacle vivant la représentation en public d'une œuvre de l'esprit présentée par un artiste au moins, en présence d'un public.

1.1. **DEFINITION DU SECTEUR PUBLIC :**

Les entreprises du secteur public sont des structures de droit privé (quel que soit leur statut) et de droit public qui répondent à l'un ou plusieurs des caractères suivants :

. entreprises dont la direction est nommée par la puissance publique (état et/ou collectivités territoriales) ;

. entreprises dont l'un au moins des organes de décision comporte en son sein un représentant de la puissance publique ;

. entreprises bénéficiant d'un label décerné par l'état (compagnies dramatiques conventionnées, compagnies chorégraphiques conventionnées, scènes de musiques actuelles conventionnées et en général toutes structures conventionnées ou missionnées) ;

. entreprises subventionnées directement par l'état et/ou les collectivités territoriales dans le cadre de conventions pluriannuelles de financement, ou de conventions d'aides aux projets pour les compagnies dramatiques, chorégraphiques, lyriques, des arts de la piste ou de la rue, les ensembles musicaux, ...

1.2. **DEFINITION DU SECTEUR PRIVE :**

Les entreprises du secteur privé sont des entreprises ou des associations de droit privé, indépendantes de la puissance publique (état et/ou collectivités territoriales) en matière d'orientations artistiques, pédagogiques, sociales (actions vis-à-vis de publics ciblés) territoriales ou culturelles.

Elles peuvent bénéficier de conventions pluriannuelles de financement de la part de l'Etat et/ou des collectivités territoriales, sachant que les entreprises ou les associations bénéficiaires de ces conventions pluriannuelles restent globalement indépendantes de la puissance publique dans leur fonctionnement, que ce soit sur le plan économique ou en matière d'orientations artistiques, pédagogiques, sociales, territoriales ou culturelles.

1.3. **EXCLUSION :**

Sont exclus du présent accord :

- . les théâtres nationaux ;
- . les établissements en régie directe ;
- . les structures de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal des activités d'intérêt social, dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air.
- . les parcs de loisirs ;
- . les casinos.

ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DU PRESENT PROTOCOLE :

Les signataires s'engagent à modifier, si nécessaire, le champ de chacune des conventions qui le concerne, pour le rendre conforme au présent accord.

A la date de signature des présentes, quatre conventions collectives sont concernées. Il s'agit :

POUR LE SECTEUR PUBLIC :

- . de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles ;

POUR LE SECTEUR PRIVE :

des trois conventions ci-dessous qui devront faire l'objet d'un protocole d'accord portant sur l'harmonisation de leur champ.

. convention collective des théâtres privés ;

. convention collective régissant les rapports entre les entrepreneurs de spectacles et les artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, marionnettistes, de variétés et musiciens en tournée ;

. convention collective chanson/variétés/jazz, musiques actuelles,

ARTICLE 3 : COMMISSION DE CONCILIATION PARITAIRE :

Il est créé une commission de conciliation paritaire, composée des signataires du présent protocole.

Elle aura pour objet d'examiner tout conflit collectif ou individuel qui pourrait surgir à l'occasion de l'interprétation d'une clause du présent protocole.

La commission rédigerait un règlement intérieur si besoin était.

ARTICLE 4 : CHAMPS CONNEXES :

Les organisations professionnelles signataires s'engagent à :

- consulter les organisations professionnelles représentatives dans le champ de l'économie sociale et solidaire afin d'harmoniser et d'éviter les éventuels chevauchements de champs conventionnels qui pourraient résulter du présent texte.
- Poursuivre la réflexion sur la place des entreprises de prestations techniques intervenant dans le champ du Spectacle Vivant.

ARTICLE 5 – EXTENSION :

Les signataires demandent l'extension du présent accord. Le refus d'extension ou l'exclusion de certaines dispositions de l'extension de cet accord le rendrait nul et non avenu.

Le secteur privé s'engage à déposer dans un délai de 3 mois maximum le protocole d'accord portant sur l'harmonisation de son champ.

Fait à Paris,
Le 22 mars 2005

CSCAD	Fédération Communication – CFTC
SDTP	FASAP- FO
SNES	FCCS - CFE-CGC
SYNDEAC	CFDT Communication Culture
PRODISS	Fédération du Spectacle - CGT
SNDTV	SFA - CGT
SYNOLYR	SYNPTAC - CGT
CPDO	SNAM - CGT
SYNAPSS - USS	
SYNPASE	

Annexe 6

Les comités du dialogue sectoriel européen

Secteurs	Organisations de travailleurs	Organisations d'employeurs	Base de données	Circa link
Acier	EMF	EUROFER	documents	Activités
Agriculture	EFFAT	GEOPA/COPA	documents	Activités
Ameublement	FETBB	UEA; EFIC	documents	Activités
Audiovisuel	EURO-MEI, FIA, FIM, FEJ	UER, FIAPF, CEPI, AER, ACT	documents	Activités
Assurances	UNI-Europa	CEA; BIPAR; ACME	documents	Activités
Aviation Civile	ETF; ECA	AEA; CANSO; ERA; ACI-EUROPE; IACA	documents	Activités
Banques	UNI-Europa	FBE; ESBG; GEBC	documents	Activités
Bois	FETBB	CEI-Bois	documents	Activités
Chaussure	FSE:THC	CEC	documents	Activités
Chemins de fer	ETF	CER; EIM	documents	Activités
Commerce	UNI-Europa	Eurocommerce	documents	Activités
Construction	FETBB	FIEC	documents	Activités
Chantiers navals	EMF	CESA	documents	Activités
Electricité	FSESP; EMCEF	Eurelectric	documents	Activités
Football professionnel	FIFPro	EPFL; ECA	documents	Activités
Gaz	EMCEF; EPSU	EUROGAS	documents	Activités
Gouvernement regional et local	FSESP	CCRE	documents	Activités
Horeca	EFFAT	Hotrec	documents	Activités
Hopitaux	EPSU	HOSPEEM	documents	Activités
Industrie chimique	EMCEF	ECEG	documents	Activités
Industrie extractive	EMCEF	APEP; Euracoal; Euromines; IMA	documents	Activités
Navigation intérieure	ETF	UENF; OEB	documents	Activités
Nettoyage industriel	UNI-Europa	FENI	documents	Activités
Pêche	ETF	Europeche/Cogeca	documents	Activités
Postes	UNI-Europa	Posteurop	documents	Activités
Restauration collective	EFFAT	FERCO	documents	Activités
Sécurité privée	UNI-Europa	CoESS	documents	Activités
Services aux personnes	UNI-Europa	EU Coiffure	documents	Activités
Spectacle vivant	EAEA	Pearle	documents	Activités
Sucre	EFFAT	CEFS	documents	Activités
Tannerie et Cuir	FSE:THC	Cotance	documents	Activités

Textile et Habillement	FSE:THC	Euratex	documents	Activités
Télécommunications	UNI-Europa	ETNO	documents	Activités
Travail intérimaire	UNI-Europa	Eurociett	documents	Activités
Transport maritime	ETF	ECSA	documents	Activités
Transports routiers	ETF	IRU	documents	Activités
Demandes présentées				
Industrie automobile	EMF	CLEPA		
Métaux non-ferreux	EMF	EUROMETAUX		

Source : http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/sectoral_fr.htm

Annexe 7

Accord cadre de reconnaissance réciproque et de méthode pour la négociation sur la silice

« Règlement intérieur de la plate-forme de négociation sur la Silice (NePSi) »

Présidence

Deux Présidents – un président issu de la délégation patronale, et le second de la délégation salariale – sont nommés pour diriger les assemblées plénières, le groupe de travail de pilotage et le groupe de travail technique, soit un total de six Présidents. Un Président dirige la session du matin des réunions et l'autre dirige la session de l'après-midi. En l'absence d'un des deux Présidents, celui qui est présent dirige toute la journée de la réunion.

Les Présidents des groupes de travail informent l'assemblée plénière des activités de leur groupe de travail.

Assemblée plénière

L'assemblée plénière est composée de 50 délégués au plus représentant à parts égales les délégations patronale et salariale.

L'assemblée plénière est le seul organe décisionnel.

Les organisations européennes désignent les délégués qui les représentent lors de chaque session plénière.

Deux assemblées plénières seront organisées : le 2 septembre 2005, et en mars 2006 (date exacte à déterminer).

Groupes de travail

Les groupes de travail sont composés de 24 délégués au plus représentant à parts égales les délégations patronale et salariale.

Deux groupes de travail sont créés sur décision de l'assemblée plénière:

- Un groupe de pilotage qui s'occupera de l'évaluation/révision du texte légal de l'accord et de la discussion des aspects politiques, ainsi que de l'évaluation/révision des aspects légaux des annexes techniques.

- Un groupe technique qui se chargera de la révision/évaluation des annexes techniques de l'accord, notamment du « Document de bonnes pratiques ».

Un membre du groupe de pilotage pourra être invité à participer à certaines réunions du groupe technique lorsque cela s'avèrera nécessaire.

Les réunions du groupe technique peuvent être thématiques : ex. une réunion consacrée à l'industrie verrière, une autre à la fonderie, etc. Ceci est à déterminer dans le programme de travail du groupe de travail technique.

Les délégations décident de la composition des groupes de travail, laquelle doit être paritaire.

Les deux groupes de travail (de pilotage et technique) se réuniront simultanément les 18 mai 2005, 8 juin 2005, 29 juin 2005 (après-midi), 2 septembre 2005, 13 septembre 2005, 5 octobre 2005 et 20 octobre 2005.

Groupe de coordination (Bureau) :

Un groupe de coordination (Bureau) est mis en place en vue de la préparation et de la coordination des discussions de la plate-forme. Il se compose des six présidents et de l'expert juridique quand sa présence est requise.

Les tâches qui incombent au Bureau sont les suivantes:

- l'élaboration de l'ordre du jour des réunions de l'assemblée plénière et des groupes de travail,
- la coordination des travaux dans les groupes de travail,
- le traitement des affaires courantes.

Remplacements aux réunions - Suppléants

Remplacement

Les participants des délégations patronale et salariale peuvent se faire remplacer en cas d'empêchement par un autre membre du groupe aux réunions de groupes de travail, et par un autre membre de l'assemblée aux séances plénières, à condition d'envoyer préalablement un mandat écrit au Secrétariat.

Suppléants

Les délégations ont également la possibilité de nommer des suppléants ('alternate members') afin d'assurer la représentation complète de la délégation et/ou la présence de toutes les compétences techniques requises. Toutefois, il est entendu que ni l'équilibre de la composition des groupes de travail, ni le respect des conditions pratiques ne doivent être mis en jeu suite à l'admission des suppléants. Le Bureau veillera au respect de ce point et prendra toutes les décisions quant à l'admission des suppléants.

Réunions préparatoires

Des réunions préparatoires seront organisées séparément pour les délégations salariale et patronale avant chaque réunion. Les réunions de négociation commenceront à 10h30.

Observateurs:

Des observateurs à la négociation pourront être acceptés par décision du Bureau s'ils remplissent au moins l'un des critères suivants :

- Représenter un secteur de l'industrie ou une organisation salariale ayant un lien direct avec des produits ou matériaux contenant de la silice cristalline et, si applicable, avoir engagé la procédure interne et/ou auprès de la Commission européenne pour faire partie de la plate-forme de négociation de l'accord sur la silice*.
- Apporter une expertise technique pour l'élaboration des bonnes pratiques et autres documents techniques.
- Etre un membre du personnel de la Commission Européenne.

* Il est entendu que lorsque la procédure interne et/ou auprès de la Commission européenne pour faire partie de la plate-forme de négociation de l'accord sur la silice est terminée, le statut d'observateur n'est plus accordé. L'organisation devient participante à part entière ou quitte la plate-forme de négociation. Il est également entendu que si l'une des parties (employeurs ou salariés) d'un secteur décide de ne pas participer à la négociation, le statut d'observateur est terminé pour les deux parties.

Secrétariat

IMA – Europe et EMCEF assurent le secrétariat de l'assemblée plénière et des groupes de travail et du Bureau. Ils préparent les ordres du jour et les rapports des réunions avec le support du Bureau si nécessaire. Ils pourront éventuellement apporter leur aide aux membres nécessitant d'être informés, conseillés et entendus.

Les invitations, ordres du jour et documents pertinents pour les réunions doivent être transmis au moins deux semaines avant les réunions.

Le Secrétariat est en charge des relations avec les institutions publiques et le grand public.

Expert juridique

Le Secrétariat peut engager un expert juridique de son choix pour traiter des aspects légaux des documents et de la négociation.

L'expert participe aux réunions plénières et aux réunions des groupes de travail sur demande du Secrétariat.

Confidentialité

Tous les textes élaborés ou distribués aux différentes réunions de négociation ainsi que la correspondance relative au projet d'accord de dialogue social sur la silice cristalline sont strictement confidentiels et réservés aux différents groupes de travail et à l'Assemblée plénière. Toutefois, les organisations européennes peuvent faire circuler les textes convenus à leurs membres. Ils peuvent également régulièrement informer leurs membres de l'avancement des négociations.

Les participants et les observateurs de la négociation sont tenus de ne pas communiquer avec la presse, le grand public, ou toute autre partie tierce avant la fin des négociations.

Interprétation / traduction

La langue de référence des documents est l'anglais. Les modifications sont faites en anglais lors des réunions mais tous les documents sont traduits en français et en allemand.

Durant les réunions plénières, on a recours à l'interprétation en anglais, français, allemand, espagnol, italien.

Les réunions des groupes de travail sont traduites en anglais, français et allemand.

Contributions

Liste des contributeurs

• Personnes qualifiées, experts

Andolfatto Dominique, Université de Nancy
Mazeaud Antoine, Université Panthéon-Assas (Paris II)
Marimbert Jean

• Organisations professionnelles ou syndicales interprofessionnelles

Confédération générale du travail – Force ouvrière

• Organisations professionnelles ou syndicales sectorielles

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation des tabacs et des activités annexes – Force ouvrière (FGTAFO)
Association nationale des industries alimentaires
Fédération française des industriels Charcutiers, Traiteurs, Transformateurs de viande
Association des Sociétés Françaises d'Autoroutes
CFE CGC BTP (Bâtiment et travaux publics)
Fédération de centres de gestion agréés et habilités (CGAH)
Fédération française des Associations de gestion et de comptabilité et des Centres de gestion et d'économie de l'Artisanat
Convention collective nationale des commerces de gros
FNH (Branche commerce de détail Habillement et articles Textiles)
Fédération du commerce et services de l'électrodomestique et du multimédia
Fédération CFDT Communication Conseil Culture (F3C)
Fédération de la culture, de la communication et du spectacle (CFE CGC)
Fédération syndicaliste Force ouvrière de la Communication
Syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de télévision (SNTPT)
Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel (SYNPASE)
Fédération nationale des experts de la construction et de l'immobilier (FNECI)
Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi
Union des syndicats Force ouvrière de la métallurgie des Vosges
Branche du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés
Branche du négoce des matériaux de construction
Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS)
Union des opticiens (UDO)
Syndicat des opticiens sous enseigne
Association pour le développement du paritarisme dans l'Optique, lunetterie de détail (ADPOLD)
Union des industries papetières pour les affaires sociales (UNIPAS)
Union nationale des entrepreneurs du paysage (UNEP)
Fédération de la plasturgie
Fédération des entreprises de propreté
Fédération générale CFTC des transports
Union des transports publics et ferroviaires
Fédération française des tuiles et briques
Groupe La Poste

• Organisations interprofessionnelles sectorielles ou statutaires

Union nationale des professions libérales (UNAPL)
Groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA)
Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale (USGERES)
Unir et Fédérer (UNIFED)

Dominique Andolfatto
Nancy-Université (Dominique.Andolfatto@univ-nancy2.fr)
Dominique Labbé
Institut d'études politiques de Grenoble (Dominique.Labbe@iep-grenoble.fr)

Relations professionnelles en France : vers un renouveau des branches ?

(26 janvier 2009)

Avant de présenter quelques caractéristiques particulières de la négociation collective de branche en France, on rappelle les postulats implicites sur lesquels elle repose. Enfin on se demande à quelles conditions elle pourrait connaître un renouveau dans notre pays.

1. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE

La négociation collective de branche repose sur quelques postulats et une philosophie implicite assez éloignés des cadres intellectuels dominants aujourd'hui.

Les branches correspondent à des réalités économiques.

Ces réalités peuvent être locales, régionales, nationales, européennes : un type de produit (bien ou service), un marché unique, une main d'oeuvre et des qualifications reconnues (voire une profession). Leurs frontières sont régulièrement révisées en fonction de l'évolution économique. Cela explique aussi une « construction » des branches très empirique et des dynamiques contrastées.

Le marché du travail est un marché imparfait.

Les firmes et les salariés ont besoin qu'on leur fournisse un certain nombre d'informations - qualifications, minima salariaux, temps de travail, usages particuliers aux professions – qui leur sont nécessaires pour harmoniser – au moins partiellement – les conditions sociales de la concurrence et pour guider leurs transactions. Les conventions collectives de branche fournissent ces informations aux entreprises et aux salariés concernés, ce qui réduit l'incertitude, permet la planification de la production et des investissements, établit une certaine égalité entre employeurs et entre salariés, facilite l'équilibre des marchés et favorise la croissance économique.

Sans encadrement, le marché du travail peut être socialement destructeur.

En période de boom économique, les pénuries sectorielles de main d'oeuvre génèrent inflation et inégalités ; en période de récession, pour maintenir leur pouvoir d'achat, les salariés offrent plus de travail (heures supplémentaires et doubles emplois), ce qui accentue les pressions à la baisse des salaires. Enfin, les entreprises dominantes sur un marché utilisent le dumping social pour éliminer les concurrents plus faibles.

Les conventions collectives de branche constituent des garde-fous qui limitent ces phénomènes socialement et économiquement destructeurs.

Ces conventions s'appliquent à toutes les entreprises concernées sans exception.

L'application de la convention dépend de la capacité des organisations d'employeurs et de salariés à maintenir la discipline en leur sein et des moyens considérés comme légitimes pour cela. Par exemple, dans les pays scandinaves, si une entreprise ne respecte pas la convention, le syndicat peut organiser le boycott ou installer des piquets pour l'empêcher de fonctionner. Le patronat et les tribunaux considèrent ces moyens comme légitimes et refusent d'indemniser les entreprises victimes de ces campagnes syndicales pour les pertes économiques qu'elles leur infligent.

En contrepartie du respect de la convention, le(s) syndicat(s) garanti(ssent) la paix sociale pour la durée de cette convention. Des procédures d'arbitrage sont prévues pour résoudre les griefs individuels et collectifs qui surgissent lors de l'application et éviter les conflits collectifs.

Le marché concerné peut éventuellement être protégé par des barrières à l'entrée, en cas de concurrence extérieure ne respectant pas les principales dispositions de la convention.

Elle est néo-corporatiste...

Du point de vue économique, les employeurs s'entendent entre eux – ils forment un cartel – et avec un ou plusieurs cartels de salariés, pour fixer les prix (salaires minima) et les quantités (durée maxima du travail) à la place du marché du travail et pour sanctionner les dissidents. Il y a donc entrave au marché et à la libre concurrence.

De plus, les conventions de branche ne peuvent exister qu'avec l'aval (au moins implicite) des juges et du pouvoir politique.

Cette conception économique et sociale néo-corporatiste – longtemps partagée par les chrétiens-démocrates et les sociaux-démocrates européens – s'oppose à la vision libérale.

Et contraire au libéralisme contemporain.

Le libéralisme estime que tout cartel entrave les marchés et éloigne de l'optimum économique.

C'est la philosophie implicite de la loi du 21 août 2008, et spécialement celle des articles 16 à 18 qui ouvrent aux entreprises la possibilité de déroger à la loi et aux conventions de branches dans le domaine du temps de travail, donc des rémunérations.

C'est également la philosophie des traités européens, du moins tels qu'ils sont interprétés par le Conseil, la Commission et la Cour de Justice des Communautés Européennes. Rappelons notamment que, le 19 juin 2008, la CJCE – suite à une plainte de la Commission européenne – a condamné le Grand-Duché du Luxembourg pour avoir voulu appliquer les conventions collectives luxembourgeoises aux travailleurs, citoyens d'autres Etats de l'Union européenne, détachés au Luxembourg par des entreprises non-luxembourgeoises : « rien ne justifie que les dispositions ayant trait aux conventions collectives de travail (...) puissent relever de la notion d'ordre public ».

Cette jurisprudence s'impose aux législateurs et aux tribunaux nationaux. Elle condamne à terme les accords collectifs de branche établis sur une base nationale, puisque ni le législateur ni les syndicats ne peuvent plus contraindre toutes les entreprises à l'appliquer.

2. SITUATION SPÉCIFIQUE DE LA FRANCE.

Un grand nombre de salariés concernés mais...

Bien que les données soient peu claires, un peu moins de 1 million de salariés disposent d'un statut légal, tout en étant concernés par la négociation collective de branche et près de

17 millions de salariés sont soumis au droit commun du travail et donc à la négociation collective. Parmi ces 17,5 à 18 millions de salariés, 95% seraient couverts par un accord de branche alors que les accords d'entreprise (ou de groupe) ne concerneraient qu'environ 6 millions de salariés (d'après le bilan provisoire de l'année 2007). Il est incontestable que le nombre de salariés concernés par ce dernier échelon s'accroît chaque année, mais les deux tiers des salariés ne bénéficient pas d'un accord d'entreprise (ou de groupe).

Pour ces salariés, il n'y a donc que le droit du travail, la convention de branche – qui a valeur légale, du fait de son extension par le pouvoir réglementaire – et la discussion directe avec l'employeur.

Malgré cette importance quantitative, la négociation de branche se révèle assez pauvre et son effectivité est incertaine.

Une négociation assez pauvre et...

D'après les témoignages recueillis par notre équipe, confirmés par d'autres études, les syndicats jouent un rôle effacé dans la plupart des branches, à part quelques exceptions comme la presse. Ailleurs, le patronat fixe l'agenda, les thèmes de discussion, le rythme des rencontres, avance l'essentiel des propositions et assure le secrétariat des réunions. De même, une fois le texte signé, ce sont les organisations patronales et les services du ministère du Travail qui assurent l'information des entreprises et le suivi de l'application. En effet, dans la plupart des branches, les syndicats, du fait de leur faible implantation, ne connaissent pas vraiment la situation des salariés, ni leurs aspirations. Leurs divisions aggraver cette impuissance. De fait, depuis 2004, seule la CGT et, dans une moindre mesure FO, se sont opposées à un nombre significatif de textes approuvés par les trois autres (et, à ce niveau, contrairement à une idée reçue, on n'observe pas d'évolution sensible du taux de signature de la CGT depuis la fin des années 1990 : voir tableau en annexe).

Sans doute est-ce la raison pour laquelle, depuis vingt ans, les inégalités se sont creusées entre les salariés des différentes branches et, au sein d'une même branche, entre ceux qui sont employés dans les PME-PMI et ceux des grands groupes (couverts par la négociation d'entreprise qui, jusqu'à ces dernières années a joué dans un sens plutôt favorable).

D'après notre décompte, il y aurait environ 330 conventions de branches "vivantes". Un tiers ont été signées ou actualisées il y a 20 ans et plus, un tiers ont une ancienneté comprise entre 10 et 20 ans et un tiers a moins de 10 ans. L'ancienneté moyenne est de 22 ans. Autrement dit, la négociation collective de branche est lentement frappée d'obsolescence. Cela concerne même des professions nombreuses et bien organisées. Par exemple, la convention collective des journalistes date de novembre 1976 et, sauf erreur de notre part, le dernier avenant a été signé en 1987.

Une effectivité incertaine...

En France, l'application des accords n'est pas un objet d'étude (sauf pour les juristes et sous l'angle réducteur du contentieux). A notre connaissance, cette question n'est jamais discutée au niveau des branches, ni lors des réunions de la Commission Nationale de la Négociation Collective. Du fait de l'absence des syndicats de la majorité des entreprises et de la mauvaise information de la plupart des salariés (corollaire inévitable de l'absence de syndicats), l'application de ces conventions de branche est laissée au bon vouloir de l'employeur sous le contrôle de l'administration du Travail, débordée, et des tribunaux, encombrés...

A cause d'une trop faible présence syndicale.

Il n'existe aucune statistique des sections syndicales et des délégués syndicaux.

Malgré l'impulsion donnée à la négociation d'entreprise par les lois Aubry, cette négociation concerne environ un tiers des salariés inclus dans le champ d'application des conventions collectives et à peine plus de la moitié des établissements de 50 salariés et plus, dans lesquels cette négociation est pourtant légalement obligatoire... Cette situation est surtout à mettre en relation avec la faiblesse de l'implantation des syndicats dans le monde du travail et à l'absence de négociateurs professionnels dans les appareils syndicaux. Etant donné que plus de la moitié des textes – présentés comme des accords par les employeurs – sont en réalité des initiatives unilatérales de leur part, on peut même penser qu'il existe un potentiel considérable.

Cette situation rend inimaginables les clauses de « paix sociale » – comme chez nos voisins de l'Europe du Nord – et explique que des grèves éclatent dans des entreprises où il existe pourtant une négociation collective débouchant parfois sur la signature d'accords.

Enfin, dans les branches où prédominent les PME – comme le commerce ou le bâtiment – la présence syndicale locale (type union locale), aujourd'hui symbolique sinon disparue, ne peut plus suppléer, comme autrefois, à l'absence de syndicalistes d'entreprise.

3. LES CONDITIONS D'UN RENOUVEAU

Au niveau européen, de véritables négociations collectives sont théoriquement possibles dans les branches dont le marché est unifié – comme les transports maritimes, routiers et aériens, l'énergie, les constructions aéronautiques, navales, automobiles, la chimie, les services financiers... Les partenaires sont en place (spécialement UNICE et CES). Le développement de ces négociations dépend du Conseil et de la Commission : les traités mettent à leur disposition les instruments nécessaires pour sortir le patronat européen de son opposition de principe.

Au niveau national, la négociation de branche peut être relancée dans les secteurs économiques où le marché national reste pertinent : industrie, commerce, services aux entreprises et aux particuliers, bâtiment et travaux publics (c'est-à-dire la majorité des emplois salariés de droit commun et ceux pour lesquels les conditions sociales sont les plus tendues). Outre un changement de philosophie politique en faveur du néo-corporatisme et une clarification de sa compatibilité avec les traités européens, un renouveau de la négociation collective dans les principales branches françaises, dépend des conditions suivantes.

- Un petit nombre de branches fortement englobantes et autonomes avec la possibilité d'avenants particuliers déclinant les dispositions générales pour les secteurs plus petits qui ont besoin de certaines règles spécifiques. Cela implique de proposer ou – avec les partenaires sociaux – de fixer des outils pour aboutir au regroupement d'un paysage de branches – et conventions – actuellement très éclaté. Un recensement précis des situations, des pratiques et dynamiques actuelles apparaît également un préalable.

- Une durée limitée et l'impossibilité de les « proroger » de manière implicite pour les accords qui sont négociés. Sinon, il suffit d'enliser les négociations pour laisser dépérir ces textes, comme cela se passe actuellement en France, tout en déplorant une absence de dialogue social.

- L'impossibilité de déroger aux principales dispositions de ces conventions. Sinon le lent dépérissement actuel se poursuivra et le niveau de l'entreprise (ou du groupe) s'imposera, avec comme conséquence le dumping social et l'aggravation des inégalités entre salariés. Cela dit, la durée limitée des accords, devrait faciliter l'articulation entre les initiatives en matière de changements de règles - dont sont généralement porteuses les entreprises - et les conventions de branche.

- Le renouveau de la présence syndicale dans les entreprises, afin que l'on puisse être certain que les demandes formulées par les syndicats sont bien celles exprimées par les salariés au nom desquels ces accords sont conclus ; des procédures de consultation des salariés en cas de blocage afin que les compromis soient compris et acceptés comme les moins mauvais possibles ; un contrôle effectif de l'application de ces textes. Il conviendrait de même de limiter la durée des mandats des négociateurs (afin d'éviter la constitution et la rigidification d'appareils) et de limiter strictement le cumul des mandats.

- Des procédures d'arbitrage pour trancher les griefs survenant à l'occasion de l'application de ces textes, procédures obligatoires avant tout conflit collectif ; si ces procédures échouent, des clauses d'immunité en cas de recours à la grève, aux piquets ou au boycott.

- Des syndicats indépendants des employeurs, notamment au niveau financier, c'est-à-dire l'interdiction légale des financements patronaux ; sinon, le discrédit des syndicats s'aggraverait encore, retirant toute légitimité aux accords signés par eux. Cela suppose aussi que la négociation des « droits syndicaux » fasse l'objet d'un encadrement (puis d'une publicité), et qu'elle soit déconnectée des autres objets de la négociation. Les taux de signature (ci-dessous en annexe) ne signalent-ils pas la dépendance des syndicats vis-à-vis des employeurs – spécialement au niveau des entreprises et des groupes – et non pas une amélioration du « dialogue social » ?

- De véritables négociateurs syndicaux professionnels indépendants des employeurs. Actuellement, les employeurs trouvent en face d'eux des personnels qu'ils ont mis à disposition des syndicats, personnels qui continuent à dépendre de leurs employeurs pour leur carrière professionnelle. Les « accords signés » dans de telles conditions n'ont guère de crédibilité.

- La mise en place par l'administration du travail d'un corps de conciliateurs chargés d'aider les négociateurs, de proposer des compromis en cas de blocage ou lors des conflits collectifs. Il est nécessaire que ces médiateurs ne soient pas des politiques ou des professionnels du droit, qu'ils aient une expérience solide en matière de relations du travail, de négociation collective... et de conduite des réunions.

Beaucoup d'autres conditions sont envisageables, comme des enquêtes parlementaires régulières ou des enquêtes statistiques conduites en toute transparence et ouvertes à la diversité des regards.

Annexe : Taux de signature des accords par les organisations syndicales (en %) (1988-2007)
 [Rapports annuels du Ministère du Travail sur la négociation collective en France]

	1988	1998	2007
Niveau national *			
CFDT	60	70	83
CFTC	58	60	77
FO	75	76	69
CGC	57	64	76
CGT	26	34	36
Entreprise **			
CFDT	87	90	92
CFTC	90	90	90
FO	88	90	87
CGC	92	92	92
CGT	75	79	84

* Nombre des textes signés par les syndicats concernés rapporté au total des textes adoptés dans les branches au cours de l'année considéré.

** Nombre d'entreprise où un accord a été signé par l'organisation syndicale considérée rapporté au nombre des négociations auxquelles cette organisation a participé.

Brèves observations portant sur la négociation de branche

Antoine Mazeaud, professeur à l'Université Panthéon – Assas (Paris II)

Ces quelques observations ne portent pas sur l'articulation de la convention de branche avec la loi en amont (V. également l'ANI), puis, en aval, avec les accords décentralisés (groupe, entreprise et établissement). Il convient en conséquence de se limiter à quelques rappels. Concernant l'articulation avec le contrat de travail, il est rappelé qu'un accord collectif ne peut pas modifier le contrat de travail. Il est encore rappelé qu'un même sujet peut être traité à quelque niveau de négociation que ce soit. Ce n'est que de manière progressive qu'a pu se développer une nouvelle règle du jeu, au travers notamment des accords-cadre de branche ou des accords de branche supplétifs d'accords d'entreprise, la validité de ces derniers ayant pu être discutée à l'origine. Dans le prolongement de la loi Fillon de 2004, la loi relative à la modernisation du marché du travail (25 juin 2008) ne fait plus du principe de faveur le pivot central de la politique conventionnelle. La tendance forte que confirme la loi de rénovation de la démocratie sociale (20 août 2008) est de privilégier le lieu adéquat de négociation compte tenu du sujet traité : l'entreprise (avec toujours une difficulté récurrente, qui reste opaque, portant sur la légitimité de la négociation au niveau le plus déconcentré de l'*établissement*). La négociation d'entreprise est affranchie de l'éventuelle tutelle susceptible d'être exercée par la négociation de branche (cf. le mandatement syndical). La loi du 31 janvier 2007 sur la modernisation du dialogue social dynamise la politique conventionnelle en incitant les partenaires sociaux, au mieux, à conclure un ANI portant sur les thèmes dont il est envisagé de légiférer. Elle renforce le niveau interprofessionnel, qui lui-même convient d'une articulation éventuelle avec les branches et les entreprises. Cette loi ne se situe pas dans la recherche d'une autonomie collective des partenaires sociaux. Bien au contraire, elle confirme l'autorité de la loi dans la conduite de la politique sociale, tout en intégrant la négociation interprofessionnelle dans le champ du projet de loi-négociée. La période d'essai instaurée dans la loi du 25 juin 2008 (faisant suite à l'ANI portant sur la modernisation du marché du travail) en est un exemple : ce qui relevait de la négociation collective de branche ou d'entreprise, et, à défaut de la jurisprudence, figure désormais dans les articles du code du travail, eux-mêmes issus de l'ANI ; la négociation de branche et d'entreprise se trouve encadrée par la loi-négociée.

Ce nouveau paysage donne du grain à moudre à la négociation collective, tout en aménageant son espace de liberté.

Dans ce contexte, il importe de s'interroger sur les difficultés que rencontre la négociation de branche et la portée des conventions et accords de ce niveau.

Au préalable, si la branche professionnelle est un *lieu* de négociation, elle n'est pas un sujet de droit doté de la personnalité juridique. On soulignera l'originalité que constitue la *commission paritaire de branche* chargée de valider les accords d'entreprise conclus avec des représentants élus du personnel en l'absence de délégués syndicaux (art. L. 2232-21, nouv. C. trav.), et dont la composition est réellement paritaire (moitié/moitié).

De façon générale, et dans la perspective d'un aménagement du droit positif, il convient d'éviter une excessive procéduralisation des parcours, dans une matière qui en appelle à plus d'aération, de souplesse et d'oxygène.

Sans prétendre à l'exhaustivité, et en s'en tenant au seul plan juridique, on évoquera ici quatre types d'interrogation (qui se recoupent) portant sur la négociation et la conclusion des conventions collectives et accords collectifs de branche:

- 1- Faut-il revoir l'obligation de négocier ?**
- 2- Faut-il tirer la convention de branche vers le contrat collectif ?**
- 3- Faut-il revoir la représentativité patronale de branche ?**
- 4- Faut-il procéder à un regroupement des branches professionnelles dans le contexte d'une excessive fragmentation ?**

1. Faut-il revoir l'obligation de négocier ?

Il semble que l'une des caractéristiques du droit français tient précisément à l'obligation qui est mise à la charge des partenaires sociaux de négocier à échéance fixe. L'une des raisons de ce qui semble être une certaine spécificité tient au fait que l'essentiel des conventions de branche sont à durée indéterminée, quant bien même se développent les clauses de rendez-vous. Il est possible qu'à l'expérience, l'obligation de négocier au niveau des branches soit parfois purement formelle. La raison peut tenir notamment au fait que le volontarisme législatif qui la sous-tend ne corresponde pas, sur tel ou tel point faisant l'objet de la négociation obligatoire, à une aspiration tant des organisations syndicales que patronales. Elle peut s'expliquer aussi par l'absence d'interlocuteur réel au niveau de la branche atomisée (cf. point 3 et 4). Il est possible dans ce dernier cas, que la branche atomisée apparaisse comme un lieu de négociation obligatoire dépourvu de toute réalité tangible. La branche atomisée peut être la scène d'une négociation obligatoire sans acteurs véritablement représentatifs. La loi du 20

août 2008 apporte un élément de solution pertinent, côté syndical, en exigeant une représentativité réelle, si du moins elle peut être constatée au sein de la branche atomisée.

L'obligation de négocier de bonne foi, dans le respect des règles de loyauté, qui est à la charge des deux parties, s'inscrit dans la perspective du droit européen visant à développer le dialogue social. Elle s'attache à la négociation en cours. Mais il est évident que, s'il existe un *droit de négocier* au profit des deux parties (cf. Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne), ce droit en forme d'obligation contraint les parties à engager une négociation. La négociation est conduite à l'initiative « des parties intéressées ». En réalité, elle se fait à l'initiative de la partie patronale, dans la mesure où cette dernière est tenue d'une obligation d'information de la partie syndicale, que concrétise la présentation d'un rapport portant sur l'essentiel de la matière faisant l'objet de la négociation obligatoire. A cet égard, la négociation obligatoire présente quelques analogies, du moins au départ du processus, avec l'information-consultation du comité d'entreprise. La loi ne prévoit pas d'articulation particulière entre ces deux niveaux d'information (cf. bilan prévisionnel etc...).

Peut-on contraindre les parties à négocier ? En mettant de côté les dispositions pénales qui figurent dans le code du travail, au plan juridique, il n'est pas impossible d'imaginer notamment un référé TGI en manquement, pour trouble manifestement illicite, à l'initiative d'une des parties intéressées, ou même de toute organisation syndicale sur le fondement de l'article L. 2132-3 du C. trav. . Une telle action ne semble pas pertinente comme moyen de responsabiliser les parties à la négociation. On rappelle par ailleurs que l'autorité administrative peut provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire dans le cadre de l'extension des conventions de branche (art. L. 2261-20, C. trav.). Il pourrait être suggéré d'étendre cette initiative à la négociation obligatoire de branche.

2. Faut-il tirer la convention de branche vers le contrat collectif ?

On examinera ici la seule problématique portant sur la commission paritaire d'interprétation. Il est particulièrement justifié qu'en présence d'un contrat collectif les parties puissent s'accorder afin de donner le sens de toute clause posant des difficultés d'interprétation. Tel est l'objet de la commission paritaire d'interprétation (art. L. 2232-9, C. trav.). Tant le rapport de Virville que la Cour de cassation elle-même souhaitent à juste titre activer le rôle de cette commission. Il pourrait être prévu que

l'avis donné par la commission vaut comme avenant interprétatif, sauf clause contraire. En ce cas, contrairement à la jurisprudence actuelle de la Cour de cassation, l'avis lierait les Tribunaux. On rappelle qu'un avenant *modificatif* doit être négocié avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, y compris celles qui ne sont pas liées par la convention.

3. Faut-il revoir la représentativité patronale de branche ?

Si la loi du 20 août 2008 modifie radicalement les règles de la représentativité des organisations syndicales, on sait que le législateur ne s'est pas attaché à la représentativité patronale. En droit, la justification peut tenir au fait qu'une organisation patronale n'engage que ses adhérents. Elle n'est plus admissible dans la perspective de la négociation d'une convention ou d'un accord collectif susceptible d'extension réservée à une organisation patronale représentative qui engage toute la branche par la technique de l'extension. La question peut être correctement résolue au niveau interprofessionnel, en dépit de quelques difficultés présentes (UPA ...), et à venir, tenant à la montée des organisations patronales propres au secteur de l'économie sociale.

Elle est plus délicate à l'échelon des branches professionnelles, lorsqu'il s'agit de négocier une convention susceptible d'extension. Une organisation patronale « minoritaire » peut en effet signer, *et elle seule*, la convention, dans une branche accusant un fort pluralisme côté patronal. Plus simplement, la réelle représentativité patronale est douteuse dans le contexte de l'émiettement des branches (point 1 et 4). Dans ces deux cas, la politique conventionnelle n'est sauvée que par l'arrêt d'extension. Il est alors artificiel de prétendre que les relations professionnelles reposent sur la base d'une convention dont la portée serait étendue par l'arrêt d'extension.

Le Conseil d'Etat dans son arrêt du 30 juin 2003, *MEDEF, CGPME c/ UPA*, s'il a exigé que les organisations patronales qui souhaitent négocier, *apportent la preuve* de leur représentativité dans le champ d'application de la convention dont l'extension est envisagée, n'a pas indiqué quels sont les critères de la représentativité patronale. On remarquera que l'article L.2121-1 du C. trav. (ancien comme nouveau) qui définit les critères de représentativité, figure sous la rubrique « syndicats professionnels ». Il est pourtant évident que le 5° de l'article en question ne se rapporte qu'aux syndicats professionnels de salariés. Au-delà même d'une

clarification, il pourrait être justifié que soient précisés les critères de représentativité d'une organisation patronale au niveau des branches, dans la perspective de l'extension. L'avis des confédérations patronales est attendu avec le plus vif intérêt.

4. Faut-il procéder à un regroupement des branches professionnelles ?

La loi du 20 août 2008 pousse au regroupement des organisations syndicales, gage de leur représentativité réelle. Une caractéristique du système français tient à l'excessif émiettement des branches professionnelles, qui suscite l'étonnement de nos voisins. On évoquera trois effets négatifs liés à cet émiettement :

1° Il est possible que certaines micro branches regroupent pour l'essentiel des TPE sans élections professionnelles ou sans premier tour permettant d'appliquer les nouveaux critères de représentativité des organisations syndicales issus de la loi du 20 août 2008. La représentativité d'emprunt que devront imaginer, d'abord les partenaires sociaux, à défaut le législateur, faute de pouvoir mesurer l'audience au premier tour, a toute chance de s'inspirer du modèle existant, sauf à substituer une présomption simple à la présomption irréfutable au profit des organisations relevant des grandes confédérations. La branche atomisée n'est pas, en ce cas, un lieu adéquat de négociation (point 1).

2° La convention collective applicable dans l'entreprise est celle qui correspond à son activité économique principale réellement exercée, le code APE n'étant pas l'élément déterminant. Ce critère est d'application malaisée dans les entreprises à activités multiples, compte tenu de la diversification de branches à activité voisine (V. notre Précis, Domat, Montchrestien, 6^e éd., n° 323) . La jurisprudence a tenté de répondre aux incertitudes du rattachement : elle se réfère le cas échéant au *centre autonome d'activité*, pour appliquer la convention collective correspondant à l'activité de cette partie de l'entreprise, sans que cette notion se confonde avec l'entité économique au sens des transferts d'entreprise (art. L. 1224-1, C. trav.). Mais les solutions jurisprudentielles ne permettent pas d'appréhender la logique des restructurations dans un contexte de fragmentation de certaines branches professionnelles. Il se peut que l'activité économique principale d'une entreprise change très légèrement, mais ce changement met en cause l'application de la convention de branche (*hypothèse Panzani*). L'application de la convention de branche

d'origine étant ainsi mise en cause par le glissement d'activité principale, il convient en conséquence de mettre en œuvre le processus lourd prévu à l'article L. 2261-14 du C. trav., comme s'il s'agissait d'une mise en cause résultant notamment d'une fusion. Il se traduit par l'engagement d'une négociation d'entreprise, dite d'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables dans l'entreprise. A défaut de conclusion de l'accord d'adaptation dans les quinze mois suivant la mise en cause qu'il convient d'acter, les salariés sont en droit de bénéficier des avantages individuels acquis sous l'empire de la convention de branche antérieurement applicable.

Il est évident que les dispositions de l'art. L. 2261-14, C. trav. sont inadaptées au contexte des entreprises oscillant d'une convention de branche à une autre dans le contexte de l'émiettement des branches. La jurisprudence refuse de reconnaître en pareil cas la validité des *clauses d'option*. La loi Fillon de 2004 a certes prévu l'amorce d'une autodétermination en faveur du rattachement d'une entreprise à un champ conventionnel : article L. 2261-2, 2° « ... *En cas de pluralité d'activités rendant incertaine l'application de ce critère pour le rattachement d'une entreprise à un champ conventionnel, les conventions collectives et les accords professionnels peuvent, par des clauses réciproques et de nature identique, prévoir les conditions dans lesquelles l'entreprise détermine les conventions et accords qui lui sont applicables* ». Les conditions restrictives que recèle ce texte font douter de son applicabilité. Il pourrait être prévu d'instaurer une procédure afin d'acter dans le temps le changement d'activité principale de l'entreprise, en tenant compte de la remarque finale (infra).

3° Les partenaires sociaux ont négocié dans différentes branches de prestations de services des avenants aux conventions de branche (ou des accords collectifs) prévoyant qu'en cas de perte de marché, le cessionnaire (le repreneur) est tenu de maintenir les contrats de travail de tout ou partie du personnel affecté sur le site. Ces accords de transfert « conventionnel » ont vocation à s'appliquer lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1, C. trav. ne sont pas réunies (absence d'entité économique autonome conservant son identité). L'application de ces avenants suppose que le cessionnaire (le repreneur) soit lui-même lié par la convention de branche, c'est à dire que son activité principale entre dans le champ d'application de l'accord collectif. Il n'en est pas nécessairement ainsi dans la logique de l'émiettement

des branches, si bien que l'un des objectifs de ces conventions, à savoir la régulation de la concurrence dans les marchés de prestations de services, n'est pas atteint.

Remarque finale : De façon générale, il semble qu'il serait souhaitable d'encourager la négociation de convention de branche à *durée déterminée*. Une durée déterminée va dans la logique de la représentativité liée à l'audience. Il pourrait être prévu qu'elle ne peut dépasser quatre ans (correspondant à la durée du mandat des représentants élus du personnel)¹.

Antoine Mazeaud, janvier 2008

¹ A comparer : l'accord d'entreprise ou de groupe portant sur l'emploi des salariés âgés est conclu pour une durée maximale de trois ans (art. L. 138-25, CSS réd. LFSS du 17 décembre 2008).

**Rencontre avec Monsieur Poisson,
Député, parlementaire en mission
sur la négociation de branche
Le mardi 23 décembre 2008**

I – Données de base sur la négociation de branche :

1 – Sur les branches :

- * 274 branches de plus de 5.000 salariés / >600 de moins de 5.000 salariés
- * critère de l'activité principale de l'employeur (sous réserve de clauses d'options réciproques et identiques entre accords de branches en cas de concours d'activités)

2 – Sur la négociation de branche :

- * 1012 accords et conventions en 2007 (1096 en 2006) contre 20170 accords d'entreprises en 2007 (21400 en 2006 et 5165 en 1986)
- * 98 % de salariés couverts par un accord collectif (branche + entreprise)
- * Signature de conventions récentes dans les télécommunications, la distribution directe, les prestataires techniques du secteur tertiaire

3 – Régime de conclusion des accords collectifs :

- Loi du 4 mai 2004 (décision 2004-444 DC du 29 avril 2004), issue de la position commune du 16 juillet 2001 :

* en l'absence d'accord de méthode étendu (sans opposition de la majorité des organisations syndicales représentatives), absence d'opposition de la majorité des organisations représentatives (20 oppositions majoritaires à fin 2007),

* un accord de méthode étendu peut définir les conditions d'application de la règle majoritaire : soit par référence aux résultats des élections professionnelles, soit sur la base d'une consultation des salariés spécifiquement organisée à cette fin (un seul cas d'application à fin 2007 : le remorquage maritime = 400 salariés)

- Loi du 20 août 2008, issue de la position commune du 9 avril 2008 :

* signature par OS représentant au moins 30% des suffrages exprimés (au regard de la mesure d'audience effective tous les 4 ans par addition des résultats des élections du personnel dans la branche, ou bien au regard d'une mesure d'audience dont les conditions sont à définir au niveau interprofessionnel d'ici le 30 juin 2009)

Et absence d'opposition d'OS majoritaires au regard de ces élections ou de la mesure d'audience

- Jusqu'à la première détermination des OS représentatives selon le nouveau régime, (au plus tard 5 ans après la publication de la loi), sont présumés représentatifs les syndicats affiliés à une OS représentative au niveau national et les OS déjà représentatives au niveau de la branche à la date de publication de la loi,

- pendant quatre ans à compter de la première détermination des OS reconnues représentatives au niveau des branches en application du nouveau régime, toute OS affiliée à une des OS reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel (celles qui le sont au moment de la publication de la loi ou le sont devenues ensuite par application des anciens critères), est présumée représentative au niveau de la branche.

4 – Articulation accord de branche / accord d'entreprise :

- Loi du 4 mai 2004 :

* fixation par les accords de branche des modalités de conclusion des accords d'entreprise : majorité d'approbation ou absence d'une majorité d'opposition

* l'accord d'entreprise ou d'établissement peut s'écarter des stipulations de l'accord de niveau supérieur :

- Sauf pour salaires minima, classifications, garanties collectives de prévoyance, mutualisation des fonds de la formation professionnelle, où les accords de branche conservent un caractère impératif,
- Et les accords de branches (ou interprofessionnels) peuvent en outre conférer un caractère impératif à tout ou partie de leurs clauses / application dans 20% des branches en 2004, 15% au 1er semestre 2007)

* d'où pluralité de statut des clauses de l'accord de branche : clauses impératives, clauses d'ouverture (dérogations cadrées), clauses supplétives (en l'absence d'accord d'entreprise), clauses balai (après un laps de temps sans accord d'entreprise), clauses optionnelles),

* l'accord de branche peut prévoir la signature sur des thèmes qu'elle définit d'accords par des représentants élus avec validation par une commission paritaire nationale de branche ou par des salariés mandatées par une OS représentative au plan national, avec approbation par la majorité des salariés.

Très faible utilisation à fin 2007... d'où modification par la loi du 20 août 2008 :

* ouverture directe par la loi, à compter du 31 décembre 2009, d'une possibilité de signature d'accords par des représentant élus du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés en l'absence de délégués syndicaux ou de délégué du personnel désigné comme OS dans les entreprises de moins de 50 salariés,

... en vue de la mise en œuvre de mesures subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de l'article L1233-21,

... validation par la commission paritaire de branche dans les 4 mois qui suivent sa transmission (accord implicite en cas de silence dans ce délai),

* ouverture directe également de la possibilité de signature d'accords par un salarié mandaté, dans les mêmes cas, dans les entreprises dépourvues de OS et lorsqu'un PV de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, avec approbation de l'accord par la majorité des salariés, en l'absence d'accord de branche étendu prévoyant des règles spécifiques de négociation en l'absence de délégué syndical ;

* en l'absence d'accord de branche étendue permettant la négociation avec des élus des mandatés, possibilité de négociation avec le « représentant de la section syndicale » désigné par un syndicat non encore reconnu comme représentatif dans l'entreprise, mais à condition, à partir du 01/01/2010, que l'entreprise ait plus de 200 salariés, qu'il y ait eu carence au 1^{er} tour des élections, et seulement avec des élus.

* les conventions de branche ou accords professionnels instituent des observatoires paritaires de la négociation collective. Ils fixent les modalités suivant lesquelles, en l'absence de stipulation conventionnelle portant sur le même objet, les observatoires sont destinataires des accords d'entreprise ou d'établissements conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

5 – Articulation accord de branche / accord interprofessionnel :

Loi du 4 mai 2004 :

- les dispositions des accords interprofessionnels ne s'imposent aux accords de niveau inférieur que si leurs signataires l'ont expressément prévu,
- ... clause par clause,
- Dans le silence de l'accord interprofessionnel, ses clauses sont supplétives (régime applicable aux accords conclus ou révisés postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi).

II – Quelques remarques sur l'état et les perspectives de la régulation de branche :

1 – La N.B. n'est pas morte ni moribonde :

- plus de 1000 accords en 2006, c'est davantage que dans les années 90 (700 à 800),
- des avancées récentes dans des secteurs en développement : télécommunications, distribution directe, prestataires techniques du secteur tertiaire...

2 – Mais la NB est malgré tout en perte de vitesse :

- tendance ancienne à la montée en puissance de la négociation d'entreprise, sous l'effet de facteurs durables, (notamment le développement des enjeux d'adaptation de l'organisation du temps de travail, les plans sociaux, et plus généralement la volonté des entreprises dominantes des groupes de maîtriser leur politique sociale),

- tendance accentuée par l'évolution de la législation ces dernières années (loi du 4 mai 2004 et loi du 20 août 2008),
- difficulté de la négociation de branche à occuper effectivement les nouveaux espaces qui lui étaient ouverts en contre partie de l'élargissement de la marge d'autonomie de la négociation d'entreprise : organisation de dispositions dérogatoires de conclusion des accords dans les entreprises sans présence syndicale, accords de « méthode » sur la mise en œuvre du principe majoritaire...

3 – Des faiblesses structurelles qui empêchent la branche de jouer pleinement son rôle dans un système moderne de négociation collective :

- émiettement des branches, dont beaucoup n'ont pas la taille critique pour concevoir de faire vivre des dispositifs conventionnels,
- d'où insuffisance fréquente de capacité interne et d'ingénierie pour animer, outiller et conduire des négociations et pour rendre des services aux adhérents (du côté patronal),
- ... qui trouve son pendant du côté syndical en raison de l'affaiblissement historique de la force militante, malgré les démarches de regroupement de fédérations menées par certaines organisations,
- ... ce d'autant que la complexité des thématiques de fond et des textes à appliquer ou à combiner s'est nettement accrue sur la durée par rapport au paysage des années 50 à 70 (salaires minima, classification)
 - o Multiplication des obligations de négocier, négociation dérogatoire,
 - o Organisation du temps de travail, GPEC...
 - o Même un domaine traditionnel comme les classifications est devenu plus complexe à mesure qu'on s'éloignait de la simplicité initiale des « grilles Parodi »,
- en fait dans bien des branches, la culture de gestion (notamment des fonds de la formation) est souvent plus forte que la culture de négociation.

4 – Ces faiblesses n'ont pu être entièrement compensées par des formes d'appui extérieur fourni aux branches :

- stimulation du Ministère du Travail : chantiers nationaux comme la généralisation de la couverture conventionnelle, l'actualisation des minima de branches (négociation « bas et moyens salaires »), la réécriture des champs des conventions collectives, l'ARTT ; rôle des présidents de commission mixte (98 branches ont négocié en commission mixte en 2007),
- subventions publiques destinées notamment à la formation des syndicalistes,

- appui de l'ANACT à certaines branches,
- concours de prestataires privés, notamment d'avocats, à la conception et à la conduite de négociations.

5 – On ne peut pas pour autant se passer de la négociation de branche dans l'état de notre tissu économique et social :

- pour des raisons économiques touchant à l'égalisation des conditions de concurrence et à la fluidification des mobilités à l'intérieur de la branche qui restent valables,
- parce que la masse des PME sans présence syndicale ne pourra pas être pleinement couverte à court/moyen terme par le développement des modalités de signature d'accord par des salariés mandatés ou des représentants élus,
- parce que certains enjeux de fond appellent une intervention de la branche : organisation des conditions de régulation dans les entreprises, fonction d'observation et de suivi de la négociation d'entreprise, négociation sur les conséquences de l'évolution des métiers, négociation sur la portabilité de certains droits dans une optique de sécurisation des parcours professionnels, amélioration de l'accès des demandeurs d'emploi de la branche aux dispositifs paritaires de formations, gestion des âges, prévoyance complémentaires et autres avantages sociaux pour les salariés des PME, entrée des jeunes dans la vie active, appui au développement de la GPEC dans les TPE/PME...

6 – Comment accroître la vitalité de la négociation de branche :

- Favoriser des regroupements conventionnels :
 - o Etudier les processus de regroupement antérieurs pour bien identifier les facteurs de réussite et d'échec : a priori, préjugé favorable pour les formules qui concilient la mutualisation des moyens et la sauvegarde de certaines spécificités sectorielles qui peuvent se traduire dans l'organisation conventionnelle unifiée (sous-commissions paritaires, clauses spécifiques à une partie du champ à côté du tronc commun,...)
 - o Identifier les zones où le regroupement aurait le plus de sens sur le plan économique comme sur le plan de la négociation sociale, à partir d'une analyse de l'évaluation des activités, de l'évaluation des métiers et des mobilités,
 - o Trouver des modalités d'incitations au regroupement : via la modulation de certains paramètres du régime des fonds de formation ?
- Développer la formation de négociation :
 - o De préférence dans le cadre de formules brassant les partenaires sociaux patronaux et syndicaux, voire d'autres catégories d'acteurs (universitaires, journalistes,...),

- Rôle naturel de l'INTEFP, à travers notamment ses sessions.
- Cesser de creuser l'écart entre l'activité théorique et l'activité réelle en accumulant des obligations de négocier dont beaucoup restent lettre morte ou n'ont qu'une faible portée,
- Renforcer la capacité de soutien et d'animation du niveau national :
 - Réseau des présidents de commission mixte paritaire,
 - Appuis de l'ANACT,
- Explorer la possibilité de redéployer vers le renforcement des moyens de négociation des branches une partie des gains d'efficience attendus d'une réforme du dispositif de formation paritaire,
- Conforter les dispositions conventionnelles prévoyant l'affectation de ressources non publiques à l'organisation du dialogue social :
 - Exemple de l'accord UPA du 12-12-2001 instituant une contribution de 0.15% de la masse salariale reversée aux organisations professionnelles et de salariés (validé par la Cour de Cassation dans son arrêt du 4 décembre 2007 Medef et autres C/UPA C03-43749).

Jean Marimbert



Paris, le 6 février 2009

Objet : Contribution de la CGT-FORCE OUVRIERE

Concernant le fonctionnement des négociations de branche, nous constatons que la baisse sensible du nombre d'accords de branche conclus est compensée par un maintien élevé de ce nombre (1012 accords en 2007), ce qui atteste de la vigueur de ce niveau de négociation.

Les situations sont variables selon les branches, certaines fonctionnant très bien en terme de négociation, d'autres non (selon les interlocuteurs sociaux en présence).

Le bilan est également fonction des thèmes de négociation abordés.

Si le thème des salaires est le premier thème de négociation, il ressort cependant que des blocages conduisent à l'existence de nombreuses branches sans accord sur ce thème. Ce qui conduit à l'absence de couverture de nombreuses petites entreprises et par conséquent à l'absence d'augmentations de salaires durant plusieurs années pour les salariés de ces secteurs professionnels.

S'agissant de la multiplicité des branches, celle-ci incombe au patronat et pose le problème de la représentativité patronale.

- Elle s'explique par divers facteurs.

Les chevauchements de branche sont notamment liés aux volontés patronales de conserver une main mise sur leurs champs d'activité propres.

L'exemple de la convention collective des cuisinistes en constitue une nette illustration.

D'autre part, des questions de coûts conduisent le patronat à préférer créer une nouvelle branche, avec une nouvelle convention collective lorsque celle à laquelle il conviendrait de se soumettre conduit à un coût trop important en raison des avantages qu'elle contient.

Le fait que les décisions de création d'une branche et de dissolution d'une branche relèvent de l'initiative exclusive du patronat contribue largement au phénomène.

Ainsi, par exemple, lorsque l'un des signataires patronaux initiaux dénonce un accord de branche, cela conduit à la division des branches puis, par voie de conséquence, à la multiplication des branches, comme dans le domaine de l'esthétique et de la parfumerie.

Ces éléments conduisent à la faculté de créer autant de conventions collectives qu'il en est souhaité, avec la multiplication des branches que cela implique.

La question se pose donc de savoir s'il ne manque pas un cadre permettant de définir les périmètres des branches, une structure vérifiant la nécessité ou non de créer une nouvelle branche.

- Bien que Force Ouvrière ne soit pas hostile à un regroupement des branches professionnelles, nous appelons à une grande vigilance.

En effet, ce regroupement ne doit pas porter atteinte aux branches qui fonctionnent bien actuellement et constituer de ce fait un frein au dialogue social.

Il convient également d'éviter les branches « ramasse-tout », ce qui serait inefficace et compromettant en négociation interprofessionnelle.

- Quant à la représentativité patronale, la représentativité syndicale ayant été déterminée avec le patronat, la représentativité patronale au niveau des branches et de l'interprofessionnel doit l'être avec les syndicats.

Il est nécessaire de soutenir la négociation de branche, ce qui doit se faire en agissant sur plusieurs leviers.

- Il convient, ainsi que Force Ouvrière ne cesse de le répéter, de maintenir la valeur impérative des accords de branche.

La faculté donnée aux accords d'entreprise de déroger à la convention collective de branche plus favorable, à l'instar de ce qui se passe en matière de temps de travail, a pour but de faire disparaître ces accords de branches plus favorables et aura nécessairement pour effet de porter atteinte à la quantité et à la qualité de la négociation de branche.

Or, la branche est le niveau à privilégier car il constitue le seul niveau de régulation qui permette à l'ensemble des salariés de bénéficier d'une couverture conventionnelle, qu'il s'agisse des salariés des TPE/PME, des salariés des entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel ou des salariés des entreprises qui n'ont pas de volonté réelle de négocier ou d'aboutir à des accords.

C'est également le seul niveau qui permette d'assurer un minimum d'égalité entre les salariés selon la taille de leur entreprise ainsi qu'entre les entreprises d'un même secteur professionnel.

Ce qui a un sens, notamment en matière de grilles salariales et de minima.

- Il nous apparaît également nécessaire de ne pas limiter les thèmes de négociation.

Nous tenons à rappeler qu'il n'y a pas de thèmes relevant davantage du niveau de la branche que du niveau de l'entreprise.

C'est, en effet, davantage une différence de fonction qui existe entre les deux niveaux, la branche posant des garanties minimales pour l'ensemble des salariés, des principes directeurs, l'entreprise améliorant ces garanties, déclinant ces principes directeurs.

Ce rôle d'harmonisation et d'encadrement du niveau de la branche doit donc être favorisé.

Le droit conventionnel ne doit pas, non plus, être limité par la place que lui réserve la loi.

Il convient de favoriser les thèmes libres de négociation, en permettant aux organisations syndicales d'inscrire et de proposer des thèmes de négociation au-delà des thèmes légalement obligatoires, tel par exemple, la faculté de négocier sur les conditions de travail.

- Enfin, il nous semble indispensable de mettre en place des moyens facilitant les négociations de branche et d'améliorer les dispositifs existants.

Force Ouvrière est favorable à un renforcement des procédures de négociation.

En effet, si la négociation libre est possible, aucune procédure, aucune obligation d'y répondre n'incombe à la partie patronale. C'est ce que nous appelons le droit de saisine.

De même, en matière de négociation obligatoire, seul l'engagement formel d'engager des négociations est sanctionné.

Le développement de la négociation collective de branche doit passer par :

- l'instauration de procédures contraignantes, impliquant plusieurs réunions obligatoires ;
- l'obligation pour la partie patronale de répondre aux propositions des organisations syndicales ;
- l'existence de sanctions en cas d'échec des négociations sur certains thèmes (salaires, égalité professionnelle entre hommes et femmes...) ou l'existence d'incitations pour les employeurs d'aboutir à un accord sur les autres thèmes.

Il s'agit, enfin, d'améliorer les dispositifs existants, tels les commissions mixtes paritaires qui soulèvent des difficultés notamment en terme de temps de réponse, d'enlisement des procédures.

En espérant vivement que ces pistes de solutions puissent contribuer à l'assurance d'un dialogue social constructif et fructueux, nous vous adressons, Monsieur le député, nos sincères salutations.



CONTRIBUTION CFE-CGC DANS LE CADRE DE LA MISSION POISSON

La négociation collective : fondement social de la branche

Une définition unique et précise d'une branche fait aujourd'hui défaut. La remplace un ensemble d'indices tant économiques que sociaux qui en constituent les principales missions : la promotion économique, le lobbying, les services rendus aux adhérents et la négociation collective.

Une branche professionnelle regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective.

Cette définition utilisée par le ministère du Travail en dit long sur le lien très fort qui existe entre les aspects économiques et marchands qui caractérisent une branche avec des éléments sociaux tels que la production de normes sociales via la négociation collective.

Pour la CFE-CGC, la nécessité de réguler économiquement et socialement les secteurs d'activité devrait être unanimement reconnue. La crise actuelle ne fait que renforcer la prise de conscience sur le sujet.

La négociation de branche fragilisée par le risque « d'atomisation » de la norme conventionnelle

La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des relations collectives entre employeurs et salariés (négociation collective, ensemble des conditions d'emploi et garanties sociales). Elle complète et adapte les dispositions du Code du travail ou des accords nationaux interprofessionnels aux situations particulières d'un secteur d'activité.

À la différence des pays anglo-saxons, les conventions collectives de branche occupent une place majeure en France (lois de 1936 et de 1950).

Depuis ces dernières années, on assiste cependant à des transformations importantes, impulsées par la volonté du législateur, à commencer par la montée en puissance des accords d'entreprise, niveau de négociation qui vient ainsi percuter celui de la branche.

Le glissement de « centre de gravité » de la branche vers l'entreprise, fait encourir à la branche un risque d'appauvrissement et d'affaiblissement de la norme sociale qu'elle produit.

D'une part, appauvrissement en termes de variété de sujets car l'entreprise ayant le dernier mot, la négociation au niveau de la branche perd de son intérêt (exemple récent avec la loi du 20 août 2008 sur le temps de travail).

D'autre part, il en résulte aussi un affaiblissement en termes de portée juridique de la norme produite ; comme avec l'exemple des normes impératives limitées à certains sujets (loi du 4 mai 2004) tels que : prévoyance, salaires minima, classifications et fonds de mutualisation de la formation professionnelle. Bien plus inquiétant encore :

l'apparition récente du caractère supplétif des accords de branches (en matière de durée du temps de travail dans la loi du 20 août 2008).

Ce qui se passe au niveau européen dans le cadre du détachement transnational des salariés est une bonne illustration de ce que peut entraîner un tel affaiblissement. Lorsque un accord conventionnel, sur les salaires par exemple, n'est pas signé au niveau sectoriel et n'est pas rendu obligatoire au niveau national pour tous les salariés travaillant dans ce secteur, même non adhérents d'un syndicat, il ne s'applique pas aux salariés détachés temporairement dans l'entreprise ! C'est ce qu'a décidé la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) dans les célèbres affaires Laval et Rüffert en 2007 et 2008. Le détricotage des conditions d'emploi est en marche !

Un tel glissement pourrait soulever moins d'inquiétude au niveau national si l'immense majorité des entreprises disposait d'une représentation syndicale interne pour négocier ou si l'on acceptait la notion de « négociateur de bassin d'emploi » permettant ainsi une régulation économique et sociale dans l'entreprise et sur le territoire ; or, tel n'est pas le cas actuellement.

En effet, le mouvement qui consiste à limiter les sujets portés par la loi et le Code du travail, puis ceux portés par la branche, pour tout recentrer dans l'entreprise se heurte à deux nécessités :

- L'indispensable régulation économique et sociale sur des secteurs assez grands permettant d'éviter les phénomènes de concurrence déloyale. C'est d'autant plus indispensable que le « dumping social » entre salariés détachés et les salariés « à demeure » joue à plein en cas de non application des accords conventionnels nationaux aux premiers comme aux seconds ;
- L'existence de conventions collectives de branches complètes palliant l'absence de négociation dans nombres d'entreprises, en particulier celles de petite taille mais regroupant au total beaucoup de salariés.

La négociation de branche porte généralement sur des sujets « traditionnels »

La plupart de nos négociateurs de branches pointe la difficulté de varier les sujets qui font l'objet d'une négociation au niveau de la branche, à part la NAO et des thèmes très consensuels telle que la formation professionnelle ; les organisations professionnelles font parfois preuve de réticence quand il s'agit de négocier sur des sujets non obligatoires.

Même si ce n'est pas l'unique explication, cette « frilosité » patronale à élargir le champ de la négociation collective laisse entr'apercevoir une sorte de schizophrénie étonnante qui consisterait à vouloir s'affranchir des normes produites par la branche dans les entreprises tout en continuant à vouloir éviter une concurrence déloyale entre entreprises d'une même branche.

Or, le contexte économique français reste fortement interdépendant avec les économies des autres pays de la zone euro et au-delà avec celles des autres continents. Cette grande perméabilité économique exige une grande réactivité et une adaptation permanente de la part des branches et, par conséquent, de la part des salariés des entreprises qui la composent. Il en découle la nécessité de concevoir au niveau de la branche des outils innovants en matière de temps de travail, de formation professionnelle, de gestion des compétences, de prestations prévoyance et retraite, etc.

La négociation de branche se décline différemment aux populations Cadres/Encadrement et aux Non - cadres

Quel que soit le sujet abordé et indépendamment de la branche, les négociations aboutissent quasi-systématiquement à des dispositions différentes pour les catégories Encadrement / Cadres et Non - cadres (ex. les éléments de la rémunération, le temps de travail, les prestations santé et prévoyance, etc.).

Certaines branches ont estimé que les spécificités de la population Cadres/Encadrement justifiaient un accord de branche spécifique pour ces populations (ex. dans la métallurgie, le BTP). Dans d'autres branches, certains sujets seulement se retrouvent déclinés en textes séparés (ex. dans certains secteurs de la chimie, dans la restauration collective, etc.).

Nouveaux espaces de négociation : la branche ne doit pas en être la « victime collatérale »

La diversité de la régulation varie d'une branche à l'autre.

Qui plus est, on assiste aujourd'hui à l'émergence de nouveaux espaces de négociation (les régions, l'Europe) ainsi qu'à de nouveaux acteurs des relations professionnelles (groupements d'employeurs). Ces espaces nouveaux se caractérisent par des besoins spécifiques du fait des particularités économiques régionales mais doivent aussi faire face à des contraintes liées à l'hétérogénéité des acteurs (cas de la négociation sectorielle européenne qui ressemble plus à une concertation qu'à une négociation au sens propre du terme).

Paradoxalement, les acteurs de la négociation collective se sentent démunis à faire face aux enjeux territoriaux du fait du manque de moyens, moyens qui n'ont pas été conçus pour être déployés au niveau territorial. De plus, il ne s'agit pas de se servir du territoire comme d'un prétexte pour « vider » encore plus la négociation de branche de ses prérogatives. Par conséquent, une articulation intelligente entre le niveau national et le niveau territorial doit se concevoir à l'intérieur même de chaque branche professionnelle grâce au champ d'application territorial prévu par les conventions de branche elles-mêmes.

Concevoir les outils d'une gouvernance efficace au sein de la branche

On entend par gouvernance l'ensemble des procédures, règles (écrites ou non écrites), lois et institutions qui influencent la manière dont la branche est dirigée et contrôlée.

La loi du 20 août 2008, au-delà de la controverse sur les objectifs recherchés, dresse un cadre légal nouveau pour les organisations syndicales en France. Les nouvelles règles relatives à la représentativité des organisations syndicales de salariés ainsi que les règles de conclusion des accords collectifs, vont modifier le paysage syndical pour cette catégorie des acteurs.

En revanche, rien n'a été prévu à destination des organisations professionnelles. Or, la négociation collective de branche est directement impactée par les troubles liés au périmètre, parfois flou, d'un secteur à l'autre, générant au mieux un risque de chevauchement conventionnel avec application du texte conventionnel le moins disant et au pire le gel conventionnel complet ; gel conventionnel qui est masqué aujourd'hui grâce aux procédures d'élargissement et d'extension. Le chevauchement conventionnel génère un travail minutieux dans les séances de la sous-commission des conventions et accords sans pour autant que la cause du problème soit traitée à la source.

Or, la source de confusion liée à la règle conventionnelle applicable est avant tout le fruit du sujet non traité de la représentativité des organisations d'employeurs. On ne peut pas prétendre avoir renforcé le rôle des partenaires sociaux en traitant le sujet uniquement du côté des organisations syndicales de salariés.

Renforcer la branche passe également par un rééquilibrage des règles régissant l'initiative de la négociation. En effet, nos négociateurs estiment que la partie patronale bénéficie incontestablement d'une prérogative pour entamer ou non la négociation.

La loi du 4 mai 2004 a cependant créé un droit de saisine des organisations syndicales. Dans les faits, quand l'initiative d'ouvrir une négociation (hormis la NAO) vient d'une organisation syndicale, voire des organisations syndicales majoritaires de la branche, la fédération patronale concernée peut ne pas donner suite sans avoir à justifier son refus par des arguments objectifs. Un dialogue social abouti ne pourra se satisfaire d'une telle réalité.

Enfin, la volonté de négocier des partenaires sociaux au niveau de la branche doit s'asseoir sur un cadre juridique transparent en ce qui concerne les moyens mis à disposition. En effet, les prémisses d'une négociation réussie dans les branches impliquent de concevoir en amont des règles de prise en charge de la rémunération des négociateurs syndicaux pour le temps passé en négociation, de remboursement de frais, de possibilité de s'absenter de l'entreprise. Par conséquent, le vivier des négociateurs de branches reste, au mieux, celui des grandes entreprises, voire des grands groupes.

Dans ce contexte, la CFE-CGC a été favorable et signataire de l'accord national sur l'artisanat du 11 décembre 2001 qui prévoit une mutualisation au niveau des

branches des ressources et moyens mis à disposition des négociateurs des accords et conventions à ce niveau. La CFE-CGC souhaite que ce type de financement soit généralisé au plus grand nombre de branches existantes. Ce fonds mutualisé permettrait de diversifier les acteurs syndicaux à la négociation et mieux prendre en compte les besoins des PME/TPE, entreprises par définition plus à la demande de textes régulateurs au niveau de la branche. Il permettrait, par ailleurs, le fonctionnement d'instances qui apportent une vraie plus-value à la branche : observatoires paritaires des métiers, commissions paritaires d'interprétation, etc.

En effet, le dialogue social et la négociation de branche ne se réduisent pas uniquement à mettre autour de la table des négociateurs armés de leur seule intelligence et bonne volonté. La branche doit disposer d'instances en mesure d'alimenter la réflexion des négociateurs en « matière première » (analyses, diagnostics, statistiques, etc.).

Consultation de la FNSEA dans le cadre du rapport Poisson

La FNSEA est la seule organisation représentative des employeurs agricoles au niveau national comme l'a confirmé à plusieurs reprises le Conseil d'Etat (décisions du 3 mai 2004 et 8 novembre 2006).

Parmi les arguments utilisés, le Conseil d'Etat a notamment rappelé :

- que la participation d'un syndicat à des élections professionnelles ne pouvait pas être une justification suffisante pour une reconnaissance en tant que représentant des employeurs du secteur professionnel concerné,
- et que, quoiqu'il en soit, la représentativité en tant que syndicat professionnel ne conférait aucune reconnaissance systématique en tant que représentant des employeurs du secteur professionnel concerné.

Par conséquent, la place unique de la FNSEA, au regard de la représentation des employeurs agricoles, la classe parmi les interlocuteurs incontournables des pouvoirs publics pour l'élaboration d'une politique sociale globale.

Pour autant, les différentes lois sur le dialogue social n'ont pas inclus la FNSEA dans la consultation préalable des partenaires sociaux avant tout projet de réforme relatif à l'emploi et à la formation professionnelle (la FNSEA ne fait pas partie des partenaires sociaux interprofessionnels).

Ainsi, malgré la vitalité du dialogue social agricole tant par son volume que par son contenu, l'agriculture n'est jamais à l'abri de voir les dispositifs qu'elle construit malmenés par des textes de lois reprenant le contenu d'accords interprofessionnels ne tenant pas compte de l'existant agricole. La négociation agricole se trouve fragilisée.

Or, la politique sociale agricole est principalement basée sur le dialogue sociale dont la structure est très singulière car elle doit répondre à un contexte bien particulier : des branches professionnelles très variées présentes sur l'ensemble du territoire offrant lui-même de grandes disparités. C'est ainsi que l'on retrouve des lieux de négociation à tous les niveaux : départemental, régional et national. Aucun niveau ne peut se substituer aux autres puisque leurs apports sont différents et supprimer l'un des trois déséquilibrerait l'ensemble.

Le niveau départemental

L'agriculture est gérée par plus de 200 conventions collectives. Secteur de très très petites entreprises (moins de 5 salariés en moyenne par entreprise), la mise en place de commission paritaire ou mixte active ont permis de maintenir un dialogue sociale de proximité.

En effet, pour l'agriculture, cette instance a paru le mieux pallier à l'absence d'institution représentative du personnel au sein de ces entreprises, les dispositifs de délégués inter-entreprises dans le passé n'ayant pas permis réellement d'instaurer ce dialogue. Ces commissions départementales ont notamment en charge la négociation des salaires, des classifications et de toutes les adaptations aux besoins locaux.

D'ailleurs les limites observées lors des tentatives de la mise en place de représentants du personnel à une échelle supérieure à l'entreprise (délégué de site par exemple) tendent à prouver que la solution est peut-être celle utilisée par l'agriculture.

Autre exemple d'application départementale du dialogue social agricole : c'est également au niveau départemental que la gestion de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans les entreprises agricoles dépourvues d'institutions représentatives a été réglée. En effet, l'agriculture s'est dotée d'un dispositif original : une instance paritaire départemental bénéficiant de certaines prérogatives des CHSCT, la Commission Paritaire d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, la CPHSCT (dont les moyens viennent récemment d'être améliorés par un accord national sur les conditions de travail en agriculture du 23 décembre 2008). Présentée notamment lors de conférences qui se sont tenues en automne sur les conditions de travail, le gouvernement n'a pas été insensible à cette nouvelle institution départementale.

Le niveau régional

Le niveau régional est pour l'agriculture depuis longtemps un lieu de réflexion et d'élaboration des politiques relatives à l'emploi et à la formation professionnelle. Relais de leurs structures professionnelles nationales, trois principales instances paritaires régionales sont ainsi dédiées à la gestion de dispositifs de l'emploi et de la formation :

- l'organe d'impulsion : la Commission paritaire régionale de l'emploi (CPRE) définit la politique régionale en matière d'emploi et de formation et coordonne les actions de l'AREFA et de la CPR ;

- deux exécutants :

- l'Association Régionale Emploi Format en Agriculture (AREFA) a un rôle de coordination et d'appui technique aux actions mises en place dans les régions et départements notamment pour la mise en commun d'outils de communication ;
- la Commission paritaire régionale (CPR) gère les ressources financières mutualisées de la formation professionnelle et en définit les axes d'utilisation.

Sur ces thèmes, emploi et formation professionnelle, la CPRE, l'AREFA et la CPR sont les interlocuteurs indispensables des différents acteurs régionaux représentant les pouvoirs publics.

Bien évidemment, le dialogue social agricole régional est également actif et impulse des orientations et stratégies. Il permet notamment d'aborder des thèmes plus transversaux, comme par exemple la mise en place d'un régime de prévoyance), dont les partenaires sociaux départementaux peuvent ensuite se saisir pour les personnaliser en fonction de leurs spécificités.

Le niveau national

Tout comme le département et la région, le niveau national est une étape indispensable de la négociation collective dans la construction de la politique de l'emploi et de la formation en agriculture.

Le niveau national est celui sur lequel les partenaires sociaux agricoles s'appuient pour que l'ensemble des salariés agricoles bénéficie d'un socle identique. Ils estiment que certains sujets demandent impérativement une réflexion nationale. La nécessité d'harmonisation de statut social, de traitements de situation ou d'accès à certains dispositifs exige que des références nationales soient identifiables.

Les thèmes de négociation nationaux sont tout aussi variés et portent sur des sujets forts : emploi des seniors, protection sociale complémentaire, accord de méthode sur les classifications des emplois, durée du travail, conditions de travail, formation professionnelle, service de santé, ...

Les instances paritaires agricoles mises en place pour gérer les dispositifs emploi et formation sont toutes issues d'accords collectifs nationaux.

Départemental, régional, national, ce maillage de la négociation collective a permis de tenir compte et des spécificités des branches professionnelles et des spécificités des territoires.

Cependant, il est important de souligner que pour organiser ce réseau de négociation les partenaires sociaux ont su se doter d'un outil indispensable de gestion du dialogue social agricole : l'association pour le financement de la négociation collective en agriculture.

Créée, inévitablement, par un accord national en 1992, l'AFNCA prend en charge l'indemnisation des participants, salariés et employeurs, aux réunions de négociation collective, en contre partie du versement d'une cotisation patronale de 0,05%.

Ce dispositif répond à un double objectif :

- favoriser la présence de négociateurs de terrain en n'indemnisant que ceux en activité dans le champ d'application de l'accord collectif ou de la convention collective objet de la négociation,
- favoriser la présence de négociateurs sur le terrain en retenant comme critère de redistribution des fonds de l'AFNCA entre les organisations syndicales de salariés, la participation aux réunions de négociation (avec une valorisation de la présence de négociateurs en activité tels que définis ci-dessus).

Le critère de la participation aux réunions de négociation panaché avec les résultats à des élections professionnelles (en l'occurrence, l'élection aux chambres d'agriculture), a ainsi pourvu l'agriculture d'un critère de représentativité qui lui est propre. Ces critères ont le mérite de refléter l'influence et la réalité de la présence et de la participation au dialogue social de chaque organisation syndicale de salariés sur le terrain.



Paris, le 19 février 2009

Mr Jean-Frédéric POISSON
Député
ASSEMBLÉE NATIONALE
126, rue de l'Université
75355 PARIS CEDEX 07 SP

N/Réf. : RN/CD

Monsieur le Député,

Suite à notre entretien et à votre courrier du 19 décembre 2008, je vous adresse ci-joint les réflexions et suggestions sur le rôle des branches dans le renouvellement du dialogue social en France.

Nous vous serions reconnaissants si vous pouviez joindre notre contribution au rapport que vous soumettez sur ce thème au Premier Ministre.

Nous restons à votre disposition pour vous apporter toute précision ou illustrer nos observations et propositions par des exemples concrets.

En vous remerciant encore de l'intérêt que vous pourrez accorder à notre point de vue, je vous prie de croire, Monsieur le Député, en l'assurance de ma plus haute considération.

Rafaël NEDZYNSKI

Secrétaire général



CONTRIBUTION DE LA FGTA-FO
A LA MISSION SUR LE RÔLE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES
DANS LE RENOUVELLEMENT DU DIALOGUE SOCIAL
ET DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La FGTA-FO représente les salariés des secteurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs, de l'hôtellerie-restauration, du commerce alimentaire et de différents services (coiffure, services à la personne, notamment).

A ce titre, elle participe à la négociation collective de plus de soixante branches.

Elle est profondément attachée au rôle de la négociation de branche comme source de droit parce que celle-ci est le garant d'un socle minimum de droits pour tous les salariés d'une même profession tout en prenant en compte les particularités des métiers et de l'organisation du travail dans chacune d'entre elles.

Elle considère que le respect de la hiérarchie des normes et donc l'exclusion de toute possibilité de déroger par accord d'entreprise aux dispositions d'une CCN (convention collective nationale) de branche est indispensable pour assurer l'application de ces dispositions minimales à l'ensemble des salariés.

Trois types de situations

La FGTA-FO constate trois types de situations dans les branches dans lesquelles elle négocie :

1. celles où les employeurs sont exclusivement ou à peu de choses près des TPE ou PME (ex. artisanat alimentaire, exploitations agricoles) voir des employeurs particuliers (employés de maison, assistants maternels) et où par conséquent il n'existe pas de négociation d'entreprise et où la négociation de branche constitue la seule source de droit dans un certain nombre de domaines,
2. les secteurs à caractère mixte qui comportent beaucoup de TPE/PME mais aussi quelques grandes entreprises. C'est, par exemple, le cas des vins et spiritueux où, à côté de quelques grands groupes comme PERNOD-RICARD, REMY COINTREAU ou LVMH, la plupart des salariés sont occupés par de petites sociétés de négoce de vin. Dans l'hôtellerie-restauration, les groupes ACCOR et LOUVRE coexistent avec des dizaines voire quelques centaines de milliers de très petites

entreprises. Il en est de même, par exemple, dans le commerce de gros. Les salariés des grandes entreprises bénéficient d'accords d'entreprise qui complètent les droits qui leur sont conférés par les textes négociés au niveau de la branche. Les autres salariés se trouvent dans la même situation que ceux évoqués dans le premier cas de figure,

3. dans quelques rares secteurs (ex. grande distribution, restauration collective), les grandes entreprises sont prédominantes et la négociation collective y a pour but d'éviter une concurrence par le bas sur les droits sociaux des salariés entre entreprises.

Dans les trois cas de figure, la négociation de branche garantit des droits minima à tous les salariés. Dans les deux derniers, elle permet d'éviter de trop grandes inégalités et des distorsions de concurrence dans des situations de travail comparables à la condition que le principe de la hiérarchie des normes soit respecté.

Conditions au regroupement de branches / de conventions collectives de branche

Pour la FGTA-FO, le regroupement de CCN de branche ou la diminution du nombre de celles-ci ne devrait pas constituer un objectif en soi mais s'inscrire dans une perspective de dynamisation de la négociation de branche.

Le critère des effectifs d'une branche ne paraît pas être en soi un critère pertinent. Des branches aux effectifs relativement restreints mènent des discussions régulières et sont innovantes sur différents sujets alors que d'autres, qui comptent plusieurs centaines de milliers de salariés, sont peu opérantes et ne concluent des accords que très épisodiquement. Certaines d'entre elles restent plusieurs années sans signature du moindre accord.

Il convient de constater, à ce propos, que si l'unanimité des syndicats des salariés n'est pas requise pour qu'un accord puisse être valable, c'est de fait le cas du côté patronal. En pratique, la FGTA-FO tient à souligner que dans plusieurs branches d'activité les négociations sont freinées ou bloquées en raison de divisions dans le collège employeurs. Des regroupements de branches n'auront d'utilité que lorsqu'ils seront accompagnés d'une véritable volonté de faire progresser le dialogue social dans la branche.

Pour cette raison, la FGTA-FO propose, au lieu d'imposer des fusions de CCN de branche, que les professions engagent, si des mandats clairs sont donnés de part et d'autre, des négociations thème par thème, que les accords éventuellement conclus constituent un tronc commun et qu'un

rapprochement complet ne soit envisagé que quand la pratique de la négociation commune à plusieurs branches aura montré la volonté de celles-ci de travailler ensemble.

Procédures d'extension et d'élargissement

La FGTA-FO est très attachée à la procédure d'extension, garante d'une application *erga omnes* des accords de branche. Ceux-ci stipulent d'ailleurs de plus en plus souvent que leur entrée en vigueur interviendra à la date de l'extension.

Cette pratique montre bien que les accords de branche ont aussi pour but de limiter des distorsions de concurrence résultant de politiques sociales différentes : les entreprises membres d'organisations professionnelles ne veulent pas devoir appliquer dès la signature d'un accord des règles que celles qui n'y adhèrent pas ne devront respecter qu'à partir de l'extension.

Ces comportements contribuent aussi à justifier le principe de la hiérarchie des normes.

La FGTA-FO souligne la nécessité de faire bénéficier d'une couverture conventionnelle tous les salariés quelle que soit leur activité. Un secteur comme le catering aérien vit dans une incertitude juridique permanente résultant de décisions de justice contradictoires sur la CCN applicable et l'absence de volonté commune des entreprises de la profession de clarifier les choses.

La FGTA-FO considère aussi que plus rien ne justifie aujourd'hui la restriction du champ d'application de CCN de branche au territoire métropolitain et, par voie de conséquence, l'exclusion des DOM.

La procédure d'élargissement pourrait être l'un des moyens pour mettre fin à cet anachronisme, à la condition de traiter la question de désignations différentes pour la formation professionnelle, la prévoyance et la retraite complémentaire.

Le critère de la représentativité territoriale équilibrée

La FGTA-FO juge cette notion issue de la position commune peu pertinente voire inutilisable dans la plupart des secteurs d'activité. Elle peut avoir un sens dans des branches qui couvrent l'ensemble du territoire national et où la représentativité peut être mesurée (ex. grande distribution). Dans les secteurs où les TPE/PME sont prédominantes, elle n'a aucun sens. Dans nombre de secteurs, notamment dans l'industrie alimentaire, il n'y a qu'une ou deux entreprises de cette profession par département, voire par région. Des organisations syndicales verraient-elles

leur représentativité de branche remise en cause parce qu'elles ne sont pas présentes dans une ou deux entreprises ?

D'autre part, cela pose à nouveau la question de la représentativité patronale puisque, dans certaines branches, certaines organisations patronales n'ont des adhérents que dans quelques départements sans que leur capacité de signer des accords au plan national n'ait été remise en cause.

La relance de la négociation de branche

La loi a instauré des obligations périodiques de négocier dans les branches sur une dizaine de sujets différents. La plupart du temps, elles ne sont pas respectées. Certains sujets n'ont que très rarement été négociés. Dans beaucoup de cas, la périodicité fixée par la loi est ignorée.

La FGTA-FO propose que toutes les branches aient l'obligation d'adresser chaque année un rapport d'activité relatif aux négociations menées sur ces différents sujets.

Sur les salaires, beaucoup trop de branches ont des grilles de salaires comportant plusieurs échelons, niveaux ou coefficients rattrapés par le SMIC avec, pour conséquence, des tassements de grilles qui pénalisent particulièrement des salariés qualifiés, ayant déjà une ancienneté de plusieurs années dans leur emploi.

La fixation du SMIC au 1^{er} janvier de chaque année peut contribuer à la diminution de ces tassements de grilles.

Encore faut-il que les négociations salariales soient de part et d'autre menées de bonne foi avec la volonté de rémunérer véritablement les qualifications et de fixer des minima en rapport avec la pratique réelle des entreprises ?

Il n'est, par exemple, pas acceptable que des niveaux « cadres » soient assortis de minima de branche inférieurs au plafond de la sécurité sociale.

Négociation collective et gestion paritaire

Pour la FGTA-FO, la branche constitue un niveau indispensable pour apprécier l'évolution de l'emploi, des métiers et des conditions de travail. Elle permet de tenir compte des spécificités des professions et d'adopter des dispositions sociales minimales applicables à tous les salariés exerçant la même activité.

La gestion paritaire de la formation professionnelle et de la prévoyance constitue un complément nécessaire de la négociation de branche, parce qu'elle favorise la mutualisation de moyens qui contribuent à la pérennité et au développement de la branche.

Financement du dialogue social de branche

La FGTA-FO est signataire de plusieurs accords de branche dits de « financement du paritarisme » dont l'objet est de financer la préparation, le déroulement de la négociation collective de branche ainsi que l'information sur la branche.

Elle considère que de tels accords reconnaissent le rôle de la négociation de branche et la nécessité de doter celle-ci des moyens nécessaires à son développement.

La priorité doit être donnée à cette source de financement et la conclusion de tels accords devrait être favorisée.



*Contribution écrite de l'ANIA
aux travaux de la mission parlementaire sur le rôle
des branches professionnelles dans le
renouvellement du dialogue social et de la
négociation collective
Janvier 2009*

*A l'attention de
Monsieur le Député Jean-Frédéric Poisson*

1. LE SECTEUR AGROALIMENTAIRE FRANÇAIS : FORCES ET FAIBLESSES

Nos forces :

- ⇒ 1^{er} secteur industriel avec un CA de 154 milliards d'euros en 2007 (+ 7 % par rapport à 2006), soit 17 % du chiffre d'affaires total de l'industrie française
- ⇒ deuxième employeur national avec 414 000 salariés, créateur d'emplois.
- ⇒ Faible délocalisation avec 80 % des produits alimentaires consommés qui sont produits en France.
- ⇒ Participe de façon très positive à la balance commerciale (8 milliards d'euros en 2007).
- ⇒ L'aliment, un produit de nécessité. Nous aurons toujours besoin de produits alimentaires.
- ⇒ Proximité avec le monde agricole et les consommateurs. Le secteur alimentaire transforme 70 % de la production agricole française.
- ⇒ une place de choix au niveau européen :
 - 1^{ère} place du podium européen en termes de chiffre d'affaires, devant l'Allemagne en 2007, soit 17 % du chiffre d'affaires agroalimentaire européen.
 - Représente 9 % de l'effectif total de l'industrie agroalimentaire européenne.

Nos faiblesses :

- ⇒ Un secteur trop éclaté : 90% de PME et 45 % du chiffre d'affaires dans les mains des 20 premières entreprises
- ⇒ Des PME trop petites avec un manque crucial en capitaux propres, pas de taille critique : 10 600 entreprises dont seulement 10 % ont plus de 250 salariés
- ⇒ Un manque d'attractivité du secteur.

2. LE PAYSAGE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES AGROALIMENTAIRES

Plus que la plupart des autres secteurs, le secteur agroalimentaire se distingue par un grand nombre de branches professionnelles. A ce jour, au total, on en comptabilise de 30 à 35 (Source : Agefajoria).

Cet éclatement s'explique essentiellement par des spécificités historiques des différents métiers de l'alimentation et les corporatismes.

Notre secteur est caractérisé par un grand nombre de fédérations professionnelles, attachées à leurs particularités et à leurs conventions collectives. Le traitement des questions sociales au sein du secteur agroalimentaire reste donc encore largement segmenté.

3. LE RÔLE DE L'ASSOCIATION NATIONALE DES INDUSTRIES AGROALIMENTAIRES EN MATIÈRE SOCIALE

L'ANIA n'est pas une branche à proprement parler. Elle est une organisation professionnelle (Association loi de 1901) rassemblant, par adhésion volontaire, 20 fédérations sectorielles. Son rôle est de promouvoir les intérêts des entreprises agroalimentaires.

Les fédérations de l'ANIA appartiennent à différentes branches. A titre d'exemple, Fedalim ou ALLIANCE 7, fédérations adhérentes de l'ANIA, constituent chacune une branche professionnelle avec l'ensemble des fédérations et syndicats qu'elles regroupent. Mais il n'y a pas toujours de stricte coïncidence entre les fédérations professionnelles et les branches.

Dans le « périmètre » des fédérations de l'ANIA, on dénombre environ 15 branches. Mais d'autres fédérations agroalimentaires ne sont pas adhérentes à l'ANIA, comme par exemple le Syndicat des Industriels Fabricants de Pâtes Alimentaires de France (SIFPAF), La Fédération Nationale de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes (FNICGV), ou encore la Fédération des Entreprises de Boulangerie et Pâtisserie Françaises (FEBPF).

L'ANIA est organisée en Commissions dédiées aux grands domaines d'intervention : Relations Industrie-Commerce, Qualité et Nutrition, Compétitivité, Développement durable, Social.

La **Commission sociale de l'ANIA est un lieu de coordination**, d'échanges et de partage de bonnes pratiques, dont le rôle s'est affirmé dans la pratique. Elle a trois missions principales :

- Faire des études en commun

Depuis maintenant trois ans, le secteur a mis en place, de façon paritaire, un observatoire. Observia (Observatoire prospectif des métiers et qualifications de l'agroalimentaire) permet de faire des études en commun : cartographie des métiers, égalité professionnelle, prospective, etc.

- Négocier en commun

En matière de négociations sociales, la commission sociale de l'ANIA compte plusieurs réussites à son actif. Il arrive fréquemment que des branches hors périmètre ANIA soient parties prenantes à ces travaux de réflexions.

C'est le cas, par exemple, des CQP transverses ou des accords interbranches sur la formation. Des négociations interbranche sont également en cours sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Ces négociations se déroulent dans un bon climat.

- Définir une politique commune de formation, via l'OPCA (Agefatoria)

La réforme de la formation professionnelle va nous conduire à élargir le champ de l'OPCA aux professions voisines de l'agroalimentaire. Des réflexions sont en cours.

→ L'ANIA s'impose donc, via sa Commission sociale, comme un acteur incontournable du dialogue social dans le secteur agroalimentaire.

3. VERS UN CADRE SOCIAL COMMUN AUX INDUSTRIES ALIMENTAIRES

Depuis plusieurs années, notre Profession a fait un effort important pour mettre en commun plusieurs dossiers sociaux. Ces travaux se sont faits tout en respectant la spécificité des activités de chaque branche.

Le travail doit être poursuivi et mené jusqu'au bout malgré les réticences de certains. Le frein majeur à l'élaboration d'une convention collective unique pour l'ensemble du secteur agroalimentaire serait la crainte d'un alignement des règles par le haut, qui induirait des coûts supplémentaires. Or, il ressort du premier travail d'analyse réalisé sur la comparaison des conventions collectives, que les différences sont mineures. .

Plusieurs raisons plaident pour la mise en commun des règles sociales appliquées dans le secteur, de manière à avoir, à terme, une seule convention collective pour notre Profession.

⇒ Conduire une politique de l'emploi pour l'ensemble du secteur

Pour conduire une politique de l'emploi à l'échelle des enjeux de notre industrie, nous avons un impérieux besoin de renforcer notre visibilité tant pour nos salariés actuels que futurs. Le fait d'avoir la capacité de mettre en commun tout ou partie de nos règles sociales, mais également d'offrir un statut social attractif, que ce soit par une convention collective ou des accords interbranches, est un élément majeur :

- de renforcement de la lisibilité sociale de notre secteur
- de la mobilité de la main d'œuvre au sein de notre industrie
- de l'attractivité de nos professions
- du développement de l'apprentissage

⇒ Anticiper les impacts de la loi sur la représentativité

La deuxième raison est une anticipation des conséquences de la loi sur la représentativité. En effet, même si l'application réelle de la loi pour les branches sera effective dans quatre ans, le fait de remonter les règles sociales et de façon ultime de définir une convention collective agroalimentaire va nous permettre de parler d'une seule voix face aux positions des centrales syndicales.

A cet égard, il y a une forte demande des syndicats de salariés de l'agroalimentaire. Nous sommes en phase avec eux pour considérer que cela permettrait de donner une nouvelle impulsion aux négociations.

⇒ Limiter les doublons, économiser les moyens

Enfin, mutualiser les négociations permettrait une économie de moyens : moins de négociations, moins de temps passé à ajuster les règles sociales. Si l'on prend l'exemple de la déclinaison de la loi de modernisation sociale dans les conventions collectives, et plus précisément le cas précis des règles concernant la période d'essai, notre profession va négocier 15 fois pour parvenir à des résultats quasiment identiques.

Du point de vue des groupes agroalimentaires, il faut également signaler que du plus en plus de groupes sont multi-secteurs et que cette approche leur propose une solution simple.

4. RECOMMANDATION DE L'ANIA

L'ANIA souhaite capitaliser sur l'acquis et franchir une nouvelle étape.

Celle-ci prendrait la forme d'un **préambule de convention collective agroalimentaire**, qui serait repris par toutes les branches. Ce « socle commun » comprendrait l'ensemble des règles communes déjà existantes au sein des accords interbranches déjà signé, mais également les règles à venir, comme par exemple celle de la GPEC si l'accord est signé. La nature juridique d'un tel document dans une première étape a peu d'importance, ce point demande à être étudié ultérieurement.

Cette étape préfigurerait une **mise en commun progressive des conventions collectives** tout en respectant les spécificités des métiers.

A ce stade, même si comparaison n'est pas raison, il est intéressant de citer des exemples existants, comme le secteur de la Métallurgie. Quoi de plus différent que les industries électriques et électroniques, la sidérurgie, l'aéronautique ou l'assemblage automobile ? Pourtant, ces industries sont couvertes par une même convention collective, y compris une même classification et de même minima sociaux. Ces industries ont un tissu composé de petites et de grandes entreprises. Il y a donc des spécificités tout comme dans nos industries, et pourtant elles ont su trouver le point d'équilibre par la mise en commun. On pourrait également citer le cas de la Chimie ou du Bâtiment, etc.

Nous pouvons également citer le travail fait au sein d'ALLIANCE 7, l'une des fédérations professionnelles de l'ANIA. Malgré les différences importantes de conditions de travail dans la filière Glaces, dont le personnel travaille au froid, et celle des Biscuits où les salariés travaillent devant des fours, il y a une convention collective commune et une classification commune, qui a été mises en place relativement récemment.

A ce stade, il semble envisageable d'établir un socle commun qui serait complété par des chapitres adaptés aux spécificités de chaque Profession. Par exemple, le secteur du Sucre a une activité fortement dépendante de « la saison », ce qui constitue une particularité dans le chapitre temps de travail.

Notre objectif à terme est bien d'avoir une seule convention collective pour l'ensemble des secteurs de notre industrie ainsi que de regrouper tous les secteurs de celle-ci.



Monsieur Jean Frédéric POISSON
Député des Yvelines
ASSEMBLEE NATIONALE
126, rue de l'Université
75 355 PARIS 07 SP

Le Président

Paris, le 23 février 2008

Ref : 09064

A l'attention de Madame Béatrice HIVERNET (télécopie : 01 44 39 20 94)

Monsieur le Député,

Pour faire suite à votre proposition, vous trouverez, ci-joint, la contribution de la Fédération Française des Industriels Charcutiers, Traiteurs et Transformateurs de Viandes (FICT) au questionnaire « branche » que vous nous avez adressé le 17 février dernier.

Toutefois, je regrette de ne pouvoir vous rencontrer afin de vous présenter l'action conduite par la profession que nous représentons, et qui est classée au 3^{ème} rang de l'industrie alimentaire française.

La FICT œuvre, depuis sa création en 1924, à un développement du dialogue social avec les partenaires sociaux de la branche. Ce dialogue joue pleinement son rôle et s'est renforcé depuis la loi du 4 mai 2004. Les mesures négociées vont très souvent au-delà des garanties minimales prévues par le législateur dans le domaine du droit du travail.

De nombreux accords de branche ont été négociés au cours de ces dernières années par notre commission sociale. Nous vous joignons, en annexe, une liste des accords étendus. Ces accords permettent aux PME qui représentent plus de la moitié des entreprises de la profession de mettre en place des mesures adaptées à leurs spécificités : conditions d'emploi et de travail, environnement économique de l'entreprise.

J'ajoute que notre profession a instauré dès 2005 une commission paritaire de validation permettant à ces petites et moyennes entreprises qui n'ont pas la possibilité de négocier de conclure néanmoins des accords d'entreprises. A ce jour, une quinzaine d'accords ont été validés.

Chaque branche ayant ses particularités, nous pensons qu'il est nécessaire de maintenir les conventions collectives dans chacune des professions afin de répondre le plus près possible à leurs besoins. Un rapprochement de conventions collectives nuit à l'encontre de cet objectif et entraînerait un coût important pour les entreprises, et difficilement supportable pour les PME.

Veuillez agréer, Monsieur le Député, mes respectueuses salutations.

Robert VOLUT

PJ : Réponse de la FICT au questionnaire.

**BRANCHE : Préparation industrielle des produits à base de viandes
Industries Charcutières**

Convention Collective Nationale des Industries charcutières (salaisons,
charcuteries, conserves de viandes)
Brochure 80 n° 3125

Questions : constats, évolutions à envisager, pistes de réflexion

1. Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

La FICT regroupe les entreprises industrielles charcutières, traiteurs, transformateurs de viandes. Sa création remonte à 1924. Elle a pour objet l'étude et la défense des droits et des intérêts de ses membres, la promotion de la profession et des métiers qu'elle représente au plan national et international.
La FICT regroupe 350 entreprises, en majorité des PME, qui emploient 36 900 salariés (CDI).

2. Comment décrivez-vous l'utilité de la branche pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

La FICT est subdivisée en sections spécialisées :

- Métier jambon cuit
- Métier salaisons séchées
- Métier charcuterie cuite
- Métier produits traiteurs

L'ensemble des Métiers constitue la profession et sont rassemblés autour de la FICT. Une entreprise peut être adhérente à un ou plusieurs métiers.

La FICT défend des positions élaborées en Commission sociale et débattues en Conseil d'Administration. Elle est en relation avec les administrations nationales et européennes relevant de son secteur et avec ses partenaires des autres secteurs (industries agroalimentaires, commerces de gros et distribution, commerces de détail, ...).

3. Que peut-on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche (extension, élargissement, agrément dans certains secteurs d'activité ou domaines du paritarisme, commissions mixtes paritaires...)?

La FICT entretient de bonnes relations avec les partenaires sociaux de la branche et des entreprises. Elle a une longue expérience dans le domaine du développement du dialogue social et de la négociation de branche. En dehors des salaires minima, de nombreux thèmes de négociation sont étudiés chaque année (cf. liste jointe).

La commission sociale paritaire se réunit 3 à 4 fois/an, il existe également une commission de l'emploi et une Commission de validation des accords d'entreprise sans délégué syndical.

Tous les accords nationaux de branche font l'objet d'une procédure de demande d'extension.

Au niveau des questions de formation professionnelle, la FICT est membre de l'AGEFAFORIA (OPCA du secteur alimentaire).

4. Quelles perspectives envisagez-vous pour la branche à moyen terme ?

Les entreprises de la profession ont mandaté la FICT pour conduire les négociations de branche. La Commission paritaire recueille les avis des entreprises préalablement à une négociation. L'ouverture d'une négociation résulte d'une décision du Conseil d'administration de la FICT. Même si parfois des négociations interbranches IAA sont conduites sur des sujets qui présentent un intérêt commun (ex : formation professionnelle, GPEC...), nos adhérents souhaitent maintenir le cadre des négociations de branche avec les partenaires sociaux afin d'être le mieux adaptés aux usages et à l'environnement de notre industrie.

5. Pistes de réflexions plus larges :

- Pourquoi et comment faut-il aborder la question de la diversité et du nombre des branches ?

La convention collective nationale des industries charcutières a un historique depuis 1958.

En février 1995, sur proposition du ministère des affaires sociales, les entreprises du secteur du « commerce de gros de produits à base de viandes » ont été rattachées à la convention collective nationale des industries charcutières. Ce secteur compte environ 4 000 salariés.

Pour les membres de la commission nationale de la FICT, il est important de respecter les particularités de branches. En vue de créer une dynamique pour un travail de qualité et grâce à une réflexion en amont, les négociations doivent être conduites dans chacune des branches en fonction de ses spécificités. A titre d'exemple, la FICT a conclu des accords relatifs aux questions de sécurité et santé au travail, à l'emploi des seniors dans la branche, les conditions d'emploi des personnes handicapées, le développement du dialogue social. Ces accords prennent en compte les préoccupations d'emploi dans les entreprises de la branche.

- Comment apprécier une présence territoriale équilibrée ?

La FICT est composée de structures régionales créées en fonction du lieu d'implantation des entreprises. Des représentants de celles-ci siègent au conseil d'administration de la FICT.

Dans le cadre des commissions paritaires, les représentants syndicaux sont issus de plusieurs entreprises implantées dans diverses régions.

- Comment assurer le caractère « loyal et sérieux » du dialogue, dans le cadre de la négociation collective de branche ?

Le fonctionnement de la commission paritaire de négociation a été établi il y a plusieurs années. Les convocations, adressées au moins 3 semaines à l'avance, indiquent l'ordre du jour et les thèmes de discussion. Chaque délégation syndicale est composée de 4 membres.

Chaque délégation exprime son point de vue et formule sa demande ou ses revendications.

Les commissions sont précédées le plus souvent d'une réunion préparatoire des délégations.

Récapitulatif des accords de branche conclus par la FICT

2002 à 2008

Accords paritaires	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO
Accord du 29/04/02 relatif au travail de nuit	x	x	x		x
Accord du 29/04/02 relatif au dispositif CATS	x	x			x
Accord interbranches 5/02/03 relatif à l'épargne salariale	x	x	x		x
Avenant du 26/5/03 relatif à la création et reconnaissance des CQP de branche	x	x	x		
Accord du 11/04/05 relatif au dialogue social	x	x	x		x
Accord du 18/05/04 sur la sécurité et la santé en entreprise					x
Accord du 14/04/05 sur la mise à la retraite avant 65 ans		x	x		x
Accord du 6/10/00 relatif à l'aménagement de certaines dispositions de la CCN	x	x	x		
Accord du 6/10/06 relatif au régime de prévoyance	x	x	x		x
Accord interbranches du 12/10/05 épargne salariale	x	x	x		x
Accord du 25/09/07 relatif au développement de l'emploi des seniors	x	x	x		
Accord relatif aux salaires minima					
28/02/2002	x	x	x		x
31/01/2003	x	x	x		x
9/12/2004	x	x			
1/03/2006	x	x			
21/04/2006	x	x	x		
7/03/2007	x	x			
18/04/08	x	x			x
Accord du 30/1/04 sur la négociation de branche sur les salaires réels	x		x		
Accord du 7/11/08 relatif à l'emploi des personnes handicapées		x	x		x

A ces 19 accords de branche depuis le 1^{er} janvier 2000, s'ajoutent les 7 accords interbranches relatifs à la formation professionnelle et l'accord relatif à la reconnaissance des CQP (dts « IA » (juin 2007).

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE BRANCHE
DES SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES OU EXPLOITANTES
D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES ROUTIERS

**OBSERVATOIRE PARITAIRE
DE
LA NEGOCIATION COLLECTIVE**

Bilan des accords collectifs conclus en 2006

ASFA

29 JUIN 2007

 Contributions

321

Introduction

Instauré par la loi du 4 mai 2004 portant réforme du dialogue social et prévu à l'article 6 de la convention collective nationale de branche, l'observatoire paritaire de la négociation collective est destiné à assurer le suivi des accords conclus dans la branche et à favoriser le développement du dialogue social ; il est également chargé du suivi spécifique des accords conclus avec les représentants élus du personnel ou des salariés mandatés.

Cet observatoire a pour vocation d'être à la fois un lieu d'information et d'échanges. A ce titre, il est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec les organisations syndicales, ainsi que des accords conclus avec les représentants élus du personnel ou des salariés mandatés.

L'observatoire se réunit au moins une fois par an pour dresser le bilan des accords conclus par les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale de branche.

C'est dans ce cadre qu'a été établi le présent rapport.

1) NÉGOCIATION DE BRANCHE

Avant d'aborder le bilan des accords conclus en entreprises, il convient de rappeler les éléments significatifs de la négociation de branche en 2006.

1.1) La convention collective nationale de branche du 27 juin 2006 et l'accord de transition relatif à la mise en application du nouveau système de classification

L'année 2006 aura été principalement marquée par la création de la première convention collective de branche du secteur de la concession et de l'exploitation d'autoroutes et d'ouvrages routiers.

En effet, à l'issue de 48 réunions de commissions et groupes de travail paritaires qui se sont tenues entre mars 2004 et juin 2006, le Syndicat Professionnel d'employeurs et sept organisations syndicales de salariés (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO, CNSF, et FAT/UNSA) ont signé le 27 juin 2006 le texte arrêté à l'issue de ces négociations, ainsi que l'accord de transition relatif à la mise en application du nouveau système de classification. Le 29 août 2006, SUD a adhéré à ces deux textes.

Dans le préambule de la convention collective de branche, les parties signataires ont exposé leur volonté partagée de :

- renforcer le rôle d'une branche professionnelle déjà reconnue au plan économique, en créant un nouvel espace de négociation sociale ;
- conforter le cadre collectif au sein duquel les employeurs et les organisations syndicales de salariés, ainsi que les représentants du personnel, pourront développer leurs propres relations sociales ;
- définir un socle de garanties sociales communes à l'ensemble des salariés du secteur professionnel.

1.2) Le protocole d'intentions communes du 13 juin 2006

La conclusion de la convention collective nationale de branche avait été précédée par la signature, le 13 juin 2006, d'un protocole d'intentions communes qui prévoyait :

- de demander l'extension, par le Ministre de l'Emploi, de la convention collective de branche et de l'accord de transition relatif à la mise en application du nouveau système de classification,
- d'engager en 2007 les négociations sur les rémunérations annuelles garanties (RAG),
- d'engager des démarches auprès des administrations compétentes, afin de permettre à certains salariés âgés ayant exercé sur une longue période des emplois pénibles, de pouvoir bénéficier du dispositif CATS (Cessation d'Activité de certains Travailleurs Salariés),
- de mener une étude sur la possibilité et l'intérêt, ou non, pour la profession, d'adhérer à un OPCA (Organisme Collecteur Paritaire Agréé) unique.

1.3) Les deux avenants au protocole d'accord du 11 mars 2004

Enfin, si l'on doit établir un bilan exhaustif des accords conclus en 2006 au niveau de la branche, il convient de rappeler qu'ont été signés par l'ensemble des organisations syndicales de salariés les avenants n° 4 et n° 5 relatifs à la prorogation du protocole d'accord du 11 mars 2004 et de ses avenants portant sur les modalités de fonctionnement des commissions et groupes de travail paritaires dans le cadre de l'élaboration de la convention collective de branche du secteur des autoroutes concédées et des ouvrages routiers à péage.

2) NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

En préambule, et pour mémoire, le périmètre des entreprises de la branche a évolué de la manière suivante :

Le Syndicat Professionnel d'employeurs qui a conclu la convention collective nationale de branche avait été créé en juillet 2003 par neuf entreprises : APRR, AREA, ATMB, ASF, CEVM, ESCOTA, Sanef, SAPN, SFTRF. Deux autres entreprises ont adhéré, en janvier 2005, à ce Syndicat Professionnel : ALIS et COFIROUTE.

Puis, suite à la fusion intervenue le 6 décembre 2006 entre le Syndicat Professionnel et l'ASFA, quatre autres sociétés sont entrées dans le champ d'application de la convention collective de branche du secteur de la concession et de l'exploitation d'autoroutes ou d'ouvrages routiers : ADELAC, ARCOUR, ROTALIS, SMTPC.

Au total, 83 accords collectifs ont été conclus en 2006, par des entreprises de la branche, dont 2 dans le cadre d'une convention collective inter-entreprises.

2.1) Répartition entre accords d'entreprise et accords d'établissement

Comme en atteste le tableau ci-dessous, la négociation collective s'est déroulée essentiellement au niveau de l'entreprise. Pour mémoire, une majorité de sociétés de la branche est organisée en établissement unique.

Type de texte	Total
Accords d'entreprise	80
Accords d'établissement	3

2.2) Répartition entre accords initiaux et avenants

Le tableau ci-dessous montre la large prédominance en 2006, des accords initiaux par rapport aux avenants à des accords antérieurs.

Type de texte	Total
Accords initiaux	63
Avenants	20

2.3) Répartition par thèmes de négociation

Le tableau ci-après donne la répartition des accords conclus en 2006 par thème, étant précisé que :

- les thèmes indiqués sont identiques à ceux qui figurent dans le bilan annuel de la négociation collective que produit chaque année le Ministère du Travail ;
- dans la rubrique « autres » sont comptabilisés des textes qui traitent de plusieurs sujets, notamment ceux qui ont un caractère de convention collective d'entreprise ou inter-entreprises et qui sont, pour 2006, au nombre de 8 (dont 6 avenants).

La répartition par thème de négociation fait ressortir les principales tendances suivantes :

- de nombreux accords (17, soit 20, 5% de l'ensemble) ont été signés en matière de participation, intéressement, épargne salariale : cela tient notamment au fait que de nombreux accords d'intéressement étaient arrivés à l'échéance triennale ;
- le deuxième thème en nombre d'accords signés (15) a trait aux salaires : pour mémoire, 2006 a été la première année où les six sociétés liées par la convention collective inter-entreprise du 1^{er} juin 1979 ont mené séparément la négociation annuelle obligatoire ;
- enfin, le troisième thème, toujours en nombre d'accords conclus (14), porte sur le droit syndical, les IRP et l'expression des salariés.

Concernant l'égalité professionnelle, il faut signaler que n'ont pas été comptabilisés les procès-verbaux d'ouverture de négociations sur l'égalité salariale hommes/femmes qui étaient joints à quatre accords salariaux d'entreprise.

Thèmes négociés	Nombre d'accords 2006	Proportion sur l'ensemble (%)
Salaires et primes	15	18%
Temps de travail	12	14,5%
Participation, intéressement, épargne salariale	17	20,5 %
Droit syndical, IRP, expression des salariés	14	17%
Conditions de travail	4	4,8%
Emploi	4	4,8%
Classification	1	1,2 %
Formation professionnelle	1	1,2 %
Egalité professionnelle	1	1,2 %
Prévoyance collective, couverture complémentaire, santé, retraite complémentaire	4	4,8%
Autres	10	12%
ENSEMBLE	83	100%

2.4) Nombre d'accords d'entreprises signés par organisation syndicale et taux de signature par organisation syndicale

Nombre de textes	CFDT	CFTC	CFE-CGC	CGT	CNSF	FAT/UNSA	FO	SUD
80	71, soit 88,7%	43, soit 53,8%	61, soit 76,2%	52, soit 65%	9, soit 11,3%	66, soit 82,5%	67, soit 83,7%	6, soit 7,5%

2.5) Propension à signer des organisations syndicales

Selon la définition donnée par le Ministère du Travail dans son rapport annuel sur la négociation collective, la propension est la part des accords signés par une organisation syndicale lorsqu'elle est présente dans les entreprises ayant conclu un accord.

CFDT	CFTC	CFE-CGC	CGT	CNSF	FAT/UNSA	FO	SUD
71/80 soit 88,7%	43/49 soit 87,7%	61/66 soit 92,4%	52/78 soit 66,6%	9/14 soit 64,3%	66/71 soit 92,9%	67/78 soit 85,9%	6/28 soit 21,4%

3) NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES ENTREPRISES DEPOURVUES DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Aucun accord collectif n'a été conclu en 2006 avec des représentants élus du personnel.

De même, aucun accord n'a été conclu en 2006 avec des salariés mandatés (possibilité prévue par le législateur dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et en l'absence de représentant du personnel).

CFE CGC BTP

CONTRIBUTION des BRANCHES PROFESSIONNELLES DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS.

dans le cadre de la mission du Député J-F POISSON sur le rôle des Branches Professionnelles

Questions : constats, évolutions à envisager, pistes de réflexion

1. Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

La création répond à une logique économique et de défense des intérêts des mandants (entreprises ou salariés), sur une « identité des métiers de constructeurs ». Elle existe depuis la fin du 19^{ème} siècle ; développement dans les années 1950.

Vaste regroupement (organisé et unifié) des métiers de la **Construction** qui concourent à la réalisation concrète du « **chantier** ».

Ce sont des métiers dans lesquels la **mobilité**, tant géographique que professionnelle, est **importante**.

Le BTP comprend deux grandes « branches » (**2 conventions collectives** pour l'ensemble Bâtiment et Travaux Publics) pour environ **1 500 000 salariés** ; discussions et négociations en commun ou en parallèle.

2. Comment décrivez-vous l'utilité de la branche pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

La branche est le lieu du **concret**, des accords collectifs concernant l'ensemble des métiers de la construction.

Elle est le lieu d'une « **normalisation minimale** » permettant d'assurer une homogénéité des métiers et conditions de travail pour les salariés qu'ils dépendent d'un **grand groupe**, ou dépendent de **petites et moyennes entreprises**.

Pour les **entreprises**, c'est le pivot d'échange des informations, des explications sur les nouvelles lois, des obligations vis-à-vis des divers organismes et des salariés (ce rôle de « pédagogie » revêt une importance particulière pour les syndicats).

Pour les **salariés**, c'est le **niveau accessible** pour qu'un organisme syndical transmette efficacement les informations, les explications sur les nouvelles lois, les représente, explique les droits et les devoirs.

C'est le cadre de la branche BTP qui permet de regrouper, faire émerger les besoins, demandes et revendications des salariés.

La branche BTP a une fonction de « **Services** » ; c'est une fonction concrète ; c'est dans ce cadre qu'ont été organisés et continuent à évoluer :

- Les conventions collectives avec leurs **avenants annuels pour les salaires**
 - la protection sociale : la prévoyance et la retraite, l'assistance sociale, l'épargne salariale
 - la protection et la sécurité des travailleurs (OPPBT) et la médecine du travail
- Cette activité se concrétise par le nombre d'accords nationaux signés: **une trentaine en cinq ans**.

3. Que peut-on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche (extension, élargissement, agréments dans certains secteurs d'activité ou domaines du paritarisme, commissions mixtes paritaires.....)?

Principalement concernés par des procédures de «l'extension» ; notre remarque concerne **la lenteur de la procédure** ; (presque une année – d'où des révisions pour tenir compte des modifications de législation intervenues entre-temps).

4. Quelles perspectives envisagez-vous pour la branche à moyen terme ?

Continuer à « coller au secteur », rester « simple » dans son périmètre.

Avoir des circuits plus réactifs. Et ne pas monter d' « usines à gaz ».

Les prochaines négociations prévisibles : les conséquences de la loi de modernisation du dialogue social

Une préoccupation constante : intégrer les artisans.

Pistes de réflexions plus larges :

- pourquoi et comment faut-il aborder la question de la diversité et du nombre des branches ?

Quelle est la réalité ? Pourquoi y a-t-il des conventions collectives différentes pour des branches aux préoccupations apparemment voisines ?

La diversité des métiers n'entraîne pas obligatoirement celles des Conventions Collectives Nationales ; ainsi, les métiers de la route et de l'électricité appliquent la convention collective Travaux Publics.

- comment apprécier une présence territoriale équilibrée ?

La branche (BTP) est dans une logique d'homogénéité et de métiers.

Elle existe au niveau régional ; ainsi, se négocient au niveau régional ce qui relève bien de la logique de proximité correspondante (salaires des ETAM mais avec un cadrage national, indemnités de déplacement, par exemple) .

- comment assurer le caractère « loyal et sérieux » du dialogue, dans le cadre de la négociation collective de branche ?

L'équilibre dans le dialogue social doit être amélioré, la partie patronale disposant de pouvoirs pour refuser d'entamer ou donner suite à des négociations.

Questions provenant de la lettre de mission :

- comment fonctionnent aujourd'hui les négociations de branche ? quelles sont les difficultés structurelles auxquelles elles se heurtent ? quels sont les points forts à préserver ?

L'homogénéité du secteur

L'aspect permanent, concret et productif des relations entre les partenaires sociaux de la branche. Nous demandons à préserver le niveau national des négociations, et de ne traiter au niveau régional que les déclinaisons ou points relevant de la région ; en effet, il convient de garder une **homogénéité nationale** pour permettre la **mobilité** dans les professions relevant des branches du secteur de la Construction, et au-delà aller vers une plus grande similitude entre les deux principales composantes ;.

- pour quelles raisons le regroupement de branche se fait-il encore peu souvent ?

Les greffes ne peuvent être qu'homéopathiques, car si les deux entités existent, c'est qu'elles présentent de base des divergences de spécificité.

Comment se regrouper au-delà des sphères initiales ? Peut-être par une notion de service et de moyens communs, à conditions que les activités soient connexes et n'aient pas de visions

naturelles opposées (exemple : difficile de marier des activités « entreprises » et activités « clients »).

- quels sont les mécanismes aboutissant à maintenir voire à augmenter le morcellement des branches et qui pourraient être corrigés ?

La logique est une logique de réalité économique.

La création de nouvelles branches se fait en fonction de la nécessité qu'éprouvent des chefs d'entreprises / des salariés à se regrouper, car soit ils ne trouvent plus du fait d'une évolution spécifique dans leur structure actuelle leur identité, soit il s'agit de métiers nouveaux.

- quel est le lien entre la taille des branches d'une part, et d'autre part la qualité et la régularité des négociations professionnelles ?

La question des moyens en hommes.

- comment soutenir le dialogue social de branche ?

« **Le laisser vivre** » ; lui laisser **sa liberté d'organisation**.

Trop l'encadrer, trop de négociations imposées diverses amène à une **formalisation excessive** qui vide de réalité la discussion et l'échange, et empêche de « prendre de la hauteur ».

Un minimum de stabilité est nécessaire ; ainsi par exemple, la succession des textes sur l'épargne salariale n'a aidé, ni lors du renouvellement d'accords d'intéressement, ni à inciter à de nouveaux accords ;

CENTRES DE GESTION AGRÉÉS ET HABILITÉS : COMPRENDRE LA RÉFORME DES PROFESSIONS COMPTABLES

1 - LES MOTIFS DE LA RÉFORME :

Ordre des Experts-Comptables et fédérations de centres de gestion agréés et habilités (CGAH) ont négocié durant une dizaine années l'harmonisation de leur profession de façon à régler des préoccupations de natures diverses :

- Pour l'ordre des experts comptables, il s'agissait de mettre fin à la dérogation au monopole de l'exercice réglementé de l'activité comptable tel que prévu dans l'ordonnance de 1945. Cette dérogation avait été accordée aux centres de gestion pour mettre en œuvre le dispositif de l'abattement fiscal accordé en 1976 aux petites entreprises avec la procédure de l'habilitation issue de plusieurs lois de finances successives.
- Pour les centres de gestion, il s'agissait d'obtenir l'extension de leur champ d'activité, limité aux Bénéfices Agricoles pour les centres agréés BA et aux Bénéfices Industriels et Commerciaux dans la limite de certains plafonds pour les centres BIC. Ces restrictions de leur champ d'activité posaient problème d'une part aux centres BA dont les adhérents développaient des activités relevant des BIC, et d'autre part aux centres BIC qui ne pouvaient offrir leurs services aux entreprises dont le chiffre d'affaires excédait ces plafonds.

Il y avait par ailleurs nécessité de donner une meilleure assise juridique aux centres de gestion agréés et habilités, dont le fondement reposait sur une disposition du code général des impôts. Les CGAH souhaitaient leur inscription dans une loi organique afin d'éviter les perpétuelles remises en cause par amendement lors des lois de finances et la véritable reconnaissance d'un exercice associatif de la profession.

Cette réforme est destinée à harmoniser les conditions de l'exercice de la profession comptable, avec la transformation des actuels centres de gestion agréés et habilités en associations de gestion et de comptabilité (AGC) au champ d'intervention déspecialisé (tous types de bénéfiques sans plafonds). La modification de l'ordonnance de 1945 organisant la profession comptable, crée le cadre de l'exercice des AGC. Elle a été publiée le 24 mars 2004.

2 - PRINCIPALES DISPOSITIONS DE LA RÉFORME DES PROFESSIONS COMPTABLES

- La division des CGAH en deux structures :
Les centres de gestion agréés et habilités sépareront les activités agrément et habilitation dans deux structures distinctes : centres de gestion agréés (CGA) d'une part et d'autre part "Association de Gestion et de Comptabilité" (AGC).
- La déspecialisation de l'activité :
les AGC bénéficient pour leur mission comptable d'un champ d'activité "déspecialisé", c'est-à-dire qu'elles peuvent intervenir sur le champ d'exercice de la profession d'expertise comptable tel que réglementé par les articles 2 et 22 de l'ordonnance et « notamment apporter conseil et assistance en matière de gestion à l'ensemble de leurs adhérents ». Elles pourront par ailleurs poursuivre et développer les activités non réglementées des CGAH.

- La création d'une commission nationale d'inscription
Les associations ne seront pas membres de l'ordre des experts comptables en raison de leur caractère associatif. Elles ne seront pas inscrites au tableau de l'Ordre mais sur une liste tenue par une commission nationale d'inscription, composée paritairement de représentants de l'Ordre des experts-comptables et de représentants des fédérations. La surveillance des associations est confiée à cette commission.
- Encadrement de la mission comptable :
Les AGC sont tenues de faire assurer l'*encadrement* de leurs collaborateurs comptables par des salariés experts comptables inscrits au Tableau de l'Ordre et soumis aux règles de discipline et à la déontologie de l'Ordre qui assurera le contrôle de leur activité.
- Des dispositions transitoires :
De façon transitoire, la commission nationale d'inscription va attribuer le titre d'expert comptable à des salariés actuels des centres de gestion agréés et habilités, en fonction de critères énoncés dans l'ordonnance. Certains personnels qui ne rempliront pas tous les critères requis pourront être « *autorisés* » à exercer la profession comptable : inscrits sur une liste spécifique au Tableau de l'ordre, ils seront soumis à sa surveillance, ils pourront encadrer du personnel comptable mais pas former les experts-comptables stagiaires ni exercer la profession en dehors du secteur associatif.

PRINCIPAUX TEXTES DE REFERENCE

Ordonnance N° 45-2138 du 19 septembre 1945 modifiée par l'ordonnance n° 2004-279 du 25 mars 2004

Décret n° 2005-453 du 10 mai 2005 relatif à la composition et au fonctionnement de la commission nationale d'inscription

Arrêté du 19 mai 2005 fixant la liste des fédérations représentatives

Instruction DGI 5J-1-05 du 29 juillet 2006



Député de la 7^{ème} circonscription des Yvelines
Monsieur POISSON
Fgds de Verdon
75355 PARIS 5

Paris, le 26 mars 2009

Monsieur le Député,

Dans le cadre de la mission d'étude des branches professionnelles, nous avons le plaisir de vous présenter nos travaux et les conclusions de nos travaux.

La réforme de la profession comptable, intervenue par une ordonnance le 25 mars 2008 a permis de la profession française de comptables à opter librement dans l'un des deux cadres de cette profession.

La vocation des AS est de se consacrer à l'accompagnement global de la petite entreprise ce qui nous amène à exercer la mission comptable entre autres missions. Ce qui était le thème de nos travaux publiés par l'ASG publié par l'ACFODI le 10 février 2009.

Nos adhérents (15 000 salariés au service de plus de 400 000 entreprises) ont souhaité faire valoir les modes de gouvernance et de gestion propres aux Associations de l'Etat et de comptables en mettant en place entre autres une politique sociale de branche. Celle-ci est basée sur la reconnaissance et l'exercice des compétences des collaborateurs ainsi que sur la pluridisciplinarité de nos domaines d'intervention.

Notre délégation est engagée dans la négociation d'une convention collective de branche avec les cinq principales organisations syndicales. L'ensemble des partenaires a signé à cet effet un accord de négociation le 15 février 2009 (étendu par la suite au 12 juillet 2009).

Nous sommes attachés à réaliser des usages de l'Etat et de l'Etat et à obtenir l'extension du droit légal pour permettre à tous les salariés de la branche de bénéficier des dispositions Conventionnelles.

Nous souhaitons que votre rapport soit orienté à la création de nouvelles branches professionnelles en phase avec les évolutions sociales et économiques de notre pays ainsi que dans notre secteur d'activité.

La reconnaissance de notre branche contribue à la poursuite de la vie conventionnelle réformée depuis 2005 avec l'ensemble des partenaires sociaux.

Nous restons à votre disposition pour vous fournir tout complément d'information.

En vous remerciant du soutien que vous portez à notre secteur nous vous prions de croire Monsieur le Député en l'expression de notre haute considération.

Cristiane MAUREL AGASSE
Présidente de la Délégation Employeurs

FFCGEA - Secrétariat de la délégation Employeurs - 45, rue Assolant - 75017 PARIS



Reconnaissance de la branche des Associations de Gestion et de Comptabilité

Branche des Associations de Gestion et de Comptabilité

Les 4 fédérations représentatives de la branche associative (arrêté du 18 mai 2003)

• CER France	CCN n° 13 10 1999 (non étendu)
• FFCGA	CCN n° 25 07 2003 (non étendu)
• AS CIGP	Adhésion de CCN
• FFCG	Adhésion de CCN

Ces 4 fédérations implantées sur l'ensemble du territoire représentent un total de :

- 15 000 salariés
- 100 000 entreprises adhérents/clientes

Objectifs d'une CCN de branche des AGC

- Considérer notre branche pluri- et non-values associatives
- Faire reconnaître la spécificité de l'activité associatif de notre profession
- Harmoniser et maîtriser notre politique sociale

Déroulement du dialogue social au sein de la branche

- 02 2003 : 1ère réunion de négociation relative à un accord « formation professionnelle continue »
 - 10 2003 : signature de l'accord du 17 05 2003 relatif au volet principal portant sur un accord de négociation
 - 02 2006 : signature d'un accord de négociation entre CER France, FFCGA et AS CIGP avec les partenaires sociaux (CFDT, CFTC, FCG, CGT 93)
 - 01 2007 : demande d'extension de l'accord de branche déposée au Ministère du Travail
 - 05 2008 : signature d'un accord de négociation avec les fédérations
 - 07 2008 : extension de l'accord de négociation
- Depuis novembre 2008 : 17 réunions de négociation avec les partenaires sociaux.
- Objectif des partenaires sociaux : finalisation de la négociation pour fin 2009 et demande d'extension



CAOUTCHOUC
CHIMIE – PHARMACIE
PLASTURGIE – TEXTILE
VERRE

CFE–CGC CHIMIE

INDUSTRIES CHIMIQUES ET CONNEXES

Paris, le 16 janvier 2009

Monsieur Jean-Frédéric POISSON
Député des Yvelines
en mission parlementaire

La CFE-CGC CHIMIE a en charge la représentation de l'encadrement dans 22 conventions collectives (liste ci-jointe).

En vue de l'audition du 22 janvier 2009, la CFE-CGC Chimie a rédigé un récapitulatif des réponses au questionnaire (en annexe).

Objet de la négociation collective de branche.

Nous considérons la branche comme le lieu de la convention collective, en ayant conscience qu'un secteur professionnel peut être couvert par plusieurs conventions collectives (voir dernier paragraphe).

Les conventions collectives rattachées à la fédération de l'encadrement CFE-CGC CHIMIE se sont constituées dans des secteurs concurrentiels. Les employeurs, en négociant une offre homogène dans leur domaine d'activité, limitaient la surenchère salariale et fidélisaient la main d'œuvre.

Il n'en demeure pas moins que le code du travail garantit aux salariés le droit à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de travail, de formation professionnelle et de leurs garanties sociales et que la loi s'appuie en particulier sur les négociations de branche. Les CCN ne sauraient se limiter aux avantages sociaux minimaux.

Les employeurs sont de plus en plus divisés sur la politique de branche (officine, plasturgie) au regard de la loi ou de la négociation d'entreprise.

La CFE-CGC Chimie inscrit son action de négociation dans le cadre de l'aspect normatif de l'accord de branche par rapport à l'accord d'entreprise.

Grands Groupes et PME

Les PME ont besoin d'une convention collective de branche, alors que les grands groupes sont plus autonomes et ont leurs propres accords. Néanmoins, les grands groupes sont directement concernés par les négociations et constituent tant du côté patronal que syndical, l'essentiel du potentiel de négociateurs.

FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES ET CONNEXES 1

56, rue des Batignolles – 75017 PARIS – Tél. +33 142 28 28 05 – Fax +33 142 28 12 99 – e-mail : secretariat@chimie-cfecgc.com

Salaires et classifications

Les conventions collectives avaient à l'origine des grilles de salaires minima basées sur le système Parodi qui lie mathématiquement le salaire au niveau de classification, lui-même fonction du niveau de compétences. Le salaire minimum en pied de grille (coefficient 100) était notablement plus élevé que le SMIC. Les hausses successives du SMIC ont percuté les bas de grille mais d'une manière plus générale les négociations salaires sur l'ensemble des classifications.

Depuis quelques années, le système de classification de plusieurs CCN a été renégocié sur la base de critères classants de postes de travail. Cela se traduit par un déclassement de nombreux salariés.

Parmi les conventions collectives qui négocient, certaines réunions (salaires, classifications) sont en Commission Mixte Paritaire souvent à la demande d'une intersyndicale.

Tous ces nouveaux accords entraînent un tassement de l'échelle hiérarchique.

Champ de la négociation collective.

Toute solution qui permettrait d'affecter un secteur professionnel à une convention collective sans ambiguïté serait le bienvenu, car le système existant est source de confusion. Ni l'INSEE, ni le Ministère du Travail ne sont capables de s'engager dans une voie de rationalisation du champ des conventions collectives, héritage d'un processus volontaire associatif.

Nous sommes favorables à des démarches de fusion et, avec les autres organisations syndicales, travaillons à des processus de rapprochement permettant d'obtenir des CCN couvrant un périmètre et des effectifs compatibles avec un fonctionnement efficace de la négociation collective. Nous avons réussi à fusionner deux branches dans les métiers du verre. Nous examinerons avec attention toute opportunité.

Articulations européennes et internationales

Il n'existe pas, dans le droit français, d'articulation entre les conventions collectives européennes ou les conventions internationales et les conventions collectives françaises. Si un accord européen est conclu entre une fédération européenne et des employeurs européens, la commission de la négociation collective n'est pas compétente pour demander sa transposition. De la même manière, les accords transnationaux d'entreprise ne sont pas sécurisés par le droit français ou européen ou une convention collective.



François VINCENT
Délégué Général CFE-CGC CHIMIE

Liste des conventions collectives attachées à la CFE-CGC CHIMIE

Branches	Conventions collectives
CAOUTCHOUC	Convention collective nationale du caoutchouc
CHIMIE	Convention collective nationale des industries chimiques et connexes
PHARMACIE	Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique
	Convention collective nationale de la pharmacie d'officine
	Convention collective nationale de la répartition pharmaceutique
	Convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire
PLASTURGIE	Convention collective nationale de la plasturgie
	Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes
VERRE	Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre
	Convention collective nationale du vitrail
	Convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte
	Convention collective nationale de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau
	Convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (UMV)
	Convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre
TEXTILE	Convention collective nationale de l'industrie textile
	Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés
HABILLEMENT	Convention collective nationale des industries de l'habillement
	Convention collective nationale de la fourrure
	Convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie
	Convention collective nationale du camping
	Convention collective régionale de la couture parisienne
VENTE A DISTANCE	Convention collective nationale des entreprises de vente à distance

Branche : Caoutchouc

Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ? :

Le métier du caoutchouc (nouveau matériau extraordinaire en 1850) était lié à des machines particulières comme les mélangeurs à cylindre et les autoclaves à vapeur. Quelques gros industriels se sont développés : MICHELIN, HUTCHINSON, GOODYEAR.

Comment décrivez-vous la branche pour les acteurs de l'entreprise, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ? :

Utilité concernant l'employabilité :

- En définissant une hiérarchie de classification adaptée.
- En rendant attractif les métiers du caoutchouc par des compensations à ses côtés pénibles.
- En favorisant le dialogue entre les entreprises et en mutualisant les moyens de formation.

Utilité concernant les TPE : Référentiel commun et donc possibilité de « débaucher » des salariés des grandes entreprises.

Que peut on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche ? (extension, élargissement....) :

Les procédures d'extension et d'élargissement permettent de prendre du recul après une négociation. L'extension fait avancer tout le caoutchouc d'un même pas (même lentement).

Les paritaires mixtes manquent de pouvoir et n'ont pu empêcher la dérive dramatique des salaires minima (25 % en dessous de la Chimie pour les coefficients encadrement) et la perte de toute hiérarchisation pour les bas coefficients.

Quelles perspectives envisagez vous pour la branche à moyen terme ? :

- Le matériau caoutchouc évolue et se retrouve maintenant dans la palette des matériaux macromoléculaires dont une partie est plastique.
- Les procédés d'injection et d'extrusion sont maintenant communs à la plasturgie et au caoutchouc.
- La taille de la branche est en diminution constante.

Pistes de réflexions :

- Une branche sans observatoire, ni structure de collecte des données est inefficace.
- Un droit syndical adapté au 3^e millénaire est également nécessaire.
- Le dialogue avec les écoles (IFOCA) et la recherche (ELASTOPOLE) doit avoir une place.
- Le risque de perte des acquis implique un accord cadre national si l'on veut un caractère loyal et sérieux au dialogue.

Branche : Chimie

Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ? :

La composition de branche Chimie est très hétéroclite. La Chimie est en effet constituée de quelques grands groupes représentant l'essentiel des salariés et par une multitude de TPE/PME. L'UIC (Union des Industries chimiques) mène la négociation et les autres fédérations sont « associées » et font parfois du chantage à la signature.

Il est donc dans ce contexte toujours très difficile de trouver un compromis au sujet des questions sociales. Néanmoins, nous pouvons constater qu'il existe un véritable dialogue social dans la branche

Comment décrivez-vous la branche pour les acteurs de l'entreprise, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ? :

L'utilité de la branche peut se définir par :

Une cohérence des dispositions sociales malgré les remarques ci-dessus
Une Convention Collective avantageuse par rapport au Code du Travail
Le déploiement des avantages négociés dans les TPE/PME où le syndicalisme est inexistant
Un travail prospectif pour « sauver » la Chimie française (CEP terminé en 2008, observatoire des métiers...)
La mise à disposition d'outil pour l'application des dispositions légales et conventionnelles (GPEC, passeport formation, guide d'évaluation, support pour mise en place d'un PEI/PERCOI, actions de formation spécifique à la branche...) très appréciable pour les TPE/PME

Que peut on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche ? (extension, élargissement...):

Nous veillons à ce que l'ensemble des accords signés soient étendus afin de permettre à l'ensemble des salariés de la branche, qu'ils soient d'une entreprise adhérente ou non à l'UIC, de bénéficier de ceux-ci.

Nous avons vécu en 2004/2005 la médiation du gouvernement lors des négociations salariales. Ces commissions mixtes ne nous ont pas permis d'aboutir à un accord.

La solution a été trouvée ultérieurement entre partenaires sociaux (accord mettant le premier coefficient de la branche au dessus du SMIC). Nous sommes convaincu que l'UIC a subit une très grosse pression du gouvernement pour accepter enfin de régler le problème (c'est l'époque du groupe de travail Garrigue, du COSIC, du financement par la DGEFP du CEP...)

Quelles perspectives envisagez vous pour la branche à moyen terme ? :

Continuer à bénéficier et faire bénéficier les salariés de l'élan social actuellement visible dans la branche

Conforter le travail important pour la branche réalisé par l'OPCA C2P en élargissant son rayon d'action à des conventions qui sont proches de la Chimie (Plasturgie...)

FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES ET
CONNEXES 5

56, rue des Batignolles – 75017 PARIS – Tél. +33 1 42 28 28 05 – Fax +33 1 42 28 12 99 – e-mail : secretariat@chimie-cfecgc.com

Pistes de réflexions :

Pour développer un dialogue social efficace, les branches doivent représenter un nombre suffisant de salariés ayant des « métiers » proches. La convention collective des industries chimiques peut se regrouper avec d'autres conventions qui sont proches et déjà gérées par notre Fédération (plasturgie, caoutchouc...).

Cependant, la diversité des différentes conventions collectives risque d'être un frein majeur à un regroupement à cause du risque de nivellement par le bas ou de la difficulté d'étendre des dispositions intéressantes pour les salariés.

Un regroupement permettrait néanmoins à un groupe (Michelin) qui a le « monopole » dans sa branche de développer de nouvelles relations sociales sans préjudice pour les salariés des autres entreprises.

Branche : industrie pharmaceutique

Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

Cette branche professionnelle est composée d'entreprises qui fabriquent principalement des médicaments, d'où le nom de LEEM pour la chambre patronale (les entreprises du médicament), dont l'ancien nom était SNIP (syndicat national des industries pharmaceutiques). La Branche comprend environ 100 000 salariés.

Comment décrivez-vous la branche pour les acteurs de l'entreprise, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

La chambre patronale organise actuellement le dialogue social sur un plan défensif,

- ! par la mise en place de dispositifs communs
- ! par le développement de formations spécifiques aux métiers du secteur et même en dehors (observatoire des métiers, CPNEIS)

Que peut on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche ? (extension, élargissement....)

- ! salaires, temps de travail, prévoyance, retraite, formation, annexe visite médicale (spécificité du métier), handicap, droit syndical
- ! commissions mixtes paritaires dans le cadre des salaires minima conventionnels.

Quelles perspectives envisagez vous pour la branche à moyen terme ?

- ! Diminution des effectifs
- ! Délocalisation de la production et de la recherche et développement
- ! Augmentation de la sous-traitance
- ! Augmentation de la part de marché des génériques dans des conditions de travail plus précaires

Pistes de réflexion plus larges

Possibilité de regroupement pour la branche UNIPHAR

Branche : répartition pharmaceutique

Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

Cette branche professionnelle est composée de grossistes – répartiteurs (conditions de distribution des médicaments définies par le Code de Santé Publique). La Branche comprend environ 12 000 salariés. 7 entreprises regroupent 98% de l'activité de la Branche.

Comment décrivez-vous la branche pour les acteurs de l'entreprise, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

La branche Répartition se définit pour les employeurs comme un outil de défense des intérêts des entreprises adhérentes auprès des autorités de tutelle, sur le plan des missions de santé publique et des évolutions économiques liées au médicament. Elle a mis en œuvre une commission sociale réunissant l'ensemble des partenaires sociaux de la branche.

Que peut on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche ? (extension, élargissement...)

La CFE-CGC n'est pas signataire du nouvel accord de classifications.

Depuis le début des négociations, la délégation CFE-CGC avait fait connaître à la chambre patronale (CSRP) son désaccord sur le projet Classifications Professionnelles de la Répartition Pharmaceutique et notamment sur le fait que sa mise en œuvre allait fortement pénaliser le personnel d'encadrement par :

- L'abandon de l'évolution conventionnelle des cadres débutants existant dans la CCN actuelle
- Le faible niveau des salaires de la branche, inférieurs entre autres pour les cadres débutants (coefficient 300) de 25% du plafond de la Sécurité Sociale.
- La mise en place d'un talon unique de 40 € pour les cadres, ne prenant pas en compte le différentiel avec l'inflation et entraînant un nivellement par le bas de la nouvelle grille de salaires.

La CFE-CGC regrette également que la CSRP n'ait pas su faire des propositions plus proches des réalités pratiquées dans les grandes entreprises de la branche.

La mise en œuvre de ce nouvel accord de classifications nivelle une fois de plus par le bas les différents métiers et statuts de la Répartition Pharmaceutique.

Mixité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Une réunion sur la mixité et l'égalité professionnelle s'est tenue le 14 novembre 2008.

L'accord signé le 9 février 2005 entre la CSRP et les trois organisations suivantes (CFDT – CFTC et FO) n'a pas eu de suite. Le groupe technique qui devait suivre cet accord n'a pas été réuni la première année, et aucun bilan n'a été dressé au bout de 3 ans, comme prévu dans l'accord.

Quelles perspectives envisagez vous pour la branche à moyen terme ?

- Diminution constante des effectifs liée à une baisse constante des volumes des médicaments depuis une dizaine d'années
- Evolution de la branche très liée aux contextes de l'industrie Pharmaceutique et de la Pharmacie d'Officine (monopole, ouverture du capital...)
- Activité très difficilement délocalisable (service logistique de proximité) hormis pour le téléphone avec création possible de plate-formes de centres d'appels

Dans le cadre de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) de la branche professionnelle de la Répartition Pharmaceutique, une étude prospective et une analyse spécifique sur les métiers de préparateurs de commandes et de chauffeurs livreurs a été initiée par le Comité Paritaire de Pilotage de l'Observatoire (CPPO).

Elle a pour objet la réalisation d'une étude distinguée en deux lots :

1. Le premier lot vise à analyser le contexte de la branche professionnelle et repérer les principales évolutions qui impacteront les ressources humaines ;
2. Le second lot concerne spécifiquement les préparateurs de commandes et les chauffeurs livreurs. Sur ces deux populations, le CPP souhaite disposer d'une description détaillée des activités et des compétences, prenant en compte les évolutions et impacts que vont rencontrer ces métiers à un horizon moyen terme (environ 5 ans), ainsi que d'une analyse des aires de mobilités professionnelles envisageables au sein et hors de la branche professionnelle.

Pistes de réflexion plus larges

Volonté d'indépendance de la CSRP (Chambre Syndicale de la Répartition Pharmaceutique) vis-à-vis de l'Industrie pharmaceutique et de la Pharmacie d'Officine.

A terme possibilité de regrouper en branche les métiers de la logistique santé : CSRP et CSNDPP (chambre syndicale nationale des dépositaires de produits pharmaceutiques : 3 000 salariés) par exemple.

Branche : UNIPHAR

Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

La branche s'est constituée par le regroupement de petites et moyennes entreprises de production sans AMM et de services pour la pharmacie et la santé.

Comment décrivez-vous la branche pour les acteurs de l'entreprise, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

- Mettre en œuvre des accords (salaires, temps de travail, etc.) dans des entreprises sans représentation syndicale, sans CE ou DP.

Que peut on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche ? (extension, élargissement....)

Le vrai paritarisme dans cette branche n'existe qu'au travers des commissions mixtes paritaires... Donc durant les deux derniers trimestres 2008 une seule réunion, sans même la présence du Ministère, bien que nous soyons en paritaire mixte.

Les cadres niveau 7 B, avec un salaire plafond SS en 2009 de 2859 € se trouvent éloignés de 27 % de ce dernier.

Quelles perspectives envisagez vous pour la branche à moyen terme ?

Les organisations syndicales s'interrogent sur l'utilité de maintenir une convention collective nationale, au sein de laquelle les représentants patronaux ne manifestent pas d'intérêt pour un dialogue social productif pour les salariés.

Etudier l'éventualité d'un rapprochement avec une branche voisine plus proche, au risque de perdre son identité.

Pistes de réflexion plus larges

- Caractère loyal du dialogue : par un respect mutuel (fixation paritaires des thèmes et des dates de réunions)
- Caractère loyal du dialogue : par plus d'obligations d'aboutir sur de grands sujets (salaires, droit syndical, etc.).

Branche : officine

Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

Cette branche professionnelle est composée d'entreprises (officines) qui vendent principalement des médicaments. La Branche comprend environ 120 000 salariés dans 23 000 officines

Comment décrivez-vous la branche pour les acteurs de l'entreprise, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

- ! Les chambres patronales s'opposent sur la gestion de la branche, y compris dans la représentation des employeurs.
- ! Il n'y a pas d'élections professionnelles car les officines comprennent moins de dix salariés.

Que peut on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche ? (extension, élargissement....)

- ! En juillet un accord sur les salaires a été mis en place
- ! GPR : Début des travaux du Groupe prospective de recherche. Questions prioritaires : effectifs jeunes en formation, suivi des statistiques de l'emploi, offre de formation continue.
- ! CQP : A l'état de finalisation.

Quelles perspectives envisagez vous pour la branche à moyen terme ?

La négociation de branche est indispensable dans une branche sans élections professionnelles et sans leader.

La procédure d'extension est nécessaire.

Pistes de réflexion plus larges

Les officines seront concernées par l'ouverture au secteur concurrentiel, alors que le système de quota actuel est administré. Cela peut entraîner des conflits avec d'autres secteurs (répartition, médecins, grands magasins, etc.).

Branche : plasturgie

Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

Cette branche réunit près de 4000 entreprises dont plus de 60% comptent moins de 20 salariés.

Ce regroupement permet aussi la mutualisation de moyens pour organiser la formation et les études prospectives.

Comment décrivez-vous la branche pour les acteurs de l'entreprise, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

Pour les employeurs, la branche présente l'intérêt de pouvoir définir des standards sociaux qui mettent les entreprises sur un pied d'égalité ou presque sur le territoire.

Ce même argument compte également pour les salariés qui évitent ainsi une mise en concurrence trop forte sur les salaires.

On remarque que dans les périodes où le taux de chômage est assez élevé, plusieurs employeurs sont tentés par l'abandon d'une norme sociale qui bride leurs tentations d'utiliser les salaires comme une variable d'ajustement. C'est sans doute là la raison principale pour expliquer que la branche plasturgie est en commission mixte paritaire.

En étant reconnus par les différents acteurs, ces standards participent pourtant à maintenir une relative paix sociale.

Enfin les négociations de branche se substituent le plus souvent au dialogue presque inexistant dans des entreprises de moins de 100 salariés où la présence syndicale n'est généralement pas tolérée.

Que peut on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche ? (extension, élargissement...)

Aujourd'hui la commission mixte en plasturgie est salutaire parce qu'elle procure un témoin aux discussions entre partenaires qui seraient réduites à une parodie tant le déséquilibre est en faveur des employeurs aujourd'hui.

L'extension est une procédure que les salariés attendent presque toujours avec impatience alors que nombre d'employeurs la redoutent. Remarquons que de très nombreux employeurs semblent pouvoir s'affranchir sans peine de la norme : nous évaluons à plus de 20% les entreprises de la plasturgie qui n'ont toujours pas appliqué la nouvelle classification qui aurait pourtant dû être mise en oeuvre partout depuis mai 2007.

Quelles perspectives envisagez vous pour la branche à moyen terme ?

Depuis 2005, on peut se demander ce qui poussait encore la fédération de la plasturgie à organiser des réunions paritaires auxquelles elle envoyait une délégation sans mandat ?

La division apparaît clairement entre les grandes entreprises qui n'ont que faire d'une norme française avec des petites entreprises dont la production est bornée au territoire.

Les transnationales cherchent évidemment à produire dans des pays moins évolués socialement.

Pistes de réflexion plus larges

Côté salariés, on ne peut que souhaiter le rattachement de certaines petites branches à celle de la plasturgie, mais la division patronale n'y aidera pas.

Comment assurer le caractère "loyal et sérieux" du dialogue, dans le cadre de la négociation de branche ?

Dans nos négociations, le pouvoir est entre les mains des employeurs qui voudraient le plus souvent troquer ne serait-ce que la revalorisation des salaires minima, sans même compenser totalement l'évolution du coût de la vie, contre la remise en question d'avantages autrefois acquis. Il n'est plus jamais question de progrès social. Et si la loi oblige à négocier (égalité professionnelle, GPEC...) les employeurs sont toujours sur la défensive, tâchant de retarder le plus longtemps possible les évolutions positives vécues comme une contrainte supplémentaire.

Nous comprenons aussi que nos entreprises sont soumises à une concurrence toujours plus vive au service d'actionnaires toujours plus assoiffés.

Pourtant nous avons mille fois demandé à nos interlocuteurs d'exposer leurs vrais problèmes. Cela semble être fort difficile :

- ! soit que nos partenaires sont aveuglés par des considérations dogmatiques,
- ! soit qu'ils ne sachent pas eux-mêmes les identifier.

N'y aurait-il pas quelques dispositions à prendre pour que la gestion de ces entreprises soit un peu plus transparente, et pas seulement quand leurs affaires vont mal ?

Branche : Instruments à écrire

Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

Cette branche professionnelle est composée d'entreprises qui fabriquent principalement des instruments à écrire. Son siège est à l'UNIPAS. Les principales entreprises (Reynolds, Bic, Mont Blanc...) ont tendance à placer ce secteur d'activité dans le luxe.

Comment décrivez-vous la branche pour les acteurs de l'entreprise, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

Cette branche est fortement chahutée par la concurrence. Le dialogue social est limité même si les organisations syndicales ont préservé l'essentiel en terme d'accord notamment sur les salaires.

Que peut on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche ? (extension, élargissement....)

L'OPCA de branche est Formapap (le même que celui des papiers et cartons). De là à imaginer un regroupement...

Quelles perspectives envisagez vous pour la branche à moyen terme ?

Une petite branche avec de constante baisse d'effectif ne peut vivre seule. Vers où faut il aller afin de mutualiser des moyens ?

Pistes de réflexion plus larges

Deux pistes sont possibles : du côté des papiers cartons où nous avons déjà le même OPCA ou du côté d'un fameux pôle luxe déjà pressenti dans d'autres branches.

Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

Le monde verrier est historiquement un monde de rapports sociaux intenses, voire de rapports de forces, propres aux métiers à chaud dans des installations de taille industrielle. Les grands groupes y ont toujours eu un poids prépondérant, que ce soit dans les délégations représentant les salariés que dans celle des employeurs. Les contraintes de la mondialisation tendent à lui faire perdre son rôle de contrat social du monde verrier même si chacun y reste fortement attaché.

Comment décrivez-vous l'utilité de la branche pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

Elle fixe une règle du jeu commune pour tous les acteurs de ses métiers. Nous ne pouvons que regretter les crispations patronales qui bloquent, par exemple, toutes évolutions du système de classifications, devenu totalement désuet. Une des raisons de cette crispation se trouve dans la tradition du dialogue par l'épreuve de force qui toucherait principalement les quelques grands groupes représentés autour de la table. Ce sont les entreprises et sociétés de taille plus modeste qui bénéficient directement des négociations de branche, en particulier elles sont impactées par les salaires minima.

Que peut on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche ? (extension, élargissement...)

Les demandes d'extension pour les accords sont systématiques.

Des CMP ont été demandées à plusieurs reprises pour les salaires et récemment pour les classifications.

Quelles perspectives envisagez vous pour la branche à moyen terme ?

Les effectifs de la branche fondent depuis plusieurs années et le contexte économique ne va pas faciliter la décrispation de la délégation patronale. Les principales entreprises adhérentes, sont des groupes internationaux qui, pour leur personnel d'encadrement en général et leurs cadres en particulier, se préoccupent peu de méthodes nationales, sauf application du minimum légal. A titre d'exemple la méthode HAY est utilisée pour les cadres dans plusieurs grands groupes mais il leur semble impensable de s'en inspirer pour faire évoluer le système de classifications qu'ils s'accordent pourtant à trouver désuet

Pistes de réflexion plus larges

La diversité et le nombre des branches doivent plutôt être la résultante des branches qui ont une taille suffisante pour avoir une vie sociale significative. Corrélativement il faut réfléchir pour savoir si le caractère fédérateur en cas de regroupement de branches trop petites en effectifs doit être la notion de métier ou celle de marché.

Pour la présence territoriale équilibrée, plus des trois quarts des régions ont une verrerie sur leur territoire.

La CCN définit la participation au dialogue social de branche. Par contre la culture du rapport de force s'est déplacée vers la négociation d'entreprise, pour aujourd'hui être modérée par les réalités de la mondialisation. Si le dialogue social est « loyal et sérieux », il ressemble souvent à un dialogue de sourds, les demandes des représentants des salariés étant considérées comme économiquement inacceptables et celles des employeurs comme socialement inacceptables !

Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

Historiquement la transformation et le négoce du verre étaient pour une large part intégrées dans des grandes sociétés dont l'activité principale était la fabrication mécanique du verre. Ces activités de transformation ont été filialisées dans les années 1980 pour des raisons d'efficacité économique. La CCN de la miroiterie a été créée pour réduire les coûts de certains avantages sociaux et des salaires. Elle regroupe des sociétés industrielles de transformation du verre proche de celle du verre mécanique et des sociétés avec une activité de pose les rapprochant des métiers du bâtiment. Le point commun, c'est le marché du bâtiment.

Comment décrivez-vous l'utilité de la branche pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

Elle fixe une règle du jeu commune pour tous les acteurs de ses métiers. Mais contrairement à la CCN des industries de fabrication mécanique du verre, les discussions de branche ont des conséquences plus directes sur les entreprises et leurs salariés. Le dialogue social est plus constructif et plusieurs accords ont été ciselés pour obtenir l'accord des partenaires sociaux.

Que peut on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche ? (extension, élargissement....)

Les demandes d'extension pour les accords sont systématiques.

Quelles perspectives envisagez vous pour la branche à moyen terme ?

L'accord de branche signé en décembre 2005 sur la formation professionnelle a permis de lancer tout un travail sur l'observatoire des métiers et des qualifications professionnelles avec l'aide de l'Agefos-PME. Un répertoire des métiers a été créé. Des fiches guides pour la formation vont suivre, puis une plaquette à destination des jeunes. Cela relève d'une dynamique positive mais qui demande beaucoup de travail aux partenaires sociaux.

Pistes de réflexion plus larges

Chaque région a plusieurs sociétés relevant de la miroiterie.

Branche : Vitrail

Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

Cette branche s'est constituée autour des métiers du vitrail.

Comment décrivez-vous l'utilité de la branche pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

Cette branche est constituée de petites entreprises dont certaines sont limitées à une personne ! Les réunions se font épisodiques et tiennent à la bonne volonté de quelques personnes. La situation de ces métiers d'art apparaît très difficile. Par analogie avec le préambule, il y a là une logique de passion pour son métier.

Que peut on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche ? (extension, élargissement....)

Vu la taille et l'activité de la branche, il n'y a rien à en dire.

Quelles perspectives envisagez vous pour la branche à moyen terme ?

Lors de la dernière réunion paritaire, une réflexion a été engagée pour comparer cette CCN avec celle de la céramique d'art.

Pistes de réflexion plus larges

L'activité du vitrail est aux frontières des métiers d'art, de l'architecture et du bâtiment, car la pose du vitrail fait partie des travaux à effectuer.

Branche : Verre à la main /crisalleries

Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

Au départ, les entreprises adhérentes à cette branche professionnelles avaient comme secteur d'activité « les arts de la table » avec comme productions principales les services de verre, la décoration et les articles pour fumeur. Actuellement, la branche professionnelle se définit plus comme représentant le luxe avec des marques renommées. (Baccarat, Daum, Lalique, StLouis)

Comment décrivez-vous la branche pour les acteurs de l'entreprise, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

Nous constatons dans cette branche une vraie vie sociale. Le dialogue social est de bonne qualité

Que peut on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche ? (extension, élargissement....)

Les procédures d'extension permettent aux entreprises d'avancer à un même rythme. Toutefois, l'affaiblissement de ce secteur d'activité posera la question du regroupement. Mais là, la prudence est de mise avec une activité où la qualité de la main d'œuvre est le principal atout.

Quelles perspectives envisagez vous pour la branche à moyen terme ?

On peut rêver d'un pôle unique pour le verre... mais comment faire pour que chacun y retrouve son identité.

Pistes de réflexion plus larges

Ne faut-il pas mieux s'orienter vers un pôle luxe regroupant les grands noms français ?

Ces métiers deviennent rares ; comment envisager la formation. Nous avons en cours, avec le Ministère de Education Nationale, la rénovation des CAP. Nous avons demandé de poursuivre avec la rénovation de toute la filière (BMA, DMA...)

Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

Cette branche professionnelle est le fruit de la fusion de 3 branches en 2000. Les entreprises adhérentes à cette branche professionnelles ont un lien très étroit avec la branche verre à la main / cristalleries. Ces entreprises sont, pour l'essentiel, implantées dans la vallée de la Bresle.

Comment décrivez-vous la branche pour les acteurs de l'entreprise, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

Cette branche avait jusqu'à ce jour une vraie vie sociale. Le dialogue social est de bonne qualité ; les partenaires sociaux ont tous participé à l'écriture de la convention collective et l'ont tous signé.

Que peut-on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche ? (extension, élargissement....)

Les procédures d'extension permettent aux entreprises d'avancer à un même rythme. Toutefois, l'affaiblissement de ce secteur d'activité est constaté (concurrence avec les pays de l'est et de l'Asie)

Quelles perspectives envisagez-vous pour la branche à moyen terme ?

On peut rêver d'un pôle unique pour le verre... mais comment faire pour que chacun y retrouve son identité. Cette piste est commune avec la branche verre / cristal.

Pistes de réflexion plus larges

Avec Agefos PME, nous travaillons sur l'observatoire des métiers ; les résultats de cette étude nous permettront peut-être de déboucher sur une réflexion d'avenir de cette branche. Les efforts accomplis depuis l'année 2000 doivent présager d'un avenir plus rose

Branche : Travail du Verre au chalumeau

Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

Cette branche professionnelle est composée de PME et de TPE avec un dialogue social limité. Ces entreprises fabriquent principalement des ampoules pour l'industrie pharmaceutique, pour le flaconnage et la fabrication de perles en verre.

Comment décrivez-vous la branche pour les acteurs de l'entreprise, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

Cette branche n'a plus de vraie vie sociale. Le dialogue social est inexistant et nous n'avons plus d'accord salaires signé depuis plusieurs années.

Que peut on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche ? (extension, élargissement....)

Nous avons à plusieurs reprises demandé le rattachement de cette branche à celle de l'Union des Métiers du verre.

Quelles perspectives envisagez vous pour la branche à moyen terme ?

Dans le cadre de cette perspective de rattachement, les organisations syndicales auront une entrevue au Ministère début février.

Pistes de réflexion plus larges

L'idée d'une branche plus grosse, plus forte est la seule issue pour cette branche. Elle passe donc forcément par un regroupement.

Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ? :

A l'origine un secteur industriel florissant et formé de grands groupes de renom, depuis 30 ans après une délocalisation sauvage du textile traditionnel et une diversification des groupes textile dans le commerce , la VAD ou l'automobileil reste principalement des PME et des TPE , les quelques grosses entreprises qui sont encore dans la branche n'ont plus grand-chose à voir avec le textile puisqu'elles ont engagé depuis longtemps leur diversification et que le textile ne fait plus parti de leur activité principale ex : Macopharma, Faurécia, Trèves, Tarkett...

Aujourd'hui même les instances patronales n'ont pas de vision sur la structure des entreprises qu'elles représentent et notre OPCA , le FORTHAC , semble être le seul référentiel pour connaître les acteurs de la branche.

Comment décrivez-vous la branche pour les acteurs de l'entreprise, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ? :

Les instances politiques veulent que les négociations se situent au niveau des entreprises , les représentants patronaux de l'UIT n'ont plus de pouvoir et n'ont de mandats que pour négocier les changements législatifs obligatoires , tous cela gèle le dialogue social, ce qui est significatif dans la branche textile composée d'une myriade de petites entreprises dont très peu adhèrent au syndicat patronal parce qu'elles n'en voient pas l'utilité.

Que peut on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche ? (extension, élargissement....) :

Pour donner du sens à la branche , il faut lui donner des pouvoirs et de l'importance , négocier dans les entreprises c'est important mais peu d'entreprise ont des structures de négociations. La négociation annuelle sur les salaires doit être faite sur les salaires réels et plus sur les minimas , l'arbitrage de l'administration lorsque les négociations n'aboutissent pas .

Il faut développer un réel intérêt pour les salariés et les employeurs à la négociation dans les branches .

Les représentants des branches employeurs et salariés ne doivent pas être rémunérés par leur entreprise mais par la branche (financement et modalité à intégrer dans le code du travail)

Hier l'obligation de dialogue au niveau d'une branche textile prospère, avec une filière complémentaire et formée :

- de grands groupes industriels familiaux composés de patrons qui se connaissaient, avaient des liens familiaux et des valeurs chrétiennes et faisaient partie d'un réseau d'entreprise à travers les syndicats patronaux.
- de syndicats structurés et forts dans ces groupes.

Aujourd'hui des entreprises composées :

- de métiers différents et non complémentaires, en général des unités intégrées
- de petites ou moyennes unités sans structures adaptées au dialogue social
- de beaucoup de patrons individualistes qui prônent le chacun pour soi
- de TPE et PME sans structures syndicales.

La branche si on lui accorde du pouvoir peut sauver et aider au développement des entreprises en permettant un rééquilibrage entre les entreprises qui pratiquent un dialogue social responsable et celles qui refusent les négociations avec les organisations syndicales en interne et favorise le dumping social.

Quelles perspectives envisagez vous pour la branche à moyen terme ?

Développer le textile technique, innover dans le textile traditionnel, dynamiser la création et les marques sont les conditions requises pour stopper les pertes d'entreprises et d'emplois constatées dans la branche depuis plusieurs décennies.

Nous attendons beaucoup des politiques qui sont aujourd'hui le seul rempart à la délocalisation des entreprises et à la dérégulation des marchés. L'électrochoc de la crise financière actuelle sera peut être salutaire et contraindra les états à remettre de la régulation dans le commerce international.

Pistes de réflexion :

Obligation ou incitation forte pour les employeurs et les salariés d'appartenir à une organisation syndicale.

Permettre grâce au pouvoir de négociation et de résolution de problème (intermédiaire vis-à-vis de l'administration ?) accordé à la branche de redonner un esprit de famille aux entreprises. Mutualisation des moyens et partenariat à développer entre les entreprises via la branche.

Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

13 entreprises ont quitté la convention collective du textile surtout par manque de moyen, car ces entreprises appartenaient à de grands groupes qui les ont cédés par manque de rentabilité.

La Branche se compose de 3 activités :

- La production de fils synthétiques en baisse de 9 % sur 2007
- La production de fibres en légère baisse en 2007
- L'activité des autres entreprises (produit cellulosique et film) a augmenté en 2007

Situation de l'emploi : 2691 personnes sur 13 entreprises

- Agents : 46 %
- TAM : 44 %
- Cadres : 10 %

Comment décrivez-vous la branche pour les acteurs de l'entreprise, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

Les premiers coefficients des agents ont été substantiellement relevés au détriment de ceux des TAM & cadres. La politique salariale avec augmentation par talon (somme fixe pour tous) a écrasé aussi la grille des salaires. L'écrasement hiérarchique se poursuit...

Que peut on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche ? (extension, élargissement...)

La convention devient moins favorable que le code du travail car les quelques accords portent sur la mise à jour de la convention au niveau du code du travail.

Quelles perspectives envisagez vous pour la branche à moyen terme ?

Tendance 2008-2009 :

- Impact très fort de la hausse des matières premières
- Impact de la hausse de l'euro/dollar
- Mauvaise visibilité des commandes

Pistes de réflexion plus larges

- éventuel regroupement avec une autre branche afin d'avoir un poids plus important pour les négociations futures.

Branches : habillement - blanchisserie - fourrure - haute couture

Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

Branches sectorielles

Comment décrivez-vous la branche pour les acteurs de l'entreprise, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

Négociation active

Que peut on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche ? (extension, élargissement....)

Nous déplorons toujours le tassement des grilles et le manque de hiérarchie dans les salaires minima.

Quelles perspectives envisagez vous pour la branche à moyen terme ?

Branches modestes

Pistes de réflexion plus larges

D'éventuels regroupements ?

Branche : vente à distance

Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

La vente à distance remplace la vente par correspondance (3 Suisses, Redoute, etc.) et s'est détachée du secteur textile - habillement.

Comment décrivez-vous la branche pour les acteurs de l'entreprise, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

- Nombre d'entreprises en 2007 : 1300
- Chiffre d'affaires de la profession en 2007 : 9,1 milliards d'euros HT.
- Les salariés dans la Vente à distance : 27500 salariés soit une augmentation de 3,7% par rapport à 2006.
- Répartition par sexe : femmes 69% hommes 31%.
- Répartition par catégories professionnelles : Cadres 15%, Techniciens/agents de maîtrises 18%, ouvriers employés 67 %
- A noter que les cadres sont proportionnellement plus nombreux dans les petites et moyennes entreprises. 1 à 9 salariés 16% 10 à 99 salariés 117% 100 salariés et + 13%.
- La profession compte presque autant d'hommes et de femmes parmi les cadres : Hommes 51% femmes 49%

Que peut on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche ? (extension, élargissement....)

Le 26 juin 2008 nous avons signé avec la CFDT un accord barémique avec une augmentation de 3,2% sur tous les coefficients de la grille actuelle + une rémunération annuelle minimale garantie.

Nous sommes toujours en discussion sur une nouvelle méthode de classifications.

Quelles perspectives envisagez vous pour la branche à moyen terme ?

Le constat est identique à 2005 à savoir la concentration de la branche bien que ne représentant que 3% des entreprises de la profession les entreprises de 100 salariés et + rassemblent 76% de l'effectif total de la profession.

Une baisse des effectifs de près de 700 salariés est observée dans les entreprises de 500 salariés et plus.

Pistes de réflexion plus larges

Les entreprises de 500 salariés et + sont regroupées dans le nord (Roubaix Croix etc...).

CONTRIBUTION relative à la mission du député Jean Frédéric Poisson sur le rôle des branches professionnelles dans le renouvellement du dialogue social et de la négociation collective

Branche : Convention collective nationale des commerces de gros n°3044

1. Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

La Convention collective des commerces de gros N°3044 a été mise en place en Juin 1970 (étendue par arrêté du 15 Juin 1972) dans le cadre de la Confédération du Commerce de Gros elle-même créée en 1945.

Les professionnels ont ainsi souhaité harmoniser les dispositions sociales de la branche afin d'élaborer un socle conventionnel commun.

La convention collective des commerces de gros 3044 regroupe 18 fédérations patronales signataires (*liste ci-jointe*) représentant 3 grandes familles d'activité :

- La famille du commerce de gros alimentaire,
- La famille du commerce de gros de biens de consommation non alimentaire,
- La famille du commerce de gros interindustrielle.

> Dénombrement des entreprises et chiffre d'affaires

La CCN des commerces de gros n°3044 représente quelques 21 000 entreprises (et 27 000 établissements) principalement de petite taille : près des trois quart des entreprises emploient moins de 10 salariés.

La famille interindustrielle réunit une entreprise sur deux. Plus d'un tiers des entités appartiennent à la catégorie non alimentaire et moins d'une sur six à la catégorie alimentaire.

Sur l'ensemble de l'année 2006, les quelques 21 000 entreprises appliquant la CCN des commerces de gros ont généré un chiffre d'affaires de plus de 101,5 milliards d'euros hors taxes se répartissant de la façon suivante :

- 48,5 Milliards d'euros HT pour la famille interindustrielle,
- 30,5 Milliards d'euros HT pour la famille non alimentaire,
- 21,5 Milliards d'euros HT pour la famille alimentaire.

> Emploi et conditions de travail

L'ensemble des entreprises de la CCN des commerces de gros emploie près de 320 000 salariés :

- 50,5% travaillent dans la famille interindustrielle,
- 30% travaillent dans la famille non alimentaire,
- 19,50% travaillent dans la famille alimentaire.

Deux tiers des salariés sont des hommes, un tiers sont des femmes. Le taux de féminisation diminue avec la taille des entreprises.

Globalement, presque tous les salariés (93%) sont occupés à temps plein. La part des temps partiels est un peu plus importante au sein des entités de petite taille et parmi les effectifs féminins.

Les contrats à durée indéterminée concernent plus de neuf salariés présents sur dix (93% précisément).

Les salariés employés par les entreprises appliquant la CCN des commerces de gros 3044 sont relativement jeunes : plus de 4 d'entre eux sur 10 ont moins de 35 ans et près d'un tiers ont entre 36 et 45 ans.

L'âge moyen des effectifs avoisine globalement 39 ans. Cette moyenne varie à la marge selon les familles d'activité et le sexe des salariés.

Au global, la répartition des 320 000 salariés de la CCN selon la catégorie socio professionnelle est la suivante :

- 67,5% d'employés –ouvriers,
- 13% de techniciens et agents de maîtrise,
- 19,5% de cadres.

La répartition par famille d'activité et par CSP est la suivante :

> Famille interindustrielle

- 64% d'employés ouvriers
- 15% de techniciens et agents de maîtrise
- 21% de cadres

> Famille non alimentaire

- 66 d'employés ouvriers
- 12 % de techniciens et agents de maîtrise
- 22% de cadres

> Famille alimentaire

- 79% d'employés ouvriers
- 8% de techniciens et agents de maîtrise
- 21% de cadres

2. Comment décrivez-vous l'utilité de la branche pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

La branche permet de constituer un socle social commun et harmonisé pour les entreprises et les salariés des entreprises.

Cela est d'autant plus important que la branche est majoritairement composée de TPE/ PME (95% d'entreprises de moins de 50 salariés) dépourvues de délégués syndicaux et qui ne peuvent donc pas ou plus difficilement négocier d'accord d'entreprise.

Ainsi, à titre d'exemple, la branche a conclu en 2001 un accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail qui a permis une application directe (en l'absence d'accord d'entreprise) :

- des forfaits annuels en jours et en heures,
- de la réduction annuelle du temps de travail sous forme de jours à l'année,
- de la mise en place du compte épargne temps,
- du remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent...

Par ailleurs, des accords salaires sont conclus régulièrement et permettent ainsi d'avoir des minima conventionnels pour l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche constituant un cadre de référence nécessaire.

La convention collective offre une facilité de mise en commun pour la gestion du dialogue social compte tenu de sa complexité et de la multiplicité des obligations de négociation notamment en raison du peu de temps et de moyens dont disposent les PME et les fédérations patronales.

La branche du commerce de gros, qui se définit par une forme de commerce commune et non par une similarité de produits, se caractérise par des métiers communs et des problématiques de formation identiques. Ces questions sont abordées à travers les travaux de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

La CPNEFP de la CCN des commerces de gros n°3044 a été constituée par accord de branche en date du 10 juillet 1997 et a notamment pour rôle :

- de définir les priorités de la branche en matière de formation professionnelle,
- de procéder aux études nécessaires à une bonne connaissance économique et sociale de la branche, de son évolution prévisible et de ses besoins en ce qui concerne notamment la formation professionnelle,
- de permettre l'information réciproque des organisations sur la situation de l'emploi et son évolution...

La CPNEFP a ainsi élaboré 15 référentiels métiers qui détaillent les métiers spécifiques de la branche du commerce de gros et qui permet aux entreprises d'établir leurs référentiels internes et aux jeunes ou demandeurs d'emplois de connaître les métiers de cette branche.

La CPNEFP est également entrain de mettre en place des certificats de qualifications professionnels (CQP) sur 3 métiers prioritaires/émergents que sont :

- la télévente (télévendeur),
- la vente sur site (vendeur sédentaire),
- la vente itinérante (vendeur itinérant).

(Bilan emploi formation – CCN 3044 ci-joint).

La branche est également l'interlocuteur adéquat et privilégié pour ces problématiques communes pour les ministères, les écoles...

La branche des commerces de gros, en partenariat avec le Ministère de l'Education Nationale dans le cadre de sa convention de coopération (signée en 2001 et renouvelée en 2008), mène des actions pour :

- > Soutenir les formations qui répondent aux besoins des entreprises,
- > Faire connaître et attirer les jeunes aux métiers du commerce interentreprises en élaborant des supports d'information adaptés (fiches métiers « Qui suis-je », revue co-éditée avec l'ONISEP « Découvrir le commerce interentreprises », participation à des salons, site d'orientation www.mybtob.fr ...),
- > Renforcer les partenariats Ecole / Entreprise (création des « Trophées du commerce interentreprises » ...).

3. Que peut-on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche (extension, élargissement, agrément dans certains secteurs d'activité ou domaines du paritarisme, commissions mixtes paritaires...)?

L'ensemble des entreprises appliquant la convention collective des commerces de gros n'étant pas toutes adhérentes des fédérations signataires, l'extension apparaît comme un mécanisme indispensable pour couvrir l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche et ainsi constituer un socle social commun et éviter les distorsions de concurrence.

Toutefois, on peut noter que les délais d'extension des accords de branche par le Ministère du Travail sont de plus en plus longs (6 à 8 mois en moyenne hors procédure accélérée pour les salaires), ce qui pose, durant ce délai, un problème de distorsion de concurrence entre les entreprises des fédérations signataires de la CCN qui se voient appliquer les dispositions conventionnelles dès la signature d'un accord et les entreprises non adhérentes qui ont bien souvent un délai d'application de ces dispositions de plusieurs mois.

Nous considérons également que le nouveau délai d'opposition de 15 jours accordé aux organisations syndicales de salariés entre la signature d'un accord de branche et son dépôt pour extension au Ministère du Travail est trop long.

A titre d'exemple, nous avons signé le 11.12.2008 un accord de salaires applicable au 1.1.2009 et nous n'avons pu informer nos entreprises de son application que le 21 Janvier 2009 pour cause de respect de la procédure d'opposition et de ses délais.

4. Quelles perspectives envisagez-vous pour la branche à moyen terme ?

Pourquoi et comment faut-il aborder la question de la diversité et du nombre des branches ?

Comment assurer le caractère « loyal et sérieux » du dialogue, dans le cadre de la négociation collective de branche ?

Les fédérations patronales ont tendance à se professionnaliser et à se spécialiser de plus en plus, ayant des juristes spécialisés dans les questions sociales, ce qui permet de professionnaliser également la négociation collective.

Par ailleurs, elles fonctionnent avec des commissions sociales composées de chefs d'entreprise et de DRH dont elles sont les interlocuteurs privilégiés, ce qui permet d'avoir des négociations de branche correspondant réellement aux besoins de ces entreprises.

Le rôle des branches semble indispensable car les organisations interprofessionnelles (Medef, CGPME, UPA) ne peuvent pas représenter l'ensemble des intérêts de leurs fédérations adhérentes et leurs spécificités.

On pourra toutefois noter que la grande diversité des secteurs d'activité signataires de la CCN des commerces de gros (18 fédérations) peut être source de difficultés dans la recherche de consensus et entraîner des lenteurs dans la négociation.

Toutefois, il ne paraît pas pertinent d'aller vers un « émiettement » des conventions collectives qui doivent avoir une représentativité certaine au niveau notamment des effectifs couverts.

**Réponse de la Branche commerce de détail Habillement et articles Textiles
à la consultation de M. Jean-Frédéric POISSON, Député des Yvelines**

1- Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

La branche s'est constituée en 1987 par l'entrée en vigueur de la convention collective nationale du commerce détail de l'habillement et des articles textiles¹, suite à la séparation de l'organisation patronale des commerces indépendants (FNH) d'avec celle des « maisons à succursales » (CNSH devenu FEH). Le critère retenu pour le champ d'application de la branche a été le nombre d'établissements par entreprise : jusqu'à 4 établissements, l'entreprise est réputée appartenir à la branche des indépendants. A partir de 5 établissements, l'entreprise relève de la branche des maisons à succursales de vente au détail d'habillement, organisée autour d'une convention collective nationale différente.

Les causes de cette séparation résident dans l'émergence et le développement de deux modèles économiques différents, bien que concernant tous deux la vente au détail d'articles de prêt-à-porter. Les fonctions de base du commerce, des achats – approvisionnements à la vente en passant par la gestion du personnel ne s'effectuent pas selon les mêmes processus dans ces deux types de commerces : unicité de l'offre et fort niveau de personnalisation du service chez les indépendants vs. standardisation des chaînes.

Nous considérons que ce sont des données économiques objectives qui ont amené à la constitution de la branche. Cette scission a contribué à la richesse du dialogue social dans notre branche, recentrée autour d'intérêts patronaux communs. La recherche d'une unité patronale dans le cadre d'un éventuel regroupement des branches est selon nous le principal facteur d'un dialogue social pérenne et de qualité.

2- Comment décrivez-vous l'utilité de la branche pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

L'utilité de la branche peut être décrite autour de 3 axes :

- Production d'une norme adaptée et structurante par le biais de la négociation collective de branche pour des TPE qui n'ont pas de représentation du personnel et donc pas de possibilité de négocier (84,4 % des salariés de la branche sont employés dans des entreprises de moins de 11 salariés).

Les organisations représentatives de la branche engagent des négociations régulières et aboutissent à des accords dans les différents domaines de la négociation obligatoire :

¹ Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004, JO 26 décembre 2004 (n°3241).

- Négociation annuelle sur les salaires : avenant n° 16 du 26 novembre 2007, étendu par arrêté du 5 mai 2008, JO 15 mai 2008.
- Négociation triennale sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : avenant du 28 janvier 2009, en cours d'extension.
- Négociation triennale sur la formation professionnelle : accord du 19 avril 2005 relatif à la réforme de la formation professionnelle continue, étendu par arrêté du 5 octobre 2005, JO du 19 octobre 2005.
- Négociation quinquennale sur les classifications : accord du 12 octobre 2006, étendu par arrêté du 14 mars 2007, JO du 27 mars 2007.
- Mise en place d'un régime de Prévoyance maladie, invalidité décès : accord du 19 mars 2003, étendu par arrêté du 3 octobre 2003, JO du 14 octobre 2003.

La branche assure le suivi et la révision de ces accords en fonction des évolutions législatives et des données statistiques recueillies au niveau de la branche. Exemples :

- Avenant n° 1 du 19 juin 2007 à l'accord de Prévoyance portant modification de l'article 2.6 « garantie rente éducation (OCIRP) du personnel cadre et non cadre », étendu par arrêté du 10 décembre 2007, JO du 18 décembre 2007 (revalorisation de la garantie rente éducation en raison des comptes excédentaires pour la garantie décès).
 - Avenant du 15 décembre 2008 à l'accord du 17 juin 2004 mettant en conformité l'indemnisation maladie conventionnelle avec la loi portant modernisation du marché du travail du 25 juin 2008.
- Relais auprès des entreprises sur les dispositifs et les accords collectifs négociés : le financement obligatoire du paritarisme existant dans la branche permet aux organisations syndicales, notamment patronales, d'assurer la diffusion, l'information et l'explication sur les textes négociés – Relais également en matière de formation professionnelle (choix d'un OPCA de branche pour mutualiser et aussi homogénéiser la politique formation au niveau national) .
 - Fonction prospective indispensable pour les TPE qui n'assurent pas cette veille elles-mêmes, faute de moyens dédiés et de savoir-faire (ex : étude sur les consommateurs, évolution de la distribution, diffusion de bonnes pratiques commerciales)

3- Que peut-on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche ?

Notre branche a signé le 23 avril 1996 un accord de financement obligatoire du paritarisme (contribution conventionnelle à la charge des entreprises) qui a permis le développement ininterrompu du dialogue social dans notre branche face à 4 puis 5 Organisations syndicales représentatives (CGT ayant adhéré en 2003) : environ 5 réunions de la Commission paritaire nationale (CPN) et 5 de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) chaque année, groupes de réflexion paritaires sur les métiers, et concrétisation du dialogue dans les nombreux accords signés.

Nos CPN sont le lieu de la négociation d'accords nationaux, applicables à tous les professionnels (72 000 salariés et 53 000 établissements) : c'est la garantie du maintien d'une certaine unité de « concurrence sociale » loyale.

4- Quelles perspectives envisagez-vous pour la branche à moyen terme ?

Des actions en termes de communication visant à renforcer la visibilité et l'attractivité de nos métiers :

- création d'un portail Internet de branche mettant en relation les recruteurs et les demandeurs d'emploi autour d'outils (référentiels de compétences, fiches métiers, cartographie des titres et diplômes permettant d'accéder aux métiers de la branche) ;
- actions de formation sectorielles permettant la transmission d'entreprise notamment aux salariés.

Des travaux menés en collaboration avec les branches des indépendants de l'équipement de la personne (chaussures, etc), visant à favoriser la mobilité des salariés entre ces branches connexes.

N°Références :
2009-F-01-JC/MM

Objet :
Audition Négociation
collective

Cabinet du Ministre du Travail
Monsieur le Député Jean-Frédéric Poisson
Monsieur l'Inspecteur Général des Affaires
Sociales Marc Béther
127, rue de Grenelle
75007 PARIS

Paris, le 3 mars 2009

Cher Monsieur,

Nous tenons à vous remercier Maître Michel MORAND et moi-même de la teneur et de l'intérêt de notre entretien du 26 février 2009.

À la suite de celui-ci, vous nous avez suggéré de faire éventuellement des commentaires sur le rôle de la négociation de branche selon l'appréciation que nous en avons.

Tout d'abord, nous faisons également le constat d'une certaine inadaptation des obligations légales de négociation imposées à la branche dès lors que ces obligations sont également imposées aux entreprises. Les thèmes relatifs à l'égalité professionnelle, aux travailleurs handicapés, à l'épargne, aux séniors... risquent de se résumer à de grandes déclarations proches du contenu des dispositions du Code du travail.

Ensuite, dans le cadre de l'évolution du droit de la négociation collective et à partir de « l'échec » de la loi du 4 mai 2004, nous ne croyons pas non plus, si l'échelon de la négociation d'entreprise doit acquiescer une certaine autonomie, que les partenaires de la branche pourront mieux qu'actuellement négocier une clause autorisant des dérogations. Il nous semble que la formule utilisée par la loi du 20 août 2005 est à cet égard plus satisfaisante. L'accord de branche a alors un double rôle, soit suppléer de la défiance de la négociation d'entreprise, soit destiné à permettre de fixer les règles applicables aux entreprises dépourvues de délégué syndical. Cette évolution de la relation entre l'accord d'entreprise et la branche pourrait en revanche ne pas concerner certains thèmes déjà protégés (formation professionnelle, protection sociale, salaires minima, classification). Sur tous les autres thèmes habituellement traités par les conventions collectives, l'accord d'entreprise pourrait ainsi être autonome par rapport à la convention collective de branche.


La plus grande légitimité donnée aux organisations syndicales de salariés permet de crédibiliser une telle démarche. Plus particulièrement, s'agissant des rémunérations conventionnelles, peut-être conviendrait-il d'admettre que l'autonomie de l'accord d'entreprise peut concerner la grille de salaires à l'exception du salaire minima conventionnel fixé pour chaque catégorie de salariés (ouvriers-employés, agents de maîtrise, cadres).

Nous souhaitons vous faire part de ces quelques réflexions complémentaires tant nous considérons les enjeux d'une réforme du droit de la négociation collective comme essentiels à l'organisation sociale et économique de notre pays.

Nous vous prions de croire, Cher Monsieur, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

Michel MORAND
Avocat

Jacques CRESCENZO
Délégué général



LA F3C CFDT ET LE REGROUPEMENT DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

La fédération F3C CFDT partage la volonté d'aboutir à un regroupement des branches professionnelles. Ce regroupement doit néanmoins correspondre à la logique économique et industrielle des branches professionnelles.

La taille d'une branche a un lien avec la qualité du dialogue social, la régularité des négociations professionnelles et les instruments dont se dote une branche pour assurer la qualité de ses travaux (commissions de travail thématiques, fonctionnement effectif d'un observatoire des métiers, études prospectives etc.).

La démultiplication des niveaux et des lieux de négociation n'est pas seulement chronophage, c'est aussi un risque de distorsion de concurrence.

La logique de regroupement des branches professionnelles doit également viser à traiter le problème des salariés actuellement « hors champ ».

Un dialogue social efficace requiert du temps, des moyens, une volonté partagée et des interlocuteurs représentatifs et légitimes.

ORGANISATION INTERNE DE LA F3C CFDT

La Fédération CFDT Communication Conseil Culture (F3C) couvre un très grand nombre de conventions collectives réparties au sein de 18 branches (au sens interne du terme) réparties dans 5 pôles professionnels. Chaque « branche fédérale » dispose d'un conseil de branche élu qui pilote l'activité syndicale et conventionnelle.

DES ACTEURS FORTS ET LEGITIMES.

Cela nécessite, concernant les organisations syndicales de salariés, une légitimité à conclure que la loi du 20 août 2008 concernant la rénovation du dialogue social va progressivement clarifier. Cela nécessite aussi les moyens de mandater pour l'ensemble des réunions des militants syndicaux issus des secteurs concernés. Plus le morcellement des branches est élevé, plus cette contrainte est difficile.

Cela nécessite, concernant les organisations patronales, une identique légitimité à conclure, une représentation interne équilibrée permettant une expression des TPE-PME, des régions et des sous-secteurs ainsi qu'une organisation propre à assurer la logistique du dialogue social.

La représentativité des organisations patronales découle d'un processus administratif qui devra être modernisé à la suite de ce qui a été fait pour les organisations syndicales de salariés.

L'un des freins à un bon fonctionnement des branches professionnelles réside parfois dans la faiblesse de l'organisation patronale (simple boîte à lettre confiant la gestion des négociations à un cabinet d'avocats), la difficulté à adopter une structure fédérale laissant le jeu ouvert aux antagonismes de syndicats primaires.

On notera ainsi l'exemple de branches ayant su se structurer comme la branche des Bureaux d'Etudes où la fédération SYNTEC (aux côtés de la CICF pour les ingénieurs-conseils) regroupe les services informatiques, l'ingénierie, le sondage et les foires & salons ; ou encore – dans une moindre mesure – la branche de la publicité où la Fédération Nationale de la Publicité (FNP) « coordonne » les organisations patronales des agences de création, les régies et les afficheurs qui participent aux négociations assurant ainsi un minimum d'arbitrage au sein de la délégation patronale.

L'absence de coordination fédératrice de certaines branches patronales, le poids de l'histoire, a parfois conduit à des émiettements sans réelle logique. Ainsi il n'y a pas de CCN des Activités Comptables mais une pour les « Experts Comptables » et une pour les « Centres de Gestion agréés et habilités »...

DES BRANCHES AVEC DES MOYENS.

Les missions d'intérêt public assurées dans le cadre du dialogue social de branche nécessitent d'être financées pour assurer l'ensemble des tâches. Cette nécessité concerne aussi bien les organisations patronales notamment pour assurer le suivi administratif, pour associer les TPE-PME à leurs travaux, assurer les relais régionaux indispensables, que les organisations syndicales de salariés pour des raisons symétriques.

Plusieurs branches ont instauré un financement du paritarisme via une collecte assise sur la masse salariale des entreprises de leur secteur (collecte souvent assurée par l'OPCA et gérée par une association paritaire spécifique). Cette pratique doit être encouragée assortie des impératifs de transparence et de publicité des comptes. Il revient aux partenaires sociaux de chaque branche de mettre en œuvre les modalités de ce financement du paritarisme. A notre sens, celui-ci, outre son aspect strictement paritaire, doit être proportionné à la représentativité et au présentisme de chaque organisation concourant au dialogue social.

DES BRANCHES TROP SEGMENTEES.

Une autre difficulté provient des branches « balkanisées » c'est-à-dire segmentées et couvrant plusieurs conventions collectives (ou même des accords inter-entreprises) voisines. Cette forme d'organisation permet certes de conclure des textes conventionnels partiels couvrant un petit nombre de salariés mais elle aboutit in fine à l'incapacité à conclure un socle conventionnel unique pour l'ensemble d'un secteur conventionnel. Ce morcellement est inadapté à l'évolution des métiers et des secteurs, aux convergences économiques et professionnelles ainsi qu'à la gestion capitalistique de plus en plus centralisée au sein de grands groupes multi-professionnels et internationaux.

Cette situation ne peut être à même de progresser sur la question conventionnelle des salariés « hors champ ».

On relèvera ainsi la difficulté d'organisation de la branche audiovisuelle dont les interlocuteurs sont tour à tour les chaînes thématiques du câble et du satellite, les radios locales privées, la télévision publique, les télédiffuseurs privés, la vidéo mobile etc. La liste des interlocuteurs patronaux illustre bien la notion de « balkanisation » et l'absence d'arbitrage dans la conduite conventionnelle¹.

La branche presse, même si elle fonctionne assez bien, reste organisée selon les différents types de presse (PQR, PQD, PQN, presse magazine, presse spécialisée...) aboutissant à des couvertures conventionnelles différentes pour des métiers similaires.

Il nous semble que le renforcement des branches professionnelles a pour corolaire la diminution du nombre de conventions collectives étendues ou non. Elle en est la conséquence : dès lors qu'une branche professionnelle est en capacité d'exprimer la diversité de ses entreprises et de ses situations économiques et sociales, elle est en capacité de conclure une convention collective unique traitant de tous ces aspects incluant la gestion des exceptions. A l'inverse le morcellement fait vivre des textes dont le fondement principal – mais évidemment important – concerne les salaires minima applicables. Ceci justifie-t-il pour autant un accord séparé pour les seuls éditeurs de partitions de musique ? La négociation salariale du sous-secteur de la reliure-brochure-dorure (RBD) ne pourrait-elle pas faire partie de la négociation globale des salaires dans les Industries Graphiques ?

DES BRANCHES INSEREES DANS L'EUROPE

Cette volonté d'impulser un dialogue social constructif, anticipant les évolutions et prenant en compte l'environnement économique et social ne peut faire l'impasse sur la construction du dialogue sectoriel européen. La mise en place d'un comité de dialogue social sectoriel européen répond à des critères exigeants :

- appartenir à des secteurs ou catégories spécifiques et être organisées au niveau européen ;
- être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres, avoir la

¹ Liste non exhaustive de nos interlocuteurs : Association des chaînes conventionnées éditrices de services – ACCES, Association des employeurs du service public de l'audiovisuel – AESPA, Association française de l'édition multimédia – AFEM, Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels – AFPF, Conseil national des radios associatives – CNRA, Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia – FICAM, Fédération française des radios chrétiennes – FFRC, Syndicat de l'édition vidéo – SEV, Syndicat des éditeurs publics de programmes – SEPP, Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision – SPECT, Syndicat des producteurs indépendants – SPI, Syndicat des radios généralistes privées – SRGP, Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux – SRN, Syndicat des télévisions privées – STP, Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes – SIRT, Syndicat national des radios commerciales – SNRC, Syndicat national des radios libres – SNRL, Syndicat national des télévisions privées de proximité – SNTP, Union des télévisions locales de service public – TLSP, Union syndicale de la production audiovisuelle – USPA...

capacité de négocier des accords et être représentatives dans plusieurs États membres ;

- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

La consolidation des branches professionnelles au niveau national doit également prendre en compte la perspective d'aller au-delà des 36 Comités de dialogue sectoriel européens actuellement en place².

IMPULSER.

L'évolution en faveur d'un regroupement des branches professionnelles doit faire le lien entre deux impératifs : l'autonomie des partenaires sociaux et l'impulsion politique du pouvoir exécutif.

L'inertie, les conflits d'intérêts économiques entre acteurs d'un même secteur doivent être dépassés par la recherche d'un avantage commun. Cette impulsion politique revient à l'État qui doit indiquer sa vision du découpage en secteurs économiques et de leur évolution prévisible en lien avec les partenaires sociaux. La conception d'une branche professionnelle, son périmètre, ses évolutions ainsi que les échéances à franchir doivent résulter d'un diagnostic partagé.

Les expériences passées montrent que la politique des « petits pas » ne garantit nullement la progression vers la construction de rapprochements ; au contraire, elle fige souvent le paysage social. A ce titre il conviendrait de s'interroger sur les considérants aboutissant à la procédure d'extension des accords signés. En particulier, la décision éventuelle d'extension pourrait être faite au regard de la pertinence sectorielle proposée.

* * * * *

² http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/sectoral_fr.htm



Le 11 Février 2009

1
Pourquoi la branche des télécommunications s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

Le secteur des télécommunications est né dans les années 90s de la volonté de mettre fin au monopole des télécommunications assuré par l'Administration des PTT (France Télécom est restée une Administration de l'Etat jusqu'au 31 dec 1990).

La branche des télécommunications a été créée en 1998 pour répondre à l'attente de 2 entreprises, France Télécom et Cegetel, qui souhaitaient imposer à leurs concurrents des normes et des pratiques sociales du même niveau que les leurs, afin d'éviter un dumping social qui aurait entraîné des coûts de production plus bas chez leurs concurrents et donc des pertes de marchés pour eux.

La mise en place rapide de la Commission Mixte Paritaire (CMP) a permis de négocier dès 1998 les premières dispositions de la Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT) : son champ d'application et les conditions matérielles permettant la négociation.

Les 5 confédérations représentatives au niveau national ont désigné leurs représentants à la Commission Mixte Paritaire. Les 2 syndicats représentant les employeurs (UNETEL pour France Télécom et Cegetel et RST pour Bouygues Telecom) ont connu au début une courte période conflictuelle assez difficile sur leurs représentativités respectives puis ont décidé de fusionner pour créer UNETEL-RST.

Pendant 10 années les partenaires sociaux de la branche des telecommunications ont bénéficié de la présidence « éclairée » de la CMP assurée par Monsieur Philippe ROYER, représentant le Ministère, qui a su « présider sans négocier » mais en sachant rappeler le Droit et les conditions légales et(ou) réglementaires permettant (ou interdisant) l'extension des dispositions de la CCNT en cours de négociation.

2
Comment décrivez-vous l'utilité de la branche des télécommunications pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

Pour ses 192 entreprises (39.2 milliards d'euros de CA en 2007) la branche a constitué un niveau de négociation permettant :

- de mettre en place une classification des personnels homogène comportant 7 niveaux sans véritable frontière entre les Cadres et les non Cadres

CFE CGC
Fédération de la Culture, de la Communication et du Spectacle
59 – 61 rue du Rocher Paris 15 ème
01 55 30 69 03
communication@cfecgc.fr

- de mettre en place, dans un secteur neuf issu de la récente déreglementation des PTT, une série de mesures cohérentes sur le temps de travail (les 35h et les forfaits-jours) sans avoir à attendre les négociations d'entreprise issues des lois Aubry
- de créer un OPCA de branche (auvicom) qui s'est révélé attentif aux besoins des entreprises en matière de formation notamment des plus petites qui sont nombreuses (20000 salariés de la branche sont employés dans 186 entreprises).
L'OPCA de branche est déterminant pour la formation professionnelle dans la branche.
En 2008, les contrats et périodes de professionnalisation ont eu un succès sans précédent, à tel point que sur les périodes de professionnalisation (d'une durée minimale de 70H), AUVICOM sera conduit à revoir les curseurs des enveloppes annuelles.
Ceci a profité, certes aux grandes entreprises, mais aussi aux PME grâce à la mise en œuvre au sein d'AUVICOM de cursus « clef en main » à destination des PME du secteur.
L'OPCA est un vecteur particulièrement intéressant pour les entreprises, n'étant pas uniquement un collecteur et distributeur de fonds, mais aussi un outil de conseil, voire d'Ingénierie de formation pour les PME. Cela profite bien entendu aux salariés de la branche qui sont à même de bénéficier de formation de qualité.
- la mise en place d'une CCNT dont toutes les dispositions ont été étendues (temps de travail, classification, santé au travail, égalité professionnelle, formation professionnelle, salaires minima, droit des handicapés, télétravail, épargne salariale, santé prévoyance, etc.)

pour ses 70000 salariés, la branche a permis de commencer à créer une identité sociale liée au secteur professionnel et qui n'existait pas pour 2 raisons principales :

- les personnels de France Télécom et de Cegetel bénéficiaient de structures sociales fortes mais trop identitaires et historiques pour être « exportées » dans les autres entreprises (cf. Bouygues telecom, LD COM par ex)
- les personnels des très nombreuses petites entreprises dont la durée de vie dans l'entreprise était parfois éphémère ne bénéficiaient pas de mesures sociales protectrices.

Mais la Branche n'apporte malheureusement pas de réponse sociale satisfaisante à « l'ornithorynque juridique » que constitue l'entreprise France Télécom SA dont 60000 agents sont fonctionnaires d'Etat et ne sont donc pas concernés par la CCNT, alors que de toute évidence ils contribuent à l'activité économique de la Branche.

Les bilans économiques de la Branche sont ceux d'entreprises qui regroupent 130000 « employés » mais l'activité sociale de la Branche maintient à l'écart les 60000 fonctionnaires de l'opérateur historique qui ne bénéficient d'aucun des accords, pourtant étendus, de la Branche.

En matière d'insatisfaction au regard des positions défendues par UNETEL – RST lors des négociations, le point dur pour la CFE CGC réside dans l'écart sans cesse croissant constaté entre le plafond de la tranche A des salaires et les salaires minima des premiers niveaux de cadres de la branche.

La négociation de branche devrait à nos yeux être le lieu privilégié de mise en place d'un « SMIC Cadre » (57% des personnels de la Branche sont ingénieurs et cadres alors que seulement 15% de la population active occupée nationale sont ingénieurs ou cadres).

CFE CGC
Fédération de la Culture, de la Communication et du Spectacle
59 – 61 rue du Rocher Paris 15^{ème}
01 55 30 69 03
communication@cfecgc.fr

3
Que peut-on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche des télécommunications (extension, élargissement, agréments dans certains secteurs d'activité ou domaines du paritarisme, commissions mixtes paritaires ...) ?

La branche « fonctionne bien » car elle a su mettre en place des instances qui se réunissent, dont les membres se connaissent et qui négocient dans un secteur concurrentiel, aux mutations rapides :

- La CCNT et ses nombreux avenants sont négociés au sein d'une CMP qui demande systématiquement l'extension.
- L'Observatoire des Métiers des Télécommunications assure la veille prospective sur l'évolution des métiers et est apprécié des entreprises et des syndicats de salariés.
- L'AUVICOM est l'OPCA dédié au secteur et correspond aux attentes.
- La CPNE décline la politique de formation de la branche définie par la CMP (notamment la certification professionnelle de branche CQP7.
- La Commission Paritaire de Suivi Prévention Santé effectue le suivi des risques sécurité - santé des salariés

4
Quelles perspectives envisagez-vous pour la branche des télécommunications à moyen terme ?

Rien ne justifierait la disparition de la Branche des Télécommunications dont le fonctionnement peut raisonnablement être qualifié d'exemplaire, sauf à imaginer que UNETEL RST souhaiterait abandonner la CCNT et rejoindre une autre branche, celle du syntec par exemple.

Pistes de réflexion plus larges :

- **pourquoi et comment faut-il aborder la question de la diversité et du nombre des branches ?**

le nombre des branches n'est pas en soi une question bloquante, pas plus que ne l'est le nombre de salariés concernés par une branche.

Plus délicate est la prise en compte des entreprises (ou des groupes) qui :

- soit diversifient leurs activités vers des secteurs dépendant d'autres conventions de branche : c'est le cas par exemple d'entreprises du secteur des télécoms qui décident de produire des contenus audiovisuels et de les commercialiser.
- Soit externalisent une partie de leur activité dans des entreprises situées en dehors du champ de la convention collective de la branche : c'est le cas par exemple d'opérateurs de télécommunications (SFR) qui se séparent de leurs centres d'appels.

*CFE CGC
Fédération de la Culture, de la Communication et du Spectacle
59 – 61 rue du Rocher Paris 15^{ème}
01 55 30 69 03
communication@cfecgc.fr*

- **comment assurer le caractère « loyal et sérieux » du dialogue dans le cadre de la négociation collective de branche ?**

- en caractérisant la nouvelle donne créée par la loi du 20 Aout 2008 sur le double plan du principe de faveur par rapport aux négociations d'entreprise et de la réelle portée des arrêtés d'extension .
- en précisant la valeur juridique (contraignante ?) en entreprise des dispositions négociées au sein des CMP.
- en posant sans détour la délicate question de la représentativité des syndicats de salariés car la mise en place de nouvelles règles ou de nouveaux usages issus de la loi du 20 aout 2008 constitue une prise de risque pleine d'inconnues (notamment sur la stabilité dans le temps des représentativités obtenues par consolidation de résultats d'élections CE qui n'ont pas lieu au memes instants et sur les conditions de validité dans le temps des accords de branche et de leurs avenants).
- comment mesurer la représentativité des syndicats de salariés quand la moitié des personnels de la branche ne sont pas soumis à la convention collective de la branche (les fonctionnaires d'Etat employés par France Telecom SA par ex) ?
- comment continuer à ignorer la représentativité des syndicats représentants les employeurs et « qui » va établir cette représentativité : un « accord entre eux », un indicateur qui reste à définir, un tribunal ?

Jean Pierre FORBÉ
Le président de la Fédération de la Culture, de la Communication et du Spectacle CFE CGC
Représentant de la CFE CGC à la CMP des Télécommunications depuis 1998
01 55 88 66 92 et 06 80 65 43 02
jeanpierre.forbe@orange-ftgroup.com

CFE CGC
Fédération de la Culture, de la Communication et du Spectacle
59 – 61 rue du Rocher Paris 15 ème
01 55 30 69 03
communication@cfecgc.fr



FÉDÉRATION SYNDICALISTE FORCE OUVRIÈRE DE LA COMMUNICATION

60 rue Vergniaud
75640 Paris Cedex 13
tél. 01 40 78 31 50
fax. 01 40 78 30 58
<http://www.fo-com.com>
federation@fo-com.com

**Mission de Monsieur le Député Poisson :
réflexion sur les branches professionnelles**

La lettre de mission de Monsieur le Député aborde les questions suivantes :

- **Comment fonctionnent aujourd'hui les négociations de branche ?**
- **Quelles sont les difficultés structurelles auxquelles elles se heurtent ?**
- **Quels sont les points forts à préserver ?**
- **Pour quelles raisons le regroupement de branches se fait-il encore peu souvent ?**
- **Quels sont les mécanismes aboutissant à maintenir voire à augmenter le morcellement des branches et qui pourraient être corrigés ?**
- **Quel est le lien entre la taille des branches d'une part, et d'autre part la qualité et la régularité des négociations professionnelles ?**
- **Comment soutenir le dialogue social de branche ?**

Pour FO Communication, les objectifs de la branche et de notre dispositif conventionnel doivent être de structurer et d'organiser la branche, pour une négociation sociale moderne. Face aux spécificités de notre secteur d'activité : organisations du travail sans cesse en mouvement, métiers nécessitant toujours plus de savoir et compétences, il faut fournir des réponses pertinentes aux salariés et aux entreprises.

Seules des règles évolutives et réactives collant aux réalités de notre secteur peuvent soutenir un développement durable. Les accords collectifs et la convention collective font partie de ce dispositif. Ils visent à concilier les intérêts des salariés et ceux des entreprises.

A ce jour, il nous semble à FO Communication, que ces objectifs sont partagés par l'organisation patronale.

Le principe d'un dialogue permanent entre les partenaires sociaux de la branche qui s'est instauré au fil du temps contribue à anticiper et adapter la profession aux évolutions.

La branche représente aujourd'hui 70 000 salariés, répartis dans environ 192 entreprises, sans compter les 90 000 fonctionnaires de France Télécom, qui au nom de la gestion unique appliquée dans l'entreprise, à l'exception de la structure de rémunération et procédure de gestion de carrière particulière, se voient appliquer les accords d'entreprise découlant de ceux négociés au niveau branche.

- **Comment fonctionnent aujourd'hui les négociations de branche ?**

Notre branche s'est dotée de structures paritaires :

- **La Commission Mixte de concertation et de négociation (CMCN)** : sa mission est la négociation de la convention collective et des accords y afférents.
- **La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE)** : sa mission est de réguler la politique de formation de la branche définie par accords.
- **La Commission Paritaire Nationale d'Interprétation et de Conciliation (CPNIC)** : sa mission est d'examiner des questions d'interprétation de la convention collective, d'assurer le règlement de conflits individuels ou collectifs portant sur l'application de la convention collective qui n'ont pas trouvé de solutions dans l'entreprise.
- **L'Observatoire des Métiers des Télécommunications** : sa mission est d'assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur, tant au plan national qu'international, afin d'anticiper leur naissance, leur transformation, voire leur obsolescence. Il est également un outil à la disposition des salariés et des DRH d'entreprise pour définir les évolutions des besoins en formation et les possibilités de réorientations professionnelles pertinentes dans le cadre de la disparition de certains métiers, par exemple.
- **L'AUVICOM** (OPCA de branche) : sa mission est de collecter et gérer les fonds de la formation professionnelle continue de la branche, ainsi que de fournir aide et assistance aux PME et TPE pour le suivi et l'élaboration de la formation professionnelle de leurs salariés.
- **La Commission Santé au travail** : sa mission est de suivre et prévenir les évolutions des risques professionnels.

- **Quelles sont les difficultés structurelles auxquelles elles se heurtent ?**

- Le fonctionnement de la branche essentiellement basé sur le paritarisme et le partage des présidences de ses instances entre le collège patronal et salarial, exception faite pour la CMCN dont la présidence est assurée par le Ministère du travail, a, entre autres avantages, que les parties concernées ont toujours la volonté - et intérêt - à corriger d'éventuelles difficultés structurelles, dès qu'elles apparaissent.

- Les moyens, notamment pour la partie syndicale, donnés aux acteurs de ce paritarisme. S'il n'y avait pas des "détachés fonctionnaires" issus des anciennes entreprises d'Etat historiques, les moyens humains seraient quasi nuls. Or, c'est en partie parce que des salariés du privé sont présents dans ce paritarisme, que notre branche est crédible et fonctionne. Quel est le statut et les moyens d'un salarié de droit privé pour agir au sein d'un paritarisme de branche ? Le droit du travail est vide sur ce point.

- **Quels sont les points forts à préserver ?**

- Le bon niveau de la convention collective.
- L'équilibre de la représentativité dans les instances.
- Le mode de fonctionnement (paritarisme).
- L'implication d'acteurs salariés du domaine privé.
- Le souci de rendre notre convention collective applicable dans les PME et TPE comme dans les grands groupes, en ouvrant le plus possible la négociation et la déclinaison des accords de branches au niveau entreprise. Bref, la qualité du dialogue social.

- **Pour quelles raisons le regroupement de branches se fait-il encore peu souvent ?**

Une des plus évidentes tient à la structuration des syndicats patronaux par chambres de métiers et qui ont donc négocié les conventions collectives par domaines de métiers pour répondre à des problématiques d'un secteur d'activité particulier. De ce fait, les CCN ont produit des normes sociales spécialisées, secteur par secteur, difficilement transposables de l'un à l'autre sans profonds remaniements des textes de CCN et de tous les accords qui en découlent. Situation somme toute normale, étant donné que la négociation d'une CCN n'avait pas pour vocation de produire un texte de portée générale à l'instar du Code du travail, auquel elles n'ont jamais eu vocation à se substituer.

Il y a également peu de demandes de regroupements émanant des partenaires sociaux. De par ce peu de demandes de regroupements et donc le peu d'intérêt a priori, il n'y a pas eu de réflexions à ce sujet... et donc peu d'analyses des avantages et inconvénients éventuels diligentées par les partenaires sociaux.

Une des raisons tient au fait que les structures tant patronales que syndicales se sont bâties autour des branches professionnelles (fédérations).

Regrouper des branches implique, soit d'obliger des structures patronales et syndicales de mixer leurs équipes de négociateurs (problème du partage des moyens), soit d'élargir la compétence d'équipes fédérales. A ce sujet, on peut faire plusieurs remarques : il est matériellement difficile de travailler sur plusieurs conventions collectives ; la fusion des équipes n'est pas simple ; la représentation des entreprises des branches regroupées paraît extrêmement complexe, notamment pour des entreprises qui peuvent même avoir des "conflits d'intérêts commerciaux". On peut donner l'exemple des opérateurs de télécommunications et leurs sous-

traitants, qui sont aujourd'hui positionnés dans des branches professionnelles différentes. Ce sont des freins évidents à un éventuel regroupement de branches.

- **Quels sont les mécanismes aboutissant à maintenir voire à augmenter le morcellement des branches et qui pourraient être corrigés ?**

Les difficultés de transposition des textes, et donc la renégociation de certains, font craindre une tentative de nivellement par le bas ou de perte des acquis et des pratiques sociales usuelles. La crainte que la question des regroupements des branches ne soit abordée qu'en tant que simplification du droit du travail, sans prendre en considération le fait qu'ils doivent se faire à droit constant et de manière cohérente, contribue grandement au maintien de cet état de fait.

Pour ce qui est de la convention collective nationale des télécommunications et même si nous demeurons hostiles à tout rapprochement, seul le rapprochement avec une branche ayant la même typologie d'emplois pourrait être envisageable : métiers et compétences très évolutifs de par les évolutions techniques et réglementaires rapides et courantes de notre cadre de travail créant un fort besoin en formation ; majorité de cadres et ingénieurs (57% des effectifs) ; population souvent jeune ; etc.

- **Quel est le lien entre la taille des branches d'une part et, d'autre part, la qualité et la régularité des négociations professionnelles ?**

Si la taille d'une branche peut influencer sur la régularité du dialogue social et sur la disponibilité des délégations, elle n'est aucunement un gage de qualité. Tout dépend de la volonté des négociateurs et de l'approche idéologique des uns et des autres.

Aussi, si la préoccupation patronale dans une branche ne se cantonne qu'à élaborer une norme sociale n'ayant pour seule finalité que de répondre à une obligation légale (texte rendu obligatoire par accord interprofessionnel, par exemple) sans se préoccuper de sa possibilité d'application en entreprise, rien n'est possible. Il en va de même, si les représentants des salariés n'abordent toute négociation que dans un esprit d'opposition systématique.

Les organisations syndicales comme la partie patronale ont des mandants : en schématisant, les salariés et les directions des entreprises de la branche. Si une seule entreprise pèse trop dans la branche (notamment en terme d'effectifs), on aboutit finalement à des négociations d'entreprise (et presque exclusivement à celles de cette grosse entreprise). Il y a là conflit et souvent dévalorisation de l'intérêt de la négociation de branche. Il faut donc une gamme d'entreprises équilibrée (monopoles publics / entreprises privées dont quelques grosses entreprises mais aussi des PME et même des TPE). On sort alors d'intérêts trop "centralisés" et la négociation peut prendre toute sa valeur.

- **Comment soutenir le dialogue social d'une branche ?**

D'abord, en laissant vivre celles qui fonctionnent. Ensuite, en étant très prudent sur le regroupement des OPCA, les OPCA étant très dépendants et structurants dans la cartographie des branches. Ils sont également pourvoyeurs de moyens, qu'ils soient financiers, mais surtout humains pour les branches. Les modifications,

regroupements d'OPCA obligeront de fait et à très court terme à une homothétie de la cartographie des branches.

Bernard ALLAIN & Richard DIDELIN

(Secrétaires fédéraux FO Communication
- Branche Télécoms)

S.N.T.P.C.T.

**Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de
la Production Cinématographique et de Télévision**

Adhérent à Euro-MEI - Bruxelles -
10 rue de Trétaigne 75018 Paris

Tél. 01 42 55 82 66 / Télécopie 01 42 52 56 26

Courrier électronique : sntpct@wanadoo.fr

Site : www.sntpct.fr

Fondé en 1937 – déclaré sous le N° 7564 – Autonome depuis 1981, il est confirmé représentatif par le Ministère du Travail
au plan national et professionnel conformément aux Art. L 2121-1 et suivants du Code du Travail.

Paris, le 25 mars 2009

M. Jean-Frédéric POISSON
Député des Yvelines
40bis avenue Foch
78120 Rambouillet

M. le Député,

Suite à notre rencontre avec M. Marc BIEHLER et votre très aimable courrier du 2 mars 2009, veuillez trouver ci-après nos réflexions et suggestions concernant les diverses activités de notre industrie de production cinématographique et de télévision, activités que représente notre Organisation syndicale.

Si l'on considère que la notion de branche d'activité se définit en référence à son économie propre et à la collectivité professionnelle des salariés qui la constitue, ainsi qu'à l'existence d'une représentation patronale représentative des intérêts économiques spécifiques de chacune des différentes activités qui fondent l'industrie de production cinématographique et de télévision, il y a lieu de considérer comme branches d'activité économique spécifiques les suivantes :

1. la production de films cinématographiques,
2. la production de films publicitaires,
3. la production de films ou séries de télévision, dites œuvres patrimoniales,
4. la production de programmes de télévision sous forme d'émissions en direct ou enregistrées à des fins récréatives, éducatives ou d'information, dites « de flux »,
5. la production de films d'animation pour le cinéma ou la télévision,
6. l'activité des entreprises de prestation effectuant pour le compte des entreprises de diffusion la captation d'images et de sons sous forme d'émissions enregistrées ou diffusées en direct,
7. l'activité des entreprises de prestations techniques connexes à la production cinématographique et de télévision (loueurs de matériels, studios, laboratoires et auditoria...).

1/ La production de films cinématographiques

Il y a lieu de souligner que la Production de films cinématographiques se caractérise culturellement, artistiquement par une économie fondée prioritairement et réglementairement par l'exploitation en salle.

Les marchés de diffusion des films cinématographiques par la télévision, à péage ou non, le vidéogramme, la « V.O.D. », sont des marchés complémentaires. Ils font l'objet d'un encadrement réglementaire et législatif fixant la chronologie de la diffusion et des quotas de diffusion.

Cette identité culturelle et économique de la production de films cinématographique est spécifique dans tous les pays du monde. Elle fait l'objet de nombreuses manifestations et de festivals notamment : les Oscars aux États-Unis, les Césars en France, les festivals de Cannes, de Berlin, de Venise, de San-Sebastian, de Locarno, etc...

La Production de films cinématographiques, quelle que soit la source de ses divers cofinancements publics ou privés est une branche d'activité économique, culturelle, artistique, technique, propre qui ne saurait être confondue avec la production de programmes de télévision.

La production cinématographique fait l'objet d'un encadrement économique et réglementaire strict édicté par le Code de l'Industrie Cinématographique et fondé sur un mécanisme de réinvestissement qui est celui du soutien financier de l'État, propre à la Production de films cinématographiques, comme est également propre à la production cinématographique le dispositif du crédit d'impôts.

Les sociétés qui envisagent de produire des films cinématographiques doivent justifier d'avoir comme objet et activité principale la production de films cinématographiques et justifier d'un capital social minimum supérieur au droit commun : actuellement, 45 000 euros.

L'activité de la production cinématographique est également encadrée par la directive « télévisions sans frontières ».

Les films cinématographiques peuvent également être produits en coproduction internationale, coproductions qui sont régies par une quarantaine d'accords bilatéraux de coproduction.

Les entreprises de production cinématographique et l'emploi des techniciens sont régis par des dispositions sociales et fiscales spécifiques.

L'activité permanente des sociétés de production cinématographique est caractérisée par une structure administrative limitée à deux ou trois salariés. Ce n'est que lors de la production d'un film que ses effectifs atteignent plusieurs dizaines de salariés, voire plus d'une centaine. Ces derniers sont des salariés « intermittents », engagés sous contrat à durée déterminée d'usage pour la durée de réalisation dudit film, soit quelques semaines au maximum.

Le tournage du film terminé, le nombre de salariés employés par l'entreprise de production redescend à son niveau initial, celui des effectifs de sa structure administrative limitée à deux ou trois salariés.

Compte tenu de cette situation particulière, le Protocole d'accord sur le Comité Central d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de travail (étendu par arrêté du 6 mars 2008), comité constitué de douze sièges à répartir entre les Organisations syndicales de salariés, a prévu que cette répartition de sièges entre les Organisations syndicales de salariés sera déterminée par l'organisation d'élections (dont un collège pour les artistes et un collège pour le personnel technique) ; chacun de ces collèges regroupant l'ensemble des techniciens d'une part, et l'ensemble des artistes d'autre part, ayant été employés par une ou plusieurs sociétés de Production cinématographique.

Il s'agit en l'espèce d'une adaptation du droit de la représentation syndicale des salariés, qui ne peut avoir de réalité qu'au niveau interentreprises de la branche.

Compte tenu de cette situation, la représentation syndicale des intérêts des salariés, de tout temps, a été assurée de manière interentreprises par l'entremise des représentants des syndicats professionnels existants dans notre secteur.

En conséquence, la représentation des Organisations syndicales de salariés de la production cinématographique ne pouvant être organisée au niveau de l'entreprise, celle-ci doit être organisée par des élections au niveau interentreprises dans la branche.

La production de films cinématographique est régie par une Convention collective signée en avril 1950 et qui est en cours de révision, révision qui devra adapter les modalités d'application du droit syndical et de représentation des salariés au niveau interentreprises, c'est-à-dire au niveau de la branche.

Cette révision rencontre aussi quelques difficultés quant à la fixation de la durée maximale du travail. En effet, la réalisation du film en décors naturels extérieurs nécessite pour chaque jour de tournage, pour certaines catégories professionnelles, d'effectuer en supplément des heures de tournage, des heures de préparation et de rangement qui atteignent une durée quotidienne de dix heures.

Cette situation est inhérente à la réalisation des films, aussi il conviendrait d'envisager pour ces catégories la possibilité d'une dérogation à la durée maximale de 48 heures, afin d'éviter que la contrainte légale de la durée maximale ne conduise les entreprises de production à délocaliser le tournage des films à l'étranger.

La caractéristique de l'emploi des ouvriers et techniciens de la Production cinématographique est constituée, en France comme dans tous les autres pays du monde, par le fait qu'ils sont engagés pour la durée de la réalisation d'une œuvre déterminée.

La production cinématographique est constituée par un corps professionnel d'ouvriers et de techniciens qui conjugue plusieurs branches de métiers dont les compétences technico-artistiques fondent la notoriété aux plans national et international du cinéma français.

Les diverses fonctions des collaborateurs technico-artistiques font l'objet d'une réglementation édictée par le code de l'Industrie Cinématographique, laquelle est constituée par la délivrance aux principaux collaborateurs de création d'une Carte d'Identité Professionnelle. Cette réglementation a pour objet de garantir aux salariés de la Production cinématographique une certaine pérennité de leur activité professionnelle.

Elle vise à sauvegarder l'existence d'un corps professionnel expérimenté de haut niveau qui, sans cette réglementation, serait soumis à une désagrégation, ce qui remettrait en cause la capacité technico-artistique de notre pays à réaliser des films dont l'identité d'écriture par l'image, le son, la lumière, les décors, les maquillages et les costumes, sont à même de rivaliser sur la scène internationale.

L'École Nationale Louis Lumière et la F.E.M.I.S. assurent la formation initiale de haut niveau que nécessite la création cinématographique et ont fait la réputation professionnelle internationale de nos techniciens.

Les entreprises de production cinématographique sont regroupées dans plusieurs syndicats propres à la Production cinématographique dont trois principaux que sont l'Association des Producteurs de Cinéma (A.P.C.), l'Union des Producteurs de films (U.P.F.), l'Association des Producteurs Indépendants (A.P.I.).

Pour ce qui concerne le régime d'assurance-chômage, celui-ci est régi par une Annexe particulière au règlement général, l'annexe VIII, référencée aux fonctions déclinées par la Convention collective nationale de la Production cinématographique et référencée au code d'activité N.A.F. des entreprises de Production cinématographique.

En conclusion, l'activité des entreprises de Production cinématographique est une branche d'industrie propre qui ne peut être confondue avec l'activité de Production de programmes de télévision qui relève d'une autre économie, d'une autre démarche d'expression culturelle et artistique.

2/ La production de films publicitaires

La Production de films publicitaires, bien que ne relevant pas du Code de l'Industrie Cinématographique, est le fait du même corps professionnel de techniciens. Elle est rattachée conventionnellement à la Convention collective nationale de la Production cinématographique.

Les entreprises de production de films publicitaires sont regroupées dans un syndicat patronal, l'Association des Producteurs de Films Publicitaires (A.P.F.P.).

La nomenclature N.A.F. actuelle a classé l'activité de ces entreprises sous le code 59.11B en l'agréant aux activités de réalisation de films de commande et d'entreprises et de clips vidéo, qui n'ont aucun rapport avec elle.

Il serait souhaitable qu'une recodification de la nomenclature N.A.F. soit entreprise et que l'activité de production de films publicitaires soit rattachée au code 59.11C, production de films cinématographiques.

3/ La production de programmes pour la télévision.

Il s'agit d'une activité inhérente à l'économie des sociétés de diffusion télévisuelle et à leur programmation.

Cette activité de production de programmes se subdivise en deux branches d'activité économiquement, culturellement, technologiquement, professionnellement et socialement distinctes :

- La production de films de télévision,
- La production de programmes sous forme d'émissions en direct ou enregistrées, dits « de flux ».

A/ La production de films de télévision

La production de films de télévision est constituée par la production de films destinés au petit écran : fictions – unitaires, séries – et documentaires, qui sont des œuvres de patrimoine.

Les entreprises de télédiffusion, pour ce qui concerne la production des œuvres dites de patrimoine, sont soumises à un encadrement législatif et réglementaire fixant des obligations de diffusion et d'investissement.

Ce sont elles, et elles seules, qui choisissent les films qu'elles souhaitent produire, qu'elles financent très majoritairement et dont elles sont en réalité commanditaires.

Les entreprises de production de films de télévision bénéficient d'un soutien financier de l'État dit Compte de soutien aux Industries de Programmes (Co.S.I.P.), conditionné à l'engagement de diffusion d'une chaîne de télévision au financement de l'œuvre.

Les entreprises de production de films de télévision en réalité font office de producteur exécutif.

Les entreprises de production de films de télévision bénéficient également d'un crédit d'impôt référencé à certaines dépenses, crédit d'impôt qui est spécifique à ces entreprises.

Celles-ci sont regroupées dans une seule et même organisation syndicale patronale : l'Union Syndicale des Producteurs de l'Audiovisuel (U.S.P.A.).

L'emploi des techniciens, contrairement à la Production cinématographique, n'est soumis à aucun encadrement réglementaire professionnel ou fiscal particulier.

La production de films de télévision est régie par une Convention collective étendue, dite « *de la Production audiovisuelle* ».

À l'initiative et sous les directives du Ministère du travail, cette Convention collective régit également le champ d'activité qui est celui de la production de programmes de télévision dite « de flux ».

Initialement la nomenclature N.A.F. identifiait par un code d'activité spécifique 92-1A, la production de films pour la télévision et par un autre code spécifique 92-2B, l'activité de production de programmes de flux. La nouvelle nomenclature fond et confond ces deux activités sous un code unique 59.11A.

Ces deux activités économiquement, culturellement, professionnellement et techniquement différentes, devraient comme antérieurement faire l'objet d'une codification les distinguant, comme il en est économiquement de notoriété publique.

B/ La production de programmes sous forme d'émissions en direct ou enregistrées, dits « de flux ».

Il s'agit d'émissions réalisées à des fins récréatives, éducatives ou d'information, sous forme de divertissements, de jeux, de débats, etc.

Cette activité fait l'objet d'entreprises spécialisées qui vendent aux sociétés de télédiffusion un concept d'émission qu'elles produisent et qui sont diffusées en direct ou en différé.

Cette activité relève économiquement de la programmation propre à chacune des sociétés de diffusion.

Certaines de ces émissions, en quantité très restreinte, sont produites en propre par elles-mêmes.

Pour l'essentiel, il s'agit de l'activité d'entreprises de production spécifiques à la production de ces émissions, générant un chiffre d'affaire conséquent sur lequel de grands groupes de dimension internationale se sont spécialisés et constitués.

Les entreprises de production de flux sont regroupées dans une organisation patronale spécifique : le Syndicat des Producteurs et Créateurs d'Émissions de Télévision, (S.P.E.C.T.).

Les émissions de flux n'ont pas la qualité d'œuvres patrimoniales et en conséquence, les entreprises qui les produisent ne bénéficient d'aucune aide de l'État : Co.S.I.P. ou Crédit d'impôt.

La réalisation de ces émissions fait appel à des techniques de retransmissions vidéo informatiques spécifiques – qui relèvent d'un corps professionnel spécifique à cette technique de captation de l'image et du son – et n'ont aucun rapport avec les techniques utilisées par la production de films de télévision ou de cinéma. La formation initiale de ces techniciens relève principalement de plusieurs spécialités du B.T.S.

Ce corps de professions est spécifique à l'activité de production de programmes de flux, et bien que fondé sur une synonymie d'appellation de titres de fonctions, la technique et les pratiques professionnelles n'ont rien de commun avec celles de la production de films.

De ce fait, la Convention collective de la Production audiovisuelle a institué une grille de salaires minima pour ces catégories professionnelles, très inférieure à celle des techniciens de la production de films de télévision.

Antérieurement, l'activité de production d'émissions de flux faisait l'objet d'un code N.A.F. particulier : 92-2B, intitulé : « *production de programmes de télévision* » (la production de programmes de télévision sous forme d'émissions en direct ou enregistrées à des fins éducatives, récréatives ou d'information.).

La nouvelle nomenclature qui confond sous un code unique 59.11A la production de films de télévision dites « œuvres de stock » avec la production d'émissions « programmes de flux », est économiquement, socialement, professionnellement et conventionnellement incohérente. Il s'agit de deux économies et de deux corps professionnels qui ne s'interpénètrent pas.

Il conviendrait que l'activité des entreprises de production d'émissions de flux soit ré-identifiée et que la Convention collective soit le fait de deux champs d'activités propres.

La Convention collective de la Production audiovisuelle, constatant les spécificités des conditions d'emploi des salariés qu'elle régit, que l'exercice du droit syndical ne pouvait être assuré par l'application des dispositions relatives aux institutions de représentation du personnel, a institué un mandat – **de délégué de branche pour la production audiovisuelle** –.

Ces délégués de branche ayant pour mission de représenter les salariés. Il s'agit de l'adaptation des dispositions du droit syndical à l'activité des entreprises de production audiovisuelle.

Dans la convention, il est prévu que ces délégués de branche seront désignés par les Organisations syndicales de salariés, représentatives dans la branche.

Il conviendra, eût égard aux nouvelles dispositions sur la représentativité syndicale, que ces délégués soient élus en regroupant tous les personnels techniques ayant été employés par une ou plusieurs sociétés de production audiovisuelle.

4/ Entreprises de prestation effectuant pour le compte des entreprises de diffusion la captation d'images et de sons sous forme d'émissions enregistrées ou diffusées en direct.

Il s'agit de l'activité des entreprises qui réalisent pour le compte des diffuseurs la captation et la retransmission en direct ou en différé de manifestations sportives, commémoratives, de cérémonies ou de spectacles.

Ces entreprises sont regroupées dans une organisation patronale spécifique : la F.I.C.A.M.

Le corps professionnel des techniciens travaillant pour le compte de ces entreprises est le même que celui qui travaille pour les entreprises de production d'émissions de flux.

Une convention collective spécifique à ces entreprises a été négociée et étendue en 1999. Celle-ci, sous les directives du Ministère du travail, a été aujourd'hui abrogée et substituée par une nouvelle convention collective qui regroupe en son champ deux champs d'activité économiques, sociaux, professionnels différents : l'activité de prestation technique pour la télévision et l'activité de prestation de service pour le spectacle vivant.

S'il y avait lieu d'opérer un regroupement conventionnel, l'activité de prestation pour la télévision aurait dû l'être avec l'activité des entreprises de production d'émissions de flux, étant entendu qu'il s'agit du même corps professionnel de salariés. Les activités de prestation pour le spectacle vivant et celles pour la télévision ne relevant d'aucune communauté économique, professionnelle ou technique.

Il convient de souligner que l'ancienne codification de l'activité de prestation de service pour le spectacle vivant 92-3B – services connexes au spectacle ne comprenait pas la prestation technique pour le cinéma et la télévision.

Aujourd'hui, la nouvelle codification 90.02 Z, dite « *activités de soutien au spectacle vivant* » précise qu'il s'agit « *des prestations de services techniques pour le son, l'éclairage, le décor, le montage de structures, la projection d'images ou de vidéo, les costumes, etc.* »

Déjà, sous l'ancienne codification, l'Organisation syndicale patronale qu'est le SYNPASE a institué un label pour distinguer parmi environ 2 000 entreprises celles d'entre elles dont l'activité est plus particulièrement liée à la réalisation de spectacles vivants.

En effet, cette codification regroupant le montage de structures, de décors, l'agencement de vitrines, l'aménagement de foires et de salons, le montage d'échafaudages, a permis à un nombre considérable d'entreprises de recourir à l'embauche de salariés par contrat à durée déterminée d'usage et en conséquence de les faire dépendre de la réglementation chômage de l'annexe VIII.

Cette situation a eu pour effet d'augmenter très sensiblement et indûment le nombre d'ayants-droit à l'annexe VIII, lesquels, à l'exception stricte de ceux qui exercent des fonctions de sonorisation et d'éclairage de scènes, ne devraient pas y être intégrés.

En tout état de cause, le champ de cette Convention collective est pour le moins anachronique et n'est fondé sur aucune synonymie économique, professionnelle et sociale et l'activité de prestation de service pour le spectacle vivant devrait être rattachée par un avenant ou une annexe aux activités du spectacle vivant.

À cet effet, soulignons que la représentation syndicale patronale fait l'objet de deux Organisations propres à ces deux activités et qu'il en est de même des Organisations syndicales de salariés qui sont respectivement spécifiques au spectacle vivant et spécifiques à la production de télévision.

Cette convention collective a également institué une adaptation du droit syndical par l'institution de la désignation, par les Organisations syndicales représentatives dans la branche, des conseillers de branche qui auront pour mission de représenter les salariés au niveau des différentes entreprises.

Dans ce cas également, il conviendra que ces conseillers de branche fassent l'objet d'une élection de branche regroupant dans un seul collège les techniciens ayant été employés par les entreprises de prestation de service pour la télévision, et dans un autre collège, les personnels employés par les entreprises de la prestation de service pour le spectacle vivant.

Le recours à l'emploi sous contrat à durée déterminée d'usage des techniciens de la production de flux et de la prestation technique pour la télévision devrait être encadré par une disposition législative ou réglementaire régissant ce recours.

Ces techniciens sont engagés actuellement par contrat à durée déterminée d'usage, pour une durée de un à quelques jours, et réitérés pour des émissions récurrentes. Ceux-ci, à l'issue de leur contrat, ne bénéficient pas de la prime de précarité.

Ainsi, ils sont employés par contrats successifs séparés par de courtes périodes de chômage durant des années et peuvent se trouver du jour au lendemain évincés sans aucune indemnité ni recours.

Aussi, il conviendrait d'instituer un droit assurant à ces techniciens une certaine continuité d'emploi par une priorité de réembauche et sanctionnant son non-respect par une indemnité de rupture de collaboration.

Cette disposition pourrait préciser : *« Une priorité de réembauche dans la même fonction à l'issue du contrat de travail est garantie au technicien à l'issue d'une période calendaire de 6 mois à dater de la prise d'effet du premier contrat avant que l'entreprise ne puisse recourir à un technicien n'ayant jamais été employé par cette dernière. Dans le cas où cette priorité ne serait pas respectée après la durée calendaire de 6 mois, il sera versé au technicien concerné une indemnité de rupture de collaboration correspondant au dixième des salaires perçus à dater de la prise d'effet de son premier contrat. »*

Cette disposition devrait s'appliquer également aux techniciens qu'emploient sous contrat à durée déterminée d'usage les sociétés de diffusion de télévision, lesquelles ont recours au même technicien durant des années sur le même poste de travail, un temps salarié par la société de diffusion elle-même et un temps salarié par une entreprise de prestation de service pour la télévision qui se substitue juridiquement à elle comme employeur, activité qui relève du marchandage.

5/ L'activité des entreprises de prestations techniques connexes à la production cinématographique et de télévision (loueurs de matériels, studios, laboratoires et auditoria...).

Actuellement fondue dans la Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement, les activités de prestation technique connexes à la production cinématographique et de télévision devraient faire l'objet d'une annexe spécifique à cette convention et pour ces entreprises (loueurs, studios, laboratoires et auditoria) pour lesquelles l'emploi de salariés sous contrat à durée déterminée d'usage ne devrait pas être autorisé.

6/ Le régime d'assurance-chômage : annexe VIII

Les conditions d'admission au régime de l'annexe n°VIII au règlement général de l'assurance-chômage sont fondées sur deux critères :

- le code d'activité N.A.F. des entreprises,
- les listes de fonctions professionnelles rattachées à ces codes.

Concernant les dispositions fixant les conditions d'admission à l'annexe VIII, fondées sur un nombre d'heures de travail effectué dans une période déterminée, cette règle est pour le moins inappropriée au sens où elle permet un certain nombre d'abus.

Il convient, pour les fonctions de la Production cinématographique et de télévision, de lui substituer la règle calquée sur les principes du règlement général, à savoir qu'une journée de travail – peu importe le nombre d'heures effectuées – correspond à 1,4 jours d'appartenance à l'entreprise.

Ceci constituerait une règle aux conditions d'admission simple à appliquer et transparente.

Jusqu'en 2003, il existait une annexe spécifique, annexe applicable aux seuls ouvriers et techniciens de la production cinématographique et de télévision.

Les personnels techniques des entreprises concourant aux activités du spectacle vivant relevaient de l'annexe existante n°X regroupant artistes et techniciens du spectacle vivant.

En 2003, à l'initiative de la F.E.S.A.C. (Fédération des Entreprises du Spectacle, de l'Audiovisuel et du Cinéma), et de certaines organisations syndicales, le champ de l'annexe VIII a été démantelé et élargi au Spectacle vivant, et notamment aux personnels des entreprises de prestation du spectacle vivant.

Cette modification du champ d'application de la nouvelle annexe a eu pour conséquence d'ouvrir l'admission à l'indemnisation chômage au titre de l'annexe professionnelle à des salariés dont les fonctions relèvent du marché interprofessionnel de l'emploi et non du marché de l'emploi professionnel spécifique aux fonctions de la production cinématographique et de télévision et du théâtre.

Nous considérons qu'il est nécessaire pour les activités de prestation du spectacle vivant de limiter l'accès à l'Annexe aux seules fonctions de sonorisation et d'éclairage, les autres fonctions relevant du marché interprofessionnel de l'emploi devraient ne plus relever de l'emploi sous Contrat à durée déterminée d'usage, donc relever de l'annexe IV du règlement d'assurance-chômage.

En conclusion, les instances paritaires, le financement de la négociation collective, la représentativité des organisations syndicales, nécessitent selon nous les regroupements conventionnels suivants :

- La production cinématographique et de films publicitaires,
- La production de films de télévision,
- La production d'émissions de télévision sous forme de programmes à des fins récréatives, éducatives et d'information,
- La prestation de service pour la télévision,
- Les activités de prestation technique connexes à la Production cinématographique et de télévision,
- La production de films d'animation.

Concernant les élections des délégués dans les institutions sociales, caisses de retraite et de prévoyance, celles-ci devraient être organisées en définissant un collège spécifique à la production cinématographique et de télévision afin d'assurer la juste représentation des salariés de nos branches d'activités – production cinématographique et de télévision.

8/ Représentativité des syndicats, instances paritaires, financement de la négociation collective

Tout d'abord, nous nous réjouissons que les nouvelles dispositions concernant la détermination de la représentativité des organisations syndicales de salariés soient fondées sur le principe d'élections professionnelles, notamment référencées aux résultats des élections de délégués du personnel et de délégués au Comité d'entreprise dans les entreprises.

Cependant, pour ce qui concerne nos branches d'activité, cette règle ne peut avoir d'application.

En effet, pour ce qui concerne nos branches d'activité, à savoir la production cinématographique et de télévision, celle-ci est caractérisée par des entreprises dont l'activité est intermittente et est délimitée par la durée de réalisation d'un film ou d'une émission. Il ne s'agit pas d'une activité pérenne et pour l'immense majorité des salariés, les emplois sont le fait de contrats à durée déterminée d'usage, à l'exception de quelques salariés assurant le secrétariat et l'administration permanente de l'entreprise.

En conséquence, dans les entreprises de production, les durées d'emploi des salariés allant au plus de quelques jours à quelques semaines, la représentativité des organisations de salariés de nos secteurs d'activité ne peut être fondée en référence à des élections dans les entreprises.

Comme vous le savez, ces personnels sont des salariés « intermittents » à employeurs multiples. En conséquence, la représentativité des organisations syndicales de salariés doit être mesurée et fondée sur des élections dans les branches d'activité ; ces élections regroupant tous les salariés ayant été employés par les entreprises de la branche considérée.

Seules des élections organisées au niveau des branches permettront de déterminer l'effectivité de la représentation collective des personnels de nos branches d'activité et d'y mesurer l'audience des organisations syndicales de salariés au niveau professionnel et catégoriel.

Cette situation induit de compléter la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

Sans la prise en considération de cette caractéristique particulière propre aux entreprises de production cinématographiques et de télévision et aux salariés qu'elles emploient, ces derniers se trouveraient exclus d'une représentation de leurs intérêts sociaux et professionnels propres.

Ces élections peuvent être organisées sans difficulté en référence à l'identification des entreprises employeurs par code d'activité, et à l'identification de l'ensemble des salariés que ces entreprises emploient, c'est-à-dire le corps électoral de la branche, en distinguant en deux collèges séparés les personnels artistiques et les personnels techniques, par l'entremise de l'institution sociale et professionnelle qu'est Audiens (Groupe des caisses de retraites complémentaires et de prévoyance professionnelle notamment).

Il convient, dans l'attente de la loi devant suivre le résultat d'une négociation nationale interprofessionnelle qui doit aboutir au plus tard le 30 juin 2009, visant à renforcer l'effectivité de la représentation collective des personnels, que la représentativité des organisations syndicales catégorielles ou multi-catégorielles, soit reconnue spécifiquement pour les branches d'activité de la Production cinématographique et de télévision, et fondée au niveau professionnel sur le résultat de ces élections de branches ; bien sûr, dès lors qu'elles justifient des critères cumulatifs de l'article L. 2121-1 du Code du travail, à l'exception du point 5, et ce, qu'elles soient affiliées ou non à une organisation interprofessionnelle.

Nous pensons que c'est l'objet même du titre 1^{er} de la loi du 20 août 2008 intitulée : « *la Démocratie sociale* ».

Monsieur le Député,

par ce très long courrier, nous avons voulu porter à votre connaissance les caractéristiques économiques, sociales et professionnelles qui fondent notre industrie et qui doivent permettre d'instituer un texte de loi assurant des critères de représentativité aux Organisations syndicales de salariés au niveau professionnel, catégoriel et multi-catégoriel, au travers du résultat des élections de branche et, dans le même temps, de déterminer la représentation des salariés de nos diverses branches dans les instances paritaires et le financement de la négociation collective.

Nous restons à votre entière disposition pour toute information complémentaire que vous jugeriez utile.

Nous vous faisons part de notre total accord à ce que notre courrier soit joint au rapport que vous devez remettre au Premier ministre.

Nous vous remercions de votre attention et de votre précieux concours, assurés que le prochain texte de loi, conformément aux vœux du Gouvernement, visant à renforcer la démocratie sociale, prenne en compte les spécificités économiques et sociales propres aux branches d'activité de la Production cinématographique et de télévision. Veuillez agréer, M. le Député, l'expression de nos sentiments cordiaux et de nos sincères salutations.

Pour la Présidence,
Olivier BONNET
Dominique ROBERT
Jean-Jacques ROCHUT

Le Délégué Général

Stéphane POZDEREC



Contribution du Synpase à la mission parlementaire Poisson
au sujet des branches professionnelles

Notre secteur d'activité, à savoir la prestation technique dans le spectacle vivant, a des spécificités qu'il convient préalablement de rappeler.

Tout d'abord c'est un secteur très jeune, puisque les entreprises de prestation ont vu le jour avec le début des concerts et festivals en plein air dans les années 60.
Pour mémoire les Beatles ont dû arrêter de chanter en live en 1965 car ils ne pouvaient s'entendre sur scène par manque de sonorisation !

Ce sont les difficultés techniques d'alors et les inventions technologiques qui s'en sont suivies qui ont poussé à la création de nos entreprises.

Notre syndicat a 20 ans aujourd'hui, et s'inscrit pleinement dans la branche du spectacle, qui réunit le Spectacle Vivant, l'Audiovisuel et le Cinéma, avec en interne des luttes de chapelles auxquelles on peut ajouter la distinction public/privé.

Certains restent encore très attachés à ce type de logique. Même si les échanges sont fréquents, notamment au sein de la FESAC (fédération des syndicats du spectacle), les distinctions spectacle vivant/audiovisuel et public/privé sont toujours vivaces.

Le champ du spectacle était ainsi composé de plus de 40 Conventions collectives, en fonction de ces distinctions plus ou moins fondées.

A la demande des pouvoirs publics, le champ du spectacle a dû se rationaliser en passant de 43 à 8 conventions collectives. Ce lourd travail est aujourd'hui pratiquement achevé.

Concernant notre secteur, la prestation technique dans le spectacle, la distinction spectacle vivant/audiovisuel est présente, puisque l'audiovisuel a une histoire plus longue qui remonte à la création de la télévision.

Toutefois nous avons été réunis au sein d'une même convention collective, et malgré une histoire sociale différente, nous avons abouti et nous nous en félicitons aujourd'hui.

Car la prestation technique est, à notre sens, une branche professionnelle tout à fait légitime, qui peut d'ailleurs faire figure d'exemple pour d'autres branches professionnelles, puisque notre activité est totalement transversale : nous pouvons intervenir le matin sur le discours de Nicolas Sarkozy, l'après midi pour la sonorisation d'une émission Michel Drucker et le soir sur le dernier concert de Johnny Hallyday. Ceci avec le même matériel et le même personnel.

Devrait-on créer des conventions collectives de prestataires travaillant pour le théâtre subventionné, pour la télévision privée, pour les événements culturels... comme c'est le cas dans d'autres secteurs comme l'agriculture par exemple ? Ou changer l'équipe technique entre le discours (événement), le concert (spectacle vivant) et l'interview (audiovisuel) ?

SYNPASE 64, Rue Rébeval 75019 Paris Tél. 01 42 01 80 00 Fax 01 42 01 80 02
Syndicat professionnel enregistré à la préfecture de police de Paris sous le N° 17938
Siret N° 354 051 971 00019 APE 9411Z

La réponse est bien évidemment non. Une telle vision nous paraîtrait à mille lieux de la réalité.

Dans notre secteur, la définition de la branche est tributaire de la « Technique ». Et cette technique fait que les différents sous-champs du spectacle s'interpénètrent perpétuellement.

L'audiovisuel et le cinéma font appel systématiquement à des techniques issues du spectacle vivant et, en retour, plus aucun spectacle n'est donné sans la présence de caméras, d'un écran sur scène...

Nous avons donc certes nos spécificités, nos spécialités, mais nous appartenons tous au champ du spectacle et chacune de nos activités sont liées entre elles. Une décision dans l'une des branches aura des répercussions directes sur les autres.

Afin d'illustrer ce propos, on peut relever que les organisations d'employeurs se sont consultées lors de la démarche conventionnelle pour adopter, lorsque c'était possible, des dispositifs similaires.

Cela montre bien, si besoin est encore, la pertinence de notre branche professionnelle.

SYNPASE 64, Rue Rébeval 75019 Paris Tél. 01 42 01 80 00 Fax 01 42 01 80 02

Syndicat professionnel enregistré à la préfecture de police de Paris sous le N° 17938
Siret N° 354 051 971 00019 APE 9411Z



Contribution de la Fédération Nationale des Experts de l'Immobilier et de la Construction

Dans le cadre de la mission parlementaire

« Voies et moyens permettant à la négociation de branche de jouer son rôle dans toutes les branches professionnelles »

BRANCHE DU DIAGNOSTIC TECHNIQUE IMMOBILIER

1- Pourquoi la Branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

La spécificité de ce métier et les responsabilités importantes de l'opérateur en diagnostics techniques immobiliers, la particularité de la relation employeur-salarié qui en découle, ainsi que l'élargissement croissant des compétences pour répondre aux évolutions réglementaires ont conduit nos organisations respectives à se mobiliser sur ce sujet.

Le diagnostic technique immobilier (amiante, plomb, performance énergétique, etc) est devenu, depuis l'ordonnance du 8 juin 2005 et le décret du 5 septembre 2006, un véritable métier « réglementé ». Cette jeune profession se développe au fur et à mesure des obligations réglementaires en matière de diagnostic lors des ventes ou des locations. Elle est également amenée à jouer un rôle majeur dans l'application des mesures du Grenelle de l'Environnement.

Afin de pouvoir exercer, les opérateurs doivent avoir obtenu une certification de compétence personne physique sur chacun des diagnostics concernés. Ces professionnels sont aussi soumis par voie réglementaire à une obligation d'indépendance dans le cadre de l'exécution de leur mission.

Les diagnostics relevant de la santé publique (amiante, plomb dans les peintures) ou de la sécurité des personnes et des biens (état de l'installation intérieure de gaz, état de l'installation intérieure d'électricité, état du bâti relatif à la présence de termites, etc.), l'engagement de la responsabilité du diagnostiqueur revêt un caractère particulier.

Les caractéristiques et les contraintes de la profession, la nécessité d'apporter à la Branche un cadre social négocié de développement pour qu'elle puisse se structurer, répondre aux attentes des consommateurs et apporter aux salariés les garanties nécessaires à l'exercice quotidien et serein de leur métier, ont conduit notre syndicat à initier les négociations avec les organisations représentatives de salariés.

2- Comment décrivez-vous l'utilité de la branche pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

La convention collective du diagnostic technique immobilier doit apporter des réponses concrètes aux entreprises de la Branche pour assurer un développement pérenne en ciblant un certain nombre d'objectifs tels que la formation, la clarification de la relation employeur-salarié diagnostiqueur ou la gestion des problématiques liées aux risques spéciaux et aux responsabilités réciproques.



Pour réaliser les diagnostics du dossier de diagnostic technique (diagnostic avant transaction) l'opérateur en diagnostic technique immobilier doit être certifié en compétences sur ces activités réglementées. La réglementation lui confie l'entière responsabilité des résultats et conclusions de ses rapports. Elle établit son indépendance et son impartialité comme garant de la véracité et de la qualité de son travail. L'erreur ou la faute conduit à la suspension ou la radiation de sa ou ses certifications de compétences, ce qui conduit à l'impossibilité d'exercer son métier qu'il.

Cette spécificité influe sur la relation employeur-salarié et peut entraîner des difficultés de mise en application tant pour l'employeur que pour l'opérateur salarié.

La gestion des rapports sociaux est essentielle à la garantie des droits, de l'indépendance et de l'impartialité des salariés diagnostiqueurs. Elle assure aussi au consommateur la fiabilité des rapports confiés.

3 – Que peut-on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche (extension, élargissement, agréments dans certains secteurs d'activité ou domaines du paritarisme, commissions mixtes paritaires...)?

Deux premiers accords ont été signés avec les partenaires sociaux et concernent le champ d'application de la convention collective du diagnostic technique immobilier et la constitution d'un fonds commun d'aide au paritarisme pour la Branche. Ces deux accords sont actuellement soumis à la sous-commission du Ministère du Travail qui se réunira en avril prochain pour valider leur extension.

Actuellement, les partenaires sociaux négocient deux nouveaux accords, l'un portant sur la prévoyance et les frais de Santé, l'autre sur la formation professionnelle.

Dans le cadre des négociations de la convention collective, les partenaires sociaux ont déjà définis un certain nombre de commissions ou autres organes nécessaires au bon fonctionnement de la convention collective et du dialogue social :

Au niveau national :

- Commission paritaire nationale de négociation de la Convention Collective Nationale du diagnostic technique immobilier qui aura pour mission la gestion de la Convention Collective et sa négociation.
- Un observatoire prospectif des métiers et des qualifications qui aura pour mission d'assurer une veille permanente sur l'évolution des métiers et des qualifications, permettant ainsi d'enrichir le dialogue social.
- Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du diagnostic technique immobilier (CEFDTI) qui aura pour mission générale d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et ses perspectives d'évolution et de participer à la réflexion et à son suivi sur les moyens de la formation.



- Un observatoire paritaire de la négociation collective dont la finalité sera de promouvoir le dialogue social, d'instituer un contact étroit entre les partenaires sociaux de branche aux fins d'adapter au mieux les dispositions conventionnelles.

Au niveau local :

- Une commission paritaire d'interprétation de la convention qui aura la mission de résoudre les divergences qui pourraient se manifester dans une entreprise sur l'interprétation d'une clause de la convention collective nationale par l'émission d'un avis ou la saisie de la commission paritaire nationale.
- Une commission paritaire de conciliation qui aura pour mission d'aide à la résolution de tout litige qui pourrait survenir entre l'employeur et le salarié sur la base de l'application des dispositions de la convention collective nationale.

Cette liste n'est pas réputée exhaustive puisque toutes les parties du projet de la convention collective n'ont pas encore fait l'objet de discussions.

4 - Quelles perspectives envisagez-vous pour la branche à moyen terme ?

Le diagnostic technique immobilier (amiante, plomb, performance énergétique, etc.) est devenu, depuis l'ordonnance du 8 juin 2005 et le décret du 5 septembre 2006, un véritable métier réglementé. Cette jeune profession s'est développée au fur et à mesure des obligations réglementaires en matière de diagnostic lors des ventes ou des locations pour passer d'une centaine d'entreprises exerçant en 1996 à environ 4500 sociétés.

Aujourd'hui, face aux attentes des consommateurs, pour fiabiliser les transactions immobilières (ventes, locations), prévenir les risques sanitaires et sécuritaires, les diagnostics techniques immobiliers apportent une information et une garantie précieuse. A moyen terme, cette mission de « service public » allée aux missions issues du Grenelle de l'environnement devrait encore être élargies et engendrer un certain nombre de conséquences sur la branche :

- Un élargissement du champ d'application par ajout de prestations réglementaires et développement d'activités non réglementées issues des mesures du Grenelle de l'environnement
- Une fiabilisation du niveau de compétences via la formation continue et la certification de compétences élargies à d'autres prestations
- La structuration de la branche entraînera une modification du paysage de la branche du diagnostic technique immobilier : le nombre d'entreprises sera moins important mais celles-ci comporteront plus de salariés, ce qui devrait conduire à augmenter le nombre de PME par rapport au TPE.

Branche : Travail temporaire

Questions : constats, évolutions à envisager, pistes de réflexion

1. Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

La branche du Travail temporaire s'est constituée autour de la nécessité de créer un statut conventionnel pour les intérimaires, le plus proche possible de celui des CDI.

C'est pourquoi, l'essentiel des accords sont négociés au niveau de la branche et pas au niveau des entreprises.

La branche du travail temporaire a pour ambition de favoriser l'accès aux droits conventionnels dans la profession, par un mécanisme de transférabilité, précurseur des dispositions légales existantes ; ceci dans une logique de parcours professionnel.

2. Comment décrivez-vous l'utilité de la branche pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

L'utilité de la branche du Travail temporaire est à apprécier en tenant compte de la particularité d'une profession composée de 2 catégories de salariés, des permanents et des intérimaires. Pour ces derniers, plus particulièrement, la spécificité de la relation contractuelle impose des dispositifs conventionnels propres au secteur.

La branche du travail temporaire a développé un système protecteur du salarié tout en favorisant la mise en emploi, et donc l'activité des entreprises. D'autres branches ont pu s'en inspirer notamment dans l'objectif de favoriser l'employabilité de leurs salariés les plus fragiles. De même, les pouvoirs publics, nationaux ou locaux, n'hésitent pas à faire appel à la branche du travail temporaire dans un objectif de co-construction de parcours pour des personnes fragilisées, particulièrement les demandeurs d'emploi.

3. Que peut-on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche (extension, élargissement, agréments dans certains secteurs d'activité ou domaines du paritarisme, commissions mixtes paritaires ...) ?

Les accords négociés dans la branche du travail temporaire comportent, généralement, peu de réserves à l'extension. Nous ne rencontrons pas de problème d'extension. La commission mixte du travail temporaire se tient en présence d'un représentant du Ministère du Travail.

4. Quelles perspectives envisagez-vous pour la branche à moyen terme ?

La branche continue à développer un dispositif conventionnel créateur de nouveaux droits pour les intérimaires. La branche se positionne aussi sur une autre activité de mise à disposition de personnel : le portage salarial.

Pistes de réflexions plus larges :

➤ **Pourquoi et comment faut-il aborder la question de la diversité et du nombre des branches ?**

Afin de favoriser la cohérence des dispositifs conventionnels qui s'inscrivent dans une même logique professionnelle. Par exemple, il ne paraît pas judicieux de créer une branche des services à la personne alors qu'il s'agit peu ou prou d'activités professionnelles existantes simplement exercées au domicile de particuliers : dès lors, ne faudrait-il pas simplement élargir le champ des branches existantes à l'exercice « à domicile » de leurs activités ?

➤ **Comment apprécier une présence territoriale équilibrée ?**

Pas utile pour le Travail temporaire puisque l'essentiel se négocie au niveau de la branche, sans particularité dans les territoires.

➤ **Comment assurer le caractère « loyal et sérieux » du dialogue, dans le cadre de la négociation collective de branche ?**

Le caractère « loyal et sérieux » du dialogue ne peut répondre à une seule et même définition puisque les modes d'expression du dialogue social varient d'une branche à l'autre. Par exemple, certaines branches mettent un point d'honneur à réaliser des PV de commissions paritaires, devant être communiqués à tous avant la séance de négociation suivante et validés en ouverture de séance ; d'autres estiment que le cours des négociations ne doit souffrir d'aucun formalisme.



LABBE Patrick
Secrétaire Départemental Métallurgie

Union des Syndicats FORCE OUVRIERE
De la METALLURGIE des Vosges

ASSEMBLEE NATIONALE
Monsieur Jean-Frédéric POISSON
Député des Yvelines
126, rue de l'Université
75355 PARIS Cedex 07 SP

Epinal le 12/02/2009

Monsieur le Député,

Je tiens à vous remercier à mon tour pour m'avoir invité à échanger avec vous, mardi 27 janvier à Metz, lors de notre rencontre, sur la mission que vous a confié Monsieur le Premier Ministre au sujet du rôle des branches dans le renouvellement du dialogue social en France.

Au delà même du contenu dans une négociation quelle qu'elle soit et à tous les niveaux, la négociation de branche doit rester la priorité pour coller au mieux aux besoins des entreprises et des salariés du secteur concerné, notamment pour ceux qui en nombre travaillent dans les PME-PMI.

Concernant le secteur de la métallurgie, avec ses multiples déclinaisons professionnelles, il est essentiel que le mode actuel de fonctionnement en matière de négociation reste, voir s'intensifie à l'échelle du département, voir encore au niveau de la région en ce qui concerne des décisions de grandes ampleurs à prendre, exemple la déclinaison régionale de la charte automobile et plus précisément en matière de formation des salariés.

Maintenant la négociation collective de la branche ne règlera pas à elle seule les besoins et les attentes des partenaires, au vu des spécificités des métiers et des entreprises, et pour cela la négociation dans l'entreprise doit être privilégiée mais sous le couvert d'un socle commun en droit et devoir de chacun, fixé par l'état après négociation avec les partenaires sociaux de la branche.

Le nombre de branche peut paraître important (plus de 680), mais au risque de me répéter, la spécificité des métiers au sein d'une même branche, fait que tout ne peut pas être uniforme, mais par contre, que le seul Code du Travail soit la référence pour les branches les plus sous représentées, c'est une réflexion à mener, avec le souhait de voir évoluer certains articles avec un but à atteindre : plus d'équité

La mission qui vous a été confiée, Monsieur le Député, est en particulier de répondre à Monsieur le Premier Ministre sur les points suivants, je m'en tiens donc à vous apporter mon ressenti concernant la métallurgie :

Q : Comment fonctionnent aujourd'hui les négociations de branche ?

R : Plutôt bien dans la mise en forme, négociations nationales, régionales et surtout départementales "privilège" à garder, sans difficulté structurelle car à tous niveaux, se trouve face à face des interlocuteurs de qualité, bénéficiant du pouvoir de négocier et de contracter.

Q : Quels sont les points forts à préserver ?

R : La possibilité de négocier au niveau départemental

Q : Pour quelles raisons le regroupement de branches se fait-il encore peu souvent ?

R : Pour les raisons évoquées plus haut, c'est une très bonne chose

Q : Quels sont les mécanismes aboutissants à maintenir voir augmenter le morcellement des branches et qui pourraient être corrigés ?

R : Un pays avec une industrie forte est un pays qui se diversifie et régit tout par un texte commun en exagérant, ce n'est pas envisageable, maintenant l'idée serait que l'état propose aux partenaires sociaux de mettre en place la négociation d'un socle commun équitable à plusieurs métiers relevant d'une même branche d'activité au sens large du terme, ceci devenant une base de travail à peaufiner par les négociateurs désignés par les instances syndicales d'employeurs et de salariés pour intervenir dans les structures dépourvues de représentants.

Q : Quel est le lien entre la taille des branches d'une part, et la qualité, la régularité des négociations professionnelles, d'autre part ?

R : Le nombre d'entreprises et de salariés concernés, pressions et rapport de force des uns et des autres, quant à la qualité, chacune des parties se donne les moyens de former quantitativement et qualitativement ses représentants, même si du chemin reste à faire.

Q : Comment soutenir le dialogue social de branche ?

R : En donnant plus de moyens : matériel humain et financier aux différents intervenants dans les négociations et en leur reconnaissant un vrai statut :

- En permettant aux OS d'entrer dans les TPE, PME, PMI, pour relayer informations et conseils aux employeurs et salariés
- Permettre aux OS de sensibiliser de l'intérieur les uns et les autres aux problématiques de la santé au travail avec tous ses volets (pénibilité, handicap, prévoyance).
- En facilitant le financement des entreprises pour qu'elles favorisent les formations de toutes natures (professionnelles, économiques, sociales et syndicales)
- Renforcer le contrôle des entreprises qui ne se mettent pas en conformité par rapport à l'obligation d'organiser des élections professionnelles et les sanctionner si besoin, même si la voie de l'incitation financière reste préférable
- Que plus de thèmes soient abordés et négociés au niveau départemental
- Que des détachements syndicaux soient possibles dans le privé, avec un financement de l'état et des entreprises de 50 salariés et plus.

Cette liste n'est pas exhaustive mais va à l'essentiel et il serait bon de considérer que la France a besoin de réformes nécessaires en matière de dialogue social, pour réussir la démarche, la priorité serait de faire accepter par tous (état et partenaires sociaux) que le temps révolutionnaire de la lutte des classes est dépassé et que se mettre autour d'une table pour proposer des choses réalistes, c'est mettre la France dans une position forte vis à vis de ses voisins européens d'une part et la mettre à la place qui est la sienne dans le monde d'autre part, place qui est celle des droits de l'homme dans un pays où il fait bon y vivre, parce que cet homme est écouté, considéré et respecté.

Vous donnant mon accord pour joindre ce courrier au rapport que vous remettrez à Monsieur le Premier Ministre et vous renouvelant mes remerciements pour m'avoir consacré de votre temps, base essentielle du dialogue social,

Recevez Monsieur le Député, mes salutations les meilleures.

Le Secrétaire Général FO de la Métallurgie des Vosges

LABBE Patrick

4 Rue Aristide Briand – BP 359 – 88009 EPINAL CEDEX
☎ 03.29.64.03.45 - Fax 03.29.35.63.01 – e-mail udfo88@force-ouvriere.fr

Branche du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (CCN n° 3287)

Questions : constats, évolutions à envisager, pistes de réflexion

1- Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

La branche du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés est née d'une scission, en 1995, avec les importateurs et scieurs dont l'activité ne présentait pas de similarités avec les négociants-distributeurs.

La branche du négoce de bois (convention collective n° 3287) regroupe les négociants spécialisés en bois d'œuvre et produits dérivés, ces derniers tendent à se diriger vers une activité de généraliste.

2- Comment décrivez-vous l'utilité de la branche pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

La branche du négoce de bois emploie 12 000 salariés (source OPCA) et réalise un chiffre d'affaires de 2 milliards d'euros.

Elle est le lieu incontournable de la négociation et permet d'élaborer un canevas commun et déclinable au niveau de chaque entreprise, quelque soit la taille.

La FFNB et les organisations syndicales de salariés (*CFDT bois-construction, FEC-FO commerces et services, CFTC services, FNECS CFE-CGC commerces et services, CGT-FO bois-construction*) gèrent la convention collective du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés (n° 3287).

Réceptacle des attentes des salariés et des propositions des entreprises, la branche du négoce de bois bénéficie d'un climat social apaisé qui a permis la signature de nombreux accords (minima, égalité professionnelle..) et la mise en place de dispositions spécifiques (formation professionnelle, CQP...).

Pour les TPE/PME, la négociation de branche est essentielle, elle est un outil de gestion direct des relations avec les salariés.

Pour les groupes ou entreprises plus importantes, la négociation de branche établit un socle intangible garantissant la paix sociale et assurant aux salariés une protection a minima.

3- Que peut-on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche (extension, élargissement, agréments dans certains secteurs d'activité ou domaines du paritarisme, commissions mixtes paritaires...)?

La procédure d'extension présente l'inconvénient d'assujettir tardivement les entreprises non adhérentes d'une organisation professionnelle dans un délai s'échelonnant de 6 à 12 mois, pénalisant et créant ainsi une distorsion de concurrence avec les entreprises qui ont décidé de se regrouper et de défendre les intérêts de leur profession.

4- Quelles perspectives envisagez-vous pour la branche à moyen terme ?

La branche s'est résolument engagée à rejoindre la branche du négoce des matériaux de construction, pourvu que certaines conditions d'adaptabilité soient préalablement remplies.

Par conséquent, des travaux de rapprochement de convention collective se sont enclenchés.

5- Pistes de réflexion plus larges :

↳ Pourquoi et comment faut-il aborder la question de la diversité et du nombre de branches ?

La multiplicité des branches et des interlocuteurs ne permet pas de garantir un dialogue social qualitatif.

Il serait judicieux de réunir les branches qui dépendent d'un même code APE.

↳ Comment apprécier une présence territoriale équilibrée ?

Il faudrait examiner l'implantation géographique des organisations syndicales et professionnelles et inciter à la mise en place de sections locales (régionales).

↳ Comment assurer le caractère « loyal et sérieux » du dialogue, dans le cadre de la négociation collective de branche ?

Le caractère « loyal et sérieux » d'une négociation de branche suppose :

- Le respect d'un calendrier de négociations,
- La transmission d'éléments, informations utiles à la négociation aux syndicats,
- L'exigence de contreparties réciproques réelles, et prise en compte des propositions des syndicats.

Branche du négoce des matériaux de construction (CCN n° 3154)

Questions : constats, évolutions à envisager, pistes de réflexion

1- Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

Le négoce des matériaux de construction est une activité ancienne qui résulte de la volonté de la distribution des matériaux de construction de mettre en place un statut propre à ses salariés et distinct des industriels.

Créée en 1935, la Fédération du Négoce des Matériaux de Construction (FNMC) est issue du syndicat des marchands carriers qui avait été lui-même mis en place à la fin du XIXème.

La branche du négoce des matériaux de construction qui stocke, distribue et livre les matériaux, se qualifie le plus souvent de « généraliste en matériaux ».

L'appellation « négoce » résulte d'une pratique de débat autour du prix des matériaux auquel s'ajoute une expertise de conseil plus élaborée que dans le commerce de gros.

2- Comment décrivez-vous l'utilité de la branche pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

La branche du négoce des matériaux de construction emploie 70 000 salariés (source OPCA) et réalise un chiffre d'affaires de 16 milliards d'euros.

Elle est le lieu incontournable de la négociation et permet d'élaborer un canevas commun et déclinable au niveau de chaque entreprise, quelque soit la taille.

La FNMC et les organisations syndicales de salariés (*CFDT bois-construction, FO céramique-carrières-matériaux, CFE-CGC ciments- carrières et matériaux, CFTC services et force de vente, et CGT-FO bois-construction*) gèrent les trois conventions collectives du négoce des matériaux de construction (n° 3154).

Réceptacle des attentes des salariés et des propositions des entreprises, la branche du négoce de matériaux de construction bénéficie d'un climat social apaisé qui a permis la signature de nombreux accords (minima, temps de travail, égalité professionnelle..) et la mise en place de dispositions spécifiques (formation professionnelle, CQP...).

Pour les TPE/PME, la négociation de branche est essentielle, elle est un outil de gestion direct des relations avec les salariés.

Pour les groupes ou entreprises plus importantes, la négociation de branche établit un socle intangible garantissant la paix sociale et assurant aux salariés une protection a minima.

- 3- Que peut-on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche (extension, élargissement, agréments dans certains secteurs d'activité ou domaines du paritarisme, commissions mixtes paritaires...)?

La procédure d'extension présente l'inconvénient d'assujettir tardivement les entreprises non adhérentes d'une organisation professionnelle dans un délai s'échelonnant de 6 à 12 mois, pénalisant et créant ainsi une distorsion de concurrence avec les entreprises qui ont décidé de se regrouper et de défendre les intérêts de la branche.

- 4- Quelles perspectives envisagez-vous pour la branche à moyen terme ?

Continuer à développer le dialogue social.

Plusieurs thèmes de négociation majeurs sont envisagés :

- révision globale et modernisation des conventions collectives,
- réflexion sur le processus de rapprochement et d'intégration du négoce de bois dans les matériaux de construction,
- minima,
- formation professionnelle....

- 5- Pistes de réflexion plus larges :

↳ Pourquoi et comment faut-il aborder la question de la diversité et du nombre de branches ?

La multiplicité des branches et des interlocuteurs ne permet pas de garantir un dialogue social qualitatif.

Il serait judicieux de réunir les branches qui dépendent d'un même code APE.

↳ Comment apprécier une présence territoriale équilibrée ?

Il faudrait étudier l'implantation géographique des organisations syndicales et professionnelles et inciter à la mise en place de sections locales (régionales).

↳ Comment assurer le caractère « loyal et sérieux » du dialogue, dans le cadre de la négociation collective de branche ?

Le caractère « loyal et sérieux » d'une négociation de branche suppose :

- Le respect d'un calendrier de négociations,
- La transmission d'éléments, informations utiles à la négociation aux syndicats,
- L'exigence de contreparties réciproques réelles, et prise en compte des propositions des syndicats.

Monsieur le Député,

Vous nous avez invité à poursuivre les échanges que nous avons eus lors de notre entretien du 23 décembre dernier.

Nous nous permettons de vous transmettre par voie électronique le document que nous vous avons remis lors de cet entretien, document que nous avons transmis à Monsieur Marc BIEHLER, Inspecteur Général de l'IGAS.

Nous souhaiterions profiter de ce courrier pour insister sur notre vision pour le futur.

En effet, nous comprenons parfaitement le problème posé par le nombre de Branches, les difficultés d'en suivre la vie sociale, voire l'énergie à développer tant par les services du Ministère que par les Branches elles-mêmes pour faire vivre ce système.

Nous souhaitons confirmer que la position de la Branche sucrière, n'est pas en opposition avec ces constats et faire part de notre analyse préalable à toute décision.

Comme nous le notons dans notre document, nous nous positionnons non pas en terme de solution, mais avant cela, en terme d'objectif :

1^{er} objectif : la régulation sociale

Nous avons besoin de la Branche comme niveau de régulation sociale de proximité pour une profession : face à des tentatives de rapprochements avec d'autres branches, par exemple du secteur agro-alimentaire, nous restons convaincus qu'en cas de problème social grave, la régulation ne peut se faire que par un contact de proximité, lié à une vie sociale habituelle.

2^{ème} objectif : la prise en compte des spécificités propres à un métier

La tentation d'une grande convention collective unique, si elle répond à un souci de gain d'énergie (tant de la part des branches professionnelles que des services du Ministère du Travail) ne peut répondre dans tous les domaines, notamment pour notre profession sucrière à des spécificités :

- double métier pour chaque salarié : métier d'intercampagne et métier de campagne
- saison très marquée liée à la période d'arrachage des betteraves (de septembre à décembre)
- horaires annualisés liés à cette saisonnalité.

3^{ème} objectif : le maintien des actions ciblées en matière de sécurité

La Branche sucrière mène depuis de nombreuses années de nombreuses actions en matière de santé et de sécurité au travail. Ceci se concrétise par la présence d'un Groupe de Travail spécifique qui se réunit plusieurs fois par an et surtout la tenue depuis maintenant 24 ans des Assises Nationales Santé & Sécurité de l'Industrie Sucrière, point d'orgue du travail dans ce domaine, réunissant les Directeurs d'établissements, les ingénieurs et animateurs sécurité, des médecins et infirmiers du travail ainsi que des représentants de CHSCT.

Ce groupe de travail est également à l'initiative de la publication de nombreux guides de l'état de l'art en matière de sécurité (la sécurité dans les silos à sucre, la gestion du risque de prolifération des légionelles, les bonnes pratiques pour un débaculage en sécurité, les bonnes pratiques d'utilisation du formol en sucrerie)

4^{ème} objectif : permettre à la France d'être toujours un élément déterminant dans le dialogue sectoriel européen

La France est un contributeur non négligeable dans le dialogue sectoriel sucre au niveau de l'Europe. Pour mémoire le Sucre est reconnu au niveau de ce dialogue sectoriel depuis 1999 mais en réalité le

dialogue entre le Comité Européen des Fabricants de Sucre et l'EFFAT est une pratique de près de quarante années.

A ce niveau les travaux ont concerné, l'apprentissage, la formation, la sécurité (avec la construction du support d'enseignement assisté sur ordinateur en 11 langues relatif à la sécurité dans les sucreries), sans oublier la signature du Code de Conduite en matière de Responsabilité Sociale des Entreprises avec la construction du site paritaire www.eurosugar.org et la prolongation des travaux cette année sur l'employabilité.

Face à ces objectifs, nous ne pouvons que nous poser les questions suivantes :

Sur l'objectif n° 1 :

Comment pourrait intervenir une Branche dont le niveau serait celui plus général des professions agro-alimentaires, dans un milieu non connu, avec des interlocuteurs non connus ? (Ce point de vue est largement partagé par les Chefs de file de certaines de nos organisations syndicales)

Sur l'objectif n° 2 :

Quelle Convention Collective générale pourrait prévoir ce type de spécificités ?

Sur l'objectif n° 3 :

Comment imaginer la poursuite de ces réalisations avec les résultats induits en matière de sécurité sans une Branche forte, au plus près des éléments à prendre en considération.

Sur l'objectif n° 4

Supprimer cette Branche en France fragiliserait bien entendu la représentation de notre pays au sein de ce dialogue social européen.

Notre vision :

Nous restons convaincus qu'une vision plus large sur les sujets transversaux et d'intérêt commun (comme nous avons pu le faire sur certains thèmes de négociation tels que la formation, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et actuellement sur la GPEC), serait de nature à constituer dans les années à venir un socle commun qui pourrait s'organiser petit à petit.

Nous restons persuadés qu'un rapprochement brutal de Branches qui ont des préoccupations différentes (par exemple nous sommes des « premiers transformateurs » alors que d'autres branches des industries alimentaires utilisent notre produit en qualité de « seconds transformateurs ») ne serait pas de nature à régler bon nombre de questions.

Nous demeurons confiants, par contre, sur la capacité de ces industries alimentaires à rechercher les sujets d'intérêt commun afin de bâtir dans les années qui viennent ce socle commun qui permettra une meilleure mobilité au sein de ces industries, tout en préservant la vie de chacune des branches en conservant leurs particularités à travers leurs propres conventions collectives de branche.

Note de :

**Syndicat National des Fabricants de Sucre de France
Chambre Syndicale des Raffineurs et Conditionneurs de Sucre de France**

Paris le 23 décembre 2008

Objet : audition par Monsieur le Député Jean-Frédéric POISSON

Le contexte :

Le Dialogue social dans le Branche sucrière est très anciens. Appuyé par le Ministère en charge du Travail il conduit à la rédaction d'une Convention Collective le 11 juin 1955 (et le 3 mars 1958 pour les raffineries de sucre). Ces deux conventions ont fusionné et les négociations sont aujourd'hui menées pour l'ensemble des deux organisations d'employeurs :

- le Syndicat National des Fabricants de Sucre (SNFS) d'une part
- la Chambre Syndicales des Raffineurs et Conditionneurs de Sucre de France.

Autre particularité, cette Branche rassemble tant les entreprises de statut privé que les entreprises de statut coopératif (contrairement à d'autres secteurs d'activité pour lesquels existent des branches distinctes pour d'une part la coopération agricole et pour les entreprises privées)

La dernière mise à jour de cette Convention Collective (non étendue) datait d'octobre 1986 et, dans le cadre du dialogue social, il a été convenu de lancer un travail de fond qui a donné lieu à une nouvelle convention collective, signée le 31 janvier 2008 (accompagnée d'un accord de mise en œuvre du nouveau système de classification)

La Branche professionnelle :

La profession sucrière se distingue par quelques spécificités notamment dues à la saisonnalité de la matière première, la betterave et aux métiers exercés :

- **La saisonnalité :**
 - o la betterave est une matière première qui se récolte de septembre à décembre, amenant une saisonnalité importante. L'activité de transformation de la betterave en sucre s'appelle : la « campagne »
 - o cette saisonnalité amène le personnel à travailler (dans le passé : 56 heures par semaine, puis 46 heures, et actuellement 42 heures par semaine.
La durée du travail constitue donc la première particularité de l'activité des sucreries avec une période haute en campagne compensée par une période basse en intercampagne.
- **Les métiers**
 - o les salariés sont recrutés pour un emploi dit « d'intercampagne » (par exemple : chaudronnier, maçon, etc...) c'est le métier « contractuel »
 - o les salariés occupent pendant la campagne sucrière un autre métier lié au process sucrier, dit emploi de « campagne » (par exemple : conducteur de process)

La gestion de ce double métier constitue la seconde particularité importante, avec la nécessité de préparer le personnel à ces métiers de sucrerie, des formations spécifiques étant mises à disposition par l'Association de Formation de l'Industrie Sucrière (AFISUC) Exemples : Enseignements Assistés par Ordinateur sur les différentes étapes du process sucrier, Certificat de Qualification Professionnelle de conduite de process (option sucrerie et option distillerie) ce CQP ayant été mis en place paritairem.

- **les effectifs :**

aujourd'hui :

- 5 129 permanents,
- 2 130 saisonniers (soit environ 710 Equivalent Temps Plein)
- 479 CDD et Intérimaires (en Equivalent Temps Plein)
- 6 318 salariés au total

Mais aussi des entreprises qui appliquent volontairement la convention collective des sucreries :

- AJINOMOTO EUROLYSINE (Amiens – environ 300 salariés)
- AJINOMOTO Foods europe (Orsan)
- AGRANA Fruits France
- SES VANDERHAVE France

Le dialogue social au cours des dernières années

Celui-ci n'est pas en perte de vitesse malgré la chute des effectifs. La vie sociale de la Branche est restée dense.

- **Dialogue prévu par la Convention collective**

- COPANIEF (commission paritaire nationale d'information économique, de l'emploi et de la Formation)
 - Commission d'étude des projets de formation (création des CQP – discussions sur des outils de formation, etc...)
- Commission de Conciliation (active dès qu'il y a un problème d'interprétation des textes ou un problème social dans une entreprise qui souhaite débloquer la situation)
- Commission d'Information et d'Echanges sur la Santé et la Sécurité (partage d'expériences entre des représentants d'employeurs et des représentants des organisations syndicales, membres de CHSCT des entreprises de la profession)

- **Dialogue en France :**

- Des négociations sur de nombreux sujets d'actualité (tableau des accords signés par année et par thème)
- Des innovations sociales : dès 1994 obligation conventionnelle de réindustrialisation des bassins d'emploi, création d'un Fonds Mutualisé destiné au niveaux de qualification les plus démunis en matière de formation, maintenant géré par une association paritaire,
- travaux à venir en France (stress et risques psychosociaux, Troubles Musculo-squelettiques)
- aboutissement des travaux de mise à jour de la convention collective avec un nouveau système de classification par critères classants (signature le 31 janvier 2008 – en cours d'extension)

- travail de mise en conformité de la CCN en cours d'extension avec l'incorporation des modifications nécessaires en raison de la publication des lois des 25 juin et 20 août 2008,
- une commission financière spécialisée au sein de l'OPCA (AGEFAFORIA)

- en Europe :

- code de conduite RSE
- travaux à venir au niveau européen : l'employabilité

La vision pour le futur :

- besoin de la Branche comme niveau de régulation sociale de proximité pour la profession sucrière,
- besoin de la prise en compte des spécificités propres à notre activité (voir ci-dessus : double métier campagne et intercampagne, saisonnalité,)
- volonté commune de l'ensemble des Organisations Syndicales (exprimée par la voix des chefs de file qui pour la plupart sont des permanents n'appartenant pas au monde sucrier) de garder la Branche comme instance de dialogue social.

Une vision plus large pour les sujets plus transversaux le travail en interbranches alimentaires représente un atout (cette volonté, lorsqu'il y a des intérêts communs de participer à des accords à un niveau supérieur s'est démontrée à plusieurs reprises : Observia, apprentissage, tutorat, CQP harmonisés, etc...) sans remettre en cause l'intérêt d'un dialogue social de Branche.

Les deux niveaux sont complémentaires et non opposés pour les branches qui ont des spécificités.

Le SNFS et la CSRCFS, souhaitent ainsi témoigner, que quel que soit l'effectif de leur Branche professionnelle, l'activité et la qualité du dialogue social, la capacité de se saisir des thèmes d'actualité pour faire évoluer les textes de référence, qui peuvent facilement se juger sur plusieurs années successives, sont de nature à en justifier le maintien.

TABLEAU DES ACCORDS DANS LA BRANCHE SUCRE (SNFS et CSRCSF)

DATE	THEMES ABORDES	SIGNATAIRES	AVIS D'EXTENSION
07.09.1995	<ul style="list-style-type: none"> o Barème des rémunérations minimales, o Création d'un groupe de travail aménagement du temps de travail, Prévoyance (OCIRP) o Indemnité de départ en retraite, o Non discrimination pour les représentants du personnel, o Création de la commission d'informations et d'échanges sur l'hygiène et la sécurité 	CFDT CFTC CFE-CGC CGT FO	Non demand�e dépôt DDTEFP Prud'hommes
1996	Projet d'accord non signé – décision d'actualisation du barème		
29.04.1998	Dénonciation de certains accords de la convention collective liés aux discussions sur l'aménagement et la réduction du temps de travail suite à échec de la négociation		Dépôt DDTEFP Prud'hommes
18.08.1998	<ul style="list-style-type: none"> o Aménagement et Réduction du Temps de Travail (point sur ensemble des articles dénoncés qui sont soit remplacés, soit maintenus, soit demeurent supprimés o Barème des rémunérations 	CFDT CFTC CFE-CGC	Extension arrêté du 20 janvier 1999 JO du 22 janvier 2009
28.06.2000	<ul style="list-style-type: none"> o Cessation anticipée d'activité, o Revitalisation du bassin d'emploi en cas de restructuration, o Aménagement Réduction du Temps de Travail (précisions notamment sur les forfaits) o Compte Epargne Temps o Astreinte, o Barème des rémunérations minimales 	CFDT CFTC CFE-CGC	Non demand�e dépôt DDTEFP Prud'hommes
24.09.2001	<ul style="list-style-type: none"> o Reconstitution du versement au FOMAR o Elargissement du périmètre du FOMAR aux actions de bilans de compétence o Engagement de développer des CQP 	CFDT CFTC CFE-CGC FO	Non demand�e dépôt DDTEFP Prud'hommes

02.10.2001	<ul style="list-style-type: none"> o Augmentation du barème des rémunérations minimales, o Passage du Franc à l'Euro 	CFDT CFTC FO	Non demandée dépôt DDTEFP Prud'hommes
31.07.2002	<ul style="list-style-type: none"> o Travail de nuit et travailleurs de nuit, o Départ anticipé pour travail en 3 x 8 o Développement de l'emploi des jeunes o Bourse de l'emploi o Contribution au FOMAR o Procédure de validation des CQP o Augmentation des rémunérations minimales o Indemnité de départ en retraite o Méthodologie de relecture de la CCN pour sa mise à jour 	CFDT CFTC FO	Extension arrêté du 10 décembre 2002 JO du 20 décembre 2002
24.10.2002	Création du CQP de conducteur de machine de conditionnement	CFDT CFTC CFE-CGC FO	Extension arrêté du 3 juin 2003 JO du 8 juin 2003
30.05.2003	<ul style="list-style-type: none"> o Départs anticipés, o Développement de l'emploi des jeunes, o G. P. E. C. o Repos des travailleurs de nuit, o Compte Epargne Temps o Création de l'Association FOMAR, o Versement FOMAR sur masse salariale 2003, o V. A. E. o Augmentation du barème des rémunérations minimales 	CFDT CFTC CFE-CGC FO	Extension arrêté du 6 février 2004 JO du 17 février 2004
2004	o Accord sur la mise à la retraite et les mesures en faveur des seniors – pas de signature		

14.06.2005	<ul style="list-style-type: none"> o Augmentation des rémunérations minimales, 	CFDT CFTC FO	Extension arrêté du 20 janvier 2006 JO du 31 janvier 2006
14.06.2005	<ul style="list-style-type: none"> o Reconstitution de la contribution au FOMAR pour deux années, o Mise en œuvre des accords inter-alimentaires sur la formation tout au long de la vie, o Examen d'un accord spécifique sur la santé et la sécurité au travail (accord demeuré sans signature) 	CFDT CFTC CFE-CGC FO	Extension arrêté du 20 janvier 2006 JO du 31 janvier 2006
14.06.2005	<ul style="list-style-type: none"> o Bourse de l'emploi, o Mise à la retraite et mesures spécifiques pour les seniors o Indemnités de départ en retraite, o Départs anticipés, o Egalité des droits et des chances des personnes handicapées, o Egalité entre les femmes et les hommes, 	CFTC CFE-CGC FO	Extension arrêté du 2 mars 2006 JO du 8 mars 2006
26.10.2005	Avenant n° 1 à l'accord du 14 juin précisant le champ d'application (rémunérations)	CFDT CFTC FO	Extension arrêté du 2 mars 2006 JO du 8 mars 2006
26.10.2005	Avenant n° 1 à l'accord du 14 juin précisant le champ d'application (formation et santé sécurité)	CFDT CFTC CFE-CGC FO	Extension arrêté du 20 janvier 2006 JO du 31 janvier 2006
26.10.2005	Avenant n° 1 à l'accord du 14 juin précisant le champ d'application (emploi)	CFTC CFE-CGC FO	Extension arrêté du 2 mars 2006 JO du 8 mars 2006

11.07.2006	<ul style="list-style-type: none"> o Reconduction de la participation au FOMAR pour deux années, o Départs anticipés, o Application de l'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005 sur l'emploi des seniors, o Mise à la retraite, o G.P.E.C. o Compte Epargne temps, o Développement de l'emploi des jeunes, o Augmentation des rémunérations minimales 	CFTC CFE-CGC	Extension arrêté du 25 février 2008 JO du 4 mars 2008
23.01.2007	Création du CQP « conduite de process »	CFDT CFTC CFE-CGC FO	Extension arrêté du 19 février 2008 JO du 27 février 2008
03.07.2007	<ul style="list-style-type: none"> o Reconduction du versement au FOMAR pour 5 années (2008 à 2012) o Création d'une commission de la COPANIEF o Augmentation des rémunérations minimales o 	CFDT CFTC	Extension arrêté du 19 février 2008 JO du 27 février 2008
30.09.2007	Avenant n° 1 précisant le champ d'application	CFDT CFTC CFE-CGC FO	Extension arrêté du 19 février 2008 JO du 27 février 2008
30.09.2007	Avenant n° 1 précisant le champ d'application	CFDT CFTC	Extension arrêté du 19 février 2008 JO du 27 février 2008

31.01.2008	Nouvelle Convention Collective Nationale des sucreries, sucreries distilleries et raffineries de sucre	CFDT CFTC CFE-CGC FO	Procédure d'extension en cours
30.06.2008	Commission d'étude des projets de formation de la COPANIEF	CFDT CFTC CFE-CGC FO	Procédure d'extension en cours
30.06.2008	<ul style="list-style-type: none"> ○ Outils interbranches alimentaires GPEC et guide de l'entretien professionnel, ○ Reconnaissance du niveau des CQP pour permettre la nouvelle classification, ○ Stress et risques psychosociaux, ○ Augmentation des rémunérations minimales (ancienne grille et grille de la nouvelle CCN) ○ Mise à jour de la CCN du 31 janvier 2008 pour corrections sur : ○ Champ d'application (modification code NAF) ○ Période d'essai, ○ Compte Epargne Temps, ○ Egalité entre les femmes et les hommes 	CFDT CFTC CFE-CGC FO	Procédure d'extension en cours

Monsieur ROMEAS
Président du SynOpE (Syndicat des Opticiens sous Enseigne)
75012 – PARIS

Branche : Optique lunetterie de détail

Questions : constats, évolutions à envisager, pistes de réflexion

1. Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

La branche se définit autour de l'activité de l'optique lunetterie de détail et représente l'ensemble des salariés travaillant dans un magasin d'optique lunetterie. Une particularité est que cette branche qui représente un peu moins de 30000 salariés, intègre le métier d'opticien qui est une profession réglementée. L'opticien, en tant qu'auxiliaire médical est régi à la fois par le code de la santé publique et le code du commerce. Les autres principaux emplois de cette branche sont les emplois de monteurs, monteurs vendeurs et vendeurs en optique. Notre branche est également caractérisée par une très forte prédominance de petites entreprises (moins de 10 salariés).

2. Comment décrivez-vous l'utilité de la branche pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

La branche est à la fois un outil de cadrage de mise en œuvre des dispositions légales et conventionnelles adaptées à l'activité et à ses contraintes et besoins en matière sociale. Elle trouve son objet dans la définition de lignes directrices d'ordre social permettant aux employeurs et employés de la Branche de faciliter la mise en œuvre d'un projet social d'entreprise. Elle a également vocation, pour les petites entreprises de moins de 10 salariés, d'offrir un cadre social cohérent et facilitateur des relations sociales dans l'entreprise.

3. Que peut-on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche (extension, élargissement, agréments dans certains secteurs d'activité ou domaines du paritarisme, commissions mixtes paritaires...)?

Le dispositif d'extension est un dispositif long et inégalitaire au regard de la seule possibilité laissée aux organisations syndicales de salariés de s'y opposer. En effet, là où des branches se voient constituées de plusieurs organisations patronales, la signature par l'un d'eux d'un accord, qui n'emporterait pas adhésion des autres ne peut faire l'objet d'aucune opposition de la part des autres organisations patronales, sauf à convaincre une fédération patronale présente au sein de la commission d'extension. Cependant, le processus d'extension est nécessaire dans son maintien, mais pourrait utilement être réformé.

Il pourrait par exemple être prévu une assistance juridique préalable durant la négociation de l'accord pour permettre aux branches de s'assurer de la conformité des projets d'accord avec la loi. En second lieu, il conviendrait de favoriser l'expression des organisations patronales dans ce processus.

Le dispositif de commission mixte paritaire est parfois une nécessité. Notre Branche bénéficie de ce « patronage » ministériel qui dans notre cas est salubre pour le bon déroulement de la négociation. Il constitue un facilitateur de négociation dont le rôle est d'accompagner les branches dans l'exercice du dialogue social.

Le processus de reconnaissance de représentativité qui a été récemment réformé pour les organisations syndicales mériterait d'être également revu pour les organisations patronales. Il conviendrait en effet que les OP puissent justifier de leur représentativité sur des critères plus conformes aux réalités économiques actuelles. Il conviendrait en outre que cette représentativité soit conditionnée à l'audience effective et pérenne du syndicat, elle pourrait être réévaluée tous les 3 ans.

4. Quelles perspectives envisagez-vous pour la branche à moyen terme ?

La branche a vocation à devenir l'outil au service de la négociation locale tout en conservant son rôle de cadrage lorsque cette négociation locale n'est pas possible (taille d'entreprise, ...).

Pistes de réflexions plus larges :

- pourquoi et comment faut-il aborder la question de la diversité et du nombre des branches ?

Aborder la question de la diversité des branches exclusivement sous l'angle quantitatif est selon nous dangereux. En effet, même si la multiplicité des branches peut constituer une difficulté de part la multiplication des règles applicables, elle constitue aussi une richesse indéniable en ce que les branches aujourd'hui constituées, représentent un secteur d'activité spécifique qui a également besoin d'un éclairage spécifique que seuls les professionnels du secteur représentés par leur syndicat peuvent apporter.

En effet, comment opérer des regroupements lorsque dans un même grand secteur d'activité (comme le commerce de détail par exemple) il existe autant de particularisme dans l'exercice de cette activité.

Si l'on prend pour exemple notre activité Optique lunetterie de détail, de par son particularisme, (profession réglementée, exercice normé) il apparaîtrait difficile de regrouper notre branche avec une autre.

La diversité et le nombre de branches peut être vu comme un atout puisqu'il permet de faire jouer aux Branches un rôle d'accompagnement et d'encadrement des règles sociales spécifiques aux besoins de la branche, tout en laissant la négociation locale s'opérer sur les sujets qui en relèvent.

Il conviendrait à ce titre que la Branche se voit confiée un champ d'application plus stratégique qu'opérationnel (ce dernier relevant plutôt de la négociation locale).

- comment apprécier une présence territoriale équilibrée ?

Le maillage territorial des organisations syndicales de salariés comme patronales peut être complexe à mettre en œuvre notamment pour les organisations qui, bien que représentatives n'ont pas obligatoirement les moyens financiers et humains pour sa bonne mise en œuvre. Le niveau régional semble à cet égard le meilleur niveau d'appréciation.

- comment assurer le caractère « loyal et sérieux » du dialogue, dans le cadre de la négociation collective de branche?

Dès lors que ces deux critères sont intrinsèquement subjectifs, cette question est insoluble. Sauf à introduire des critères qui par le biais de faisceau d'indices concordant permettrait de caractériser la négociation comme déloyale. On pourrait imaginer par exemple de poser des critères quantitatifs et qualitatifs qui pourraient s'articuler autour de :

- Nombre de réunions/an
- Nombre de sujets à l'ordre du jour
- Nombre d'accords négociés et/ou signés
- Nature des sujets traités en lien avec les sujets légalement possiblement négociés par la Branche ...

Accord du 8 décembre 2004 étendu par arrêté du 20 janvier 2006

Accord relatif au financement du paritarisme

IDCC : 1431

Créé(e) par Accord du 8 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-4

Organisations patronales signataires :

Union des opticiens (UDO).

Syndicats de salariés signataires :

Confédération française démocratique du travail, fédération des services CFDT ;

Confédération française des travailleurs chrétiens, fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV) ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services, confédération française de

l'encadrement (FNECS, CFE-CGC) ;

Confédération générale du travail, fédération du commerce et des services CGT.

Financement du paritarisme

Préambule

L'organisation professionnelle et les fédérations syndicales, signataires de la présente convention, se sont toujours attachées à développer la négociation collective au sein de la branche, pour tenir compte de l'évolution constante de la profession.

Ainsi, les partenaires sociaux ont notamment créé des certificats de qualification professionnelle, engagé un processus de réflexion et de négociation sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, la formation professionnelle tout au long de la vie, la refonte de la classification de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail...

La mise en oeuvre de l'ensemble de ces dispositifs emporte une intervention accrue des commissions paritaires de la branche professionnelle.

Il est dès lors paru indispensable de donner aux instances de la profession, les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur mission, et, notamment, de réaliser un travail de qualité et un contrôle accru de suivi des accords au profit des entreprises et des salariés de la branche professionnelle.

Il est donc été convenu ce qui suit :

article 1

Convention Collective Optique Lunetterie extraits

Champs d'application.

Le champ d'application de cet accord est celui défini à l'article 1er de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail.

article 2

Mise en place d'un fonds de financement du paritarisme.

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour donner les moyens financiers à la commission paritaire ou mixte prévue par l'article 4 de la convention collective, à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle créée par accord du 1er décembre 1998, d'assumer le suivi de l'ensemble de ces accords, ainsi qu'à toute nouvelle commission paritaire permanente qui serait mise en place par les partenaires sociaux de la branche dans le cadre d'un accord collectif national.

Dans ces conditions, il est prévu que le financement du fonctionnement de ces diverses commissions sera assuré au moyen d'une contribution conventionnelle et obligatoire, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail, et calculée selon les modalités suivantes :

1.1. Entreprises concernées

Entreprises ou établissements établis sur le territoire français y compris les départements d'outre-mer dont l'activité principale est définie à l'article 1er de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail.

1.2. Montant de la contribution

La contribution à la charge des employeurs est calculée sur la base de la masse salariale brute de l'année civile précédente, à hauteur de 0,08 % de celle-ci.

Le montant global de la contribution est déterminé par la commission paritaire et fera l'objet d'un réexamen chaque année, en fonction du bilan de l'utilisation des fonds et des perspectives.

A défaut de réévaluation, il sera automatiquement reconduit.

article 3

Recouvrement de la contribution.

Cette contribution est recouvrée par l'organisme paritaire désigné par l'association, l'OPCA de la branche à la signature de l'accord.

Il la reverse à l'association paritaire ci-dessous désignée, selon les modalités définies dans le protocole d'accord signé avec l'organisme paritaire désigné par ladite association à la date de signature.

La date limite du paiement de cette contribution sera fixée par l'association et devra intervenir au plus tard le 31 juillet de l'exercice.

étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail l'organisme paritaire collecteur assure la collecte de cette contribution sous forme d'une comptabilité séparée (arrêté d'extension du 20 janvier 2006).

Convention Collective Optique Lunetterie extraits

Modifié par avenant du 05 décembre 2005 comme suit :

Article 3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 8 décembre 2005 BO conventions collectives 2006-8 étendu par arrêté du 9 février 2007 JORF 20 février 2007.

Cette contribution est recouvrée par l'association paritaire ci-dessous désignée, qui pourra éventuellement déléguer le recouvrement à un autre organisme.

La date limite du paiement de cette contribution sera fixée par l'association et devra intervenir au plus tard le 31 juillet de l'exercice.

article 4

Création d'une association paritaire.

Les parties signataires du présent accord décident en conséquence de créer une association paritaire (loi 1901) dénommée : association pour le développement du paritarisme de l'optique-lunetterie de détail (ADPOLD), en vue de recueillir et de gérer la contribution destinée au fonctionnement des travaux des commissions de négociation.

L'association paritaire est composée paritairement de 2 collèges, employeurs et salariés avec :

- des membres fondateurs répartis comme suit :
 - 1 titulaire et 1 suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés ;
 - un nombre égal de représentants de(s) organisation(s) syndicale(s) d'employeurs.
- des membres adhérents :
 - dans les mêmes conditions que les membres fondateurs, des représentants des organisations syndicales et d'employeurs non signataires du présent accord qui auraient choisi de rejoindre l'association.

Les conditions de fonctionnement de ladite association seront déterminées par les statuts de celle-ci.

Le siège social de ladite association est fixé 45, rue de Lancry, 75010 Paris, à la date de la signature.

Convention Collective Optique Lunetterie extraits

Financement du paritarisme article 5 (Version initiale remplacée et annulée par l'avenant du 16 février 2006)

Affectation du montant de la contribution recueillie.

Le montant global de la contribution recueillie est destiné à financer notamment :

- les frais de structure de l'association ;
- les frais de collecte ;
- le fonctionnement des commissions de négociation prévues conventionnellement ;
- les remboursements sur justificatifs des frais de déplacement de repas et d'hébergement exposés par les représentants des délégations syndicales patronales et salariales à l'occasion de la négociation collective et à la participation aux réunions des commissions paritaires et préparatoires dans les conditions définies par l'association ;
- le remboursement aux organisations syndicales salariales et patronales du maintien de la rémunération de leur salariés ;
- les frais de secrétariat, d'édition, de diffusion de mise en oeuvre de moyens d'informations liées à la convention collective et aux diverses commissions afférentes ;
- les frais de formation des membres des commissions paritaires ;
- l'attribution des moyens aux organisations syndicales représentatives au niveau national, tant salariales que patronales contribuant au développement de l'exercice du syndicalisme.

L'association paritaire devra définir dans ses statuts les modalités d'affectation de la contribution entre chaque collège, les conditions de prises en charge des diverses dépenses liées à l'application du présent accord et fixer les modalités de gestion des fonds collectés.

Article 5

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 16 février 2006 BO conventions collectives 2006-15 étendu par arrêté du 9 février 2007 JORF 20 février 2007.

5.1. Répartition des fonds

Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties de la façon suivante :

- 34 % pour l'association paritaire créée par les organisations signataires de l'accord du 8 décembre 2004 et les organisations représentatives qui y ont adhéré, pour permettre son fonctionnement et la réalisation de son objet ;
- 66 %, répartis à parts égales entre les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national, signataires de l'accord du 8 décembre 2004 ou qui y ont adhéré.

Convention Collective Optique Lunetterie extraits

La part des organisations professionnelles (33 %) et la part des organisations syndicales (33 %) sont réparties, pour chacune d'entre elles, de façon égale entre les organisations patronales d'une part, syndicales de l'autre, signataires ou adhérentes.

Il est précisé que, dans le cas où une confédération syndicale serait représentée par plusieurs personnes morales (syndicat, union, fédération ..), il appartient à ces personnes morales de répartir entre elles la part calculée par sigle confédéral et de communiquer cette répartition à l'association paritaire.

L'adhésion à l'accord ne peut donner lieu à des versements rétroactifs.

5.2. Utilisation des fonds

Le montant global de la contribution recueillie est destiné à financer notamment :

- les frais de structure de l'association ;
- les frais de collecte ;
- le fonctionnement des commissions de négociation prévues conventionnellement ;
- les remboursements sur justificatifs des frais de déplacement, de repas et d'hébergement exposés par les représentants des délégations syndicales patronales et salariales à l'occasion de la négociation collective et à la participation aux réunions des commissions paritaires et préparatoires ;
- le remboursement aux organisations syndicales salariales et patronales du maintien de la rémunération de leurs salariés ;
- les frais de secrétariat, d'édition, de diffusion de mise en oeuvre de moyens d'informations liées à la convention collective et aux diverses commissions afférentes ;
- les frais de formation des membres des commissions paritaires ;
- l'attribution des moyens aux organisations syndicales représentatives au niveau national, tant salariales que patronales contribuant au développement de l'exercice du syndicalisme ;
- l'association paritaire devra définir dans ses statuts, les conditions de prises en charge des diverses dépenses liées à l'application du présent accord et fixer les modalités de gestion des fonds collectés.

article 6

Application.

La première contribution née de cet accord sera versée au cours de l'exercice pendant lequel l'accord aura été étendu.

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé et dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 décembre 2004.

J.O n° 26 du 31 janvier 2006 page 1641
texte n° 99

Convention Collective Optique Lunetterie extraits

Décrets, arrêtés, circulaires
Conventions collectives
Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Arrêté du 20 janvier 2006 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)

NOR: SOCT0610200A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 octobre 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 novembre 2004, portant extension de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord du 3 juin 2005 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 20 mars et 24 novembre 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 21 novembre 2005 et recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail, Arrête :

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 janvier 1998, les dispositions de :

- l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée. L'article 3 (recouvrement de la contribution) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail l'organisme paritaire collecteur assure la collecte de cette contribution sous forme d'une comptabilité séparée ;

- l'accord du 3 juin 2005 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Convention Collective Optique Lunetterie extraits

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 20 janvier 2006.

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur

des relations du travail :

Le chef de service,

J. Blondel

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n°s 2005/4 et 2005/31 disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 7,50 .

Convention Collective Optique Lunetterie extraits

Branche : UNIPAS – inter-secteurs Papiers Cartons

Questions : constats, évolutions à envisager, pistes de réflexion

1. Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

L'Union des Industries Papetières pour les Affaires Sociales (UNIPAS) s'est organisée sous une forme fédérale en 1998 afin d'une part, de négocier d'une seule voix les textes conventionnels des cinq fédérations professionnelles constituant l'UNIPAS et d'autre part, de représenter les intérêts des entreprises auprès des différentes instances professionnelles à caractère social.

UNIPAS se définit comme un syndicat professionnel outil de pilotage de progrès économique et social des entreprises papetières. UNIPAS participe directement à la défense de la compétitivité des sites industriels papetiers français et à l'attractivité de leurs métiers.

2. Comment décrivez-vous l'utilité de la branche pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

UNIPAS accompagne les entreprises dans les réformes en cours (droit social) ou les changements utiles au maintien et au développement de l'emploi salarié en France.

UNIPAS participe à la définition et au partage de règles collectives sociales favorisant, dans ce champ d'intervention, une concurrence saine et loyale. Elle participe à une expression de la solidarité professionnelle dans un secteur où se côtoient TPE/PME et grands groupes internationaux.

UNIPAS favorise un dialogue social national loyal et sérieux qui participe à une amélioration des relations employeurs/représentants des salariés sur le terrain.

3. Que peut-on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche (extension, élargissement, agréments dans certains secteurs d'activité ou domaines du paritarisme, commissions mixtes paritaires...)?

Extension : procédure parfois un peu longue...

Elargissement, Agrément : Rien de particulier à signaler.

CMP : Une expérience en 2005 (salaires minima), commission parfois utile pour faire « évoluer » le débat et mettre les parties face à leurs responsabilités. Il faudrait sans doute renforcer (ou institutionnaliser) le rôle du président de la CMP (arbitrage ? juge de paix ?)

4. Quelles perspectives envisagez-vous pour la branche à moyen terme ?

Un renforcement du principe de l'Union patronale. Globalisation des actions en formation dite « intersecteurs » Papiers Cartons regroupant, à côté de l'UNIPAS, l'ensemble des fédérations professionnelles de la filière papetière (sujet traité en commun : formation professionnelle, égalité professionnelle, seniors, santé et sécurité au travail, accompagnement des mutations industrielles, valorisation des métiers...).

Ambition d'œuvrer sur un champ plus large : filière amont (Bois), aval (Imprimerie) et inter-industries (carrière et matériaux). A noter en ce sens, un projet de regroupement des OPCA anticipé dès la fin de l'année 2007.

A noter également : travail sur des certifications communes avec l'inter-industries (textile, médicament, métallurgie...).

L'avenir de la branche se jouera sur sa capacité à répondre à des problématiques transverses en apportant des solutions directement opérationnelles non cloisonnées dans le champ conventionnel. Dans ce cadre, l'action à plusieurs offre une réelle pertinence. Elle s'annonce néanmoins à géométrie variable en fonction des problématiques et des réponses à apporter. Logique de l'opportunisme positif.

(Je me permets de vous joindre une note écrite en fin d'année dernière sur notre contexte conventionnel)

Pistes de réflexions plus larges :

- pourquoi et comment faut-il aborder la question de la diversité et du nombre des branches ?

Il faut conserver la diversité et la capacité autonome des petites branches qui vivent des contextes particuliers. Il faut néanmoins les mettre face à leurs responsabilités en matière de négociation collective en les invitant, le cas échéant, à rejoindre des unions patronales sur des sujets particuliers.

Il faudrait peut être revoir et réduire les obligations inscrites dans le code du travail en matière de négociation en faisant preuve de réalisme et d'honnêteté, mais conditionner la capacité juridique d'engagement de la branche à la réalisation de l'ensemble des obligations de négociation inscrites dans le code du travail.

- comment apprécier une présence territoriale équilibrée ?

La présence territoriale est un sujet délicat qui dépend là aussi de la physionomie de chaque branche et de l'implantation géographique des adhérents.

Nous comptons beaucoup sur la réforme des OPCA pour asseoir, in fine, notre présence au niveau des territoires.

- comment assurer le caractère « loyal et sérieux » du dialogue, dans le cadre de la négociation collective de branche?

Voir réflexion précédente sur le conditionnement de la capacité juridique d'engagement de la branche à la réalisation des obligations de négociation inscrites dans le code du travail.

Un dialogue loyal et sérieux impose, en outre, nécessairement des moyens d'information, d'actions qui imposent un débat national sur le financement du paritarisme.

Le dialogue social participe à l'intérêt général. Il invite, à mon sens, à réfléchir à une contribution générale (prélèvement masse salariale partagé ?) pour en financer les moyens. Il est bien entendu à distinguer des services rendus aux seuls adhérents qui justifient et légitiment l'appel de cotisations.



**Position de l'Unep dans le cadre du rapport de
Monsieur Jean Yves Poisson, député des Yvelines**

www.entreprisesdupaysage.org

L'Unep a obtenu en décembre 2006 la certification Afaq Service Confiance selon le référentiel Quali'OP. Quali'OP est une certification attestant le respect d'engagements de services concrets et mesurables qui sont un véritable gage de confiance

- Notre communication est structurée, son efficacité est évaluée
- Nos actions d'influence sont ciblées
- Notre organisation est formalisée et transparente
- Nous communiquons des informations fiables et régulières
- Notre organisation permet la participation active de nos adhérents

**L'Unep a ses engagements certifiés
Afaq Service-Confiance**



BP 40 - 92330 Bagneux cedex



Position de l'Unep dans le cadre du rapport de Monsieur Jean Yves Poisson, député des Yvelines

Branche : Paysage, représentée par l'Union nationale des entrepreneurs du paysage (UNEP).

1. Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

La branche du secteur du paysage s'est constituée par l'évolution du métier de pépiniériste qui de la production des arbres s'est vu confier leur plantation et leur entretien puis par cercle concentrique, la création, l'aménagement et l'entretien des espaces verts. Aujourd'hui, le métier d'entrepreneur du paysage est de plus en plus un métier d'ensemblier qui réalise des aménagements qualitatifs, qui donne de la valeur au cadre de vie, avec, au cœur des projets, le végétal.

Les 13 500 entreprises du paysage sont des entreprises agricoles, conformément au code rural, sans pour autant que les chefs d'entreprise aient le statut d'agriculteur.

Le besoin de structuration s'est fait ressentir très rapidement au vu de la configuration des entreprises du secteur qui pour 91% d'entre elles sont des Très Petites Entreprises de moins de 10 salariés.

Activité très fortement employeur de main-d'œuvre (56 000 salariés sur 70 000 actifs), les professionnels du paysage ont estimé nécessaire de se fédérer au sein d'une Organisation Professionnelle pour pouvoir être en mesure d'élaborer une politique sociale du secteur, de promouvoir et représenter la profession d'entrepreneur du paysage.

Ainsi, les professionnels du paysage ont, en 1963, constitué la branche du paysage en créant l'Unep, Union Nationale des Entreprises du Paysage. Elle les représente que ce soit au niveau régional par l'intermédiaire de ses Unions régionales (au nombre de 12), national ou européen, au sein de l'European Landscape Contractors Association (ELCA).

Doté depuis les années 1970 de 13 conventions collectives régionales non cadres et depuis 1981 d'une convention collective cadres nationale, un premier regroupement de conventions collectives à eu lieu en 1999, fusionnant les 13 conventions collectives régionales.

Un second regroupement vient d'avoir lieu, puisque les partenaires sociaux de la branche ont signé, le 10 octobre 2008, la fusion de la convention collective cadres et non cadres. Aussi, aujourd'hui, la branche du paysage a-t-elle une seule convention collective nationale avec trois dispositions particulières, Ouvriers, Techniciens et Agents de Maîtrises (TAM) et Cadres. C'est une exception dans le secteur agricole.

L'Unep est le seul signataire de cette convention, au nom, et pour le compte, de tous les employeurs du secteur du paysage.

Dans le champ d'application de cette convention collective, la branche du paysage se définit par les activités suivantes :

- réalisation et entretien de parcs et jardins, paysagisme d'intérieur, aménagements paysagers, réalisation et entretien des espaces engazonnés des terrains de sports, à l'exclusion des travaux non liés à l'aménagement paysager ;
- engazonnement par projection, application de produits phytopharmaceutiques ;
- reboisement, élagage, débroussaillage « abattage d'arbres d'alignement et d'ornement » ;
- arrosage automatique lié à l'aménagement paysager ;
- petits travaux de jardinage, dans le cadre des entreprises de services à la personne agréées.



Ainsi, par rapport au secteur du nettoyage et du bâtiment, la branche du paysage se définit très spécifiquement par son travail sur le végétal et le monde du vivant.

La place unique de l'Unep, au regard de la représentation des employeurs du secteur du paysage, la classe parmi les interlocuteurs incontournables des pouvoirs publics pour l'élaboration d'une politique de l'emploi et de la formation du secteur. Aussi, le ministère de l'agriculture a-t-il reconnu l'Unep comme acteur à part entière du développement des formations initiales (scolaires et par apprentissage) développées au sein des établissements agricoles en signant et en renouvelant régulièrement une convention de coopération (1999, 2003 et 2008) et en habilitant l'Unep comme organisme collecteur répartiteur de la Taxe d'Apprentissage.

2. Comment décrivez-vous l'utilité de la branche pour les acteurs des entreprises (employeurs et salariés), voire pour d'autres acteurs ?

Tout d'abord, de part la spécificité du secteur (91% des entreprises ont moins de 10 salariés), la branche se trouve être le lieu d'échanges privilégiés, de réflexion et de propositions pour la structuration, la professionnalisation et l'évolution des métiers du paysage et de la profession.

Hommes de terrain, souvent sur les chantiers, les chefs d'entreprise sont principalement issus de formation technique et ont très peu souvent bénéficié d'une formation en gestion, en social, en juridique ou en management. Aussi, l'Unep les accompagne-t-elle dans leurs problématiques d'entreprise et dans leurs rapports avec les salariés en mettant à leur disposition des outils d'aide à la décision du chef d'entreprise.

Fédérés au sein de l'Unep, les professionnels travaillent dans de nombreuses commissions, telles une commission sociale, une commission emploi/formation, une commission des techniques de métier, une commission économique etc.

Ces commissions sont nécessaires aux chefs d'entreprise pour leur permettre de réfléchir aux problématiques du secteur, créer et innover dans leurs métiers et élaborer une véritable politique sociale et de formation pour les salariés de la branche.

Au-delà de la gestion de la convention collective des salariés des entreprises du paysage, l'Unep participe à la commission paritaire de l'agriculture aux côtés principalement de la FNSEA et de la Fédération Nationale du Bois pour élaborer avec les fédérations agricoles de salariés des accords sur le temps de travail, la formation continue, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les seniors, la pénibilité, etc.

La branche du paysage, représentée par l'Unep, est ainsi le seul lieu de négociation et de préservation d'un dialogue social pour le secteur.

Elle est également l'interlocuteur des autres acteurs de la filière du paysage comme les architectes paysagistes fédérés au sein de la FFP (Fédération Française des Paysagistes), les producteurs de végétaux fédérés par la FNPHP (Fédération Nationale des Producteurs de l'Horticulture et Pépinières) et les acteurs de la distribution horticole.

La branche du paysage, représentée par l'Unep, est également l'interlocuteur d'autres acteurs dont les activités sont complémentaires au paysage, tel que le secteur du bâtiment ou des travaux publics. C'est ainsi qu'un protocole d'accord sur la caisse des congés payés du bâtiment a été signé entre l'Unep et le secteur du bâtiment en vue de délimiter les champs de compétences professionnelles et d'interventions de ces deux secteurs respectifs (2006).

C'est ainsi que l'UNEP a également signé l'accord national interprofessionnel dérogatoire sur les délais de paiement aux côtés du secteur du bâtiment (2008).

Enfin, elle est l'interlocuteur de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) avec qui elle signe des conventions d'objectifs (2005 et 2008) en matière de mise aux normes et de sécurité pour les salariés des entreprises du paysage.



3. Que peut-on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche du paysage ?

Le niveau national est celui sur lequel les partenaires sociaux du secteur du paysage s'appuient pour que l'ensemble des salariés bénéficie d'un socle identique dans la construction de la politique de l'emploi et de la formation dans le secteur du paysage.

Les thèmes de négociation nationaux sont tout aussi variés et portent sur des sujets forts : convention collective nationale, emploi des seniors, protection sociale complémentaire, durée du travail, conditions de travail, formation professionnelle, service de santé, ...

La négociation collective de la branche se déroule en commission paritaire nationale et quelques fois en commission paritaire mixte avec présence de l'inspection du travail.

Tout accord signé est soumis à l'extension du Ministère de l'agriculture, l'Unep estimant que tout accord qu'elle signe doit concerner l'ensemble des professionnels du secteur, employeurs comme salariés.

L'Unep peut être amenée à signer des accords collectifs agricoles aux côtés d'autres organisations professionnelles patronales agricoles que sont notamment la FNB et la FNSEA, lorsque les problématiques sont communes.

Ces accords sont propres à l'agriculture et ne s'interposent pas, ne s'ajoutent en aucun cas aux accords nationaux interprofessionnels qui sont ou pourraient être signés par les organisations professionnelles interprofessionnelles reconnues comme représentatives : Medef, CGPME, UPA.

En effet, l'Unep tout comme la FNSEA n'est pas partie prenante de la sphère interprofessionnelle.

L'Unep n'est ni représentée par le Medef, ni la CGPME, ni l'UPA, ni d'ailleurs la FNSEA pour ce qui concerne l'interprofessionnel agricole.

Elle n'adhère à aucune organisation professionnelle interprofessionnelle, agricole ou non.

L'Unep est donc une organisation professionnelle indépendante et déconnectée de toute négociation collective qui ne saurait s'imposer à elle si ce n'est par sa signature.

C'est ainsi que les accords nationaux interprofessionnels ne lui sont pas d'application directe même si étendus. Un arrêté ministériel d'élargissement ou une norme légale ou réglementaire est nécessaire pour que ces accords lui soient applicables.

Les conventions et accords collectifs du secteur du paysage ne sont d'ailleurs pas étendus par le même ministère que ceux du secteur interprofessionnel puisque les arrêtés d'extension émanent du Ministère de l'agriculture.

Les accords et conventions collectifs sont étudiés en commission nationale d'extension de l'agriculture.

Toutefois, malgré la vitalité du dialogue social agricole tant par son volume que par son contenu, le secteur du paysage n'est jamais à l'abri de voir les dispositifs qu'elle construit remis en cause par des textes de lois reprenant le contenu d'accords interprofessionnels ne tenant pas compte de l'existence du secteur. La négociation se trouve ainsi fragilisée.

4. Quelles sont les perspectives de la branche du paysage à moyen terme ?

La branche professionnelle, représentée par l'Unep, se doit d'être le lieu d'échanges, de construction, de défense, de promotion de tout le secteur sans exception.

Elle se doit de permettre à toutes les professions qui la composent d'être rattachées à une seule et unique convention collective et une seule et unique instance professionnelle et politique.



L'Unep, représentant les 13 500 entreprises du paysage dont les entreprises de service à la personne effectuant des petits travaux de jardinage, est en mesure aujourd'hui de fédérer d'autres secteurs de la branche professionnelle actuellement fédérés dans des associations non représentatives de leur profession ou aucunement fédérés.

Les perspectives à moyen terme sont, d'une part, de confirmer la branche professionnelle dans son champ d'intervention, en fédérant les autres associations du secteur du paysage spécialisées (entreprises de paysage d'intérieur, entreprises d'arrosage intégré), et, d'autre part, de fédérer les activités de la filière du paysage aujourd'hui nullement couvertes par une convention collective et donc d'une branche et ainsi rattacher toutes ces activités à l'unique convention collective du secteur.

Pistes de réflexions plus larges :

- **Pourquoi et comment faut-il aborder la question de la diversité et du nombre des branches ?**

La convention collective est l'image sociale du secteur. Ainsi, une branche ne peut-elle exister que si elle est structurée par une convention collective qui définit les activités spécifiques et les emplois d'une profession.

- **Comment apprécier une présence territoriale équilibrée ?**

La branche, représentée par l'UNEP, a réussi à instaurer une présence territoriale équilibrée en assurant une présence de l'organisation professionnelle au travers de 12 unions régionales plus celles de la Réunion et de la Guyane.

Pour autant, les statuts des Unep régionales dépendent des statuts de l'Unep nationale. Ils ne peuvent être modifiés qu'après un vote en Conseil d'Administration de l'Unep nationale.

Les entreprises adhérentes de l'Unep adhèrent à la fois à leur Union régionale mais aussi à l'Unep nationale auprès de laquelle elles versent leur cotisation. Le président de l'Unep nationale est ainsi élu par l'ensemble des adhérents de l'Unep.

Aussi, des délégations régionales ont été mises en place où les employeurs de la région peuvent se rencontrer et assurer la défense de la profession au niveau régional. Ces délégations régionales sont d'ailleurs les interlocuteurs des pouvoirs publics locaux sur les problématiques régionales.

Pour autant, elles ne peuvent plus négocier d'accord paritaire pour la branche.

Mais bien que le dialogue social de la branche du paysage soit national, certains thèmes peuvent être abordés au niveau régional et départemental : c'est, par exemple, au niveau départemental que la gestion de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans les entreprises agricoles dépourvues d'institutions représentatives a été réglée. En effet, l'agriculture s'est dotée d'un dispositif original : une instance paritaire départementale bénéficiant de certaines prérogatives des CHSCT, la Commission Paritaire d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, la CPHSCT (dont les moyens viennent récemment d'être améliorés par un accord national sur les conditions de travail en agriculture du 23 décembre 2008).

Le niveau régional est pour le secteur du paysage depuis longtemps un lieu de réflexion et d'élaboration des politiques relatives à l'emploi et à la formation professionnelle. Relais de leurs structures professionnelles nationales, trois principales instances paritaires régionales sont ainsi dédiées à la gestion de dispositifs de l'emploi et de la formation :



- L'instance politique :
 - la Commission paritaire régionale de l'emploi (CPRE) définit la politique régionale en matière d'emploi et de formation et coordonne les actions de l'Association Régionale Emploi Formation en Agriculture (AREFA) et de la Commission paritaire régionale (CPR) du Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et Entreprises Agricoles (FAFSEA).
- L'instance de gestion :
 - l'Association Régionale Emploi Formation en Agriculture (AREFA) a un rôle de coordination et d'appui technique aux actions mises en place dans les régions et départements notamment pour la mise en commun d'outils de communication ;
 - la Commission paritaire régionale (CPR) du FAFSEA gère les ressources financières mutualisées de la formation professionnelle et en définit les axes d'utilisation.

Sur ces thèmes, emploi et formation professionnelle, la CPRE, l'AREFA et la CPR du FAFSEA sont les interlocuteurs indispensables des différents acteurs régionaux représentant les pouvoirs publics.

- Comment assurer le caractère « loyal et sérieux » du dialogue, dans le cadre de la négociation collective de branche ?

Pour assurer le caractère « loyal et sérieux » du dialogue social, il est indispensable d'avoir des interlocuteurs, employeurs comme salariés, présents et formés. Pour cela, il est indispensable de mobiliser des moyens afin d'indemniser les entreprises qui « mettent à disposition » des négociateurs.

Aussi, pour organiser ce réseau de négociation, les partenaires sociaux agricoles ont su se doter d'un outil indispensable de gestion : l'Association pour le financement de la négociation collective en agriculture (AFNCA).

Créée, inévitablement, par un accord national en 1992, l'AFNCA prend en charge l'indemnisation des participants, salariés et employeurs, aux réunions de négociation collective, en contre partie du versement d'une cotisation patronale de 0,05 % de la masse salariale.

Ce dispositif répond à un double objectif :

- favoriser la présence de négociateurs de terrain en n'indemnisant que ceux en activité dans le champ d'application de l'accord collectif ou de la convention collective objet de la négociation,
- favoriser la présence de négociateurs sur le terrain en retenant comme critère de redistribution des fonds de l'AFNCA entre les organisations syndicales de salariés, la participation aux réunions de négociation (avec une valorisation de la présence de négociateurs en activité tels que définis ci-dessus).

Le critère de la participation aux réunions de négociation panaché avec les résultats à des élections professionnelles (en l'occurrence, l'élection aux chambres d'agriculture), a ainsi pourvu l'agriculture d'un critère de représentativité qui lui est propre. Ce critère a le mérite de refléter l'influence et la réalité de la présence et de la participation au dialogue social de chaque organisation syndicale de salariés sur le terrain.



**Mission temporaire confiée au député Jean-Frédéric Poisson
sur la négociation de branche
Audition de la Fédération de la Plasturgie**

24 février 2009

1. Pourquoi la branche s'est elle constituée et comment se définit elle ?

Née dans la première moitié du XX^{ème} siècle, la Plasturgie est une industrie jeune. Elle conçoit et fabrique les produits en matière plastique. Matériau nouveau, le plastique s'est développé après la seconde guerre mondiale. En 1930, les premières presses à injecter ont démarré à Oyonnax et en 1936 les premiers jouets et articles ménagers en plastique sont arrivés sur le marché. La découverte des matériaux plastiques et leurs possibilités de mise au point de produits originaux ont provoqué l'éclosion de techniques spécifiques de transformation. Une industrie nouvelle est ainsi née en se substituant à des matériaux traditionnels, puis en créant des applications spécifiques.

Cette nouvelle industrie a des besoins particuliers, en matière de techniques et de procédés de production, mais également en matière de savoir-faire, de métiers et de compétences. La première convention collective de la plasturgie a été créée en 1960, elle a permis d'apporter un cadre structurant à l'essor de l'activité des entreprises de plasturgie.

Aujourd'hui, la branche de la plasturgie représente 151 000 salariés et 3800 entreprises.

Elle se définit comme l'ensemble des entreprises concevant et fabricant des produits plastiques finis ou semi-finis. Le « cœur » de l'activité est répertorié sous les codes NAF 22.21Z, 22.22Z, 22.23Z, 22.29B, 22.29A (anciennement 252A, 252C, 252E, 252G, 252H), mais une partie se trouve également dans les entreprises dites « intégrées » ayant historiquement une autre activité.

La Fédération de la Plasturgie a été créée en 1989, par fusion de 2 unions nationales UNIMAP (qui traitait des questions sociales) et FRANPLAST (qui traitait des questions économiques et techniques). La Fédération de la Plasturgie a donc aujourd'hui un champ d'action couvrant l'ensemble des domaines du Développement Durable.

2. Comment décrivez-vous l'utilité de la branche pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

La branche a un effet structurant pour les différents acteurs des entreprises. Même si les entreprises de plasturgie sont sur des marchés très variés (emballage, transports, biens d'équipements, bâtiment, médical, etc) et mobilisent des techniques de transformation très différentes, un certain nombre de caractéristiques sont communes à ces entreprises et permettent de **créer une identité forte autour du matériau transformé : le plastique.**

Les principales attentes pour les employeurs

- Dans les Ressources Humaines
 - . définir en commun et partager des règles et des outils communs adaptés au métier (Règles identiques à toutes les entreprises d'un même secteur)
 - . développer un dispositif de formation adapté aux besoins des entreprises (formation initiale et continue)
 - . donner de la visibilité aux entreprises sur l'emploi et les métiers
 - . renforcer l'attractivité du secteur pour attirer des jeunes et des salariés
- Dans le domaine Economique
 - . promouvoir le poids de la profession et notamment celui des PME/ TPE qui constituent une part très importante du tissu de la profession
 - . défendre et améliorer la compétitivité des entreprises
 - . apporter une vision prospective sur l'évolution des marchés
- Dans le domaine Environnemental
 - . élaborer et promouvoir une politique responsable en matière de gestion environnementale des sites de production, d'éco-conception des produits, de gestion des déchets
 - . mettre en œuvre des programmes pilotes de management environnemental
- Dans les domaines Scientifique et Technique
 - . identifier les grandes évolutions en matière d'innovation
 - . mettre en relation les différents centres techniques et les entreprises
 - . développer des programmes d'innovation adaptés aux PME
- D'une façon générale sur l'ensemble des domaines : promouvoir une image positive de l'industrie de la plasturgie, de ses métiers et de ses produits.

Pour les salariés

Les salariés ont également des attentes fortes vis-à-vis de la branche. Pour eux, elle doit :

- donner des règles communes à l'ensemble des entreprises pour assurer aux salariés un cadre et des conditions de travail appropriés aux spécificités du secteur
- donner de la visibilité aux salariés sur l'emploi, les métiers, les certifications et les formations afin de leur permettre de construire leur parcours professionnel
- mettre en œuvre des actions pour développer ou maintenir l'emploi dans les entreprises et permettre ainsi aux salariés de conserver leur emploi
- développer des outils et actions de formation permettant aux salariés de progresser professionnellement

Pour les autres acteurs

La branche joue également un rôle vis-à-vis des autres secteurs économiques, notamment vis-à-vis des clients. Elle permet de définir des règles communes de relations clients-fournisseurs (par exemple normes de contact alimentaire pour les emballages, ou codes de bonnes pratiques avec les constructeurs automobiles) et de favoriser des actions communes anticipatrices (par exemple

développement des matériaux bio-sourcés avec la chimie en amont et les secteurs clients intéressés en amont).

Un cadre structuré au niveau d'une branche bien identifiée (regroupement d'entreprises partageant des caractéristiques et des préoccupations communes) permet également d'apporter de la visibilité à d'autres acteurs : collectivités locales (conseils régionaux et généraux, etc) Etat (Ministères de l'Education Nationale, du Travail, de l'Industrie, etc.), services déconcentrés de l'Etat. En effet, les éléments constitutifs d'une branche (convention collective, observatoire, OPCA) **permettent de renforcer la visibilité, l'identification des besoins et l'expression des préoccupations d'un ensemble d'entreprises auprès de ces acteurs**. Ceci facilite ainsi l'action de ces acteurs dans leurs domaines de responsabilité et permet également un ciblage plus efficace des partenariats et des actions menées.

3. **Que peut-on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche (extension, élargissement, agréments dans certains secteurs d'activités ou domaines du paritarisme, commission mixtes paritaires, etc) ?**

Les procédures administratives visant à conforter l'application des accords de branche ou à faciliter le dialogue entre les partenaires sociaux sont nécessaires, mais une simplification et un allègement de procédures administratives relativement lourdes pourraient être recherchés.

Les nouvelles règles liées à la modernisation du paritarisme sont susceptibles de faciliter le travail des partenaires sociaux en renforçant le rôle des acteurs et leur représentativité. En effet, la représentativité des acteurs est un élément crucial du dialogue social et de la capacité des organisations syndicales à engager et à porter leurs propositions. **Ce souci de représentativité devrait être appliqué à tous les acteurs, salariés comme patronaux, dans les branches, afin de s'assurer de la capacité des différents interlocuteurs à engager et à supporter les conséquences des propositions et des décisions prises dans les branches.**

Dans la plasturgie, le dialogue social est en effet très perturbé voire bloqué suite à la reconnaissance d'une autre organisation Ucaplast, comme représentative au niveau patronal alors qu'elle représente moins de 3,5 % des entreprises. La Fédération de la Plasturgie représente quant à elle 76 % de l'ensemble de la profession et 60 % sur la convention collective nationale de la plasturgie. Un recours a été engagé au Tribunal Administratif, mais dans l'attente d'une décision de cette autorité, la participation d'Ucaplast aux différentes négociations fausse totalement le jeu de la négociation et produit des conséquences graves pour les entreprises de la branche.

4. **Quelles perspectives envisagez-vous pour la branche à moyen terme ?**

Composée **essentiellement de PME** (80% des sites de production ont un effectif inférieur à 50 salariés), cette industrie, très diversifiée en termes de marchés et de technologies, marquée par son positionnement de sous-traitant de différentes filières et confrontée à une forte concurrence internationale, doit perfectionner ses processus technologiques, innover et poursuivre sa structuration pour être en capacité de proposer des produits à forte valeur ajoutée et de se déployer sur de nouveaux marchés.

Dans le but de maintenir et d'améliorer son positionnement concurrentiel sur le marché européen et international, la plasturgie française est contrainte d'engager un important mouvement de structuration pour les prochaines années.

Face à des évolutions telles **que le resserrement du nombre de fournisseurs ou la concentration des marchés**, les PME de la plasturgie doivent offrir des produits de plus en plus évolués et des solutions passant par des sous-ensembles et des services à forte valeur ajoutée ou une spécialisation sur des produits ou sur une fonction (produit propre ou produit client).

Les acteurs de la branche doivent donc accompagner cette nécessaire évolution des entreprises en renforçant le cadre existant et les outils appropriés (emploi, formation, classifications, GPEC, etc) tout en veillant à ce que ce cadre structurant prenne en compte les éléments liés à la conjoncture et donne aux entreprises les moyens de leur redressement sans accentuer leurs fragilités (formation, salaires).

5. Pourquoi et comment faut-il aborder la question de la diversité et du nombre des branches ?

La difficulté réside dans un juste équilibre entre :

- les spécificités liées à un métier (tout ce qui fait sa différence par rapport aux autres activités)
- son poids économique suffisant lui permettant d'avoir un réel impact économique et social
- et les possibilités de collaborations entre branches et organisations

Sur certains sujets, **il est dans l'intérêt des acteurs de branches différentes d'agir ensemble**. La Fédération de la Plasturgie s'est par exemple associée à l'Union des Industries Métallurgiques et Minières pour accompagner les entreprises de la filière automobile. La Fédération de la Plasturgie a donc signé la Charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises du secteur Automobile et de leurs salariés. La Fédération de la Plasturgie s'associe à l'UIMM et à l'Etat pour décliner à l'échelle régionale la charte nationale et permettre ainsi de développer les formations nécessaires aux mutations des métiers de l'automobile.

6. Comment apprécier une présence territoriale équilibrée ?

En fonction des défis rencontrés par les entreprises

La nécessité pour une organisation de branche d'avoir une présence territoriale équilibrée s'apprécie en fonction des défis auxquels les entreprises de la branche doivent faire face. En effet, lorsque les entreprises d'une branche ont des problématiques fortement liées aux territoires (bassins d'emploi concentrés, marchés locaux caractéristiques du fait de la proximité des clients, main d'œuvre locale, etc), il est très important que l'organisation patronale (ou l'organisation syndicale salarié) soit organisée pour prendre en compte cette dimension territoriale.

L'articulation entre le niveau territorial et le niveau national est primordial pour ajuster au mieux l'intervention des différents acteurs d'une branche, notamment autour de projets pilotes. Dans le cadre des contrats sectoriels de développement de la filière Plasturgie en Rhône Alpes – dénommés Visioplasturgie, puis Plasturgie Rhône Alpes 2009 – élaborés depuis plusieurs années par la profession en lien avec les pouvoirs publics (Conseil Régional Rhône Alpes, DRIRE, DRTEFP), des actions à vocation « Ressources Humaines », (telles que la GPEC, Conduite du changement, Promotion de la

filière Plasturgie, ...) regroupées au sein d'un axe intitulé « compétences » sont mises en œuvre. L'intégralité de cet axe est suivie par un Comité de Pilotage composé de l'organisation professionnelle, des pouvoirs publics et des partenaires sociaux. Ce dialogue social territorial est constructif et permet d'avancer sur des actions pilotes territoriales, relayées ensuite au niveau national. Ce dialogue est distinct de la négociation sociale, qui relève uniquement du niveau national dans notre branche, mais est complémentaire.

En fonction de la concentration des entreprises du secteur sur le territoire

Une présence territoriale équilibrée ne signifie pas une présence homogène sur l'ensemble du territoire. **Une présence équilibrée doit correspondre à la concentration sur le territoire des entreprises de la branche.** Ainsi, l'organisation professionnelle de la Plasturgie est très fortement représentée sur les régions dans lesquelles les entreprises sont très implantées (Rhône Alpes, Pays de Loire, etc).

La présence nationale et thématique demeure essentielle et structurante

Il ne faut pas négliger les problématiques nationales (métiers, marchés) qui nécessitent une présence nationale équilibrée. Ainsi, l'organisation professionnelle de la Plasturgie est composée aussi de **syndicats nationaux, qui représentent les problématiques nationales d'un secteur particulier** (emballage, automobile, composites, etc).

Enfin, il faut également apprécier la dimension européenne, car certains enjeux ne peuvent être traités sans s'inscrire dans une dimension plus large que le territoire ou le marché.

7. Comment assurer le caractère « loyal et sérieux » du dialogue, dans le cadre de la négociation collective de branche ?

La question concernant le caractère « loyal et sérieux » du dialogue ne se pose que dans la mesure où l'on considère que le **dialogue social de branche doit aboutir à la conclusion d'accords pertinents et efficaces pour les entreprises et leurs salariés**, sinon, il s'agit de « discussions » sans objet.

Pour que le dialogue soit loyal et sérieux, le diagnostic de la situation doit être partagé par les différents acteurs (organisations syndicales de salariés et d'employeurs). Les recommandations et revendications doivent s'appuyer sur une analyse réaliste de la situation économique et sociale des entreprises. **Dans ce but, les acteurs du dialogue doivent avoir accès aux outils qui leur permettent d'établir et de partager ce diagnostic.**

Les positions des différents acteurs du dialogue au niveau de la branche doivent s'appuyer sur une nécessaire coordination entre leurs niveaux nationaux et locaux. En effet, le risque de positions « dogmatiques » soutenues au niveau national doit être contourné par la prise en compte des différentes revendications / recommandations issues des acteurs du terrain. **Les acteurs du dialogue social de branche doivent donc avoir les moyens, par leur organisation, de prendre en compte toutes ces dimensions.**

Annexe 1

Conventions collectives appliquées par les entreprises adhérentes à la Fédération de la Plasturgie

Conventions collectives	Part des entreprises
Plasturgie	83,6 %
Métallurgie	5,3 %
Commerce de gros	2 %
Textile	1,8 %
Chimie	1,1 %
Bureaux d'études / conseil	1 %

Un faible nombre d'entreprises se répartissent ensuite sur d'autres conventions collectives : activités du déchet / gestion des déchets, bâtiment, bois et scieries, caoutchouc, import / export, jeux et jouets, négoce matériaux de construction, etc.

	CONTRIBUTION MISSION POISSON Suite à Audition du 171208	
--	--	---

La FEP, unique organisation patronale représentative du secteur de la propreté souhaite mettre en évidence son investissement pour un dialogue social au profit des entreprises et des salariés de bas niveau de qualification.

I. La branche de la propreté

Le secteur de la propreté mobilise plus de 15 000 entreprises soit près de 400 000 salariés. On dénombre 95 % de salariés de niveau V et infra et 68 % de femmes. 96% des entreprises ont moins de 50 salariés.

Il s'agit de fait d'un secteur assez homogène regroupant majoritairement des petites et moyennes entreprises.

La FEP est organisée autour de huit chambres syndicales sur tout le territoire.

La Fédération offre une prestation de conseil juridique, social, économique et technique structurée (5000 appels annuels). Près d'une centaine de circulaires sont transmises tous les ans aux entreprises adhérentes et des sessions d'informations et d'échanges avec les entrepreneurs sont organisées dans les régions.

Une note technique jointe précise des chiffres clefs du secteur.

II. La FEP organise un dialogue social efficace et suivi

La FEP prend en charge la mise en place du programme social de la branche pour laquelle elle s'attache à préserver une place majeure aux négociations avec les organisations syndicales.

La convention collective du 1^{er} Juillet 1994 a fait l'objet de nombreuses mises à jour. Depuis cette date près d'une vingtaine d'accords collectifs complémentaires ont été signés avec les organisations syndicales représentatives : temps de travail, formation, insertion, classifications, transport, prévoyance (cf. liste sommaire de la CCN).

Cette tradition du dialogue permet à la branche d'exercer tous à la fois un rôle de régulation entre les entreprises et les salariés et aussi une mission normative pour toutes les parties concernées.

Des accords constructifs avec les partenaires sociaux sont à noter : accord paritaire pour la mise en place du FAF propreté (OPCA de branche collecteur pour près de 60 millions d'euros), mise en œuvre de la politique de développement de l'emploi de la branche professionnelle avec le financement d'un opérateur dédié (Fonds d'Action pour la Réinsertion et l'Emploi pesant plus de 6 millions d'euros grâce à la contribution des entreprises assise sur 0,15% de la masse salariale).

La négociation est actualisée : accord sur les salaires tous les ans avec des innovations par rapport à la loi (accord sur les frais de transport domicile travail: système existant depuis 2002).

Le dialogue social s'articule d'ailleurs au niveau territorial grâce au réseau des chambres régionales (commission de conciliation, et réseau des conseillers prud'homaux).

III. La branche de la propreté pilote ses spécificités par le dialogue social

Le secteur de la propreté est amené à traiter des problématiques spécifiques.

S'agissant du temps partiel : la branche s'engage en faveur d'une amélioration des conditions de travail de ses salariés, Cette forme d'organisation du travail est répandue dans la branche du fait du cumul des emplois et de l'application de l'Annexe 7. L'organisation du travail est dépendante des donneurs d'ordre mais des pistes sont étudiées pour la faire évoluer (nouvelle activité des services associés organisées dans les classifications, élargissement du service à la personne, expérimentations du travail en journée) et la CCN permet aux salariés de positionner la configuration du temps de travail via la fiche de souhait (cf. note technique jointe).

Il est à noter que dans le cadre du développement de l'activité associée qui permet d'augmenter le temps de travail, l'entretien de la maison, la FEP s'oppose judiciairement au refus du ministère de procéder à l'extension d'un accord collectif dument signé le 24 janvier 2007 et ne peut que s'opposer au refus porté à sa demande légitime de participer aux négociations collectives sur les services à la personne.

S'agissant de la Formation-insertion : la branche mène une politique volontariste et structurée : elle intègre des salariés de faible niveau initial, cherche à améliorer leur qualification (6 certificats de qualification professionnelle spécifiques à la branche). Ces objectifs d'insertion professionnelle, et en conséquence sociale sont le fruit du dialogue social de la branche qui exerce un rôle de mutualisation et d'impulsion : une commission paritaire nationale de l'emploi se réunit plusieurs fois par an (cf. note technique jointe).

Par ailleurs, courant 2008, la branche a du se positionner face à la concurrence quasi déloyale et anticoncurrentielle économiquement et socialement de certaines structures dites d'insertion : une déclaration commune signée par l'ensemble des organisations syndicales est transmise aux pouvoirs publics. En outre, les partenaires sociaux ont saisi les pouvoirs publics sur la difficulté d'application de certaines dispositions issus de la loi du 20 août 2008 (notion d'éligibilité chez l'entreprise cliente : accord collectif signé le 12 décembre 2008).

IV. La branche de la propreté : perspectives du dialogue social

Le programme social 2009 est ambitieux, il vise à faire le bilan des actions sur le handicap, de se projeter sur les sujets de la diversité, de construire un accord collectif de GPEC et notamment dans sa composante gestion des séniors, de poser de nouvelles règles suite à la réforme en cours de la formation professionnelle et son impact sur l'OPCA.

Au final, il apparait essentiel que la Fédération patronale conserve la maîtrise de la gestion du dialogue social grâce à ces moyens du pilotage des travaux des négociations sociales de branche. Avec la légitimité des 400000 salariés du secteur et de ses 15000 entreprises, la fédération porte les enjeux du secteur et construit avec les organisations syndicales les droits sociaux.

En Annexe : notes techniques « chiffres clefs su secteur », « temps partiel », « politique formation et insertion ».



LES CHIFFRES CLÉS DU SECTEUR DE LA PROPRETÉ

17 décembre 2008

Chiffre d'affaires en constante évolution (+ 86 %) et effectifs en hausse (+ 52 %) ; en une décennie, le marché français de la propreté a pulvérisé toutes les prévisions de développement. L'externalisation croissante de la propreté, la montée en puissance des « services associés » et l'émergence du « service à la personne » entretiennent ce dynamisme.

⇒ **Un secteur représentant un fort poids économique**

- Le secteur de la propreté représente **un chiffre d'affaires de 9,070 milliards d'euros**. Ce chiffre d'affaires s'est accru de 87 % depuis 1995. Le marché alterne phases de croissance et phases de stabilisation. La profession a enregistré une croissance moyenne de 5 % à 7 % par an entre 1995 et 2000. La croissance du chiffre d'affaires, après un ralentissement en 2001 et 2002 (1,4 % à 2 % par an), s'est améliorée en 2003 (+ 7 %), a été moindre en 2004 (+ 2,4 %) , plus forte en 2005 (+ 9,8%) et assez forte en 2006 (+ 6,09 %).

- Exerçant une forte attractivité, la profession qui regroupe 15 333 entreprises a vu le nombre d'entreprises croître de 45 % depuis 1995. Le secteur de la propreté étant une activité de main-d'œuvre, l'effectif global au 31/12/2006 est important : 409 697 salariés. Le nombre de salariés s'est accru de 52 % de 1995 à 2006. Ce sont des salariés faiblement qualifiés dont 74 % travaillent à temps partiel. La prédominance de ce type de contrat de travail au sein de la profession est justifiée par le fait que le nettoyage doit être réalisé tôt le matin et tard le soir, lorsque les salariés des entreprises clientes sont absents. Par ailleurs, le phénomène multi-employeurs y est assez important. On estime à 45 % les salariés qui ont travaillé dans deux établissements distincts ou plus, au moins un de ces établissements ayant comme code APE 81.2.

⇒ **Une évolution du marché**

- L'externalisation du nettoyage des locaux devrait continuer de progresser car la moitié de ces travaux est encore réalisée en interne.
Le nettoyage des bureaux est pour sa part presque totalement externalisé.
Des secteurs comme la santé, l'industrie ou les services associés pourraient devenir des secteurs de croissance pour les entreprises de nettoyage.
On estime que le chiffre d'affaires de la propreté devrait encore augmenter. Pour l'année prochaine, la croissance serait de + 10,29% (chiffre d'affaires estimé à 10 004 millions d'euros).

⇒ **Un marché atomisé**

- Le secteur du nettoyage industriel est constitué essentiellement de petites entreprises (11 844 de 0 à 9 salariés) sous forme d'entreprises individuelles et ayant plus de cinq ans d'ancienneté. Le secteur est très concentré. Les entreprises de plus de 500 salariés (1%) réalisent 47 % du chiffre d'affaires alors que celles de moins de 10 salariés (78 % des entreprises) n'en réalisent que 18 %.

⇒ **Une activité se concentrant dans les grandes zones urbaine**

- Autre spécificité du secteur : une répartition territoriale de l'activité très hétérogène. L'île de France concentre plus d'un tiers de l'activité. Le reste du chiffre d'affaires de la profession se répartit principalement entre deux pôles : les régions Provence-Alpes-Côte d'Azur et Rhône-Alpes. Le secteur de la propreté est un secteur de proximité.

⇒ **Un secteur dynamique**

- Plus de 2 500 entreprises sont créées chaque année.
Le secteur de la propreté compte un grand nombre de créations d'entreprises en raison des faibles barrières à l'entrée. Les nouvelles entités créées sont principalement des petites sociétés. Elles se situent essentiellement dans les régions concentrant une grande part de l'activité de la profession : Ile de France, PACA et Rhône-Alpes.

⇒ **Un secteur créateur d'emplois stables**

- 41 % des entreprises de la branche ont plus de dix ans d'ancienneté.

La croissance de l'emploi a été positive dans le secteur de la propreté (+ 3,04 % en 2006). Cette croissance est continue depuis 1995.

En effet, les effectifs ont été multipliés par 1,52 ce qui représente plus de 140 000 postes créés. Près de 58 % des agents de service (91 % des effectifs) a plus de 8 ans d'expérience dans la branche.

84 % des salariés sont en CDI.

La convention collective garantit l'emploi des salariés affectés à un marché en cas de changement de prestataire (Annexe 7).

Contact : 01 46 77 44 75

Lydie Lodin / Responsable du service Economique de la FEP



La réalité du temps partiel dans le secteur de la propreté

10 novembre 2008

LE CONSTAT D'UN TEMPS PARTIEL MULTIFORME : IL PEUT CONSTITUER UN CHOIX POUR LE SALARIE

Les effectifs des salariés à temps partiel dans la branche

- ⇒ Les salariés à temps partiel sont nombreux dans les entreprises du secteur de la propreté : ils représentent 70% des effectifs. Ils travaillent en moyenne 22 heures par semaine.

Le temps partiel est une donnée structurelle du secteur

- ⇒ Le temps partiel est une donnée structurelle liée à des impératifs économiques, et non managériaux. En effet, les donneurs d'ordre privés et publics demandent que la prestation de propreté soit réalisée dans les locaux en dehors des temps de présence de leurs salariés et visiteurs, soit à des plages horaires décalées
- ⇒ Rappel : 30% du chiffre d'affaires de la profession est issu de la commande publique.

Le temps partiel n'est pas forcément contraint : il faut distinguer le temps partiel subi / choisi

- ⇒ 32% des personnes travaillant à temps partiel dans le secteur ne souhaitent pas passer à temps plein, même si on le leur proposait (source DARES 2007).
- ⇒ Le temps partiel peut revêtir pour certains salariés la possibilité de fournir un salaire d'appoint et être choisi pour des raisons familiales (deux tiers di temps partiel est féminin).

Les temps partiels sont fréquemment cumulés par les salariés

- ⇒ Le phénomène du multi-employeur, souvent mal connu et mal mesuré, est une donnée importante de l'emploi à temps partiel. Au sein du secteur de la propreté, un grand nombre de salariés sont dans une situation de multi-employeurs, réalisant ainsi du fait du cumul de contrat de travail au moins 35H.
- ⇒ La Convention Collective Nationale des entreprises de propreté comprend un accord dit « annexe 7, » qui permet aux salariés de suivre le chantier dans le cas où l'entreprise perd le marché. Les salariés de la branche deviennent ainsi de ce fait très facilement des salariés en situation de multi-employeurs.

LA BRANCHE S'ENGAGE DANS DES VOIES DE PROGRES EN FAVEUR DE SES SALARIÉS

Très souvent jugées responsables face à cette problématique, les entreprises de propreté ont pris plusieurs initiatives visant à faire évoluer l'organisation du travail dans le secteur :

Temps partiel-temps plein : une « fiche de souhait » permet de faire le point sur le choix de chaque salarié

- ⇒ La convention collective de branche a prévu des dispositifs qui tendent à faire bénéficier aux salariés des conditions optimales d'emploi : les fiches de souhait sont ainsi un outil par lequel les salariés se voient proposer ou peuvent solliciter un complément d'heures.

La branche de la propreté s'attache à préserver et développer l'emploi des salariés

- ⇒ L'« annexe 7 » permet à chaque salarié de suivre son chantier et évite ainsi le licenciement en cas de perte de marché par son employeur.
- ⇒ La branche de la propreté a initié des expérimentations visant à tester la réalisation des prestations en journée, en présence des usagers des locaux. Ainsi, elles pourraient proposer davantage de temps plein à leurs salariés. Il faudrait inciter les donneurs d'ordre publics et privés à évoluer dans ce sens.
- ⇒ La branche s'efforce de développer la pluriactivité pour allonger la durée de travail proposée aux salariés, notamment sur les services associés et les services à la personne.

La branche de la propreté articule l'emploi avec la formation et l'insertion

- ⇒ Convaincu que le temps partiel est le plus souvent une première étape d'insertion professionnelle et un tremplin vers la vie active, les entreprises de propreté se donnent les moyens de faire progresser ses salariés et améliorer leur qualification et donc leur employabilité par une politique de formation structurée et ambitieuse tendant à l'intégration de personnes de faible niveau initial.

POUR REDUIRE LE TEMPS PARTIEL SUBI, IL CONVIENT DE CRÉER UN CADRE RÉGLEMENTAIRE PROPICE

Réduire les majorations légales en cas d'heures complémentaires

- ⇒ Les heures complémentaires sont aujourd'hui majorées à 25% pour le salarié alors que les heures supplémentaires le sont à 10%. Une majoration de 10% permettrait d'augmenter les temps de travail des temps partiel qui sont aujourd'hui pénalisés au détriment de l'embauche d'un salarié en CDD (prime de précarité 10%).

Des heures complémentaires à soumettre à cotisation au même niveau que les heures supplémentaires

- ⇒ Il conviendrait d'exonérer de charges patronales des heures complémentaires au même niveau que les heures supplémentaires (loi TEPA).

Améliorer la souplesse contractuelle

- ⇒ Le régime pourrait être rénové en supprimant le plafond d'accroissement du tiers de la durée de travail, dès lors que cela répond à une sollicitation du salarié, et en sécurisant le recours aux avenants temporaires de mensualisation prévu dans l'accord de 1997 de la CCN de la Propreté.

Contact : 06.12.89.43.41/ Loys GUYONNET, Responsable Affaires Sociales/FEP



La branche de la propreté conduit une politique dynamique et volontariste en matière de formation et d'insertion

17 décembre 2008

LE SECTEUR DE LA PROPRETÉ

La branche gère des spécificités sociales importantes qui **guident** son action.

- ⇒ **Une main d'œuvre peu qualifiée**
Les entreprises de propreté emploient près de 400 000 salariés, en général de faible niveau de qualification initiale. 95 % sont de niveau V et infra V et 65% sont même sans diplôme. L'appétence à la formation n'est pas toujours une première motivation pour ces publics, renvoyant souvent à l'idée de l'échec scolaire et/ou de la mésestime de soi.
- ⇒ **Des salariés fréquemment en situation de multi-employeurs**
Dans ces conditions, l'exercice de leur activité répartie dans plusieurs contrats de travail rend le départ en formation plus complexe.

LA BRANCHE DE LA PROPRETÉ ABOUTIT A DES RÉSULTATS TANGIBLES EN MATIERE DE PROFESSIONNALISATION

- ⇒ **L'action de la branche en matière de formation et d'insertion est guidée par un certain nombre de valeurs, telles que :**
 - l'encouragement de la progression individuelle
 - la promotion de l'égalité des chances.
- ⇒ **La branche de la propreté s'investit dans les deux vecteurs de l'intégration**
L'emploi : Le rythme d'embauche est de 20 000 emplois à pourvoir par an. L'embauche constitue une véritable insertion dans la vie professionnelle de publics de niveau V et infra V, pour lesquels est nécessaire un accompagnement spécifique et des modalités plus individualisées.
La formation : la branche mène une politique dynamique et structurée en matière de formation et de professionnalisation, visant à élever le niveau actuel de qualification de ses salariés, à intégrer plus de jeunes et à promouvoir les femmes (CF accord du 25 octobre 2004).
- ⇒ **Pour réaliser ses ambitions d'insertion, la branche s'est dotée de deux dispositifs efficaces :**
 1. **L'OPCA de la branche, le Faf Propreté** (qui collecte près de 60M€) constitue l'instrument clé de mise en œuvre de cette politique sectorielle de formation. Il a notamment mis en place :
 - un parcours d'alphabétisation pour offrir à ses salariés l'occasion d'acquérir le socle de connaissances fondamentales ;
 - une filière de Certificats de Qualification Professionnelle pour compléter la formation initiale des salariés et leur permettre de progresser dans la professionnalisation ;
 - une valorisation des acquis d'expérience au sein de la branche.

Dans le secteur de la propreté, on notera qu'en 10 ans, la formation a été multipliée par 2.
4 700 salariés ont bénéficié en 2007 d'une formation professionnelle qualifiante.

2. **Un opérateur spécifique à la branche propreté, le Fare** (Fonds d'Action pour la Réinsertion et l'Emploi), crée par la branche en 1996, dont les fonds sont représentés par une contribution conventionnelle de 0,15% de la masse salariale.

Il a notamment pour missions :

- d'accompagner les entreprises et particulièrement les TPE et PME vers la Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences
- de mettre en adéquation l'offre d'emploi avec la demande sur les territoires en travaillant avec les réseaux du service public à l'emploi et avec les missions locales principalement.
- De mettre en place et animer une offre de formation territoriale adaptée pour l'accès à la qualification par les contrats de professionnalisation

LE RÔLE JOUÉ PAR LA BRANCHE DOIT ÊTRE RECONNU ET ENCOURAGÉ

Pour permettre l'accroissement de cette dynamique d'insertion, il est essentiel :

- ⇒ D'assouplir et simplifier le système actuel
- ⇒ De reconnaître les branches professionnelles comme experte et moteur de la formation dans leur secteur et leur donner les moyens d'agir en agréant leur OPCA
- ⇒ De reconnaître la formation professionnelle et notamment les CQP, gérés par les branches professionnelles, au même titre que les diplômes d'Etat
- ⇒ De développer la Validation d'Acquis d'Expérience (VAE) et l'intervention des branches professionnelles en la matière, tout en simplifiant les procédures.

Contact : 01 46 77 44 78

Fabienne Estrampes-Diop/ Responsable du service Formation et compétences de la FEP



Fédération Générale C.F.T.C. des Transports

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

A l'attention de M. Jean-Frédéric POISSON
Député des Yvelines
Parlementaire en mission

Paris, le mardi 31 mars 2009

Par courrier simple et mail

N/Réf : 23/09/J/JPC
Objet : **Proposition CFTC.**

Monsieur le député,

Comme j'ai eu l'occasion de vous le préciser lors de notre audition, il convient dès le départ de noter les deux éléments principaux guidant la position de la FGT-CFTC :

- **L'opportunité d'une éventuelle restructuration des branches** : nous estimons qu'un éventuel regroupement ne doit se faire que dans un but d'amélioration de la qualité du dialogue social. Si le morcellement actuel permet à certaines activités de mettre en place un dialogue social de branche qui fonctionne, il n'y a pas d'intérêt pour les partenaires sociaux et pour les salariés de modifier le contour de la branche.
- **La simplification** : notamment en terme de lisibilité pour les salariés mais également pour les DRH qui doivent parfois « jongler » avec plusieurs Conventions Collectives (par exemple lorsque une entreprise est composée d'un ou plusieurs établissements distincts ayant une activité différente que celles de l'entreprise)

Il est fondamental d'établir un état des lieux des différentes branches du secteur des Transports et de s'interroger sur leur nombre ainsi que sur les raisons du morcellement des branches au sein d'une même convention collective, celle des Transport par exemple.

En règle générale, la CFTC explique le morcellement des branches du secteur des transports pour plusieurs raisons :

- conflit entre les unions patronales dont chacune revendique sa « baronnie » ;
- Nombreux conflits sociaux (comme au sein de la branche TRM avec un patronat divisé et un morcellement aussi lié aux conflits trop importants) ;
- morcellement des négociations en fonction des activités qui revendiquent chacune une spécificité. En effet, tous revendiquent tant au niveau patronal que syndical, une spécificité qui ne peut s'apprécier que sur la base de la bonne foi présumée des acteurs.

I. Restructurer en prenant compte de l'existant

Sur le principe, la FGT-CFTC est **favorable au regroupement** des branches **mais uniquement lorsqu'il existe un intérêt (pour les salariés, les employeurs et pour le dialogue social)**. En effet, ce rapprochement ne doit pas se faire au détriment de la qualité du dialogue social. En résumé, il ne faut pas modifier le champ d'application d'une branche ou d'une Convention Collective lorsque le dialogue social est déjà de qualité. (Nombre d'accords signés par les partenaires sociaux, mise en place ou non des commissions dites permanents – Observatoire de la négociation collective etc.)

De même, il est difficile de connaître l'impact d'un éventuel rapprochement d'une branche en difficulté vers une branche qui négocie. Il nous semble préférable d'éviter de « jouer » aux apprentis sorciers au risque de faire plus de dégâts sur un plus grand nombre de salariés.

Malgré tout, il ne faut **pas tout regrouper**, les divers morcellements s'expliquant par un historique et des logiques métiers différents.

Toutefois, il est possible de déterminer certaines thématiques qui pourraient être transversales.

En effet, des négociations sur le droit syndical, le suivi du dialogue social, la prévoyance, la formation, la valorisation de la technicité et de *l'expérience professionnelle* trop souvent mal appréciée ou pas prise en compte à sa juste valeur. Comme par exemple, la portabilité des droits.

L'exemple du GVT et du dilemme récurrent de son évolution perçu uniquement comme un coût par la partie patronale et non comme une valeur ajoutée car peu ou pas valorisé. En effet, si les dirigeants n'assument que des fonctions sur de trop courtes durées, comment peuvent-ils appréhender les problématiques à moyen et long terme ?

Ces sujets de négociation et les divers accords qui en découleraient pourraient concerner la totalité des branches de certains secteurs (transports aérien, maritime, ferroviaire et routier par exemple). Toutefois, il faut laisser aux partenaires sociaux la possibilité d'apporter des modifications (uniquement plus favorables) restant possible au niveau de l'activité.

Il faut **identifier les facteurs** permettant la mise en place d'un dialogue social de qualité et tenter de les appliquer dans des secteurs où le dialogue social est pauvre ou inexistant

Dans ce sens, la FGT-CFTC ne craint pas de sortir de l'idée reçue selon laquelle un dialogue social de qualité ne peut se faire qu'avec un droit syndical octroyant des moyens importants aux partenaires sociaux.

Sur ce dernier point, nous préférons privilégier la qualité à la quantité et la responsabilité.

Une bonne compréhension des enjeux passe par des formations générales et spécifiques en fonction des thèmes abordés en négociation complète des acteurs de branche (salariés et patronat). Il faut insister sur la méthode de travail avant d'aborder le fond des dossiers.

Exemple : La Convention Collective du secteur Ferroviaire en cours de négociation qui à l'initiative de la FGT-CFTC a vu un accord de méthodologie mis en place. Il en est de même dans la branche des Autoroutes et des ouvrages routiers à péage ou la convention collective a été réalisée en 47 réunions durant 27 mois pour aboutir à un accord unanime.

De même, le code du travail prévoit la mise en place de commissions obligatoires (CPNEFP, Observatoire de la négociation collective, Observatoire des métiers, ...), il est donc nécessaire d'imposer leur mise en place aux branches qui n'ont pas rempli cette obligation. Par ailleurs, ces commissions doivent impérativement être dotées des moyens nécessaires pour leur bon fonctionnement.

II. Redonner un véritable rôle à la négociation de branche

On assiste à une certaine logique des pouvoirs publics instaurant deux niveaux de négociation (la loi et l'entreprise) au détriment de la branche.

Il convient donc de se poser la question de la place de la négociation de branche dans le paysage normatif français.

S'il existe une volonté de faire de la branche un véritable niveau de négociation et de ne pas se contenter que les partenaires sociaux ne négocient que sur les minimas sociaux (et éventuellement sur les classifications), la FGT-CFTC propose :

- de redonner une certaine force obligatoire aux accords de branche (ne plus permettre aux entreprises de faire ce qu'elles veulent, sans se soucier d'un éventuel accord de branche) ;
- de doter les partenaires sociaux d'un véritable statut de négociateur de la branche, les professionnaliser ;
- de former les négociateurs (employeurs et salariés) sur les différents sujets (rôle des syndicats et des chambres patronales) ;
- de mettre en place des procédures contraignantes pour entourer la négociation de branche :
 - o obligation d'établir un calendrier prévisionnel annuel,
 - o mettre en place les commissions obligatoires (CPNEFP, Observatoire de la négociation collective, observatoire des métiers, ...) lorsqu'elles n'existent pas et contrôler leur fonctionnement et leur mise en œuvre ce qui n'est actuellement pas le cas... (*En effet, personne ne vérifie au niveau du législateur si les commissions qu'il a votées sont mises en place ou pas*)
 - o mettre une obligation, pour toutes les entreprises soumises à l'obligation de rédiger un bilan social, de l'envoyer à la branche qui sera chargée de les analyser (une version simplifiée serait préférable).

En cas de carence, prévoir des sanctions applicables selon une procédure automatique accélérée (la simple demande par une personne intéressée et apportant la preuve devant le juge de la non remise d'un bilan social à la branche entraîne automatiquement une première sanction).

- o mettre en place des mesures incitatives et coercitives pour intéresser, voire responsabiliser les partenaires sociaux
 - « bon points » : par exemple, favoriser les règles (déblocage des seuils ; élargissement des éléments à prendre en charge (FUP) concernant le financement de la formation professionnelle pour les branches ou le dialogue social est de qualité, aides par les organismes paritaires au niveau du financement des formations des entreprises des branches qui négocient... Le meilleur élément de motivation pour les entreprises que nous connaissions reste et demeure financier.
 - « mauvais points » : suppression de certaines aides, allègements de cotisations pour les entreprises de la branche, mise en commission mixte paritaire spécifique.

Pour terminer, le Président de la République lui même souhaite donner un rôle plus important aux acteurs de la branche en associant les syndicats aux restructurations futures avec des réunions obligatoires au niveau des branches. Ce rôle doit être valorisé. Toutefois, il faudra des moyens et des pouvoirs aux branches pour remplir ce rôle.

III. Communiquer auprès des différents publics

La branche souffre d'un **déficit de communication**. Les salariés ne s'intéressent quasiment aux accords de branches que pour connaître leur indemnités de licenciement ou leurs droits aux congés.

La communication doit venir des syndicats, des employeurs de la branche (par exemple, obligation de remettre un document lors de l'embauche (et tous les ans pour les autres) mentionnant le nom de la CCN) (la mention de la CCN sur la feuille de paie n'étant pas suffisante puisque cette mention est uniquement là à titre informatif) mais aussi des chambres patronales.

IV. Que faire si la branche ne négocie pas ?

La mise en commission mixte paritaire ne doit plus être l'ultime recours en cas de difficulté de négociation.

Dans tous les cas, il faut renforcer les pouvoirs de l'Inspection du travail qui ne doit pas se contenter d'observer le dialogue social ou son absence.

Il existe des procédures, notamment celle de l'élargissement, qui pourraient être utilisées sous contrôle des organisations syndicales représentatives (dans le cadre de la CNNC par exemple)

Attention, il faut, préalablement à l'élargissement, s'intéresser à l'avis des protagonistes de la branche qui absorbe. Le but n'est pas d'organiser des difficultés dans la branche où le dialogue social est bon.

Les différentes sanctions pourraient être par exemple la baisse (voire la suppression en cas de mauvaise foi établie) de certaines aides ou allègements de cotisations (allègements Fillon par exemple) pour les entreprises dont les représentants employeurs manquent d'honnêteté intellectuelle, ...

Enfin, en ce qui concerne la **responsabilité des partenaires sociaux, la FGT-CFTC n'y est pas** obligatoirement opposée.

Toutefois, cette responsabilisation doit s'accompagner de plusieurs choses indispensables :

- un statut pour les négociateurs qui leur confère des droits et des devoirs,
- la mise en place d'un droit syndical permettant de former les partenaires sociaux

Cordialement,

Jean Philippe CATANZARO



Secrétaire Général

Copie : Membres du Conseil de la FGT-CFTC
Service Confédéraux concernés.

Fédération affiliée à la Fédération Internationale des Organisations Syndicales des Transports (FIOST),
A la Fédération Européenne des Travailleurs des Transports (ETF) N° SIRET 43485483200012
9, rue de la Pierre Levée- 75011 PARIS Tél. 01.42.62.44.44 Fax. 01.55.28.77.16 E-mail transports@cftc.fr

Protocole d'accord relatif à la négociation paritaire en vue de conclure une convention collective du secteur ferroviaire.

Entre les organisations syndicales de salariés :

- la CGT
Représentée par :

- la CFDT
Représentée par :

- CGT – FO
Représentée par :

- la CFTC des transports
représentée par :

- la CFE-CGC
représentée par :

d'une part,

Et le Syndicat Professionnel :

Ci-après désigné « UTP, Union des Transports Publics et ferroviaires »,
Représentée par :

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation paritaire en vue de conclure une convention collective nationale de branche du secteur ferroviaire les cinq organisations syndicales bénéficiant de la présomption de représentativité au titre du code du travail ont souhaité disposer des moyens nécessaires au bon déroulement des négociations.

Les modalités fixées et actées par le présent accord ~~n'ont~~ ne préjugent en rien de la décision finale susceptible d'être prise au terme des négociations par les différentes parties.

Article 1 : Objet de l'accord

L'objet du présent accord est de déterminer les modalités de participation aux réunions de négociations des délégations syndicales en réunion de commission mixte paritaire nationale (CMPN), et des groupes de travail mis en œuvre par la CMPN et de fixer les règles de fonctionnement des dites instances, leur calendrier, les objectifs et leurs priorités.

Article 2 : Commissions commission mixte paritaire nationale de négociation, et groupes de travail paritaires.

2-1. Composition des commissions mixte paritaire nationale de négociation

En principe, les réunions de la CMPN auront lieu tous les premiers mercredi de chaque mois.

Le nombre de participants composant chaque délégation doit être compatible avec un bon fonctionnement des réunions.

Aussi, la composition de chaque délégation de salariés en commission mixte paritaire nationale de négociation est fixée à quatre représentants maximum, mandatés par chacune des organisations syndicales.

Le cas échéant, si les débats et le sujet traité le nécessitent, il peut être décidé par les partenaires sociaux, d'un commun accord, que ce nombre sera supérieur.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales correspondant aux nombres définis aux alinéas précédents.

2-2. Composition des groupes de travail paritaires

Pour tenir compte de la complexité technique inhérente à certains thèmes, des groupes de travail pourront être créés à l'initiative de la commission mixte paritaire nationale de négociation, qui arrêtera le thème, le nombre maximum de réunions consacrés à ce thème et le délai d'achèvement des travaux.

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier, mais ont pour objet de mener une réflexion exploratoire sur les sujets retenus dans ce cadre.

Leur composition est fixée, selon la complexité des thèmes, à deux représentants maximum par organisation syndicale.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales correspondant au nombre maximum défini à l'alinéa précédent, pour le groupe de travail considéré.

En principe, les représentants du Ministère des transports ne participent pas aux réunions des groupes de travail.

Le secrétariat des groupes de travail est assuré par l'UTP.

2-3. Désignation et convocation

Les organisations syndicales choisissent librement leurs représentants aux commissions mixtes paritaires nationales de négociation, groupes de travail paritaires.

Elles notifient au Syndicat Professionnel d'employeurs, ~~dans des délais suffisants (éventuellement trois jours ouvrés à l'avance)~~, les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentation, en précisant la nature de ce ou de ces mandats (commission mixte paritaire nationale de négociation ou groupe de travail paritaire).

L'employeur du représentant concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale mandante.

~~Les convocations et attestations de présence sont établies par le Ministère pour l'ensemble des réunions (commission mixte paritaire nationale de négociation ou groupe de travail paritaire).~~

Le ministère des transports enverra à chaque organisation syndicale une convocation officielle contenant l'ordre du jour 15 jours avant chaque réunion de la commission mixte paritaire nationale.

Concernant les groupes de travail paritaires, l'UTP enverra aux intéressés une convocation officielle contenant l'ordre du jour 15 jours avant chacune de ces réunions.

En outre, pour justifier de leur participation effective à la réunion de la commission mixte paritaire nationale, le ministère des transports remettra aux représentants des organisations syndicales une attestation de présence. De la même façon, l'UTP remettra une attestation de présence aux représentants des organisations syndicales ayant participé à la réunion d'un groupe de travail paritaire. L'attestation de présence devra être remise par le salarié à son employeur.

Article 3 : Autorisation d'absence et maintien de la rémunération

3-1. Autorisation d'absence

Les membres des délégations syndicales, ~~qu'ils soient agents ou~~ salariés des entreprises adhérentes au syndicat professionnel d'employeurs ~~ou au présent accord~~, bénéficient pour se rendre aux réunions mentionnées à l'article 2 du présent accord, d'une autorisation d'absence sur présentation à leur employeur de la convocation afférente.

Le temps consacré à la participation à ces réunions, n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation dont les intéressés bénéficient éventuellement dans leur entreprise, s'ils exercent par ailleurs des fonctions représentatives.

3-2. Maintien de la rémunération

Le temps consacré à la participation aux réunions mentionnées à l'article 2 du présent accord, par les membres des délégations syndicales, ~~qui sont~~ salariés des entreprises adhérentes au syndicat professionnel d'employeur ~~ou au présent accord~~, est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

En conséquence, la rémunération des salariés concernés est maintenue par leur employeur, en fonction du temps consacré à ces réunions, dans la limite de (*nombre de jours à préciser : prochaine CMPN*) par organisation syndicale.

Article 4 : Indemnisation des frais

4-1. Frais de déplacement

Les frais de déplacement des membres des délégations syndicales, sont indemnisés par leur employeur sur présentation des justificatifs selon les modalités suivantes :

- ✓ les frais de transport sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite maximale du prix du billet de train SNCF en seconde classe, ou lorsque les nécessités l'exigent et que la distance le justifie (au delà de 3 heures), dans la limite maximale du billet d'avion en classe économique (pour un aller et retour).

4-2. Frais de nourriture et d'hébergement

Les frais de nourriture et d'hébergement des membres des délégations syndicales sont remboursés, par leur employeur, sur justificatifs selon les modalités suivantes :

- les frais de repas sont pris en charge par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite de huit fois le minimum garanti (M.G.) au 1^{er} janvier de l'année en cours. (*pour information, le montant du M.G. s'élève à 3,17 € au 1^{er} janvier 2007 ; $3,17 \times 8 = 25,36$ €*).
- les frais d'hébergement sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs et lorsque les nécessités l'exigent, dans la limite de 80 € par nuit, en région parisienne, et de 50 € en province (nuitée et petit déjeuner compris).
- dans le cas où la réunion n'imposerait pas un découcher : 2 repas ;
- dans le cas où la réunion imposerait un découcher : 3 repas et une nuitée (hôtel et petit déjeuner).

Article 5 : Ordre du jour des réunions paritaires

L'ordre du jour des réunions des commissions mixtes paritaires nationales ~~et des groupes de travail paritaires~~ est établi conjointement à la fin de la réunion pour la suivante et envoyé par le représentant du Ministère des transports au moins 15 jours avant la réunion.

Concernant les réunions des groupes de travail paritaires, l'ordre du jour est établi conjointement à la fin de la réunion pour la suivante et envoyé par l'UTP au moins 15 jours avant la réunion.

Avant ce délai d'envoi, il peut être demandé par un partenaire social, par écrit ~~adressé au représentant du Ministère des transports et à l'ensemble des intéressés,~~ l'ajout d'un point à l'ordre du jour. Cette demande devra être adressée à l'ensemble des organisations représentées.

Article 6 : Modalités d'envoi des textes aux membres des réunions paritaires

Les documents, propositions et projets d'articles ou d'accord sont envoyés aux autres partenaires sociaux au moins 8 jours avant la réunion par courrier électronique, et, le cas échéant, par courrier postal.

~~Si le calendrier ou un motif objectif ne permettait pas le respect de ce délai, les parties s'accordent pour envoyer le plus tôt possible leurs documents et propositions aux autres partenaires.~~

Article 7 : Relevés de conclusions

Le représentant du Ministère des transports établit un relevé de conclusions des réunions de la commission mixte paritaire nationale et l'adresse aux partenaires

sociaux au moins 8 jours avant la réunion suivante. ~~Ce relevé de conclusions fait l'objet d'une validation lors de la réunion suivante.~~

De la même façon, l'UTP établit un relevé de conclusions des réunions du groupe de travail paritaire et l'adresse aux partenaires sociaux au moins 8 jours avant la réunion suivante.

Article 8 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin au terme des négociations ayant pour objet l'élaboration de la convention collective du transport ferroviaire. A l'issue de ce terme, le présent accord cessera de produire ses effets de plein droit. Il ne pourra donc pas se prolonger par tacite reconduction.

Article 9 : Date d'effet

Le présent accord est applicable à compter du 7 février 2007.

Article 10 : Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 132-2 du Code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou employeurs pris individuellement, non signataires de la présente convention, pourront y adhérer dans les conditions prévues par la législation en vigueur, ~~sous réserve qu'elle soit signataire ou adhérente de la convention collective nationale de branche.~~

Article 11 : Dépôt

Le présent accord fait l'objet, à la diligence du syndicat professionnel d'employeurs, des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Fait à Paris, le ...

Le Syndicat Professionnel d'employeurs :

UTP, Union des Transports Publics et ferroviaires, représenté par M.

Les organisations syndicales de salariés :

CGT

CGT-FO

CFDT

CFTC

CFE-CGC

Questions : constats, évolutions à envisager, pistes de réflexion

1. Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

La Fédération Française des Tuiles et Briques a été fondée en 1936. Elle était issue de la section « Tuiles et Briques » du Syndicat Français des Produits Céramiques de France, fondé lui même en 1870. Cette séparation était le fruit des évolutions différentes dans le temps des métiers et des acteurs et de leurs logiques professionnelles.

La Branche a une très forte identité autour de son métier. Il est à la fois spécifique par son marché (pratiquement exclusivement le gros œuvre du bâtiment), par le procédé de fabrication (métier de la terre et du feu), et par une forte culture professionnelle (qui prend ses racines dans une très longue Histoire). Ceci se concrétise par une grande proximité entre les entreprises et leurs personnels, et une forte tradition de dialogue social.

La première convention collective concernait seulement le personnel ouvrier et a été signée le 21 Mai 1955. Un avenant ETAM a été signé le 17 Avril 1968. L'avenant cadre a été signé le 15 Octobre 1970, et a été immédiatement étendu à l'ensemble de la profession.

Cette convention a été refondue le 17 Février 1982 et étendue le 4 Juin 1982.

2. Comment décrivez-vous l'utilité de la branche pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

Au niveau social, la Branche permet de traiter des sujets de fond et collectifs intéressant l'ensemble des adhérents et des salariés tels que les salaires, les classifications, le travail de nuit, l'égalité hommes/femmes, la formation, les diplômes de branche (CQP), la retraite....

A titre d'exemple, les thèmes suivants ont été abordés avec les partenaires sociaux et fait l'objet d'accords :

- Durée du travail :
 1. Accord du **23 juin 1997** sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi
 2. Accord du **15 décembre 1998** pour la mise en œuvre de la loi du 13 juin 1998 sur la réduction du temps de travail et l'emploi
 3. Avenant n°1 du **29 juin 2000** à l'accord national pour la mise en œuvre de la Loi du 13 juin 1998 sur la réduction du temps de travail et l'emploi
- Egalité Hommes / Femmes :
 1. Accord du **29 avril 2002** sur l'égalité professionnelle Hommes et Femmes dans les Tuiles et Briques
 2. Avenant à l'accord sur l'égalité professionnelle Hommes et Femmes du **28 avril 2003**
- Retraite :

Avenant à l'accord du 20 décembre 2004 relatif au départ à la retraite et à la mise à la retraite des salariés dans l'Industrie des Tuiles et Briques en date du **27 juin 2006**
- Formation :
 1. Accord interbranches du **21 juin 2004** relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie

2. Accord du **25 mai 2005** relatif à la mise en place de Certificats de Qualification Professionnelle dans l'Industrie des Tuiles et Briques
- Rémunération :
 1. Accord du **13 février 2004** relatif à la réforme des Classifications et des Rémunérations Minimales Annuelles Garanties des Ouvriers, et des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise (Etam) relevant des dispositions de la CCNTB, et son Avenant n°1 de la même date.
 2. Avenant n°2 du **23 février 2006** relatif aux Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (se substitue à l'avenant n°1 en date du 29 juin 2000)
 3. Avenant n°3 du **21 mai 2007** relatif aux Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (va se substituer à l'avenant n°2 en date du 23 février 2006)
 4. Avenant n°4 du **23 avril 2008** relatif aux Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (va se substituer à l'avenant n°2 en date du 23 février 2006)

Sur les 5 dernières années, nous avons eu 34 réunions paritaires avec les syndicats, soit en moyenne 7 réunions par an démontrant le caractère actif du dialogue social dans notre petite branche. Le dialogue social est également très actif au sein de notre OPCA FORCEMAT et de notre CPNE.

Cette démarche collective sous l'égide de la branche assure également une philosophie et une approche commune des sujets évitant ainsi la négociation d'accords atypiques dans les entreprises au détriment des salariés.

La négociation de branche renforce également le sentiment d'appartenance à une même profession, à un même secteur d'activité.

De plus, cette négociation permet aux petites entreprises dépourvues d'instance de négociation et à ses salariés de bénéficier des avantages tirés des accords.

3. Que peut-on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche (extension, élargissement, agréments dans certains secteurs d'activité ou domaines du paritarisme, commissions mixtes paritaires...) ?

Notre secteur d'activité est peu concerné par ces sujets dans la mesure où nos accords sont généralement étendus sans réserve (ou peu) et qu'ayant un dialogue social actif et loyal, nous n'avons jamais été en commission mixte paritaire.

4. Quelles perspectives envisagez-vous pour la branche à moyen terme ?

Continuité dans un dialogue social actif, loyal et sérieux. Continuer, dans une approche de responsabilité sociale, à aborder, en partenariat avec les partenaires sociaux, les sujets préoccupants et particuliers à la profession : l'emploi, la formation, les salaires...

Pistes de réflexions plus larges :

- pourquoi et comment faut-il aborder la question de la diversité et du nombre des branches ?
- comment apprécier une présence territoriale équilibrée ?
- comment assurer le caractère « loyal et sérieux » du dialogue, dans le cadre de la négociation collective de branche ?

Il nous semble que ces questions seraient mieux traitées en entretien. Nous sommes à votre disposition.



Le Président

Monsieur Jean-Frédéric POISSON
Député des Yvelines
126 Rue de l'Université
78000 PARIS CEDEX 15

Paris, le 12 mai 2013

Monsieur le Député. *(Cher ami)*

Vous êtes bien sûr, dans le cadre de la mission que vous a confiée Monsieur le Premier ministre sur la négociation de branche, surtout moi-même en tant que directeur d'entreprise.

Je vous en remercie vivement et vous prie de trouver ci-après les éléments de la réflexion que j'ai eu l'occasion de vous présenter.

Tout d'abord, vous savez que je suis particulièrement attaché à la négociation sociale.

J'ai cherché constamment à la développer dans les entreprises que j'ai dirigées. La logique de la négociation me paraît en effet beaucoup plus constructive pour l'ensemble des parties prenantes que la logique de confrontation. Cette conviction s'est vue confirmée par les faits aussi bien à La RATP, où le dispositif de l'airme sociale a montré son efficacité qu'à La Poste, où le dialogue social a permis d'accompagner le changement important que conduit toute l'entreprise.

Pour être efficace, la négociation sociale doit être mise en œuvre au niveau de la communauté d'intérêts entre les parties prenantes patrons et syndicales, c'est-à-dire au niveau de l'entreprise, chaque fois que cela est pertinent. C'est en particulier le cas pour tout ce qui concerne l'organisation et le temps de travail, la rémunération et les avantages sociaux des salariés. Pour ma part, je considère que le principe de la négociation devrait être la décentralisation vers les entreprises et l'écarter en la menant au niveau de la branche professionnelle.

Cette dernière pourrait prendre en charge, notamment ce qui relève de la mobilité, de la santé et de la gestion préventive et tout ce qui concerne davantage la perspective et l'évolution du marché du travail.

La définition de la notion de branche professionnelle me paraît moins relever d'une dimension quantitative (nombre de salariés ou d'entreprises concernés) que d'une dimension de marché pérenne adressé par les entreprises adhérentes à la branche professionnelle.

TRAFIC
Société par actions simplifiée
115, rue de Valenciennes
92000 Nanterre Cedex
Tél : 01 1 35 44 20 00
Tél : 01 1 35 44 77 24
www.laposte.fr



La richesse de la négociation vient à la convergence d'intérêts et de préoccupations entre les acteurs beaucoup plus qu'au nombre et à la force de ces acteurs.

Je ne pense pas que la fusion de branches professionnelles pour en réduire significativement le nombre, soit vraiment un moyen pour dynamiser la qualité du dialogue social à ce niveau.

L'idée selon laquelle pourrait être organisé le rapprochement de branches concernant des marchés connexes qui permettrait de définir un socle minimum, chaque branche pouvant conserver sa propre convention étendue, me paraît à voir dans le sens souhaitable.

L'intérêt pour les entreprises est de plus en plus de favoriser la mobilité, l'adaptabilité.

Tout ce qui facilite le changement, notamment de secteur d'activité (et dans de nombreux y compris).

À ce sujet, je me permets d'appeler votre attention sur le principe législatif de l'application de la convention collective de l'activité principale aux entreprises. Ce principe ne marque pas de poser question pour les entreprises, ou en leur sein, réalisent des activités de domaines professionnels très différents.

Il me paraît appelé également une réflexion dans le cadre général de votre mission.

Je vous prie de croire, Monsieur le Député, à l'assurance de ma considération distinguée.


Jean-Pol BACLUY

*J'ai été très honoré
de votre remarque -
Très assiduellement,*

NOTE SUR LA PLACE DE L'UNAPL DANS LE DIALOGUE SOCIAL NATIONAL

Les Professions libérales sont représentées, au niveau le plus haut du dialogue social, par l'Union Nationale des Professions Libérales (UNAPL). Ce regroupement d'organisations professionnelles (fédérations syndicales, syndicats professionnels, associations syndicales, groupements syndicaux, etc...) en rassemble 63 représentatives de notre secteur d'activité que l'on traditionnellement l'habitude d'identifier en quatre parties, la santé, le droit, la technique et le cadre de vie.

L'UNAPL n'a pas vocation à négocier pour ses branches adhérentes dans le cadre de leurs conventions collectives spécifiques. Elle peut, pour autant, négocier des accords cadres, donnant de grandes orientations couvrant tout le secteur. A fortiori dans des champs de négociation que les branches ne pratiquent pas.

Nos branches sont très représentatives de très petites entreprises (TPE). Lorsqu'un professionnel libéral est employeur, les chiffres prouvent qu'il emploie, en moyenne, 3,7 salariés. Il est donc évident que la branche représente, en l'occurrence, le véritable lieu du dialogue social. Pas l'entreprise.

De fait, le dialogue social dans le secteur est fort développé. Pour s'en convaincre, il suffit de regarder le nombre d'accords et d'avenants qui sont présentés à l'extension nationale.

Nos branches ont ainsi l'habitude de négocier avec les représentants des syndicats de salariés représentatifs de droit au plan national. Quelques branches comportent des syndicats autonomes indépendants des précédents. Mais c'est une espèce en voie de disparition...

Les représentants des employeurs souhaiteraient généralement pouvoir négocier avec des représentants des salariés issus des entreprises libérales. Pour diverses raisons, ce n'est que rarement le cas. La négociation a donc lieu avec des permanents syndicaux. Mais les résultats évoqués plus haut permettent d'affirmer que, pour autant, cela ne bloque pas un dialogue social efficace.

Ceci nous permet d'afficher, dans toutes les instances du dialogue social dans lesquelles l'UNAPL est amenée à intervenir, notre foi en le niveau « branche » comme niveau judicieux de négociation dans notre secteur d'activités.

L'UNAPL, en effet, fait partie du nombre des organisations interprofessionnelles invitées à prendre position sur un certain nombre de textes gouvernementaux, ou des orientations proposées par les pouvoirs publics.

L'UNAPL, depuis 1997, est membre de la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNC). Elle est représentée au sein du Conseil d'Orientation des Retraites (COR) et de celui d'Orientation pour l'Emploi (COE). Elle fait partie du Haut Conseil de la Famille, de la Commission Nationale de Lutte contre le Travail Illégal ; elle a été membre de feu le Comité Supérieur de l'Emploi (CSE) et de sa commission permanente ; elle est représentée au Haut Conseil du Dialogue Social.

Elle est représentée au Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE) ès qualités depuis 1984. Le récent rapport de M. D.-J. CHERTIER sur le CESE fait valoir qu'elle y est notoirement sous – représentée.

L'UNAPL peut donc faire valoir un certain nombre de capacités à « être » et à « faire ». A ce titre, elle a des difficultés à comprendre le fondement, et les arcanes des nouvelles modalités du dialogue social qui commencent dès la loi du 31 janvier 2007 jusqu'à celle du 20 août 2008.

Le caractère interprofessionnel de l'UNAPL n'est pas douteux. Il suffit de lire la somme des instances citées ci-dessus. Or, à notre sens, l'interprétation donnée par les pouvoirs publics du contenu de la loi du 31 janvier 2007, qui écarte l'UNAPL des négociations qualifiées d' « interprofessionnelles », comme la FNSEA, est dénuée de fondement juridique.

Dans son champ d'activités, l'UNAPL négocie des accords, souvent signés à l'unanimité par les syndicats de salariés de niveau confédéral. Son champ conventionnel n'est donc pas vide. On ne peut lui opposer donc une éventuelle vacuité de ce champ.

Jusqu'où devons – nous aller pour nous faire reconnaître comme organisation interprofessionnelle représentative ?

De par le champ que couvrent les organisations adhérentes de l'UNAPL, on ne pourrait guère que nous opposer ne pas être présents dans le champ de l'industrie.

La loi du 20 août 2008 limite son contenu à la représentativité des organisations de salariés. Elle nous pose problème dans le sens où le niveau électif n'est pas opérant dans les TPE libérales qui sont le tissu de nos entreprises.

Quelques – unes peuvent avoir des comités d'entreprise. Un certain nombre peuvent présenter des délégués du personnel. L'écrasante majorité des autres se situe en dessous de cinq salariés. Quelle élection professionnelle pourra donner la représentativité réelle de nos salariés ? A coup sûr, pas les prud'homales. Qui, d'ailleurs, ont un autre but, et sur l'organisation desquelles il y aurait beaucoup à dire.

Quelle valeur pourrait-on donner à un référendum interne au sein de si petites entreprises ? Sans parler de la lourdeur formelle de son organisation.

Nous n'osons même pas évoquer l'éventualité d'élections au niveau de la branche ; et encore moins au niveau interprofessionnel du secteur d'activités.

Dans ces conditions, quelle majorité d'engagement pourrait-on dégager ? Même si philosophiquement on peut comprendre cette orientation.

La majorité d'opposition permettait d'être efficaces. Certains, qui se gardaient bien d'approuver, ne s'opposaient pourtant pas. Cela permettait des accords positifs pour les salariés.

Nous nous demandons, en fin de compte, avec qui nous négocierons au – delà de 2010 et jusqu'en 2013 ?

Le cocasse de la situation, pour ne pas dire le quelque peu irréal, c'est, entre autres, la présence de l'UNAPL au Haut Conseil du Dialogue Social. A ce titre, notre représentant pourra trancher sur le caractère valide, au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel, de telle ou telle représentation syndicale, alors que, par ailleurs, on nous refuse l'accès à la négociation interprofessionnelle de plein exercice.

Mais, si la loi d'août 2008 ne traite que de la représentation salariale, nous ne doutons pas que dans un avenir, sans doute assez proche, les pouvoirs publics devront traiter le cas de la représentation patronale.

Au sein du CESE, notamment lors du débat autour du rapport du conseiller HADAS-LEBEL, nos représentants étaient dans le même ordre d'idées que l'ensemble des représentants des entreprises privées pour énoncer que le critère électif (et notamment prud'homal) était sans valeur.

Nous n'aurons pas de peine à faire remarquer que, pour le scrutin prud'homal, notre caractère de groupement d'employeurs, et d'employeurs interprofessionnels, n'est discuté par personne.

Nous proposons, pour la représentation patronale, la reconnaissance de l'audience, du dynamisme autour de l'information et du soutien des entreprises, et de la formation (des employeurs comme des salariés), la capacité à négocier des accords. Ceci, a fortiori, pour nous, les représentants des petites entreprises. Ce qui est, tout le prouve, le plus clair du tissu économique français, celui qui embauche et qui ne délocalise pas.

Gérard GOUPIL
Secrétaire général
Président de la Commission des affaires sociales de l'UNAPL



Paris, le 11 février 2009

Monsieur Jean-Frédéric POISSON
Député des Yvelines
Assemblée Nationale
126, rue de l'Université
75355 PARIS CEDEX 07 SP

LE PRÉSIDENT

2009/21

Objet : Rôle des branches professionnelles dans le renouvellement du dialogue social et de la négociation collective

Monsieur le Député,

Lors de notre entretien du 22 janvier dernier, à votre invitation dans le cadre de la mission qui vous a été confiée par le Premier Ministre sur le rôle des branches dans le renouvellement du dialogue social en France, vous nous avez exposé succinctement vos premiers axes de réflexion, nous invitant à vous faire part de nos réflexions complémentaires.

Dans le but d'améliorer la qualité et l'intérêt du dialogue social de branche, vous envisagez de proposer un meilleur équilibre entre les parties au dialogue social que sont les représentants des employeurs et les représentants des salariés; pour cela vous avancez deux grandes idées complémentaires :

- les branches pourraient bénéficier d'un financement du dialogue social par le biais d'un fonds qui pourrait être alimenté par un redéploiement de telles ou telles contributions, sous réserve que ces branches obtiennent un « agrément »;
- mesurer la représentativité des employeurs, non pas sur la base d'élections mais plutôt sur la base de critères objectifs de mesure de leur poids économique.

La réduction du nombre de branches ne constitue pas pour vous une priorité, mais devra être examinée. Elle pourrait selon vous s'avérer pertinente dans certains secteurs, notamment si les métiers exercés sont proches.

Sur cette base, nos observations sont les suivantes.

Vous comprendrez aisément que notre priorité est une juste représentation des employeurs au sein des branches et au niveau interprofessionnel. Nous vous remercions sur votre idée de trouver des critères objectifs de mesure de la représentativité des employeurs qui ainsi permettraient que toutes les sensibilités soient représentées.

Cependant, nous pensons qu'au niveau interprofessionnel, la représentativité devrait être basée sur le résultat d'élections (les prud'homales par exemple). Au niveau des branches par contre, les effectifs pourraient constituer un des critères de représentativité, mais ce n'est pas le seul : il pourrait être « pondéré » ou « bonifié » lorsque sur une période raisonnable on observe un maintien voire un accroissement des effectifs. A nos yeux, il n'est pas possible que perdure la situation actuelle où tout un pan de l'économie française (en l'occurrence, l'économie sociale) n'ait voix au chapitre qu'au niveau de quelques branches et soit totalement « ignoré » (« méprisé ») lorsqu'il s'agit de discussions interprofessionnelles ou lors des consultations préalables des pouvoirs publics invitant les partenaires sociaux à se saisir d'un sujet préalablement à toutes mesures législatives devant intervenir en matière sociale.

Nous sommes bien entendu favorables à un dispositif transparent de financement du dialogue social pour les deux parties et dans des conditions plus équitables que ce qui peut exister par exemple aujourd'hui en terme de financement du paritarisme prélevé sur la collecte de la formation professionnelle. Bien entendu, ce dispositif de financement devra, au-delà du principe d'un agrément, dont nous comprenons le sens mais appréhendons encore mal les modalités, s'appuyer en terme de « répartition » (ou « distribution ») sur les mêmes critères que ceux utilisés pour la mesure de la représentativité.

Des critères qualitatifs complémentaires pourraient certainement être pris en compte pour la délivrance de « l'agrément » portant sur la qualité du dialogue social et notamment son caractère « loyal et sérieux » en vérifiant qu'un certain nombre de règles sont mises en œuvre telles que celles que nous vous avons proposées lors de notre entretien et qui figurent dans la note que nous vous avons remise.

A propos de la réduction du nombre de branches, et sans disposer d'une vision suffisamment complète du paysage comme peuvent l'avoir les services du Ministère du Travail, nous pensons qu'il n'y a peut être pas en effet à envisager une réduction systématique de celles-ci mais plutôt à inciter les branches qui agissent sur des métiers proches à se saisir de la réflexion, sans toutefois d'obligation de résultat pour les branches dont le dialogue social est de qualité.

Cependant, rassembler autour d'une même table trop d'acteurs peut conduire à au moins deux effets pervers :

- complexifier le dialogue,
- aboutir à des dispositions conventionnelles trop à minima puisqu'il aura fallu trouver un consensus qui probablement tournera autour du plus petit dénominateur commun.

En espérant avoir répondu à votre attente, je vous prie d'agréer, Monsieur le Député, l'expression de ma considération distinguée.



Gérard ANDRECK



**MISSION MINISTERIELLE SUR LE ROLE DES BRANCHES
PROFESSIONNELLES DANS LA NEGOCIATION COLLECTIVE
CONTRIBUTION DE L'USGERES**

Février 2009

Centre Daumont
4, place Félix Eboué
75589 Paris Cedex 13
Tel. 01 43 41 71 72
Fax 01 43 41 72 22
E-mail : usgeres@usgeres.fr
Site web : www.usgeres.fr

ISSN 0950-7111 - ISSN 0950-7129

Préambule

La présente note est structurée de la façon suivante :

- Une présentation des entreprises et du patronat de l'économie sociale ;
- Une présentation de l'Usgeres ;
- La réponse aux pistes de réflexion posées dans le courrier reçu de Monsieur Jean-Frédéric Poisson le 9 janvier 2009;
- Une annexe valorisant, pour chacune des branches composant l'Usgeres, les réponses aux questions posées dans le même courrier ;
- Une annexe mettant en évidence le champ de l'économie sociale dont celui couvert par l'Usgeres.

Dans le contexte posé par le Premier ministre dans sa lettre de mission du 4 novembre 2008, cette contribution s'attachera, dans le contexte pluriel des modes de négociation collective rappelé dans ce courrier –680 branches, 320 convention collectives, 1200 accords– à donner à voir la réalité de l'économie sociale dans le champ de la négociation collective et tout particulièrement dans le champ de l'Usgeres, et à formuler quelques propositions sur les points suivants :

- La diversité et le nombre des branches ;
- Le dialogue social territorial ;
- La représentativité des organisations patronales ;
- L'autonomie de la négociation collective et son évolution dans le cadre contractuel qui est le sien.

1. L'économie sociale

L'économie sociale est créatrice de valeurs et de richesses. Elle représente en 2008 :

- **800 000 entreprises dont 75% sont de très petites entreprises de moins de 10 salariés ;**
- **11% du PNB.**
- **Près de 9% de la population active ayant un emploi.**
- **2 millions d'emplois stables, soit un salarié sur sept.**

L'économie sociale développe un emploi non délocalisable et non opéable, composé en majorité de contrats à durée indéterminée.

L'économie sociale est un secteur potentiellement générateur de milliers d'emplois dans les années à venir, notamment dans les domaines de l'aide à domicile, du sport, de l'animation, du tourisme social et de l'action sanitaire, sociale et socio-médicale.

- 400 000 emplois sont à créer d'ici 2015 dans le secteur de la dépendance des personnes âgées et handicapées.
- En 2007, plus de 10 % des créations d'emplois l'ont été dans le secteur non-marchand.
- Le taux de progression des ETP dans l'économie sociale est de plus de 4% entre 2005 et 2006 contre 0,7% ailleurs.
- Depuis 2000, le nombre d'emplois dans l'économie sociale a progressé de 10%.

2. Le patronat de l'économie sociale

L'économie sociale compte 200 000 employeurs. **100 000 employeurs sont aujourd'hui fédérés** par trois organisations professionnelles :

- Le **Gema** (Groupement des Entreprises Mutuelles d'Assurance) : 40 sociétés et 33 000 salariés.
- L'**Usgeres** (Union de Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Économie Sociale) : 60 000 employeurs et 700 000 salariés.
- L'**Unifed** (Fédération des employeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-social à but non lucratif) : 20 500 associations et 615 000 salariés.
- **Auxquels il convient d'ajouter 21 000 employeurs coopératifs** non fédérés par les trois organisations patronales précitées, représentant 700 000 salariés.

Les organisations patronales de l'économie sociale (Gema, Unifed, Usgeres) :

- **Représentent le deuxième pôle patronal après l'Union pour les Droits des Employeurs (Medef, CGPME, UPA) dans les conseils de prud'hommes** : 19% des voix toutes sections confondues et près de 37% dans la section activités diverses, soit 470 Conseillers prud'homaux élus aux élections prud'homales de 2008 ;

- **Ont négocié et signé 24 conventions collectives nationales spécifiques en matière de droit du travail et de la formation professionnelle** qui ont été étendus dans leurs 13 branches, couvrant 1,2 millions de salariés ;
- **Ont signé un premier Accord National sur la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie dans l'Économie Sociale** le 22 septembre 2006 avec les confédérations syndicales (CFDT, CFTC et CGT) qui définit pour la première fois le champ interprofessionnel de l'économie sociale (Cf annexe), en cours d'agrément suite à l'arrêt du Conseil d'Etat du 1^{er} janvier 2009. Ils sont en cours de négociation de deux accords sur les parcours professionnels des salariés et la formation des dirigeants bénévoles dans l'économie sociale.
- **Collectent 500 millions d'euros par an** pour la formation professionnelle de leurs salariés par l'intermédiaire de trois principaux OPCA : Uniformalisation interbranches, Unifaf pour la branche sanitaire, sociale et médico-social, Habitat Formation pour le logement social.
- **Sont présentes (Unifed, Usgeres) dans la gouvernance des caisses AGIRC et ARRCO du groupe Malakoff-Médéric.**
- **Sont représentées dans plus de la moitié des chambres régionales de l'économie sociales** et dans deux Conseils économiques et sociaux régionaux (Aquitaine et PACA).

Pourtant, le patronat de l'économie sociale est exclu du processus de création du droit du travail. En effet, la représentativité de ces organisations est reconnue dans les branches professionnelles mais pas au plan national du dialogue social.

Depuis quelques années, le patronat de l'économie sociale a engagé un processus de rassemblement en vue d'aboutir à une union dont la représentativité serait comparable à certaines organisations patronales.

Cette construction s'est réalisée en plusieurs étapes :

- **Création de l'Association des Employeurs de l'Économie Sociale (AEES)** qui a porté les campagnes prud'homales de 2002 et de 2008.
- **Création du collège employeurs du Conseil des Entreprises, Employeurs et Groupements de l'économie sociale (Ceges)**, organisation regroupant l'ensemble des composantes de l'économie sociale (mouvements et syndicats d'employeurs).
- **Définition du champ de l'économie sociale** dans l'accord national du 22 septembre 2006.
- **Démarche engagée pour la création d'une union patronale de l'économie sociale.**

Ces différents éléments attestent du rôle plus important que les employeurs de l'économie sociale pourraient jouer dans la régulation des processus de négociation dans le champ interprofessionnel qui est le leur.

3. L'Usgeres au sein du patronat de l'économie sociale

L'Union de Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Economie Sociale est le plus large rassemblement d'employeurs de l'économie sociale.

- **La mission de l'Usgeres est triple** : fédérer, représenter et promouvoir.
 - Fédérer les organisations d'employeurs de l'économie sociale, en leur offrant un lieu d'échanges et de coordination sur l'emploi, la formation professionnelle et la protection sociale.
 - Représenter les employeurs de l'économie sociale auprès des pouvoirs publics, des élus et des partenaires sociaux, notamment à travers la négociation d'accords multi professionnels dans le champ couvert par les branches qu'elle fédère.
 - Promouvoir les intérêts et spécificités des employeurs de l'économie sociale.
- L'Usgeres rassemble **75% des employeurs fédérés** de l'économie sociale, soit **60 000 employeurs associatifs, mutualistes et coopératifs** représentant **700 000 salariés**.
- L'Usgeres regroupe **25 groupements et syndicats d'employeurs** qui comptent notamment parmi leurs membres :
 - L'ensemble des services à domicile à but non lucratif ;
 - La Fédération Française de Football ;
 - Les Sociétés Coopératives de Production ;
 - Le Crédit Coopératif ;
 - La LMDE et la MGEN ;
 - La Ligue de l'enseignement ;
 - Les MJC.
- L'Usgeres rassemble **12 des 13 branches et secteurs** de l'économie sociale :
 - Aide à domicile ;
 - Animation ;
 - Centres sociaux et socioculturels ;
 - Coopération de production et Coopération bancaire ;
 - Foyers, Résidences Sociales et Services pour Jeunes ;
 - Logement social ;
 - Mutualité ;
 - Régies de quartier ;
 - Sport ;
 - Tourisme social et familial ;
 - Missions locales et PAIO ;
 - Radiodiffusion.
 - **La branche professionnelle des ateliers des chantiers d'insertion est en cours de constitution** avec un champ étendu. Elle a d'ores et déjà engagé des réflexions pour la mise en place d'un contrat d'études prospectives (CEP) et d'un observatoire.

Quelques dates clés :

- Années 50-60 : prise de conscience de la fonction employeur dans l'économie sociale (intérêts à agir pour structurer des champs professionnels)
- 1954 : signature de la CCN de la Mutualité
- 1979 : signature de la CCN du Tourisme Social et Familial
- 1988 : signature de la CCN de l'animation socioculturelle
- 2001 : signature de la CCN des missions locales et PAIO
- 2005 : signature de la CCN du sport
- 2006 : négociation d'une CCN de l'aide à domicile
- 2008 : structuration des ateliers et chantiers d'insertion en branche.

- **Les problématiques liées à l'exercice de la fonction d'employeur** dans les associations, les coopératives et les mutuelles croissent au fur et à mesure que les secteurs s'organisent pour répondre aux enjeux suivants :
 - « Salarisation » croissante des secteurs d'activités.
 - Développement d'un dialogue social nécessaire pour répondre aux besoins de professionnalisation.
 - Responsabilités exercées par les partenaires sociaux de l'économie sociale dans le cadre des OPCA.
 - Orientations des diverses politiques publiques d'emploi et de formation, en direction des secteurs de l'économie sociale.

- Les années 2000 marquent une **volonté de structuration de la fonction employeur aux niveaux multi professionnels et interprofessionnels dans l'économie sociale** :
 - Parce que les employeurs de l'économie sociale doivent pouvoir agir pour eux-mêmes, en disposant d'une représentation propre reconnue au niveau national et complémentaire aux autres organisations patronales reconnues comme représentatives à l'échelle interprofessionnelle : Medef, CGPME, UPA.

- L'Usgeres possède des délégations dans **15 régions et est représentée dans 7 comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP)**.

- **L'Usgeres siège dans des caisses de prévoyance** et notamment les caisses Agirc et Arrco du Groupe Malakoff-Médéric. En outre, les membres de l'Usgeres sont partie prenante d'un certain nombre d'organismes de protection sociale.

- Les membres de l'Usgeres ont négocié et signé **20 conventions collectives et accords collectifs sur les 24 que compte le champ** de l'économie sociale (Cf annexe 2).

- **Les employeurs représentés par l'Usgeres participent à la croissance française grâce à des choix engagés en faveur de l'emploi et de l'insertion**
 - Avec 700 000 salariés et des prévisions d'embauches dynamiques pour les années à venir, notamment dans les secteurs de l'aide à domicile et de l'animation, l'Usgeres s'impose comme un acteur essentiel de l'emploi en France.
 - Les employeurs représentés par l'Usgeres sont particulièrement attentifs aux personnes vulnérables face à l'emploi comme les jeunes, les chômeurs de longue durée et les seniors. En effet, 64% des employeurs représentés par l'Usgeres recrutent des jeunes de moins de 25 ans et 1/3 embauchent des plus de 50 ans. L'activité de certaines entreprises de forme associative peut donner lieu à un recours aux contrats aidés (CA, CAE) en raison de la saisonnalité de l'activité ou le manque de visibilité sur l'avenir. Pour l'Usgeres, cela représente 33000 contrats en 2006.
 - L'Usgeres s'engage à promouvoir la qualité de l'emploi et notamment à lutter contre les pratiques discriminatoires dans les processus de recrutement et d'évolution professionnelle. Un protocole d'accord a été signé dans ce sens le 28 janvier 2008 avec les pouvoirs publics.

- **L'Usgeres s'engage à développer la formation professionnelle tout au long de la vie pour les salariés de l'économie sociale**
 - Les employeurs représentés par l'Usgeres collectent 250 millions d'euros par an pour la formation professionnelle de leurs salariés.
 - La formation professionnelle est, pour les entreprises de l'économie sociale, comme pour les entreprises classiques, au cœur du management des personnes. Elle permet de répondre au développement de compétences des salariés comme aux exigences accrues de professionnalisation de leurs activités.
 - L'Usgeres propose de faire évoluer la gouvernance de la formation professionnelle dans l'économie sociale. Dans ce cadre, l'Usgeres souhaite être partie prenante du pilotage du système de formation professionnelle.

- **L'Usgeres, organisation patronale la plus représentative des employeurs de l'économie sociale, doit pouvoir participer au dialogue social national**
 - L'Usgeres n'est actuellement représentée dans aucune instance nationale de consultation ou de négociation du dialogue social national prévue par le code du travail. Or, l'analyse de quelques critères dont les effectifs (employeurs, entreprises et salariés), ainsi que son incontestable représentativité résultant des accords dans les 12 branches couvertes, font de l'Usgeres une organisation d'employeurs représentative au plan national devant, à ce titre, participer aux instances du dialogue social.
 - Le Medef, la CGPME et l'UPA ne peuvent, en raison de leurs statuts représenter l'ensemble des employeurs de l'économie sociale et notamment tout le secteur des entreprises à but non lucratif.
 - L'Usgeres a ainsi formulé une demande officielle de représentativité en date du 20 mai 2008 au ministre du Travail pour être reconnue comme représentative au même niveau que l'UNAPL et la FNSEA, soit, et dans un premier temps, dans les trois instances suivantes : Commission nationale de la négociation collective, Conseil supérieur de la prud'homie, Conseil d'administration de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.
 - En l'absence de réponse du ministre valant refus, l'Usgeres a formé en date du 20 septembre 2008 un contentieux au Conseil d'Etat pour faire valoir ses droits.

- **L'Usgeres et le dialogue social territorial**
 - En raison de la nature de leurs emplois et de leur implantation au plus proche des bassins d'emplois, les employeurs de l'économie sociale fédérés par l'Usgeres sont des interlocuteurs incontournables dans les territoires. Pour autant, les accords de branches ou de secteurs négociés au niveau national ne donnent jamais lieu à des négociations au plan territorial.
 - Les OPCA fortement implantés au plan territorial assurent un service de proximité au plus proche des PME et TPE du secteur.

Pour les raisons évoquées ci-dessus, Les organisations d'employeurs de l'économie sociale (Géma, Unifed, Usgeres) demandent la mise en place d'une concertation amiable avec les organisations patronales, dont le Medef, sous l'égide de l'Etat, permettant :

- **L'intégration de représentants des Employeurs de l'Economie Sociale dans les lieux de concertation** liés à l'emploi, la formation professionnelle et la protection sociale dont la Commission Nationale de la Négociation Collective et le Conseil Economique, Social et Environnemental au titre des organisations professionnelles.
- **La reconnaissance du champ interprofessionnel de l'économie sociale** dans la négociation collective.

4. Pourquoi et comment faut-il aborder la question de la diversité et du nombre des branches ?

Les branches et secteurs composant l'Usgeres se sont constitués librement notamment en fonction des affinités et intérêts des employeurs à travailler et agir ensemble.

Les membres de l'Usgeres estiment qu'il faut aborder cette question en prenant en compte les besoins des adhérents/clients, l'homogénéité des secteurs d'activité, des métiers et des filières professionnelles ainsi que l'utilité sociale des organisations. Cette démarche conduira très certainement :

- **A redéfinir le périmètre d'activité de certaines branches, notamment en fonction du poids économique** qu'elles représentent, sachant qu'il est préférable d'avoir des branches qui couvrent un grand nombre de salariés dans un secteur d'activité défini et homogène.
- **A des échanges étroits entre des activités proches** afin de promouvoir des ensembles en capacité d'assurer la régulation sociale par la négociation collective et de discuter avec les Conseils Régionaux et des instances déconcentrés des services de l'Etat.

Des logiques de regroupement existent déjà par la mutualisation de moyens interbranches au niveau et avec l'appui des OPCA (Uniformation¹ mais également Habitat Formation, l'OPCA des acteurs de la ville et l'AFDAS, l'OPCA de la branche de la radiodiffusion) et sont prévus dans le cadre de deux accords d'application de l'ANI du 22 septembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale en cours de négociation sur les parcours d'évolution professionnelle et la formation des dirigeants bénévoles.

5. Comment apprécier une présence territoriale équilibrée ?

Le positionnement des branches professionnelles dans la négociation collective doit d'abord s'appréhender au niveau national, les accords de branches encadrant les accords d'entreprises, afin de garantir une couverture conventionnelle équitable entre les salariés sur l'ensemble du territoire national.

Les branches professionnelles négocient des accords collectifs de travail au sens de l'article L. 2253-3 du Code du travail, sachant qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut les adapter mais ne peut comporter de clauses dérogeant à ceux-ci.

Si un certain nombre de branches et secteurs adhérent à l'Usgeres possèdent des implantations régionales, ils n'ont pas aujourd'hui vocation à signer des accords régionaux ou départementaux.

¹ Uniformation regroupe 15 branches professionnelles et cinq sections dans l'économie sociale

Néanmoins, **il peut exister des espaces de négociation régional ou local en fonction de la spécificité de certains publics, l'articulation entre les accords nationaux et les politiques régionales**, notamment depuis que les conseils régionaux ont des missions accrues dans le domaine de la formation professionnelle (définition des plans régionaux de développement des formations professionnelles, en lien avec les OPCA).

Ainsi, et sous réserve d'une harmonisation du financement du paritarisme au bénéfice des organisations patronales au sens de l'article L.2234-3 du Code du Travail, **l'USGERES peut être favorable à la mise en oeuvre d'une interlocution territoriale au plan régional, limitée à certains domaines du dialogue social**, au sens de l'article L. 2234-1 du Code du Travail².

Cette interlocution doit être liée à certains enjeux de nature économique et limitée à la mise en oeuvre de dispositifs comme, par exemple, la formation professionnelle, la santé au travail, la restauration des personnels, le transport des personnels abordés par les collectivités territoriales et les services déconcentrés de l'Etat. **En aucun cas, le cadre national des conventions collectives nationales de référence ne saurait être mis en cause, tant dans ses dispositions que dans ses modes de gouvernance.**

Par exemple, dans les Hautes-Alpes, l'USGERES a signé, le 20 juin 2006, **un accord interprofessionnel départemental des emplois saisonniers touristiques haut alpins** qui prévoit notamment le respect par les acteurs de la saisonnalité (employeurs et salariés) des normes sociales existantes (code du travail, conventions collectives, accords d'entreprises, contrats de travail).

Cet accord, au demeurant tout à fait exceptionnel et qui peut être qualifié d'accord de mise en oeuvre de dispositions nationales pour les adapter à une situation locale, ne remet nullement en cause la primauté du dialogue social de branche.

Néanmoins, si ce type de dialogue social territorial ou local était amené à se développer par l'apparition de véritables enjeux nécessitant des négociations à ce niveau (mobilité professionnelle et géographique, parcours professionnels...), il conviendrait de prévoir des règles de financement de la négociation.

² Des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles peuvent en effet être instituées au niveau local, départemental ou régional, par accord conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2231-1
De par ces nouvelles dispositions, ces commissions paritaires :
1° Concourent à l'élaboration et à l'application de conventions et accords collectifs de travail, négocient et concluent des accords d'intérêt local, notamment en matière d'emploi et de formation continue ;
2° Examinent les réclamations individuelles et collectives ;
3° Examinent toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés.
Selon l'article L.2234-3, les accords instituant des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles fixent, en faveur des salariés participant aux négociations, de même qu'aux réunions des commissions paritaires, les modalités d'exercice du droit de s'absenter, de la compensation des pertes de salaires ou du maintien de ceux-ci, ainsi que de l'indemnisation des frais de déplacement.

La question d'une présence territoriale équilibrée renvoie également à celle de la représentativité des partenaires sociaux dans le champ d'application des accords.

La loi du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, prévoit dans son article 1 que la représentativité syndicale sera mesurée par différents critères cumulatifs dont « l'ancienneté de deux ans minimum dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ».

Cette précision sur le champ géographique renvoie :

- A l'organisation de possibles négociations à l'échelle territoriale telles qu'abordées ci-dessus.
- A la représentativité des organisations syndicales dans le champ géographique couvrant le niveau de négociation.

Ce deuxième point est essentiel et interroge sur le positionnement des acteurs syndicaux dans les entreprises, en complément de leur représentativité dans les branches.

Mais, elle devrait également **interroger la représentativité des organisations patronales, mesurée à l'échelle territoriale**, afin de préserver le bon fonctionnement du paritarisme, levier de l'autonomie de la négociation collective.

L'Usgeres a formulé à l'occasion du débat parlementaire sur le projet de loi portant rénovation de la démocratie sociale une proposition d'amendement mettant en évidence le vide juridique créée par l'article 1 de la loi, pour la mesure de la représentativité patronale. Cet amendement :

- Soulignait que le critère cumulatif de l'audience, mesurée à partir des résultats aux élections professionnelles de salariés était inadapté à la mesure de la représentativité des organisations patronales, au sens de l'article L 2121-1 du Code du travail qui détermine les critères de représentativité des organisations syndicales et patronales.
- Demandait la formalisation par le législateur et dans le cadre de la loi du 31 janvier 2007 dite de modernisation du dialogue social, **un renvoi à la négociation des partenaires sociaux afin de clarifier les règles de représentativité des organisations patronales et, dans ce cadre, de prendre en compte toutes les branches d'activité.**

Cet amendement a été repris en discussion par la Commission des Affaires, Culturelles, Familiales et Sociales de l'Assemblée Nationale ainsi que par la Commission des Affaires Sociales du Sénat, mais finalement rejeté.

Dans le cadre d'une réforme de la représentativité patronale qui est plus que jamais nécessaire, l'Usgeres propose les critères de mesure suivants :

- Poids socio-économique (nombre d'employeurs et nombre de salariés couverts) ;
- Contribution à la richesse nationale (PNB) ;
- Représentativité des accords collectifs dans leur champ d'application ;
- Audience notamment mesurée par les résultats aux élections prud'homales ;
- Spécificités entrepreneuriales liées au statut juridique.

Un critère complémentaire pourrait être ajouté, à la lumière de la loi du 20 août 2008, sur l'ancienneté *dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation*.

Dans ce cadre, les employeurs représentant l'économie de proximité, dont ceux de l'économie sociale, ont, par leur positionnement d'employeurs non délocalisables et non opéables, une capacité à mailler le territoire de façon durable. Ainsi, les adhérents de l'Usgeres, présents dans 15 régions, possèdent des représentants mandatés dans chacune des implantations de l'Union.

Ajoutons que la position des employeurs de l'économie sociale dans les conseils de prud'hommes, renforcée depuis les élections du 3 décembre 2008 avec 470 conseillers dont 250 pour la seule Usgeres, soit 34,4% des voix dans la section « activités diverses », est un indicateur important dans un questionnaire sur la territorialisation du dialogue social.

6. Comment assurer le caractère « loyal et sérieux » du dialogue dans le cadre de la négociation collective de branche ?

La question centrale nous semble être la suivante : comment s'assurer que les accords de branche s'appliquent dans les entreprises ?

- La plupart des branches composant l'Usgeres possèdent des **commissions mixtes paritaires nationales** qui favorisent une bonne articulation entre les partenaires sociaux de la branche et les entreprises.
- La branche de l'aide à domicile étant essentiellement financée par des interventions publiques, **des contrôles sont effectués a priori et a posteriori par les financeurs eux-mêmes** sur la mise en œuvre des accords de branche dans les entreprises.
- Les partenaires sociaux des branches **connaissent les réalités de terrain, des emplois et des entreprises**.

Un certain nombre de leviers à droits constants et dans le contexte actuel peuvent être actionnés pour optimiser le caractère « loyal et sérieux » de ce dialogue :

- **La professionnalisation des acteurs** du dialogue social, notamment par les OPCA.
- **L'harmonisation** des dispositions négociées dans le cadre du dialogue social de branche afin d'éviter les disparités importantes et de garantir l'équité de traitement entre les entreprises.
- La généralisation d'un **représentant du ministère du travail dans les commissions paritaires** de négociation.
- **Le contrôle régulier de la représentativité des organisations parties prenantes**, patronales et syndicales par la Direction Générale du Travail.

- **La mise en place d'une aide au paritarisme** au niveau de chaque branche par un financement assis sur un pourcentage de la masse salariale.
- **La généralisation et la normalisation de l'aide au paritarisme** existant au niveau des OPCA : « 0,75 % ».
- **Le financement de l'ingénierie de dispositifs interbranches** (parcours professionnels, accompagnement de la mobilité...) sur les fonds mutualisés des OPCA et sur le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels mis en place par l'ANI du 7 janvier 2009 sur la formation.
- **La mise en place de moyens spécifiques** pour les commissions mixtes paritaires nationales en termes de personnel et de documentation.

Des approches plus novatrices pourraient également être intégrées, telles que :

- **La mise en place d'un mécanisme de financement dédié à la négociation collective de branche**, distinct de celui nécessaire de l'aide au paritarisme qui pourrait prendre la forme de la création d'un fonds d'appui à la négociation collective dans le cadre du Haut Conseil du Dialogue Social créé par la loi du 20 août 2008.
- **L'accès des employeurs de l'économie sociale aux instances de concertation paritaires dont ils sont aujourd'hui exclus** et qui ne leur permet pas d'accéder aux sources de financement du paritarisme et notamment au Fongefor pour la formation professionnelle.
- **La mise en place d'instances permettant de faire vivre le dialogue social dans les très petites entreprises**. Par exemple, le Synesi, adhérent à l'Usgeres, a signé un accord sur la mise en place d'instances de santé et de conditions de travail dans les ateliers et chantiers d'insertion créant un espace de dialogue qui ne substitue pas au droit syndical.

En synthèse :

L'Usgeres tient à souligner deux points qui ont été tout particulièrement mis en relief à l'occasion de son audition le 25 février 2009 par Monsieur Marc Bielher :

1. L'Usgeres est favorable à la **négociation d'accords collectifs à géométrie variable** :
 - Sur des thématiques qui assurent la mise en œuvre au niveau territorial de dispositions négociées au niveau des branches et secteurs professionnels.
 - Sur des périmètres qui ne sont pas stricto sensu ceux des branches notamment liés aux codes NAF, permettant des regroupements multi-branches ou multi-professionnels.
2. Si, dans l'avenir, le champ du dialogue social était élargi, dans le prolongement de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, l'Usgeres est favorable à une **mesure régulière de la représentativité patronale au niveau des branches ou au niveau du périmètre des accords thématiques**, notamment sur la base des critères suivants :
 - Nombre d'employeurs fédérés.
 - Nombre de salariés couverts.

1 Annexe 1 :

Les réponses des branches composant l'Usgeres au questionnaire transmis (10 branches et secteur sur 12) :

- Branche de l'Aide à domicile
- Branche de l'Animation
- Branche des Centres Sociaux et Associations d'accueil de jeunes enfants
- Branche du Logement social
- Branche de la Mutualité
- Branche de la Radiodiffusion
- Branche des Régies de Quartier
- Branche du Sport
- Branche du Tourisme Social et Familial
- Secteur Multi-branches des Sociétés Coopératives de Production

MISSION MINISTERIELLE SUR LE ROLE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES DANS LA NEGOCIATION COLLECTIVE

BRANCHE : AIDE A DOMICILE, ADESSA-FNAAFP-UNA- A DOMICILE FEDERATION NATIONALE-ADMR

Questions : constats, évolutions à envisager, pistes de réflexion

1. Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

La branche de l'aide à domicile s'est créée en 1993 en vue de parvenir à une uniformisation progressive du droit conventionnel applicable aux salariés des associations entrant dans son champ d'application.

En 1998, le contrat d'étude prospective précisait que l'élaboration d'une convention collective de branche, était une de ses pistes d'avenir afin de renforcer l'identité du secteur de l'aide à domicile.

En effet, plusieurs conventions collectives sont applicables à ce jour dans la branche de l'aide à domicile :

- La convention collective nationale concernant les personnels des organismes de travailleuses familiales signée le 2 mars 1970,
- La convention collective concernant les différentes catégories de personnels de l'ADMR signée le 6 mai 1970,
- La convention collective des organismes d'aide ou de maintien à domicile du 11 mai 1983,
- Les accords UNACCS du 24 mai 1993, qui régissent les dispositions applicables aux centres de soins et de santé adhérents à l'UNACCS.

C'est dans l'optique d'une structuration progressive de notre secteur que les négociations en Branche ont pris progressivement le pas sur les négociations dans les autres Conventions Collectives Nationales.

Cette dynamique nous a conduit à la conclusion de plusieurs accords de branche agréés et étendus portant notamment sur :

- Le temps partiel
- L'aménagement et la réduction du temps de travail
- Les emplois et rémunérations
- Le champ d'application
- La formation professionnelle et la politique de professionnalisation
- Les temps modulés.

La branche se définit par ces accords mais surtout par son champ d'application qui a fait l'objet d'un accord du 7 septembre 2005 agréé et étendu, dont le contenu principal est le suivant : « associations et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité ».

Depuis 2006, les partenaires sociaux ont entamé une négociation afin d'aboutir à la signature d'une convention collective de branche, qui se substituerait aux quatre conventions collectives mentionnées ci-dessus. Les accords de branche précédemment signés seront intégrés dans cette convention collective de branche.

L'objectif est de se doter d'un outil juridique reflétant les spécificités de la branche de l'aide à domicile, et permettant à tous les salariés de la branche de bénéficier des mêmes dispositions conventionnelles.

Cette négociation se déroule dans un contexte particulier initié par le plan de développement des services à la personne et par ses déclinaisons législatives et réglementaires.

Cela a conduit à un nouveau débat, sur le périmètre du champ d'application de la branche et notamment sur son ouverture aux opérateurs lucratifs. Après de nombreux débats, opposant le collège employeur (favorable en majorité à l'ouverture du champ au secteur lucratif) au collège salarié (opposé) les partenaires

Note à l'attention de M. Jean-Frédéric Poisson – Mission Ministérielle sur le rôle des branches professionnelles dans la négociation collective Page 15

sociaux ont néanmoins réaffirmé leur identité sociale et médico-sociale et leur ancrage dans l'économie sociale en conservant un champ d'application limité au secteur non lucratif.

La négociation de la convention collective de branche arrive dans sa phase finale, les partenaires sociaux espèrent aboutir à la signature courant 2009. La signature de ce texte finalisera le processus de structuration de la branche de l'aide et renforcera son poids politique auprès des pouvoirs publics.

2. Comment décrivez-vous l'utilité de la branche pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

Nous avons vu plus haut le processus de structuration en cours depuis plusieurs d'année dans la branche de l'aide à domicile.

Cette dynamique nous a conduit entre autres à une classification rénovée des emplois s'accompagnant d'une revalorisation importante des grilles de rémunération ainsi qu'à la définition d'une politique de professionnalisation et de formation tout au long de la vie pour les salariés de la branche. Cela conduit peu à peu à une harmonisation sur l'ensemble du territoire des pratiques professionnelles.

Les salariés se voient appliquer ainsi les mêmes dispositions conventionnelles ce qui contribue à renforcer l'attractivité de notre branche.

Face à la concurrence du secteur lucratif et du particulier employeur, l'affirmation croissante de la branche de l'aide à domicile renforce également le sentiment d'appartenance des employeurs de l'aide à domicile.

La désignation d'un OPCA unique en 2004 et la création des commissions paritaires régionales emploi et formation professionnelle en 2009 (les CPREFP – qui sont le pendant au niveau régional de la commission nationale emploi et formation professionnelle) contribuent aussi localement à cette volonté d'affirmation des employeurs de l'aide à domicile.

Cette structuration de la branche de l'aide à domicile lui permet, également de mieux se faire entendre auprès de pouvoirs publics et de faire reconnaître avec plus de poids politique sa spécificité auprès des autres branches professionnelles.

Enfin, il faut noter que la branche a un rôle essentiel pour les structures qu'elle couvre. La très grande majorité de ces structures ne sont pas en capacité de négocier des accords collectifs soit du fait d'une faible représentativité syndicale soit parce que les petites et moyenne structures n'ont pas forcément en leur sein les acteurs permettant de mener à bien des négociations.

3. Que peut-on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche (extension, élargissement, agréments dans certains secteurs d'activité ou domaines du paritarisme, commission mixtes paritaires...) ?

Dans notre secteur, les accords collectifs doivent obtenir l'agrément pour entrer en vigueur. La procédure d'agrément a pour principal avantage de rendre les accords opposables aux autorités de tarification et ainsi de garantir, a minima, une application relativement uniforme des textes conventionnels pour l'ensemble des salariés de la branche dans l'ensemble du territoire. Malheureusement sur le terrain, l'opposabilité aux financeurs des accords agréés n'est pas effective partout.

Cependant, il semble dangereux de revenir sur ce dispositif sans avoir la certitude qu'il y aurait de nouvelles modalités offrant les mêmes avantages que l'agrément.

Par contre, il pourrait être envisagé de l'étendre à d'autres branches professionnelles dans la mesure où les structures qu'elles fédèrent sont susceptibles de recevoir des financements publics (Ex : la branche du lucratif).

Concernant la procédure d'extension, en plus du contrôle de légalité des textes conventionnels, elle a surtout comme principal avantage d'imposer leur application aux structures non fédérées qui entrent dans leur champ d'application. Il semble peu opportun de revenir sur un tel dispositif.

Il est peut être préférable de travailler à raccourcir les délais d'examen des textes à l'extension et de favoriser un travail de partenariat plus important, en amont de la signature des textes, avec les services de la DGT.

Les fédérations et unions d'employeurs de notre branche appartenant à l'économie sociale, se posent également la question de l'application des accords nationaux interprofessionnels signés par des organisations patronales qui ne sont pas représentatives du secteur de l'économie sociale. Notre secteur fait partie du « hors champ » et nous pouvons donc être impactés par les procédures d'élargissement des ANI.

L'ensemble de nos fédérations sont d'ailleurs adhérentes à l'USGERES, dont le combat est la reconnaissance de la représentativité des employeurs de l'économie sociale au même titre que le MEDEF et la CGPME, afin notamment de pouvoir siéger à toutes les instances paritaires nationales, et notamment au niveau inter-professionnel.

Concernant la présence d'un représentant du ministère lors des commissions mixtes de négociation, celle-ci est intéressante car le représentant a un rôle de médiateur et préside la séance ce qui permet de positionner à égalité le collègue employeur et le collègue salarié.

4. Quelles perspectives envisagez-vous pour la branche à moyen terme

Après la signature et l'entrée en vigueur de la convention collective de branche, les partenaires sociaux vont entamer des négociations afin de revoir les grilles des emplois et rémunérations dans le cadre de la révision quinquennale.

Il est primordial de maintenir le rôle de la branche afin de garantir aux salariés un socle commun minimum.

La reconnaissance de la spécificité de la branche et de son poids politique dans le secteur social et médico-social ainsi que dans celui des services à la personne autant sur le plan local que national sera reconstruite notamment grâce à son effort de professionnalisation et de modernisation des structures qui la composent.

Pistes de réflexions plus larges :

Pourquoi et comment faut-il aborder la question de la diversité et du nombre des branches ?

Il faut aborder cette question en fonction des besoins des usagers pour permettre ainsi de mieux appréhender l'évolution des métiers. Cette démarche conduira très certainement à redéfinir le périmètre d'activité de certaines branches notamment en fonction du poids économique qu'elle représente.

Il est nécessaire d'avoir des branches qui couvrent un grand nombre de salariés. La branche de l'aide à domicile couvre 230 000 salariés aujourd'hui.

Comment apprécier une présence territoriale équilibrée ?

La réponse à cette question est en lien direct avec la précédente. La branche de l'aide à domicile a un champ d'application national. Les fédérations et unions d'employeurs ont des adhérents sur tout le territoire mais la fonction de syndicat d'employeur ne se situe qu'au niveau national.

La question des branches professionnelles doit continuer à s'appréhender au niveau national et non au niveau de l'échelon local et ceci afin de garantir une couverture conventionnelle équitable entre les salariés sur l'ensemble du territoire national.

La négociation interprofessionnelle au niveau local risque d'entraîner une forte disparité des conditions de travail d'un territoire à l'autre alors même que les salariés exercent les mêmes emplois. En outre, cela irait à l'encontre du travail en cours dans la branche visant l'unification des dispositions conventionnelles.

Les branches professionnelles doivent continuer à négocier, a minima, des accords cadres sur lesquels peuvent s'appuyer les entreprises pour négocier ou adapter les accords locaux.

Comment assurer le caractère « loyal et sérieux » du dialogue dans le cadre de la négociation collective de branche ?

En généralisant la présence d'un représentant du ministère du travail dans les commissions paritaires de négociation et en facilitant le financement du paritarisme et la formation des acteurs du dialogue social, afin d'avoir des interlocuteurs ayant les moyens d'assurer leur rôle.

MISSION MINISTERIELLE SUR LE RÔLE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES DANS LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

BRANCHE : ANIMATION, CNEA

Questions : constats, évolutions à envisager, pistes de réflexion

1. Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

Historiquement, la branche a été constituée à l'origine par la volonté du Ministère du Travail afin que tous les salariés soient couverts par une convention collective. À partir de cette approche, les employeurs ont créé les organisations syndicales dont ils avaient besoin pour gérer le dialogue social. Cette construction a trouvé son aboutissement en 2005 dans la fusion des quatre organisations patronales de la branche dans le Conseil National des Employeurs Associatifs.

La branche, même si elle semble composée de structures diverses et disparates répond à une logique :

- Toutes les structures, quelque soit leur statut juridique, sont à but non lucratifs, c'est-à-dire que le bénéfice réalisé doit toujours être réinvesti dans la structure et ne doit jamais être réparti entre les associés.
- Elles exercent toutes, de l'école de musique au centre de loisirs, en passant par la ligue de protection des oiseaux une activité d'intérêt général, même si certaines s'adressent à une partie privilégiée de la population.
- Elles exercent leurs activités dans les domaines de l'action culturelle, de l'action éducative, ainsi que dans les secteurs du loisir et du plein-air.

2. Comment décrivez-vous l'utilité de la branche pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

La branche a joué et continue à jouer un rôle important dans la structuration de la branche qui est composée à plus de 75% de TPE, voire de TTPE. Ces structures n'ayant du fait de leur taille aucune représentation du personnel ont besoin de s'appuyer sur un dialogue social central qui permet la mise en place de dispositifs adaptés à la situation des entreprises.

La branche est un élément indispensable de solidarité et de mutualisation, compte tenu de la taille des entreprises, notamment pour la prévoyance et la formation professionnelle. Seule une négociation au niveau de la branche donne un interlocuteur en capacité de discuter avec un assureur ou un OPCA. D'autre part, le dispositif de branche permet à chaque structure, quelle que soit sa taille et sa masse salariale de cotiser en fonction de ses moyens et de bénéficier en fonction de ses besoins. Sur ces domaines, si le bénéfice de la mutualisation peut être techniquement valable à un niveau plus large, il ne permet pas alors de prendre en compte les spécificités des acteurs d'un secteur d'activité.

La branche est le moyen d'éviter une dérive des masses salariales. En effet, les négociations de branche permettent de mieux cadrer les augmentations de salaire que dans les microstructures, dans lesquelles la relation interpersonnelle joue un rôle très important et a un effet pervers, dès qu'il s'agit d'accepter ou de refuser un avantage pour celui que l'on croise tous les jours et non sur la base de l'analyse d'un profil d'emploi.

La branche est le seul lieu qui permet de créer des contrats de travail adaptés aux situations types, puis de laisser l'outil une fois créé à la disposition des entreprises : c'est dans ce cadre que nous avons créé le CDII pour le post et périscolaire, le contrat AT/prof pour les écoles de musique et les MJC, le contrat modulé, le contrat à double horaire...

La branche est un partenaire indispensable des pouvoirs publics en matière de formation : elle permet la création de diplômes et de formations adaptées aux emplois existant sur le terrain et sa capacité d'organiser la mutualisation des fonds de la formation professionnelle permet de croiser des financements avec les autres acteurs.

3. Que peut-on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche (extension, élargissement, agréments dans certains secteurs d'activité ou domaines du paritarisme, commission mixtes paritaires...) ?

Nous pouvons regretter la frilosité du ministère du travail dont l'examen se limite souvent, quoi qu'en disent certains des représentants de l'Etat en un contrôle de légalité et une censure du travail des partenaires sociaux.

Il ne s'agit pas de bouleverser la hiérarchie des normes, mais de mettre en place un espace de travail entre les branches et les services chargés notamment de l'extension, afin que dans la phase d'instruction, il soit possible d'expliquer les motivations des partenaires sociaux, de trouver les moyens de corriger les textes pour éviter la perte de temps du renvoi à la négociation ou de l'extension partielle d'un texte.

4. Quelles perspectives envisagez-vous pour la branche à moyen terme

A moyen terme, la branche va poursuivre sa structuration, notamment sur les sous ensembles situés à sa périphérie. De plus, le travail actuellement en cours pour définir des frontières claires avec les branches limitrophes va se poursuivre.

Si la branche arrive à mettre en œuvre (et les travaux actuels sont en bonne voie), un dispositif qui permet le fonctionnement d'un dialogue social structuré dans les entreprises de petite taille qui la composent, elle pourra allier un cadre général défini au niveau national et la possibilité d'adapter ce cadre aux réalités de chaque entreprise.

Pistes de réflexions plus larges :

Pourquoi et comment faut-il aborder la question de la diversité et du nombre des branches ? Comment apprécier une présence territoriale équilibrée ?

Il faut aborder la question du nombre et de la diversité des branches dans un sens positif, car cette diversité est représentative de la vitalité de nos entreprises et de nos activités.

Pour autant, il faut permettre le regroupement d'activités proches afin de mettre en place des ensembles viables qui seront en capacité d'organiser une forme de déconcentration permettant d'avoir des interlocuteurs locaux au niveau des Conseils Régionaux et des instances mises en place à ce niveau.

Comment assurer le caractère « loyal et sérieux » du dialogue dans le cadre de la négociation collective de branche ?

La question du caractère « loyal et sérieux » du dialogue ne se pose pas lorsque les interlocuteurs ont la même culture et le même vécu, ce qui est la caractéristique du dialogue au niveau de l'entreprise ou de la branche. Même si les intérêts des partenaires sont différents, ils connaissent la réalité du terrain, des emplois et des entreprises et c'est cela qui assure le caractère « loyal et sérieux » du dialogue.

MISSION MINISTERIELLE SUR LE ROLE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES DANS LA NEGOCIATION COLLECTIVE

BRANCHE : CENTRES SOCIAUX ET ASSOCIATIONS D'ACCUEIL DE JEUNES ENFANTS, SNAECSO

Questions : constats, évolutions à envisager, pistes de réflexion

Centres sociaux et socioculturels, associations de développement social local, établissements et associations d'accueil de jeunes enfants (Convention collective du 4 juin 1983 étendue par arrêté d'extension du 28 novembre 1986)

Signataires :

-Syndicats de salariés : CFDT – USPAOC-CGT – CFTC – CGT-FO- et GFE-CGC depuis le 9 février 1988

-Collège employeur : SNAECSO

1. Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

Jusque dans les années 60/70, de nombreux centres sociaux étaient gérés par les Caisses d'Allocations Familiales avec pour statut collectif les règles conventionnelles des organismes de Sécurité Sociale (UNCANSS).

Les Centres Sociaux et Socioculturels se développant dans les villes et les quartiers sous la responsabilité de la Fédération des Centres Sociaux et Socioculturels de France (FCSF) se sont progressivement constitués en associations loi 1901.

Avec la volonté des Caisses d'Allocations Familiales que les centres sociaux et socioculturels prennent leur indépendance, s'est ouvert la question du statut collectif applicable et par conséquent de la convention collective de rattachement.

Sous l'impulsion de la Fédération des Centres Sociaux et Socioculturels de France(FCSF), fut créée en 1971 le SNAECSO, organisation professionnelle représentant la partie employeur.

Dès 1973, les partenaires sociaux commencèrent à conclure annuellement un certain nombre d'accords collectifs en particulier concernant les rémunérations, les classifications, l'exercice du dialogue social, la formation professionnelle dans les associations de la branche. La conclusion de ces accords est née du fruit d'un dialogue social déjà particulièrement développé entre les partenaires sociaux.

Dès le début des années 1980, soucieux de doter les employeurs et salariés des associations des centres sociaux et socioculturels d'un statut collectif global adapté aux réalités des situations d'emploi rencontrées, les partenaires sociaux se sont engagés dans l'élaboration d'une convention collective nationale de branche. Signée en 1983, cette convention collective a fait l'objet d'un arrêté d'extension le 28 novembre 1986.

Cette démarche correspondait également à la volonté à l'époque de l'Etat de couvrir l'ensemble des secteurs d'activités par une convention collective de branche.

A l'aube des années 1990, un contrat d'études prospectives (CEP) fut signé entre les partenaires sociaux et le ministère du travail afin de construire un premier engagement de développement de la formation professionnelle (EDDF) reconduit depuis sous forme d'ADEC en régions.

Au milieu des années 1990, les partenaires sociaux ont engagé une réflexion sur la question de l'élargissement et de l'ouverture de la branche à d'autres secteurs d'activités non couverts alors par une convention collective mais qui présentaient au demeurant une certaine proximité en termes d'activités, de type d'associations, de situations d'emplois, de dialogue social, de modes de fonctionnement, de publics accueillis, de valeurs...

C'est ainsi qu'après plusieurs années de négociations entre les partenaires sociaux de la branche, a été signé en janvier 2005 un accord collectif national visant à ouvrir la convention collective nationale du 4 juin

1983 aux établissements et associations d'accueil de jeunes enfants. Cet accord a fait l'objet d'un arrêté d'extension le 5 juillet 2007.

La branche des centres sociaux, associations de développement social local et établissements/associations d'accueil de jeunes enfants se définit comme régissant sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, les rapports entre les employeurs et les salariés des associations et organismes de droit privé sans but lucratif, quelle qu'en soit la forme juridique, qui exercent à titre principal des activités :

- D'accueil et d'animation de la vie sociale et/ou
- D'interventions sociales et/ou culturelles concertées et novatrices et/ou
- D'accueil de jeunes enfants.

Ces activités peuvent se caractériser par :

- leur finalité de développement social participatif
- leur caractère social et global
- leur ouverture à l'ensemble de la population
- leur vocation familiale et pluri-générationnelle
- l'implication de la population à l'élaboration et à la conduite des projets
- leur organisation dans le cadre de l'animation globale.

La caractéristique commune de ces associations est le travail coopératif entre élus et salariés autour de la construction et de la mise en vie du projet associatif, aux côtés des adhérents associatifs et des conseils d'administration émanant des adhérents en charge de la conduite de l'association ; cette communauté de vue sur le projet, cet engagement, est une caractéristique qui nous différencie du secteur marchand tout autant que l'aspect non lucratif de nos activités.

Cette branche compte de l'ordre de 5000 associations et 80 000 salariés.

Cette branche est constituée majoritairement d'associations de petite taille (moins de 10 ETP). Les salariés sont âgés en moyenne de 35 ans avec une forte proportion de femmes. Pour plus d'informations, il est possible de se reporter aux notes de cadrages annuelles établis par l'observatoire des métiers de la branche sur le site suivant : www.cpnf.com

Les partenaires sociaux de la branche se sont dotés depuis une vingtaine d'années des instances de concertation, de dialogue social et de négociations dont notamment :

- La commission paritaire nationale qui a pour objet de négocier les accords, collectifs, avenants nécessaires à l'évolution et à l'adaptation de la convention collective ;
- La commission paritaire nationale emploi formation qui fixe les priorités de la branche en termes d'emploi et de formation et qui déploie les politiques de formation et d'adaptation des compétences des acteurs de la branche.
- L'observatoire de l'emploi et de la formation qui réalise annuellement des rapports de branche à la fois généraux (ex : bilan de branche) et sur des problématiques en particulier (ex : le temps partiel subi ou choisi/le turn-over, l'accès à la formation...)

2. Comment décrivez-vous l'utilité de la branche pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

L'utilité de la branche découle :

- D'un objectif commun pour des populations de villes ou de quartiers ou la nécessité du travail social s'avère prioritaire pour y établir du « lien social » et une véritable « citoyenneté »
- Des compétences communes qu'exige la « Charte des Centres Sociaux ». Celles ci quels que soient les métiers ou les tâches exercés, de la femme de ménage au directeur de Centre, chacun apporte auprès des populations les technicités requises pour les mettre en mouvement. Ainsi, pour exemple seulement : ce n'est pas d'un professeur de musique qu'il est nécessaire d'avoir mais d'un animateur qui à partir de la technicité qu'il possède met en mouvement un groupe. L'activité développée par une personne compétente (le salarié) n'a pas pour but de seulement enseigner mais de faire agir.

La branche des centres sociaux, associations de développement social local et établissements/associations d'accueil de jeunes enfants joue un rôle de structuration et de régulation sociale des relations individuelles et collectives de travail. Dans un secteur d'activité composé à plus de 75% de petites entreprises, elle organise un cadre collectif de référence en matière de politique salariale évitant ainsi des phénomènes de dérive et de distorsions salariales entre acteurs d'un même secteur d'activité. Elle permet ainsi d'objectiver les pratiques sociales.

Elle offre un socle commun de règles de fonctionnement, d'organisation du dialogue social, de formation professionnelle et de reconnaissance des compétences mises en œuvre à la fois pour les associations ne disposant pas de la capacité de conclure des accords collectifs d'entreprise et pour les associations qui pourront s'appuyer sur ces dispositions pour les adapter à leurs particularités.

La branche permet de s'adapter aux dispositions du code du travail, de les décliner et de les rendre opérationnelles en fonction des caractéristiques, particularités des activités des associations (*exemple* : compte épargne temps, organisation du temps de travail...) Elle s'attache à ce que les dispositions conventionnelles répondent avec le plus d'équité possible aux services rendus, à la valeur professionnelle requise et surtout au rôle social important que les associations ont auprès des habitants.

Elle assure un rôle de mutualisation et de solidarité entre associations, là où celles-ci ne pourraient bénéficier de dispositifs viables ou suffisamment développés en ce qui concerne la formation professionnelle, la prévoyance par le recours à des organismes paritaires nationaux tel un OPCA notamment. Elle a ainsi permis d'offrir une politique de formation ambitieuse en passant l'obligation légale formation à 2,3 % pour toutes les associations, en créant un compte mutualisé pour les moins de 10 géré par l'OPCA. Cette politique formation a accompagné et formalisé la reconnaissance des compétences nécessaires à la réalisation des projets et mises en œuvre par les salariés, dans une classification à critères classant. Elle permet également de développer des actions de formation professionnelle là où la formation initiale fait défaut.

Elle joue un rôle de représentation et de défense des intérêts des associations auprès des pouvoirs publics auprès desquels elle s'attache à être également force de proposition, et d'évolution.

Enfin, notre branche, en tant que composante de l'Economie Sociale, s'efforce à la reconnaissance de la valeur ajoutée d'un pan non négligeable de l'économie française et de l'emploi en France.

3. Que peut-on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche (extension, élargissement, agréments dans certains secteurs d'activité ou domaines du paritarisme, commission mixtes paritaires...) ?

Les avenants et accords collectifs dans notre branche sont discutés, négociés entre les partenaires sociaux sans appel à une formation mixte, la pratique du dialogue social dans la branche étant présente depuis plus de trente ans avec écoute et qualité des intervenants.

Ces accords et avenants font systématiquement l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail afin de les rendre opposables à l'ensemble des acteurs concernés (salariés, employeurs, juges, inspection du travail...) et de permettre la constitution d'un corps commun structurant de règles du travail pour l'ensemble des associations de la branche.

Sur les procédures d'extension, nous avons eu à déplorer par le passé certaines difficultés mettant les associations de la branche dans des situations délicates. Sans remettre en cause le principe du contrôle de légalité, nous avons eu à souffrir en effet :

-Des durées avec lesquelles certaines de nos demandes d'extension des accords signés par notre branche sont examinées par le ministère du travail (*exemple* : accord collectif du 14 janvier 2005 signé par l'ensemble des partenaires sociaux dont l'examen pour avis favorable ou non à son extension par la sous commission des accords collectifs n'a été réalisée qu'au printemps 2007 avec une extension sans réserve publiée au JO du 5 juillet 2007 soit plus de deux ans après la signature de l'accord national) ;

-Du manque de concertation, de liaisons en amont par les services du ministère du travail auprès des négociateurs et signataires dans le cas notamment de l'examen de l'extension des avenants CDI et formation professionnelle privant ainsi, avec les délais de traitement, les associations de la branche de la possibilité de recours à ces dispositifs et entraînant des situations de risques judiciaires. En ce sens, il serait

utile lors de l'examen des textes signés, que soit instituée une étape visant à ce que le ministère puisse prendre attache auprès des partenaires sociaux des branches afin de mesurer la portée des textes, les motivations qui ont présidé à leur conclusion et l'intention des partenaires sociaux.

Il nous semble important pour une plus grande efficacité de la régulation sociale dans les branches, que le ministère du travail puisse en tant que de besoin selon les cas, fournir des conseils sur la faisabilité technique de certains de nos accords afin d'éviter ce rôle de censure in fine. Nous tenons cependant à souligner que nous avons apprécié sur les années 2007 et 2008 avoir pu rencontrer par deux reprises les services du ministère du travail à notre demande sur trois de nos accords. Il est dommage que nous n'ayons pu régler en amont ensemble certains points qui auraient évité le retour à la négociation, le temps et les moyens redéployés à cet effet de part et d'autre pour les partenaires sociaux et pour les services du ministère.

Enfin, il nous semble préjudiciable que la sous commission des accords collectifs et de la négociation collective ne compte pas parmi ses membres des représentants des employeurs de l'économie sociale auxquels nous appartenons depuis plusieurs années afin que nos positions puissent être exprimées lors de l'examen de ces accords pour extension.

4. Quelles perspectives envisagez-vous pour la branche à moyen terme

La branche doit poursuivre son rôle d'intégration, de structuration et d'accompagnement auprès du secteur des associations d'accueil de jeunes enfants récemment arrivées. Elle doit pour cela consolider les frontières conventionnelles en partenariat avec d'autres branches.

Elle doit par ailleurs poursuivre ses efforts d'adaptation du cadre collectif des règles du travail aux évolutions des activités et emplois en cours en tenant compte des modifications législatives et réglementaires introduites récemment. Elle doit pour cela prendre les mesures nécessaires pour faire évoluer la convention collective en matière d'organisation du temps de travail, de démocratie sociale, de classifications. Ces accords devront permettre d'accompagner au mieux les associations de la branche dans la réalisation de leur objet.

La branche va également poursuivre le mouvement de professionnalisation et de développement des compétences des acteurs engagés depuis plus d'une dizaine d'années pour faire face notamment aux besoins de qualification, d'encadrement, de renouvellement des compétences, d'attractivité.

Plusieurs études par l'observatoire sont également prévues sur le développement du travail des handicapés, des seniors et de la promotion de l'égalité professionnelle avant de pouvoir décliner un cadre collectif adapté.

La branche engage également un travail de réflexion approfondie sur la structuration du dialogue social dans les associations de petite taille afin de pouvoir trouver un cadre harmonieux et équilibré entre le niveau national et le niveau local.

Comme nous l'avons fait dans le passé et sans prétendre pour autant que la multiplicité des branches nuise aux activités de nos entreprises, nous poursuivrons notre travail au rapprochement possible de certains secteurs d'activités qui nous sont proches comme explicités ci-dessus (*question 1*).

Pistes de réflexions plus larges :

Pourquoi et comment faut-il aborder la question de la diversité et du nombre des branches ?

La question de la diversité et du nombre de branches ne doit pas être abordée sous un angle purement comptable.

La diversité des branches en soi témoigne du dynamisme du dialogue social en France et de la capacité des partenaires sociaux à se mobiliser et à imaginer des modes de régulation sociale et de structuration de secteurs d'activités adaptés aux spécificités rencontrées. Il importe davantage de se poser la question de ce qui s'y passe dans ces branches et en particulier de savoir si elles sont toujours actives au service des entreprises et salariés concernés. Certaines d'entre elles sont en panne faute de dialogue social entretenu et de volonté de part et d'autre. Dans les branches de l'économie sociale comme la nôtre, ce dialogue social

dont les vertus sont reconnues depuis longue date, est permanent, permettant ainsi d'œuvrer dans l'intérêt de nos mandants.

Le nombre de branches ne se pose pas par la taille de celles-ci, mais par leur cohérence existante interne. Peuvent se rapprocher ensuite d'autres secteurs d'entreprises dont la finalité est unifiante et cohérente. La limitation du nombre de branches ne peut s'envisager qu'à certaines conditions dont notamment :

- avoir examiné l'ensemble des intérêts que cela présenterait et vérifier ainsi les coûts cachés, les dommages collatéraux

- la recherche d'une cohérence entre type d'entreprise, activités, emplois et métiers, principes d'action défendus...

- la préservation et la poursuite de la défense des intérêts des acteurs regroupés au sein d'un ensemble plus vaste

Quoiqu'il en soit sur la diversité et le nombre de branches, il convient de poursuivre un travail d'identification des thèmes, sujets sur lesquels un regroupement d'ensembles structurant peut permettre de développer des synergies mutuelles entre branches, des formes de mutualisation et de représentations collectives. C'est une des raisons pour laquelle le SNAECESO fait partie depuis plusieurs années de l'USGERES.

Comment apprécier une présence territoriale équilibrée ?

Avec l'accroissement de la déconcentration et de la décentralisation des lieux de décisions selon les cas sur de plus en plus de sujets touchant à l'emploi et à la formation, une place effective et réelle doit être accordée à la représentation des partenaires sociaux sur les territoires et par conséquent à l'exercice d'un dialogue social territorialisé.

Toutefois, cette construction du dialogue social territorial ne devra pas se faire au détriment de la négociation nationale de branche. Elle devra veiller aussi à ce qu'elle ne vienne pas entrer en conflit avec la négociation au sein des entreprises dont on attend une certaine évolution à compter de 2010 avec les nouvelles mesures applicables. Elle doit se faire par étapes avec une très grande vigilance.

Elle devra certainement passer par une orchestration au sein de regroupements plus vastes que le niveau actuel de la branche mais dont il faut absolument veiller à sa cohérence d'ensemble.

Elle supposera un travail de concertation important entre l'échelon national et l'échelon local selon les lieux de décision afin de préserver la cohérence de branche et d'éviter une déstructuration des secteurs d'activités remettant ainsi en cause tout le travail bâti depuis une trentaine d'années.

Les grandes lignes, orientations politiques d'évolution de l'emploi et de la formation devront continuer à être définies au niveau national en veillant plus encore peut-être à prendre en compte les réalités territoriales. Il reviendrait ainsi à l'échelon local la responsabilité de négocier et conclure des accords en référence à ce cadre de référence national.

Une présence territoriale équilibrée pose enfin la problématique de la représentativité territoriale des partenaires sociaux.

Cette présence territoriale, pour ne pas rester lettre morte, supposera inévitablement une capacité encore plus forte qu'auparavant de mobiliser des femmes et des hommes de part et d'autres, et sur le plan local et sur le plan national, ainsi que des moyens d'exercice d'un réel dialogue social.

Comment assurer le caractère « loyal et sérieux » du dialogue dans le cadre de la négociation collective de branche ?

Le caractère "loyal et sérieux" du dialogue dans la négociation de branche suppose notamment : une posture et une attitude désintéressée des partenaires sociaux, la primauté du sens de l'intérêt général et non de l'intérêt particulier, l'adhésion au bien collectif, une équité de représentation des partenaires sociaux, une régularité des travaux de veille, de réflexion, de négociation, des moyens humains, financiers... du dialogue social (paritarisme), le respect des opinions, des positions, la volonté de dialoguer, de négocier, le caractère représentatif des parties à la négociation et leur reconnaissance, la représentation des partenaires sociaux, en particulier pour les représentants des employeurs de l'économie sociale aux instances paritaires nationales.

**MISSION MINISTERIELLE SUR LE ROLE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES
DANS LA NEGOCIATION COLLECTIVE**

BRANCHE : LOGEMENT SOCIAL, FEDERATION DES PACT

Questions : constats, évolutions à envisager, pistes de réflexion

1. Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

- Homogénéiser les relations professionnelles et permettre les échanges et la mobilité
- Offrir un cadre de négociation collective structuré et structurant

2. Comment décrivez-vous l'utilité de la branche pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

- Contribution à l'identité de l'organisation et l'appartenance à un mouvement
- Cadre de négociation collective dans un secteur d'organismes de petite taille (majorité de -20 salariés)

3. Que peut-on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche (extension, élargissement, agréments dans certains secteurs d'activité ou domaines du paritarisme, commission mixtes paritaires...) ?

- Fonctionnement centré sur la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale
- Développement de la négociation formation depuis la loi de 2004

4. Quelles perspectives envisagez-vous pour la branche à moyen terme

- Lancement fin 2008 de travaux sur l'évolution de la grille des emplois et des rémunérations (actuellement de type Parodi)
- Valorisation des productions de l'Observatoire des métiers et des qualifications en lien avec l'Usgeres (projet de bourse des emplois transversaux) et l'OPCA Habitat Formation
- Valoriser la charte de la qualité de l'emploi de l'Usgeres

Pistes de réflexions plus larges :

Pourquoi et comment faut-il aborder la question de la diversité et du nombre des branches ? Comment apprécier une présence territoriale équilibrée ?

La taille du secteur couvert par une branche permet de faire plus quand est elle est plus grande mais pose des problèmes de cohérence et d'homogénéité. Dans tous les cas les « équilibres » ne sont pas évidents à trouver (sectoriels, géographiques, organisationnels,..)

Comment assurer le caractère « loyal et sérieux » du dialogue dans le cadre de la négociation collective de branche ?

- Instauration d'un calendrier de travail prévisionnel,
- Partage de la réflexion et pas seulement de la négociation,
- Travail dans un contexte de respect et de reconnaissance réciproque.

**MISSION MINISTERIELLE SUR LE ROLE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES
DANS LA NEGOCIATION COLLECTIVE**

BRANCHE : MUTUALITE, UGEM

Questions : constats, évolutions à envisager, pistes de réflexion

1. Pourquoi la branche de la mutualité s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

En 1954, le Comité d'Entente des Groupements Mutualistes signa la première convention collective applicable aux seules mutuelles adhérentes de cette association. L'objectif de cette première convention collective était de définir un champ et un statut collectif pour les salariés.

En 2000, une nouvelle convention collective a été renégociée, ceci notamment en conformité avec le nouveau code de la mutualité ainsi que pour prendre en compte le regroupement des mutuelles au sein du même syndicat d'employeurs, l'UGEM. Signée le 31 janvier 2000, cette convention nationale est étendue depuis 2001.

La branche compte près de 4321 entreprises employeurs et 73 895 salariés (INSEE - DADS 2006). Elle s'est dotée des outils et structures de fonctionnement d'une branche professionnelle : commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, observatoire de l'emploi et des métiers. Ces instances se réunissent régulièrement.

La commission paritaire nationale négocie les avenants à la CCN et des accords de branche étendus. La CPNEFP fixe les priorités de la branche en termes d'emploi et de formation professionnelle en lien avec l'OPCA. L'observatoire de l'emploi et des métiers produit le bilan social de branche ainsi que les études réalisées à la demande des partenaires sociaux et destinées à alimenter les réflexions et travaux paritaires nécessaires à la mise en œuvre d'une politique sociale adaptée au secteur de la Mutualité et à l'évolution de ses entreprises. Ces différentes instances ont collaboré à la création des certificats de qualification professionnelle inscrits aujourd'hui au répertoire national.

La branche travaille par ailleurs avec les pouvoirs publics : réalisation d'un contrat d'études prospective, signature d'un accord de coopération avec le Ministère de l'Education nationale.

La branche Mutualité est donc à la fois le lieu d'exercice du dialogue social au plan national, le cadre de la constitution de la politique globale du secteur en termes de gestion des ressources humaines, le vecteur de promotion des métiers et de prospective en termes d'emploi.

2. Comment décrivez-vous l'utilité de la branche pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés voire d'autres acteurs

La branche professionnelle est utile pour tous les employeurs, elle évite, par application à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective, des distorsions en termes de politique sociale. Elle est donc, dans le respect des politiques d'entreprise, un outil de régulation et de structuration.

Elle offre un cadre de référence en ce qui concerne les négociations salariales, la couverture prévoyance, les différentes garanties apportées aux salariés. Ce cadre permet aux entreprises de négocier ensuite des accords collectifs d'entreprises spécifiques.

Enfin, elle constitue une force d'impulsion et de promotion. Elle diffuse des préconisations et conçoit des outils d'accompagnement et des supports d'aide à la mise en œuvre des accords nationaux.

L'exemple le plus parlant de la nécessité d'avoir un cadrage de branche est sans doute l'élaboration et la dispense actuelle des Certificats de Qualification Professionnelle de la mutualité (CQP).

Obtenir une homogénéité dans le programme de formation dispensées par 10 organismes sélectionnés par la branche est une réussite au regard du cadrage imposé par les partenaires sociaux au niveau de la branche (procédure identique, existence d'un jury, étapes ponctuées par des livrets d'évaluation...) dans la mise en place de CQP. Ainsi, le niveau de formation dispensé par un CQP peut être le même quel que soit le lieu, les domaines de formation et les organismes choisis.

3. Les procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche

Les accords nationaux et avenants négociés dans le cadre de la branche sont exclusivement discutés entre les partenaires sociaux. Compte tenu de la qualité et de la régularité du dialogue social, il ne serait pas opportun d'avoir recours au schéma de la commission mixte paritaire.

L'ensemble de ces avenants et accords sont soumis à l'extension, procédure qui constitue à la fois un contrôle de légalité et une garantie de l'opposabilité des obligations conventionnelles à l'ensemble des entreprises du champ. Cette opposabilité générale est en cohérence avec le rôle de régulation évoqué précédemment.

4. Quelles perspectives pour la branche à moyen terme ?

D'une part la poursuite de l'accompagnement des évolutions des entreprises mutualistes par la mise en place de dispositions conventionnelles adaptées à leurs spécificités. D'autre part le développement des processus de professionnalisation et de valorisation du secteur, des métiers et des compétences. La branche doit ainsi permettre aux entreprises et aux salariés d'anticiper et d'aborder au mieux les enjeux futurs (renouvellement des générations, application des directives et normes européennes ...).

Sont en cours dans cette perspective les travaux paritaires sur la GPEC, les emplois repères, la gestion des âges, la structure des rémunérations, un projet de collaboration avec l'enseignement supérieur.

La branche entend aussi développer sa base de données avec le concours de l'observatoire de l'emploi et des métiers afin, au-delà des obligations légales, de donner aux entreprises des éléments de visibilité et des comparatifs leur permettant de se situer dans leur environnement.

Pistes de réflexion plus larges

La première et la deuxième question nous semblent appeler une réponse concertée au sein de l'USGERES. Elles ont en effet une dimension politique générale.

Pour l'UGEM, nous nous en tiendrons à souligner les nécessités de conserver les branches structurant les secteurs professionnels, se caractérisant par une homogénéité des entreprises les composant en termes d'activités et regroupant au travers du syndicat d'employeurs des effectifs significatifs par rapport au secteur.

Sur le dialogue social dans les territoires, la prudence s'impose dès lors qu'il ne doit porter atteinte ni à la négociation de branche ni à celle qui doit se dérouler dans les entreprises.

Quant au caractère loyal et sérieux du dialogue social, l'expression étant d'ailleurs « curieuse », il passe par la représentativité, l'engagement et la professionnalisation des acteurs.

**MISSION MINISTERIELLE SUR LE ROLE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES
DANS LA NEGOCIATION COLLECTIVE**

BRANCHE : RADIO DIFFUSION, SNRL

Questions : constats, évolutions à envisager, pistes de réflexion

1. Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

L'accord de 1996 a été négocié entre les partenaires sociaux de la Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion réunie pour la convention collective de la radiodiffusion telle que fondée par l'accord d'étape du 11 avril 1996 et les suivants.

Il s'agit des entreprises de radiodiffusion privées, commerciales et associatives, hors Groupe Radio France, et hors les 3 grandes radios généralistes privées RGP : Europe 1, RMC et RTL (en revanche, leurs filiales récentes en FM depuis entrent dans le périmètre de l'accord).

2. Comment décrivez-vous l'utilité de la branche pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

La branche spécifique, au sein d'une « interbranche » de l'audiovisuel, est bien entendu nécessaire au regard des spécificités des métiers et des techniques dans la radiodiffusion.

Il était également souhaitable, notamment pour les petites entreprises de la branche, dont les opérateurs de l'économie sociale, d'éviter toute velléité de calquer la CCN de la radiodiffusion publique (AESP) et les trois accords d'entreprise des RGP sur la réalité des TPE que sont les radios. Cette stratégie à bien entendu profité aux entreprises intermédiaires concernées par la CCN de 96 (par exemple : Europe 2, Fun, Skyrock...), mais cet effet d'aubaine disparaît en 2009 avec la nouvelle CCN.

3. Que peut-on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche (extension, élargissement, agréments dans certains secteurs d'activité ou domaines du paritarisme, commission mixtes paritaires...) ?

Les CMP fonctionnent parfaitement, y compris en sous groupes de travail paritaires. Les extensions sont jusqu'à présent obtenues sans difficulté notable, elles sont demandées par une association ad hoc regroupant les organisations patronales (l'Association Patronale de la Radiodiffusion, APAR) et sont attendues positivement par les entreprises, un travail pédagogique préalable étant réalisé par les organisations patronales. A noter que les accords ne sont généralement applicables que le 1er du mois suivant la date d'extension au JO. Le droit d'opposition ne s'est pas encore manifesté.

4. Quelles perspectives envisagez-vous pour la branche à moyen terme

Depuis la conclusion de l'accord du 11 avril 1996, les partenaires sociaux ont constamment poursuivi leurs travaux dans le cadre de la Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion pour construire dans leur champ un environnement social encadré par la négociation collective.

Compte-tenu des évolutions de l'emploi et des techniques, les partenaires sociaux ont il y a trois ans souhaité négocier et établir une nouvelle liste des fonctions, de nouvelles définitions des fonctions, une nouvelle classification et s'accorder sur leurs conséquences en matière de salaire minimum et de déroulement de carrière.

Ils ont actualisé également le champ d'application pour se conformer aux évolutions législatives dans la définition des services de radiodiffusion au sein des communications électroniques et accompagner le développement de la radio numérique.

Les partenaires sociaux ont souhaité donner des compétences accrues à la Commission Nationale d'Interprétation et de Conciliation, afin qu'elle puisse en particulier être saisie de toute difficulté qui serait liée à l'application du présent accord.

Le présent accord s'applique à tous les personnels à l'exception des journalistes professionnels pour lesquels un accord spécifique a été négocié et conclu qui prend en compte leurs spécificités de statut et de

Note à l'attention de Mr Jean-Frédéric Poisson – Mission ministérielle sur le rôle des branches professionnelles dans la négociation collective Page 28

convention collective. Ainsi, la volonté des partenaires sociaux d'englober tous les personnels dans la rénovation de leurs accords, dans le respect des différences statutaires et conventionnelles, est satisfaite.

Pistes de réflexions plus larges :

Pourquoi et comment faut-il aborder la question de la diversité et du nombre des branches ?

Les regroupements interbranches ont d'ores-et-déjà lieu au niveau :

- de l'OPCA (AFDAS)
- de la Prévoyance (AUDIENS)
- de la CPNEF de l'Audiovisuel et de son Observatoire spécifique.

Les organisations patronales membres du collège employeur des ces organismes sont regroupées dans une superstructure ad hoc, la FESAC, avec un conseil d'administration mensuel, lieu d'échange et de mutualisation d'expérience.

Du fait de la spécificité de l'organisation de la branche, il n'apparaît pas utile au SNRL, dans l'immédiat, de légiférer sur une interbranche obligatoire.

Comment apprécier une présence territoriale équilibrée ?

Le SNRL est favorable à une territorialisation de sa représentativité (ou de la représentativité de l'interbranche ad hoc) sous réserve d'une harmonisation du financement du paritarisme au bénéfice des organisations patronales (cf infra)

Sous cette condition, et dans le cadre de l'article L. 2234-1 du Code du Travail, le SNRL est favorable à la mise en œuvre d'une interlocution territoriale au plan régional, limitée à certains domaines du dialogue social.

Au terme du CT, des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles peuvent en effet être instituées au niveau local, départemental ou régional, par accord conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2231-1 (article sur la représentativité). Cela devrait déjà être engagé, puisque l'ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 dispose : les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

Le SNRL rappelle que la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008. De par ces nouvelles dispositions, ces commissions paritaires :

- 1- Concourent à l'élaboration et à l'application de conventions et accords collectifs de travail, négocient et concluent des accords d'intérêt local, notamment en matière d'emploi et de formation continue ;
- 2- Examinent les réclamations individuelles et collectives ;
- 3- Examinent toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés.

Selon l'article L.2234-3, les accords instituant des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles fixent en faveur des salariés participant aux négociations, de même qu'aux réunions des commissions paritaires, les modalités d'exercice du droit de s'absenter, de la compensation des pertes de salaires ou du maintien de ceux-ci, ainsi que de l'indemnisation des frais de déplacement. Le SNRL pense que les participants de la partie patronale doivent bénéficier des mêmes avantages que la partie salariés.

Cette interlocution dans le cadre de ces commissions territoriales doit être limitée à la mise en œuvre de dispositifs de formation professionnelle, de santé au travail, de restauration des personnels, de prévoyance et de transport des personnels abondés par les collectivités territoriales et les services déconcentrés de l'Etat.

En aucun cas, le cadre national de sa CCN de référence ne saurait être mis en cause. De même, ce cadre ne peut également être dépassé territorialement par une plus-value sans avis préalable de la CMP. Il ne saurait y avoir de CMP territoriales relative à la CCN.

Note à l'attention de Mr Jean-Frédéric Poisson – Mission ministérielle sur le rôle des branches professionnelles dans la négociation collective Page 29

Comment assurer le caractère « loyal et sérieux » du dialogue dans le cadre de la négociation collective de branche ?

Le caractère « loyal et sérieux » est à l'aune des éléments de stabilité, d'expertise et de représentativité des partenaires sociaux.

Eléments de réflexion :

1- le contrôle de la représentativité des organisations parties prenantes, patronales et syndicales doit être effectué régulièrement par la DGT. La présomption irréfutable de représentativité n'est pas, seule, un élément suffisant du caractère loyal et sérieux de la participation d'une organisation aux négociations de branche.

2- Les moyens doivent être donnés au dialogue social par la mise en place de dispositifs de financement du paritarisme au niveau de chaque branche par un financement de 0,15 % de la masse salariale. Concernant la branche relevant de la CCN de la radiodiffusion, le SNRL propose que 0,08 % revienne à l'Association Patronale de la Radiodiffusion et 0,07 % revienne aux organisations patronales et syndicales adhérentes aux accords (charge à l'APAR de la répartition entre les organisations).

En outre, le décret du 7 août 1996 autorise les OPCA à prélever une somme annuelle de 0,75 % sur les sommes collectées, pour le financement des travaux menés par les organisations représentatives et leur fonctionnement. Le SNRL propose la généralisation et la normalisation du « 0,75 % » dont la gestion doit être contrôlée par la puissance publique.

3- Mise en place de moyens spécifiques aux Commissions Mixtes Paritaires en termes de personnel et de documentation, celle-ci devant toujours se tenir sous la responsabilité d'un agent de l'Etat dont le rôle doit être précisé au terme d'une évolution législative et réglementaire relative au Code du Travail.

Le dialogue social et la négociation de branche ou interbranche doit être régulé par la puissance publique, garante de l'utilité économique et sociale de l'activité de la branche, et de l'équité de traitement entre les entreprises de la branche et l'ensemble des forces productives. Cela peut notamment se faire au terme d'une normalisation de la présidence des Commissions Mixtes Paritaires. La puissance publique est garante des synergies entre dialogue social et développement du pays (notamment, la NAO doit être harmonisée entre les branches par la puissance publique). En retour, les partenaires sociaux doivent être intégrés dans le processus de planification macro-économique et dans les dispositifs de développement territorial.

**MISSION MINISTERIELLE SUR LE ROLE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES
DANS LA NEGOCIATION COLLECTIVE**

BRANCHE : REGIES DE QUARTIER, SNPERQ

Questions : constats, évolutions à envisager, pistes de réflexion

1. Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

La lutte contre la fracture sociale a vu la création de plusieurs types de structures qui se sont vouées d'une manière ou d'une autre à l'accompagnement dans l'insertion de personnes en difficulté notamment en matière d'emploi. On les retrouve regroupées sous le terme générique de structure d'insertion par l'activité économique. Celles-ci sont coordonnées par les pouvoirs publics dans le cadre des CDIAE. Chaque structure qui est née le plus souvent de citoyens conscients d'avoir quelque chose à apporter à ses concitoyens, comporte des différences mais il n'en demeure pas moins qu'on peut distinguer aujourd'hui 5 types de structure :

- Les chantiers d'insertion
- Les associations intermédiaires
- Les entreprises d'insertion
- Les entreprises d'intérim d'insertion
- Les régies de quartier

Chacun de ces types de structure répond à un objectif précis parfois défini par la loi. Elles entendent accompagner leurs salariés vers l'emploi du secteur marchand dans un délai plus ou moins long.

Les Régies de quartier, quant à elles, sont nées dans le cadre de la politique de la ville et se sont développées par la volonté de groupes d'habitants motivés en dehors, initialement, de toute définition officielle. Le réseau national créé voici bientôt 20 ans a progressivement donné une structuration à toutes les régies à travers une charte nationale, un label, une marque déposée. Elles se veulent avant tout un instrument de cohésion sociale dans le territoire sur lequel elles interviennent. Elles ne peuvent exister qu'en s'appuyant sur un trio composé des habitants, des bailleurs et des collectivités locales. L'absence de participation de l'un ou l'autre de ces acteurs rend vaine l'opération. Ces structures ont pour objectif de développer la cohésion sociale en rendant des habitants acteurs de leur cadre de vie. Pour ce faire, il s'agit pour elle d'obtenir des marchés de la part des bailleurs et des communes pour permettre d'offrir du travail aux habitants. Ces marchés peuvent être des marchés publics de droit commun, des conventions de gré à gré ou encore des marchés à clause d'insertion. Par conséquent, le statut des emplois proposés peut aller du CDD voire CDI de droit commun à tout contrat aidé suivant les opportunités. L'activité à réaliser peut varier. Chaque régie peut avoir une activité spécifique, celle-ci n'étant pas qu'un but mais un moyen de redonner une dimension sociale à travers le travail.

La charte nationale qui unit toute les Régies, incite chacune à entraîner tout le personnel dans un parcours d'insertion professionnelle, dont les modalités sont variables (la durée du contrat plus ou moins longue, type de contrat, type d'action). Cette volonté se traduit notamment par une incitation très forte à la formation parfois la plus basique : savoirs de base ou même l'accès primordial à l'alphabétisation.

Composition des personnels des Régies de quartier

Des personnels d'exécution faiblement qualifiés

Il résulte de ce qui vient d'être dit que les régies de quartier sont composées à 85, 90% de personnes en insertion, souvent très éloignées de l'emploi. Ces personnes n'ont pas vocation à rester leur vie professionnelle dans les régies, elles sont appelées à un moment ou un autre à rejoindre le secteur marchand. Les rémunérations sont le plus souvent très voisines des minima légaux.

Un encadrement de bon niveau

Le fonctionnement d'une telle structure ne peut se faire qu'en s'appuyant sur des permanents compétents dont les capacités sont souvent plus importantes que le seul management d'une structure ordinaire économique de taille comparable.

C'est un encadrement aux croisées de deux réalités : la dure réalité du monde économique et celle d'un travail social qui est tout l'accompagnement nécessaire pour que les personnes accueillies puissent reprendre une vie sociale par le biais du travail.

Une vie d'entreprise exigeante

La volonté d'amener les salariés à s'impliquer dans la vie sociale se fait en incitant chacun à se former mais aussi à développer sa compréhension des mécanismes de fonctionnement de la vie de salarié : contrat de travail écrit, règlement intérieur, droits et devoirs, code du travail, participation aux élections professionnelles, prise de responsabilité collective...

Dans ce contexte, le réseau national des régies de quartier s'est doté d'un syndicat patronal (Syndicat National Professionnel des Employeurs Régies de Quartier), créé en 1999. Celui-ci a pu coordonner la création d'un accord collectif national régissant l'ensemble du personnel des régies et prenant en compte les spécificités de ces structures.

Il nous apparaît aujourd'hui pertinent d'envisager que cet accord devienne une véritable convention collective. Chaque type de structure d'insertion par l'économique ayant sa propre finalité, l'exemple des régies de quartier est resté pour l'instant sans échos.

2. L'insertion une branche d'activité spécifique

Il résulte de ce qui vient d'être dit que vouloir accompagner des personnes en graves difficultés sociales vers l'emploi constitue l'objectif primordial de toutes les structures qui en font leur raison d'être. Cela nécessite une volonté politique de la part des structures ainsi qu'une compétence particulière de la part de l'encadrement. Qu'une régie de quartier fasse du nettoyage, des espaces verts ou du traitement de déchets, il ne faut y voir qu'un moyen au service de l'insertion des personnes qui y travaillent. Une régie de quartier faisant du nettoyage ne s'apparente pas, de ce fait à une entreprise de nettoyage, même si sa production doit être du même niveau, concurrence oblige !

Il nous semble donc pertinent d'envisager de réunir effectivement dans un ensemble tout ce qui attrait à l'insertion par l'activité économique.

3. Procédures et partenaires sociaux de branche

Réunir l'ensemble des acteurs de l'insertion dans une même branche et développer des accords dans ce contexte, permettrait sans doute de faire prendre en compte la particularité des publics accueillis et les problématiques rencontrées. Que ce soit le traitement des rémunérations mais bien plus encore de tout ce qui concerne la formation des savoirs de base en passant par l'alphabétisation sans oublier l'accès à la formation professionnelles pour ceux qui le peuvent.

4. Les perspectives à moyen terme

L'insertion par l'activité ne réclame pas un développement économique et n'imagine pas un développement du marché et encore moins des perspectives de profit dans ce domaine. Il reste cependant l'expérience pour être sûr que quoiqu'il arrive, il y aura toujours des laissés pour compte du développement qui peuvent trouver leur place de cette manière.

S'agissant du nombre de branches il est clair que les pouvoirs publics ont tout intérêt à souhaiter les limiter pour faciliter les discussions. A vouloir trop limiter toutefois, il semble qu'on ne peut tenir compte des particularités des uns et des autres. Si les régies de quartier veulent faire prévaloir les besoins spécifiques des populations qu'elles accueillent, elles souhaitent être représentées dans une entité qui sache prendre en compte ces problèmes.

Le niveau de représentation de ces structures est complexe car si un accord salarial est envisageable au niveau national, il faut bien reconnaître que pour répondre à l'existence de politiques régionales des

Conseils régionaux, toutes les structures de l'activité économique se sont données des représentations régionales. Par ailleurs, il ne faut pas non plus négliger le niveau départemental puisqu'actuellement la majeure partie de l'action sociale est dévolue au département.

Le caractère loyal et sérieux des négociations sociales

C'est bien parce qu'il est apparu nécessaire au CNLRQ qu'il fallait que ces négociations aient un caractère loyal et sérieux que la création du syndicat patronal a été suscitée. Après une dizaine d'années de fonctionnement, celui-ci n'a pas à rougir de son action puisqu'il est parvenu à faire promouvoir un accord salarial interentreprises et national.

L'expérience de ceux qui ont participé à cette aventure permet d'affirmer qu'il est nécessaire et qu'il doit encore renforcer son action et son professionnalisme pour poursuivre l'action et la développer face aux évolutions qui se dessinent.

Nous animons cet accord :

- Par 3 à 4 conseils d'administrations par an avec une assemblée générale annuelle, des commissions de travail,
- Par des commissions paritaires plusieurs fois par an, une systématique sur la valeur du point, l'évolution des salaires, le toilettage de l'accord. Plusieurs organisations syndicales représentatives sont présentes.
- Une commission paritaire nationale de l'emploi (minimum 2 fois par an) avec un accord de branche régissant la formation professionnelle tout au long de la vie.

**MISSION MINISTERIELLE SUR LE ROLE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES
DANS LA NEGOCIATION COLLECTIVE**

BRANCHE : SPORT, COSMOS

Questions : constats, évolutions à envisager, pistes de réflexion

1. Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

La branche s'est constituée sur la base de trois facteurs conjugués. Une professionnalisation importante ces vingt dernières années, la volonté d'une branche existante d'étendre son champ conventionnel sur le secteur du sport et les risques de se voir soumis à une convention ne prenant pas en compte les spécificités de notre activité et la nécessité de pouvoir se voir reconnaître socialement, économiquement.

La branche professionnelle qui a aujourd'hui un peu plus de deux ans ressent aujourd'hui les apports structurels d'une convention collective. Que ce soit au niveau local dans le fonctionnement des entreprises qu'au niveau national dans la mutualisation des moyens et les apports sociaux qu'elle engendre, elle contribue à une amélioration de la qualité de l'emploi dans le sport et à une meilleure formation des employeurs en matière de droit social et gestion de leurs ressources humaines.

La branche professionnelle du sport coexiste avec d'autres branches proches ou cousines dans un esprit d'apport mutuel et de collaboration.

2. Comment décrivez-vous l'utilité de la branche pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

Le secteur, d'une grande diversité tant au niveau de la taille des entreprises que de la disparité des disciplines sportives, peut au travers de la branche et des négociations qu'elle mène trouver un socle inexistant jusque là en matière sociale. Ceci est aussi bien profitable aux employeurs qui se voient proposer des solutions plus adaptées qu'aux salariés qui se voient offrir des garanties inexistantes jusqu'en 2006.

Les débats sur les questions sociales sont aujourd'hui canalisés et permettent une mutualisation sur des sujets aussi importants que la formation professionnelle ou les négociations salariales.

De plus au niveau des administrations ou des collectivités territoriales les différentes discussions ont pu se mettre en place avec des partenaires identifiés et représentatifs.

La branche professionnelle du sport a ici une taille suffisamment importante pour pouvoir développer des actions sur l'ensemble du territoire et répondre aux différentes sollicitations comme les contrats d'objectifs par exemple.

3. Que peut-on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche (extension, élargissement, agréments dans certains secteurs d'activité ou domaines du paritarisme, commission mixtes paritaires...) ?

Le dialogue social se déroule relativement bien. On peut parfois regretter le manque de représentativité de certaines organisations trop catégorielles mais qui ne nuit qu'à la compréhension de certains enjeux sans entraver le dialogue social dans son ensemble.

C'est une jeune branche très dynamique qui est encore en phase de structuration et a réussi jusqu'aujourd'hui à travailler de manière efficace malgré une activité législative dense et complexe.

Des enjeux comme l'élargissement de la branche sont à l'étude

4. Quelles perspectives envisagez-vous pour la branche à moyen terme

Elargissement au champ du loisir sportif

Développement de la branche professionnelle

Développement des actions liées à l'hygiène et la sécurité.

Note à l'attention de Mr Jean-Frédéric Poisson – Mission ministérielle sur le rôle des branches professionnelles dans la négociation collective Page 34

**MISSION MINISTERIELLE SUR LE ROLE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES
DANS LA NEGOCIATION COLLECTIVE**

BRANCHE : TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL, SATPS

Questions : constats, évolutions à envisager, pistes de réflexion

1. Pourquoi la branche s'est-elle constituée et comment se définit-elle ?

La branche professionnelle du Tourisme Social et Familial a été créée afin de constituer une instance de concertation pour l'application de la Convention Collective du Tourisme Social et Familial signée en 1979. Elle a au fil du temps élargi son champ à l'ensemble des domaines concernés par les relations employeurs-salariés. Le SATPS la définit comme une instance de dialogue social qui supplée les employeurs des associations du Tourisme Social dépourvues des instances nécessaires pour organiser la négociation au niveau de l'entreprise.

2. Comment décrivez-vous l'utilité de la branche pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

Pour les entreprises de petite taille que regroupe le SATPS, la branche professionnelle est essentielle sur la négociation des minima professionnels, qui permettent aux employeurs de disposer d'un référentiel commun et aux salariés de bénéficier d'une grille de rémunération qui leur assure une certaine homogénéité dans l'adéquation entre qualification et rémunération.

Elle est par ailleurs un élément moteur dans le domaine de la protection sociale (gros risque et mutuelle santé) qui constitue un élément fort des conditions d'emploi des salariés.

Elle est aussi active dans des domaines tels que la formation professionnelle, la prévention des risques professionnels, la classification des emplois ...

3. Que peut-on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche (extension, élargissement, agréments dans certains secteurs d'activité ou domaines du paritarisme, commission mixtes paritaires...) ?

La Convention Collective du Tourisme Social et Familial a été étendue, de même que tous les avenants dont elle a fait l'objet. De ce fait, elle s'impose à toutes les entreprises du secteur, qu'elles soient ou non adhérentes d'un syndicat d'employeurs. Elle constitue pour les entrepreneurs et les salariés de la branche professionnelle un socle relationnel commun.

4. Quelles perspectives envisagez-vous pour la branche à moyen terme ?

La question de l'élargissement de la branche professionnelle du Tourisme Social et Familial est un élément récurrent dans les discussions de la Commission Mixte Paritaire qui anime le dialogue social. Toutefois, les partenaires sociaux n'ont pu trouver un terrain d'entente qui aurait permis de parvenir à un accord.

La tentation est forte d'assimiler Villages de Vacances et Hôtellerie et d'amalgamer les deux dans un vaste ensemble sous le vocable "Tourisme". Ne faisons nous pas appel en effet aux mêmes professionnels que les HCR : cuisiniers, serveurs, personnel d'accueil, personnel de maintenance ? Pourtant, ce n'est pas parce que nous faisons appel aux mêmes emplois que nous sommes équivalents. La différenciation ne doit pas s'apprécier sur des critères strictement professionnels, mais sur l'approche différente des réalités économiques.

Pour le SATPS, il est clair que la branche professionnelle a une utilité incontestable. La question de son élargissement ou de son regroupement avec d'autres branches ne peut s'envisager que dans le cadre de l'Economie Sociale dont nous nous réclamons. Nous nous sentons plus proche des entreprises du secteur "animation" de l'Economie Sociale que des HCR auquel certains voudraient nous rattacher.

Diversité et nombre de branches

Le nombre de branches ne nous gêne pas a priori. Nous comprenons pourtant qu'il émeuve les pouvoirs publics soucieux d'efficacité. C'est pourquoi nous ne sommes pas opposés à une rationalisation. Nous souhaitons cependant que les amalgames éventuels respectent deux critères essentiels à nos yeux :

- Prise en considération de l'utilité sociale,
- Refus des solutions de facilité qui conduiraient à des regroupements contre nature.

Territorialité

Compte tenu de l'importance relative de notre branche professionnelle si le critère d'appréciation est le nombre d'emplois couverts, le SATPS pense que le niveau pertinent de négociation est le niveau national. Le rattachement de nos entreprises à des structures de négociation territoriales comporte un risque pour l'homogénéité des conditions d'emploi sur l'ensemble du territoire national. Par ailleurs, la protection sociale, liée à des décisions de l'Etat, ne peut se concevoir hors du champ national.

Si la territorialité devient un élément incontournable du dialogue social, il conviendrait d'articuler autour d'un socle commun les espaces de négociation laissés au niveau territorial.

Compte tenu de son organisation régionalisée, l'USGERES serait alors un organisme fédérateur appréciable.

MISSION MINISTERIELLE SUR LE ROLE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES DANS LA NEGOCIATION COLLECTIVE

SECTEUR MULTI-BRANCHES DES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES DE PRODUCTION

Questions : constats, évolutions à envisager, pistes de réflexion

1. Pourquoi le secteur multi-branches SCOP s'est-il constitué et comment se définit-il ?

Le secteur multi-branches ou multi-professionnel des Scop s'est créé depuis une dizaine d'années pour permettre la négociation d'accords collectifs tenant compte des spécificités de droit conventionnel adaptées aux caractéristiques des coopératives de salariés, en complément et dans le respect des dispositions obligatoires de leurs conventions collectives de rattachement.

Ces accords collectifs sont conclus par la Confédération générale des Scop – CG Scop conformément à ses statuts avec les cinq confédérations syndicales représentatives. Leur contenu porte sur des priorités coopératives telles que la formation gestionnaire des salariés, l'épargne salariale, l'aménagement du temps de travail, la société coopérative européenne, etc.

Ils couvrent un champ défini par le statut juridique de coopératives régies par la loi de juillet 1978 pour les Scop et d'août 2001 pour les sociétés coopératives d'intérêt collectif.

2. Comment décrivez-vous l'utilité du secteur multi-branches pour les acteurs des entreprises, employeurs et salariés, voire pour d'autres acteurs ?

Les comités de suivi paritaire de ces accords collectifs permettent de développer un dialogue social innovant dans un secteur de PME et TPE où la présence des organisations syndicales est réduite et qui représente 1800 PME et 38 000 salariés. Ces comités peuvent ainsi gérer des dispositifs notamment de fonds mutualisés y compris au sein de structures plus vastes telles que les Opcas en matière de formation. Ils exercent également une précieuse mission paritaire de « conseil, concertation, conciliation »

3. Que peut-on dire au sujet des grandes procédures applicables aux actes des partenaires sociaux de la branche (extension, élargissement, agréments dans certains secteurs d'activité ou domaines du paritarisme, commission mixtes paritaires...) ?

Les procédures pour articuler les dispositions du secteur avec les instances de plus de 150 branches professionnelles concernées restent quasiment inexistantes. Or, bien que par nature les accords Scop ne peuvent contredire une disposition obligatoire d'une convention collective de branche, des synergies restent à bâtir, par exemple pour conjuguer les priorités de gestion de fonds mutualisés d'Opcas impliquant des Scop.

Il en va de même pour l'application dans le secteur Scop des dispositions des accords collectifs transversaux à l'économie sociale qui constituent l'une des vocations des accords Scop et pour lesquels une synergie de mise en œuvre avec les branches restent à conforter.

4. Quelles perspectives envisagez-vous pour le secteur à moyen terme

De nouveaux thèmes de dialogue social et d'accords du secteur Scop sont envisagés avec en particulier la régulation des reprises d'entreprises en coopérative.

L'implication de la CG Scop dans des unions d'employeurs à commencer par l'Usgeres doit contribuer à l'émergence d'une nouvelle dynamique interprofessionnelle des employeurs de l'économie sociale

Pistes de réflexions plus larges :

Pourquoi et comment faut-il aborder la question de la diversité et du nombre des branches ?

Précisément, la reconnaissance de secteurs multi-professionnels débordant la distinction « du champ et du hors champ » constituera une voie porteuse d'innovation dans le dialogue social à venir. Il permet de retraduire en droit conventionnel la stratégie économique de secteurs économiques inter-entreprises recouvrant de nombreuses branches et adossés sur des structures fédératives évitant les travers « d'isolationnisme professionnel ».

Comment apprécier une présence territoriale équilibrée ?

La structure fédérative de la CG Scop et de ses 12 Unions régionales conduit par réalisme à privilégier des structures de suivi paritaire en inter-régions lorsque les organisations syndicales de salariés et leurs partenaires coopératifs le jugent utiles.

Comment assurer le caractère « loyal et sérieux » du dialogue dans le cadre de la négociation collective de branche ?

La CG Scop rejoint d'abord les attentes de l'ensemble des employeurs de l'Economie sociale à être représentés dans l'ensemble des instances où siègent les représentants des autres composantes interprofessionnelles à savoir le Medef, la CGPME et l'UPA. En effet, cette reconnaissance devrait contribuer à redonner une cohérence globale au développement de la négociation collective de branches hybrides dont le périmètre recouvre majoritairement ou minoritairement des entreprises de l'Economie sociale.

2 Annexe 2

CHAMP DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

Les employeurs de l'économie sociale représentent un champ professionnel spécifique et défini

Le champ représenté par l'économie sociale est défini dans l'Accord National sur la formation professionnelle tout au long de la vie signé entre les organisations patronales de l'économie sociale (GEMA, UNIFED, USGERES) et les confédérations syndicales (CFDT, CFTC, CGT), le 22 septembre 2006. Pour tenir compte des spécificités des entreprises de l'économie sociale, le champ de l'économie sociale se définit par les trois critères cumulatifs suivants :

- Les activités économiques de ces entreprises ;
- Leurs statuts – associatif, coopératif, mutualiste ;
- Le respect des principes fondateurs de l'économie sociale : la priorité donnée au projet collectif, associatif, coopératif ou mutualiste ; la promotion des personnes composant l'entreprise ; la démocratie propre aux entreprises de personnes ; la non répartition individuelle des excédents ou la lucrativité encadrée ; la solidarité fédérative entre entreprises.

Les activités économiques des entreprises de l'économie sociale sont, conformément à l'article L132-5 du code du travail, définies par les conventions et accords collectifs cités en annexe. Les statuts associatifs ou mutualistes des entreprises de l'économie sociale sont expressément visés par l'article L131-2 du code du travail qui décrit le champ d'application de la législation sur la négociation collective. Il s'agit des entreprises et organismes suivants :

- Les Associations régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 et par les articles 21 à 79-III du Code civil local applicables pour les associations d'Alsace, de Moselle ainsi qu'à leurs groupements ;
- Les Sociétés coopératives régies par la loi du 10 septembre 1947 limitée aux sociétés coopératives ouvrières de production régies par la loi du 19 juillet 1978 et aux sociétés coopératives d'intérêt collectif créées par la loi du 17 juillet 2001 ;
- Les Fondations régies par la loi du 23 juillet 1987 ;
- Les Mutuelles régies par le code de la Mutualité ;
- Les Sociétés mutuelles d'assurances relevant de la loi du 31 décembre 1989 et du code des assurances ;

ainsi que les filiales des associations, des coopératives et des mutuelles qu'elles ont créées ou qu'elles créent pour répondre à leur objet et dans le respect des dispositions obligatoires des conventions collectives ou secteurs dont ces filiales relèvent.

COMPOSANTES DU CHAMP DE L'ECONOMIE SOCIALE

Secteurs d'activité	Nbre d'entreprises	Nbre de salariés	GEMA	Conventions collectives	Activités gérées
Assurances à caractère mutuel	40 sociétés	30 000		CCN des Sociétés d'assurance du 27/05/1992, étendue le 12 juillet 1993	66.0A Assurance vie 66.0E Assurance dommages 66.0F Réassurance

Secteurs d'activité	Nbre d'entreprises	Nbre de salariés	Organisations membres de l'UNIFED	Conventions collectives	Activités gérées
Sanitaire, social et médico-social	20 500 asso. et établissements	615 000	FEHAP SNASEA, FEGAPEL, SOP Croix-Rouge Française Féd. Nle des Centres de Lutte Contre le Cancer	CCN du 31/10/1951 (brochure n°3198) CCN du 15/03/1966 (brochure n°3116) CC CRF du 3/07/2003 CC des CLCC du 01/01/1999	Nombreuses activités liées notamment à l'accueil, à l'hébergement et à la formation des enfants et adultes handicapés et plus largement des personnes en situation de fragilité. (Voir liste en annexe)

Secteurs d'activité	Nbre d'entreprises	Nbre de salariés	Organisations membres de l'USGERES	Conventions collectives	Activités gérées
Aide à domicile	8 000	210 000	UNADMIR	CCN ADMIR du 6/05/1970	85.3J Aide à domicile 85.3K Autres formes d'action sociale 85.1G Activités des auxiliaires médicaux Soins à domicile
			ADESSA	CCN du 2/03/1970 (TISF) et CCN du 11/5/1983 (maintien et aide à domicile)	
			UNA		
			FNAAFP-CSF		
			A Domicile- Fédération Nationale (FNAID et UNACSS)	CCN de 1970 et 1983 Protocole d'accord UNACSS de 1993	

Note à l'attention de Mr Jean-Frédéric Poisson – Mission ministérielle sur le rôle des branches professionnelles dans la négociation collective Page 42

Animation	13 000	150 000	CNEA	CCN Animation du 28/06/1988, étendue le 10/01/1989 (brochure n°3246)	55.2A Auberges de jeunesse et refuges 55.2E Autres hébergements touristiques 80.4D Autres enseignements 85.3G Crèches et garderie d'enfants 85.3K Autres formes d'activités sociales 91.3E Organisations associatives (n.c.a.) ¹ 92.3D Gestion de salle de spectacles 92.3K Activités d'intérêt social dans le domaine culturel
					92.5A Gestion des bibliothèques 92.5C Gestion du patrimoine culturel 92.5E Gestion du patrimoine naturel 92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives 92.7C Autres activités récréatives

Centres sociaux	1 500	40 000	SNAECSO	CCN Centres Sociaux et Socioculturels du 4/06/1983, étendue le 22/06/1987 (brochure n° 3218)	91.3E Organisations associatives (n.c.a.) 92.3D Gestion de salle de spectacles 85.3G Crèches et garderie d'enfants
Foyers de jeunes travailleurs	330	8 000	SNEFOS-JT	CCN Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16/07/2003 étendue le 9/2/2004 (brochure n° 3014)	55.2F Hébergement collectif non touristique
Logement social	145	3 000	PACT ARIM	CCN Personnels PACT et ARIM du 21/10/1983, étendue le 13/12/1998 (brochure n° 3221)	85.3K Autres formes d'action sociale

3 N.c.a : non classés ailleurs

Note à l'attention de Mr Jean-Frédéric Poisson – Mission ministérielle sur le rôle des branches professionnelles dans la négociation collective Page 44

Missions locales PAIO	600	8 000	UNML - PAIO	CCN Missions locales et PAIO du 21/02/2001 étendue le 27/12/2001 (brochure n°3304)	85.3K Autres formes d'action sociale 91.3 E Organisations associatives (n.c.a.) ¹
Mutualité	2 000	55 000	UGEM	CCN Mutualité du 31/01/2000 étendue le 17/08/2001 (brochure n° 3300)	66.0G Assurance relevant du code de la mutualité 85.1 C Pratique médicale 85.1 E Pratique dentaire 85.1 G Activités des auxiliaires médicaux
Radio Diffusion	700	2 850	SNRL	CCN de la Radio diffusion du 11/04/1996, étendue le 22/10/1996 (brochure n°3285)	92.2A Activités de radio

Régies de quartier	140	2500	SNPERQ	Accord Collectif du 22 mars 1999 Accord National du 15 septembre 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les régies de quartier	
Secteur de la coopération	1 600	34 000	CG-SCOP	Accord collectif du 12 février 2005	Multiplés branches professionnelles

Sport	30 000	100 000	COSMOS CNEA	CCN du 7/07/2005 Accord du 17 juin 2005 sur le statut des entraîneurs et éducateurs du football	92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives
			U2C2F	Protocole d'adhésion du 31 mai 2006 à la CCN des administratifs et assimilés du football.	
Golf <i>Dont 166 golfs associatifs</i>	552	7000	GPGA	CCN Golf du 13/07/1998 étendue le 02/04/1999 (brochure n°3283)	92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives

<p>Atelier et Chantier d'Insertion (ACI)</p>	<p>140</p>	<p>7000</p>	<p>SYNESI</p>	<p>Accord du 27 avril 2007 relatif au champ d'application des accords collectifs des ACI</p>	<p>853K 913E</p>
<p>Tourisme social et familial</p>	<p>1 530</p>	<p>40 000</p>	<p>SATPS UNODESC</p>	<p>CCN Tourisme social et familial du 28/06/1979, étendue le 02/07/1980 (brochure n° 3151)</p>	<p>55.2C Exploitations de terrains de camping 55.2 E Autres hébergements touristiques 63.3Z Agences de voyages 74.1J Administrations d'entreprises 91.3E Organisations associatives (n.c.a)</p>



Contribution de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif

Les différentes organisations d'employeurs du secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif ont souhaité nouer entre elles des liens étroits au niveau d'une branche professionnelle qui couvre 626 000 salariés.

Cette volonté politique s'est concrétisée en juin 1993 par la création d'une Fédération syndicale professionnelle conformément au livre IV du Code du travail, dénommée UNIFED qui signifie « Unir et Fédérer ».

Aujourd'hui, l'Unifed regroupe 6 organisations d'employeurs :

- CROIX- ROUGE FRANCAISE
- FEHAP : Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne.
- FNCLCC : Fédération Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer.
- FEGAPEI : Fédération nationale des associations gestionnaires au service des personnes handicapées.
- Snasea : Syndicat National au service des associations du secteur social et médico-social.
- SOP : Syndicat Général des Organismes Privés Sanitaires et Sociaux à but non lucratif.

Il convient de rappeler que dès 1972, une partie de ces organisations (FEHAP, Snasea, FEGAPEI) et les 5 fédérations d'organisations syndicales représentatives de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO) avait créé leur propre organisme collecteur des fonds de la formation PROMOFAC et ils ont été rejoints en 1995 par la Croix- Rouge Française. Organisme paritaire agréé par l'Etat pour collecter et gérer les fonds de la formation professionnelle continue des entreprises de la branche sanitaire, médico-sociale et sociale - secteur privé à but non lucratif-, PROMOFAC finançait :

- le plan de formation des employeurs de plus et moins de 10 salariés.
- les formations en alternance.
- le congé individuel de formation des salariés.

Dans le but de répondre plus efficacement aux enjeux d'emploi, de formation et de qualification des professionnels en facilitant l'élaboration d'une politique de branche au plan national et régional, et ainsi d'assurer des services de qualité aux usagers, l'Unifed et les fédérations d'organisations syndicales représentatives de salariés ont décidé de regrouper l'ensemble de leurs composantes au sein d'un OPCA unique. Par accord du 14 octobre 2003, ils ont créé l'OPCA UNIFAF.

La structuration des employeurs de la branche sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif repose sur la transversalité des métiers exercés dans le secteur sanitaire, social et médico-social et sur la nature non lucrative des organismes qui exercent ces activités. Cette structuration permet de négocier au niveau de la branche pour l'ensemble des 620 000 salariés qui exercent leur activité professionnelle dans ces domaines et créer ainsi un corpus de droits sociaux applicable quelque soit l'effectif de la structure employeur.

Cette volonté politique de créer une branche professionnelle a été notamment impulsée par l'environnement législatif, qui renvoyait de plus en plus fréquemment la mise en œuvre de dispositions législatives à une négociation de branche. Ce mouvement s'était tout d'abord développé lors des lois Auroux de 1982 qui avaient ouvert à la négociation de branche la possibilité de conclure des accords dérogatoires, puis avait été relayé par la loi quinquennale de 1993 qui renvoyait à des accords de branche étendus la possibilité de mettre en œuvre notamment le capital temps formation ou des

Unifed – 4, place Louis Armand – 75603 PARIS Cedex 12
Tél : 01.72.76.26.23 – Fax : 01.72.76.25.99 – E-mail : unifed@unifed.fr

1

Février 2009



aménagements du temps de travail. Enfin, les lois Aubry ont également privilégié ce niveau de négociation.

Depuis sa création, de nombreux accord de branche ont été négociés par les partenaires sociaux et fait l'objet d'un arrêté d'extension : accord portant sur l'aménagement du temps de travail, accord portant sur la mise à la retraite, accord portant sur le temps partiel modulé, accord triennal sur la formation professionnelle, accord sur l'apprentissage, accord sur les congés individuels de formation, accord sur le temps de travail de nuit, accord sur les astreintes

La particularité de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif est de connaître un niveau de négociation intermédiaire entre les accords de branche et les accords d'entreprise : la négociation d'accords professionnels dénommés convention collective.

En effet, chacune des 6 composantes de l'Unifed participent à la négociation d'une convention collective :

- la FEHAP est la partie employeur négociatrice de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.
- La FNCLCC est la partie employeur négociatrice de la Convention Collective Nationale du 1^{er} janvier 1999.
- La Croix-Rouge-Française est la partie employeur négociatrice de la Convention Collective Nationale du 3 juillet 2003.
- Le Snasea, la FEGAPEI et le SOP forment la partie employeur négociatrice de la Convention Collective Nationale du 15 mars 1966.

Comme tout acteur du dialogue social, L'Unifed, en tant qu'employeur, prend en compte les demandes des organisations syndicales de salariales et s'efforce de les concilier avec les intérêts des employeurs. A l'exception des établissements de santé soumis à la tarification à l'activité (TAA), notre secteur est soumis à une contrainte supplémentaire liée au mode de financement des structures sanitaires, sociales et médico-sociales : les dépenses de nos structures y compris celles afférentes à la politique salariales sont réglementées par les autorités de financement. Ainsi, les accords négociés doivent – pour entrer en application – avoir reçu un agrément ministériel au titre de l'article L 314-6 du Code de l'Action sociale et des familles.

La branche professionnelle sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif impulse et anime une politique de formation de branche grâce aux accords négociés portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie et à son organisme paritaire collecteur des fonds de la formation (OPCA) UNIFAF.

L'organisme paritaire collecteur des fonds de la formation (OPCA) UNIFAF qui collecte 249,76 millions d'euros au titre des trois collectes (plan de formation – professionnalisation – congé individuel de formation) est le cinquième OPCA en termes de collecte.

Pour anticiper l'évolution des métiers du secteur sanitaire, social et médico-social et les besoins en matière de formation, la branche s'est dotée d'un Observatoire prospective des métiers et des qualifications et d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) qui comporte des délégations régionales, instances paritaires apportant les outils nécessaires à la mise en œuvre de politiques de formation novatrices.

Très attentifs aux travaux portant sur la réforme de la formation professionnelle, les employeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale souhaitent développer une politique de formation professionnelle qui permette de répondre aux enjeux majeurs de son secteur notamment à la pénurie de professionnels diplômés.

Les emplois de la branche couvrent la totalité du territoire, les établissements étant présents dans toutes les régions françaises, dans tous les départements, répondant ainsi aux besoins sanitaires, sociaux et médico sociaux de la population.

Unifed – 4, place Louis Armand – 75603 PARIS Cedex 12
Tél : 01.72.76.26.23 – Fax : 01.72.76.25.99 – E-mail : unifed@unifed.fr

2

Février 2009



Les récents rapports Chertier et Hadas-Label ont traité la question de la représentativité des syndicats mais presque uniquement pour les syndicats de salariés. Ils n'ont que très peu (ou trop peu) évoqué la représentativité des syndicats d'employeurs qu'aucun texte ne définit.

Les employeurs de l'Economie Sociale ne bénéficient pas aujourd'hui d'une représentativité reconnue des pouvoirs publics. Or les listes conduites par l'Association des Employeurs de l'Economie Sociale (AEES) dont l'unifed est membre, représentant les associations, les coopératives et les mutuelles, ont recueillis près de 20% des voix toutes sections et tous conseils confondus lors des dernières élections prud'homales.

Ces résultats confortent la position des employeurs de l'économie sociale en deuxième force patronale en France après l'Union pour les Droits des Employeurs (UDE). Les organisations qui se présentaient au sein de l'Union pour les droits des employeurs (Medef, CGPME, UPA, UNAPL, FNSEA) sont reconnues comme représentatives par les pouvoirs publics au plan national à différents niveaux et participent, à ce titre, aux instances nationales du dialogue social.

Les organisations d'employeurs de l'économie sociale (Unifed, Gema, Usgeres) qui faisaient listes communes sous l'égide de l'AEES représentent 10 % du PNB, 200 000 employeurs et 2 millions de salariés mais sont exclues du dialogue social national et des discussions relatives à l'évolution du droit du travail et de la formation professionnelle en France.

Par exemple, alors que se négocie la réforme de la formation professionnelle, les employeurs de l'économie sociale, qui collectent plus de 500 millions d'euros par an au titre de la formation professionnelle de leur salariés, ne participent à aucune discussion, pas plus qu'aux instances de concertation prévues par le Code du travail.

Alors que l'article L1 du Code du Travail prévoit que tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement portant sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture d'une éventuelle négociation. Force est de constater qu'aucun texte ne définit la représentativité des organisations d'employeurs ni la notion d'interprofessionnalité.

Au cours de l'année 2006, les employeurs de l'économie sociale ont négocié avec les partenaires sociaux un accord interprofessionnel de l'Economie Sociale démontrant ainsi qu'un espace de négociation interprofessionnel propre à l'Economie Sociale existait et était reconnu par les 5 confédérations syndicales représentatives des salariés.

L'accord a fait l'objet d'un refus d'agrément qui a été annulé par le conseil d'Etat (CE, 12 janvier 2009, n° 311501). Cet accord est de nouveau présenté à l'agrément au titre de l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Nous demandons l'ouverture d'une concertation amiable sur la représentativité des organisations d'employeurs de l'économie sociale avec les autres organisations patronales et notamment le Medef sous l'égide de l'Etat.



Les procédures applicables

Les accords de branche font l'objet d'une demande d'extension : le législateur liant négociation de branche et extension de l'accord. L'arrêté d'extension ne peut être pris qu'après l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (article L 2261-24 du Code du travail). L'Unifed ne siège pas dans cette commission, faute d'être reconnue comme une organisation patronale représentative et ne peut jamais être entendue dans le cadre de cette procédure.

L'Unifed ne siégeant pas dans cette commission, elle ne peut défendre les textes négociés dans la branche ni faire connaître son avis sur les accords négociés par d'autres organisations et qui peuvent avoir un impact pour elle, notamment sur les champs d'applications des branches professionnelles.

Deux exemples récents illustrent ces chevauchements entre accords collectifs étendus :

- l'arrêté du 10 décembre 2007 portant extension de l'accord national professionnel conclu dans le secteur des ateliers et chantiers d'insertion, publié au JO du 18 décembre 2007. L'Unifed a formulé devant le conseil d'Etat un recours en annulation de cet arrêté qui a créé une juxtaposition de champ d'application, ce litige est pendant.
- l'arrêté du 22 juin 2007 portant extension d'une annexe à la convention collective des centres sociaux et socioculturels, publié au JO du 5 juillet 2007. Cet arrêté a eu pour effet de créer un chevauchement entre les accords étendus, les établissements d'accueil des enfants de moins de six ans étant déjà couvert par les accords étendus de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale et a également créé un chevauchement de compétence entre deux OPCA (UNIFAF - OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale et Habitat Formation - OPCA désigné par la Convention collective des centres sociaux et socio culturels).
- Très récemment, la parution au Journal Officiel du 12 février 2009 d'un avis relatif à l'extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des centres sociaux et socioculturels a conduit, pour ces mêmes raisons, les employeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif à manifester leur opposition à une telle extension.

La procédure d'agrément

Une partie du champ de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale est soumise à la procédure d'agrément prévue par l'article L 314-6 du Code de l'action sociale et des familles. Sont concernés les établissements sociaux et médico-sociaux ainsi que les établissements d'hébergement pour personnes âgées. Les établissements de santé soumis à la tarification à l'activité ne sont plus concernés par cette procédure. La procédure d'agrément emporte existence du texte agréé, sans agrément le texte ne peut entrer en vigueur.

Les accords négociés ne prennent effet pour l'ensemble du champ d'application qu'après obtention de cet agrément, car il ne saurait en être autrement : comment appliquer à deux dates différentes un accord définissant les orientations triennales sur la formation professionnelle tout au long de la vie ?