

COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2017

BILAN QUANTITATIF DES ACCORDS

ACCORDS EN HAUSSE DANS LES BRANCHES, EN BAISSÉ DANS LES ENTREPRISES

Avec 1 110 accords signés par les partenaires sociaux, l'année 2017 enregistre une hausse de 4 % des accords et avenants conclus aux niveaux interprofessionnel et de branche. L'activité conventionnelle au niveau de l'entreprise est, quant à elle, en baisse de 10 % du fait de la périodicité des négociations obligatoires sur l'égalité professionnelle et l'épargne salariale.

16 accords et avenants interprofessionnels

En 2017, au niveau interprofessionnel, 16 textes ont été conclus à l'échelon national et infranational. La baisse constatée en 2016 par rapport à 2015 (respectivement 29 et 52 accords) se confirme en 2017 avec treize textes en moins.

Deux accords interprofessionnels (AI) et une convention ont été signés au niveau national (un seul en 2016 contre cinq en 2015,) dont un accord national interprofessionnel relatif à la fusion des régimes de retraite complémentaire (Agirc-Arcco).

Au niveau infranational, un AI a été signé le 27 mars 2017 relatif aux contreparties accordées aux salariés à l'occasion du travail exceptionnel de certains dimanches et de certains jours fériés dans les commerces de Moselle.

Douze avenants nationaux ou infranationaux à des accords interprofessionnels antérieurs ont été conclus (26 en 2016, 44 en 2015) notamment sur le travail du dimanche, le dialogue social et le paritarisme, le congé du proche aidant et la contribution due par l'entreprise au titre du maintien des droits à retraite complémentaire.

1 094 accords de branche

Avec 1 094 accords de branche signés et enregistrés (données provisoires) en 2017, le nombre de textes est en hausse de 6 % par rapport à 2016 et est supérieur à celui des quatre dernières années. Sept conventions collectives (deux CC en 2016 et six en 2015) ont été signées dont deux nouvelles conventions et cinq qui se substituent à des conventions ou accords antérieures. Les années précédentes les accords salaires étaient en baisse et les accords formation professionnelle et protection sociale en hausse. En 2017, les accords portant sur les salaires et sur les conditions de conclusion des accords collectifs sont en hausse (+ 12 % et + 33 %) tandis que ceux relatifs à la formation professionnelle et à la retraite complémentaire - prévoyance marquent une baisse (- 20 % et -22 %).

- Sur le thème des **salaires**, la progression déjà enregistrée en 2016 s'amplifie : 480 avenants salariaux ont été signés, contre 427 en 2016 (+ 12 %). Le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est également en hausse et se situe à 296 contre 262 en 2016 (+ 13 %). Ces chiffres sont les plus élevés des 10 dernières années, hormis celles ayant connu une double revalorisation du SMIC (2008, 2011 et 2012). Pour les branches couvrant plus de 5 000 salariés, le nombre d'avenants salariaux est en hausse de 13 %, tous secteurs confondus, par rapport à 2016 et plus de quatre branches sur cinq ont conclu au moins un accord dans l'année (81 % contre 74 % en 2016).

- Le thème des **conditions de conclusion des accords collectifs**, est en forte hausse cette année avec 319 mentions (229 en 2016). La mise en place de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) est l'un des thèmes prédominants avec 118 textes. Plus de la moitié des mentions abordent le sujet du fonctionnement de commissions paritaires (thématiques ou non). Plus d'une sur dix est consacrée aux clauses de rendez-vous. Enfin, 13 textes (11 en 2016) portent sur le dialogue social.

- Sur la thématique de l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, le nombre d'accords de branche conclus est en hausse de 25 % (169 textes en 2017) ; hausse liée à celle des accords salariaux. Le nombre d'accords traitant exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle et salariale atteint son plus haut niveau depuis 2012 (19 textes en 2017, 6 en 2016).

- Le domaine de la **formation professionnelle** et de l'**apprentissage** enregistre 153 accords de branche, soit 20 % de moins qu'en 2016. Cette baisse s'explique par l'intégration des dispositions des lois du 5 mars 2014 et 8 août 2016 par les branches professionnelles jusqu'en 2016, et probablement par une position d'attente par rapport à la réforme de la formation professionnelle de 2018.

- Le thème de la **protection sociale complémentaire** connaît une baisse de 22 % du nombre d'accords de branche (128 textes contre 165 en 2016). Cette baisse s'explique par l'entrée en vigueur de l'obligation, pour toutes les entreprises, de mettre en place une couverture complémentaire santé pour tous les salariés.

Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords de branche signés en 2017

• Salaires	480	↗
• Conditions de négociation / conclusion des accords	319	↗
• Condition d'application des accords	188	↗
• Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	169	↗
• Système et relèvement de primes	163	↗
• Formation professionnelle / apprentissage	153	↘
• Retraite complémentaire et prévoyance	128	↘
• Élément de contrat de travail	86	↘
• Temps de travail	64	↘
• Maladie	47	↘
• Classifications	41	↘

Ce tableau présente la fréquence des principaux thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs et leur évolution par rapport à 2016.

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC), (Données provisoires).

38 000 accords en entreprise

Dans les entreprises, 38 000 accords entre employeurs et délégués syndicaux, représentants du personnel ou salariés mandatés ont été signés et enregistrés en 2017, retrouvant le niveau de 2015 (36 000 accords). Cette baisse de 10 % par rapport aux 42 200 accords conclus en 2016 résulte de la périodicité des négociations sur certains thèmes. Hormis les accords sur les conditions de travail, qui sont en forte hausse, et ceux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui restent stables, tous les thèmes connaissent une baisse en nombre d'accords. Ce mouvement est particulièrement marqué pour l'épargne salariale (-20 %) et la protection sociale (-19 %).

- Le thème des **conditions de travail**, avec 1 518 accords, connaît une forte augmentation (+82 %), alimentée principalement par le droit à la déconnexion.
- Le thème des **salaires et primes** demeure le plus fréquemment abordé par les délégués syndicaux. Avec 11 819 textes, il représente plus d'un tiers des textes (37 % contre 35 % en 2016). Le nombre d'accord est en baisse de 4 % par rapport à 2016. Le sujet des primes est par ailleurs plus souvent abordé en 2017 (48 % des textes) qu'en 2016 (45 %).
- Les accords sur le **temps de travail** sont en baisse globalement de 4 %. Les textes abordant le travail du dimanche croissent toutefois de 12 % mais beaucoup moins qu'en 2016. Les dispositions de la loi du 6 août 2015 engendrent encore probablement un surcroît d'accords sur ce thème. En revanche la part des textes traitant de la durée collective (32 % des accords sur le temps de travail) et de l'aménagement du temps de travail (54 %) diminue par rapport à 2016. Ce sont les textes sur les « autres dispositions » sur la durée et l'aménagement du temps de travail qui croissent le plus (3 000 en 2017 contre 2 800 en 2016). Ils recouvrent des dispositions allant des astreintes au don de jours en passant par le télétravail, voire certaines mesures prises dans le cadre de la qualité de vie au travail (QVT).
- Concernant l'**épargne salariale**, 62 % des 30 000 textes portent sur l'intéressement (-17,5 % d'accords par rapport à 2016), 9 % portent sur la participation (-25,3 %), 22 % concernent les placements sur le PEE (-21 %) et 11 % sur le plan d'épargne pour la retraite collectif (-34,9 %) et ce quelle que soit la taille de l'entreprise. La fréquence de ratification par référendum des textes portant sur l'épargne salariale (42 %) est en légère hausse (40 % en 2016).

LES FAITS MARQUANTS 2017 CONCERNANT LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LES ORDONNANCES POUR LE RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

Les ordonnances du 22 septembre 2017 ont révisé l'articulation entre les différents niveaux conventionnels pour donner la primauté à l'accord d'entreprise et conforter les branches dans leur fonction de régulation. Elles fusionnent les instances représentatives du personnel au sein du comité social et économique.

Primauté de l'accord d'entreprise

Dans l'entreprise, la négociation collective ne repose plus sur une logique de dérogation à une compétence générale de la branche mais sur un principe de primauté de l'accord d'entreprise, sauf domaines limitativement énumérés par la loi. La négociation d'entreprise est légitimée par le principe majoritaire et la sécurisation des accords dans le cadre du contentieux. La liberté des acteurs est promue, notamment grâce à l'agenda social.

- Le **principe de l'accord majoritaire** devient la règle générale de validation des accords, à partir de mai 2018. En présence d'au moins un délégué syndical dans l'entreprise, l'accord collectif doit désormais être signé par l'employeur et par les organisations syndicales représentatives

(OSR) ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des OSR lors du premier tour des élections professionnelles. Si l'accord a été signé par des OSR ne représentant qu'entre 30 et 50 % des suffrages, ces OSR ou l'employeur peuvent demander l'organisation d'une consultation des salariés. L'accord est alors valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Par ailleurs, afin de ne pas exclure les entreprises dépourvues de délégué syndical (ce qui est généralement le cas des petites entreprises) des possibilités offertes par la négociation collective, plusieurs modalités adaptées à leur taille et à leur structure leur permettent de négocier et conclure des accords collectifs. L'ordonnance n° 2017-1385 institue également une présomption simple de conformité des accords d'entreprise (ainsi que tout autre accord collectif de branche et interprofessionnel) à la loi. Celle-ci concerne le contenu de l'accord, ses conditions de validité ainsi que le déroulement des négociations et permettent ainsi une sécurisation accrue.

- Dans l'**accord dit « de méthode »**, que les parties concluent pour une durée maximale de 4 ans, le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation peuvent être définis.
- La **création du CSE**, par l'ordonnance n° 2017-1386, permet la constitution d'une instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise. Elle exerce les missions précédemment réparties entre les trois instances de repré-

sensation du personnel, attributions qui évoluent en fonction des effectifs de l'entreprise.

- Les **nouveaux accords de performance collective** et ceux portant ruptures conventionnelles collectives permettent de concilier la préservation et le développement de l'emploi avec les nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise.

Le rôle de la branche réaffirmé

La branche voit sa fonction de régulation économique et sociale réaffirmée. L'ordonnance n° 2017-1385 favorise la liberté des acteurs, notamment grâce à l'agenda social, qui permet de déterminer la périodicité et le contenu des négociations obligatoires, par une architecture à trois niveaux : l'ordre public, que tous les accords doivent respecter, le champ de la négociation collective, définissant l'articulation la plus pertinente au niveau de la branche et les dispositions supplétives, applicables en l'absence d'accord.

- Les conventions et accords, conclus après le 23 septembre 2017, doivent prévoir des **stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**.

- L'ordonnance n° 2017-1388 a institué **un groupe d'experts** chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'une convention, d'un accord ou de leurs avenants, pour appréhender l'impact de l'extension d'un accord sur les petites entreprises de la branche.

- L'ordonnance n° 2017-1387 permet aux partenaires sociaux de proposer les adaptations nécessaires aux spécificités du secteur d'activité en matière de CDD. Ces dispositions offrent la possibilité de favoriser, par des dispositions conventionnelles, plus adaptées à la réalité du terrain, le recours au **CDD de chantier** ou **d'opération** au-delà des secteurs où son usage est habituel.

L'ACTIVITÉ DE LA CNNC

Créée par la loi du 13 novembre 1982, la CNNC donne notamment son avis sur la fixation du SMIC, sur les projets de lois et décrets relatifs aux relations individuelles et collectives du travail et qui relèvent du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle, ainsi que sur les définitions conventionnelles des branches.

La CNNC exerce ses missions grâce à trois instances, dont :

- La **sous-commission des conventions et accords** donne un avis motivé sur l'extension et l'élargissement des conventions et accords collectifs. Les organisations signataires d'une convention ou d'un accord collectif peuvent demander au ministre chargé du Travail de rendre ce texte applicable à tous les salariés et à tous les employeurs compris dans son champ d'application. En cas de décision favorable, un arrêté d'extension est publié au Journal officiel.

En 2017, 887 demandes d'extension ont été enregistrées (899 en 2016), 765 textes ont été étendus dont 50% d'accords salaires, comme en 2016. 280 dossiers examinés par la sous-commission ont fait l'objet d'une ou plusieurs observations. Enfin, le délai moyen d'extension est de 122 jours en 2017 (107 en 2016). En outre, sept textes ont vu leur champ élargi à d'autres secteurs d'activité ou territoriaux (34 en 2016).

- La **sous-commission de la restructuration des branches professionnelles** analyse la situation des branches en

vue de rationaliser le paysage conventionnel et de favoriser la constitution de branches professionnelles fortes, aptes à exercer les missions qui leur sont dévolues.

Cet objectif passe par la réduction du nombre des branches de plus de 700 en 2015 à environ 200 branches d'ici 2019 et de 100 d'ici 2024. Ce sont ainsi 140 branches relevant du régime général dont la restructuration a été validée par la sous-commission en 2016, 6 le 17 février 2017, 4 le 24 mars 2017, 4 le 8 novembre 2017 et 2 le 1^{er} février 2018.

Au 31 mars 2018, 156 branches ont fait l'objet d'une restructuration validée.

LES RÉSULTATS DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

Syndicale...

L'année a été marquée par la présentation des résultats de la représentativité syndicale au niveau des branches professionnelles, national et interprofessionnel, et par la publication des arrêtés de représentativité. Ces résultats ont été examinés en Haut Conseil du dialogue social (HCDS) après un travail technique conduit par les partenaires sociaux membres du HCDS, la DARES et la DGT. 411 branches professionnelles ont fait l'objet d'un arrêté de représentativité. Ce nombre, en baisse par rapport à 2013, résulte des premiers travaux du chantier de restructuration des branches.

Les résultats de l'audience syndicale résultent de l'agrégation des suffrages recueillis par les organisations syndicales de salariés dans le cadre :

- des élections professionnelles organisées par les entreprises d'au moins onze salariés,
- du scrutin de décembre 2016 visant à mesurer l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés,
- des élections aux chambres départementales d'agriculture de janvier 2013.

Concernant le prochain cycle 2017-2020, la mesure de l'audience syndicale devra prendre en compte la mise en place du Comité social d'entreprise (CSE).

... et patronale

À l'issue de la période de dépôt des candidatures à la représentativité patronale fin 2016, plus de 600 dossiers de candidature d'organisations professionnelles d'employeurs ont été déposés auprès de la DGT, via une procédure dématérialisée et sécurisée. L'instruction des dossiers a été réalisée en deux temps, en étroite collaboration avec les organisations professionnelles : une première phase de contrôle de complétude des dossiers, puis une seconde phase d'instruction juridique réalisée sur les dossiers complets.

Les premiers résultats de l'audience patronale ont été présentés le 26 avril 2017 au HCDS. La liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel, a été fixée par arrêté du 22 juin 2017, après avis du HCDS. En outre, trois arrêtés du 18 octobre 2017 ont été pris pour fixer la liste des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel: il s'agit de la FNSEA pour le secteur des activités agricoles, l'UDES pour le secteur de l'économie sociale et solidaire et la FESAC pour le secteur du spectacle vivant. De juin à décembre 2017, 291 arrêtés ont fixé la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau des branches professionnelles.

En 2017, 84 branches professionnelles ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre chargé du Travail. 46 branches relèvent du secteur des services, 37 du commerce et une du secteur industriel. 622 réunions se sont déroulées en commission mixte, nécessitant l'envoi de plus de 18 000 convocations. Le nombre toujours élevé de CMP et de réunions a nécessité la nomination, en 2017, de vingt présidents de commissions mixtes dont trois pour de nouvelles branches (pompes funèbres, commerce d'articles de sport et de loisirs et commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers). En outre, six branches sont retournées en paritaire simple (travail temporaire, distribution directe, industries de fabrication mécanique du verre, missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation [PAIO], manutention aéroportuaire et nettoyage dans les aéroports parisiens et notariat). 291 textes ont été signés entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017 dans le cadre d'une CMP, chiffre en forte hausse (222 en 2016, 274 en 2015, 203 en 2014). 77 portent sur les salaires, restant ainsi le thème prépondérant dans les négociations se déroulant dans le cadre d'une CMP.

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) ont été instituées par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015. Elles ont pour objet de représenter au niveau régional, les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés, dans lesquelles il n'existe pas de représentation du personnel sauf dispositions conventionnelles spécifiques. Ainsi vingt CPRI ont été créés : treize en métropole, une en Martinique, une en Guadeloupe, une à Saint-Martin, une à Saint-Barthélemy, une en Guyane, une à La Réunion et une à Saint-Pierre-et-Miquelon. Mises en place au 1^{er} juillet 2017, les CPRI ont tenu leurs Premières séances en septembre et octobre 2017.

Par ailleurs, l'ordonnance n° 2017-1385 prévoit la mise en place d'un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation dans chaque département afin de favoriser et encourager le développement du dialogue social et la négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés.

La négociation collective en 2017 retrace l'actualité de la négociation en France par :

- les analyses des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs
- les évolutions du contexte normatif
- une analyse thématique des accords collectifs fondée sur leur recensement exhaustif

Le rapport présente également :

- des fiches statistiques sur les CC en 2015
- une étude statistique sur les grèves en 2016
- les regroupements d'IRP : un point d'étape entre la loi Rebsamen et les ordonnances de septembre 2017
- un focus sur la négociation collective en Allemagne en 2017
- un focus sur la mise en place de l'instance de regroupement des IRP au sein des Magasins Galeries Lafayette
- une étude sur la conformité au SMIC des minima de branche depuis 10 ans
- un focus sur le mode de désignation des conseillers prud'hommes

Téléchargez le rapport intégral sur :

travail-emploi.gouv.fr > Documentation et publications officielles > Rapports
(<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/rapports/>)