



**CNIS, 4 avril 2013 :
Le système d'information
statistique sur :
« La négociation collective »**

Julien Deroyon,
Département « Relations Professionnelles
et Temps de Travail »,
DARES.

La « négociation collective », quelle définition ?

Dans une acception large :

- Processus de discussion, de régulation de la relation de travail intermédié du point de vue des salariés.

Plus stricte :

- Processus formalisé et largement encadré par le code du Travail de rencontre entre représentants des salariés et du/des employeurs dans le but d'aboutir à un accord collectif.

Deux premières questions pour l'observation :

Quel degré de formalisation ?

Quel étape du processus : son engagement, son issue, la production d'un texte ?

La négociation collective, son organisation et ses niveaux

- En France, un système de négociation « intermédiaire » entre centralisation et décentralisation.
- Organisation complexe, articulée entre différents niveaux :
 - National, interprofessionnel : ANI,
 - Branches (base DGT des conventions collectives),
 - Entreprises, établissements (données administratives et enquêtes).

La négociation collective, principales évolutions :

- Décentralisation vers l'entreprise :
 - NAO (lois Auroux 1982),
 - RTT, loi sur le dialogue social mai 2004, loi représentativité et temps de travail août 2008.
- Multiplication des thèmes par incitations, obligations : emploi des seniors, pénibilité, prime de partage des profits, égalité professionnelle...
- Diversification des acteurs et des textes :
 - Outre les délégués syndicaux, salariés mandatés (RTT...), élus du personnel, référendum (épargne salariale...), plans d'action, décisions unilatérales.

La négociation en entreprise : enjeux pour la statistique et les politiques publiques :

Décrire l'activité de négociation, de conclusion d'accords en entreprise, dans cette diversité accrue :

- les thématiques,
- les participants,
- les niveaux, leur articulation...
- Les étapes du processus : son engagement, son issue, sa « production »,
- leur degré de formalisation.

Principales sources :

- I. Les données administratives :
 - Base des conventions collectives
 - Base des accords d'entreprise
- II. Les enquêtes :
 - « Reponse » : Relations professionnelles en entreprise,
 - « ACEMO – DSE » : Activité et Conditions d'Emploi de la Main d'Oeuvre - Dialogue social en entreprise.

Les accords d'entreprise et textes conventionnels :

- Dépôt obligatoire auprès des UT des textes (88 000 en 2010) par les entreprises signataires.
- Les informations :
 - Les structures concernées par le texte (SIREN, Raison sociale, nb de salariés...)
 - Le type de texte (accords, avenants, plans...)
 - Les signataires (délégués syndicaux, représentants du personnel élus) et leur organisation syndicale
 - Les thèmes des textes (avec possibilité d'adaptation aux évolutions législatives : emploi des seniors, pénibilité...).
- Limites :
 - Biais de construction : mesure à partir de la signature des accords. Exemple : suivi d'une obligation d'engager des négociations (NAO...) ; dépôt par les unités signataires (établissement, entreprise, groupe...).

La base des accords d'entreprise : des remontées trimestrielles

- Bases de données constituées au niveau de chaque UT et envoyées à la DARES et aux DIRECCTE en début de chaque trimestre.

- Limites :
 - Suivi trimestriel tributaire de l'actualité juridique et de l'activité des services => recul temporel nécessaire pour consolider (au moins un an),
 - Possibilité pour certains thèmes d'organiser une remontée rapide d'information => recul mensuel avec information limitée au dénombrement des textes reçus par les UT.

L' enquête ACEMO

« Dialogue social en entreprise » : objectifs et caractéristiques

Objectif : collecter, chaque année, une information synthétique sur les relations professionnelles dans les entreprises :

- La tenue de négociations collectives formalisées, les participants, la conclusion et les thèmes des accords.
- L'existence de conflits et leur intensité (jours individuels non travaillés).
- Champ : entreprises, unités légales, en activité, du secteur marchand non agricole de France métropolitaine employant 10 salariés ou plus.
- Échantillon de 11 000 entreprises.

S'inscrit dans le système d'enquête ACEMO de la Dares auprès des entreprises, s'appuie sur une infrastructure plus large

(à venir module sur les relations professionnelles dans l'enquête auprès des TPE).

Enquête ACEMO DSE : quelques indicateurs

Information complémentaire en amont de la conclusion des négociations formalisées :

■ **Activité de négociation :**

- % d'entreprises ayant engagé une négociation,
- % d'entreprises ayant des délégués syndicaux et ayant engagé une négociation,
- % d'entreprises ayant signé au moins un accord,
- Répartition des thèmes des accords.

■ **A venir (nouveau questionnaire), déclinaison de ces indicateurs par thèmes :**

- % d'entreprises ayant ouvert une négociation sur un thème,
- % d'entreprises ayant signé un accord sur un thème donné parmi celles ayant engagé au moins une négociation sur ce thème.

L'enquête REPONSE

- Description approfondie des relations professionnelles dans les établissements et de leur contexte, menée tous les six ans (REPONSE 2010-2011= 4^{ème} édition)
- Une enquête en trois volets, par établissement :
 - Un représentant de la direction interrogé en face à face.
 - Un représentant du personnel interrogé en face à face, s'il y en a un.
 - Un échantillon de salariés interrogés par voie postale.
 - Respectivement : 4 000 (RD), 2 400 (RP) établissements et 18 000 salariés répondants.
- Extension du champ aux établissements de 11 à 19 salariés (REPONSE 2004-2005 : établissements de 20 salariés et +).

Enquête Reponse : les thèmes abordés

- Décrire les relations sociales existant entre la direction des établissements et les salariés
- En examinant :
 - les politiques de gestion du personnel, les politiques salariales, les conditions de travail des salariés ;
 - le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, et les pratiques des représentants du personnel ;
 - les modalités concrètes des discussions et négociations qui s'établissent entre la direction et les représentants du personnel;
 - le climat social dans les établissements.

Quelques illustrations et résultats à partir des trois sources :

- Base des accords d'entreprise :
 - Suivis annuel, trimestriel... du volume de textes signés, analyse des évolutions en contrôlant des thèmes, types de textes et signataires,
 - Publications : Bilan annuel de la négociation collective ; Dares Analyse sur la négociation d'entreprise...
- Enquête ACEMO :
 - Suivi annuel du taux de négociation formalisée par taille d'entreprise, en présence de délégué syndical (NAO)...
 - Publication : Dares Analyse la négociation et les conflits
- Enquête Reponse :
 - De la discussion à la conclusion, évolution par thème, les négociateurs, les niveaux ...
 - Publication à venir sur les Relations professionnelles en 2011

Base des accords d'entreprise :

Suivi pluri annuel du volume de textes

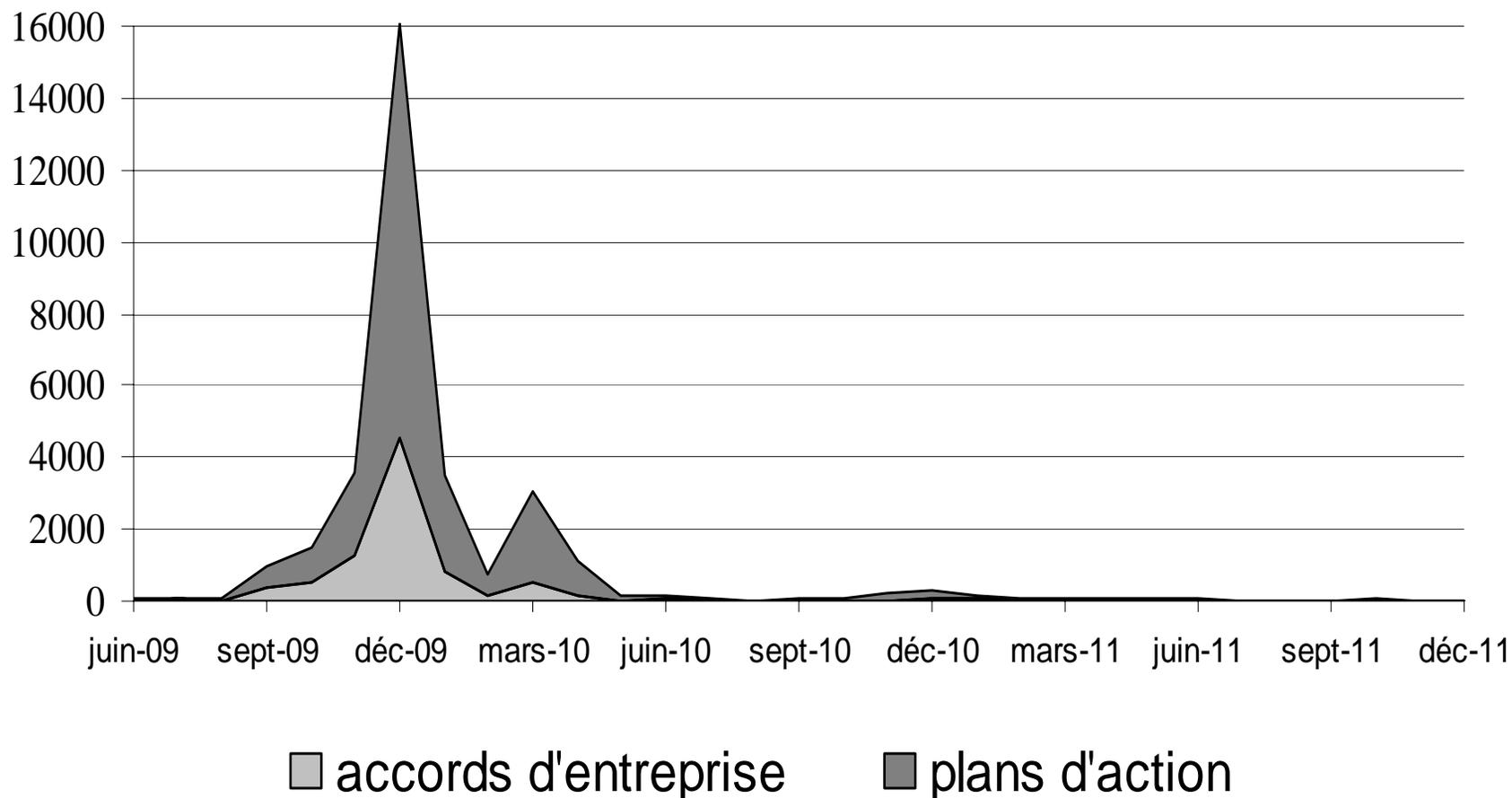
Année de signature	Ensemble des textes	Part signée par des DS	Ensemble des textes hors épargne salariale et incitations*	Part signée par des DS
2006	35 866	82,90%	25 928	98,10%
2007	34 673	80,70%	23 145	98,90%
2008	43 285	79,20%	27 563	98,60%
2009	51 370	78,80%	27 363	98,50%
2010	46 717	75,70%	26 797	97,60%

* prime exceptionnelle (2008), accords seniors (2009)

La base des accords d'entreprise :

Suivi de la signature des textes sur l'emploi des seniors

Evolution du nombre d'accords d'entreprises et plans d'action relatifs à "l'emploi des seniors", signés entre juin 2009 et décembre 2011



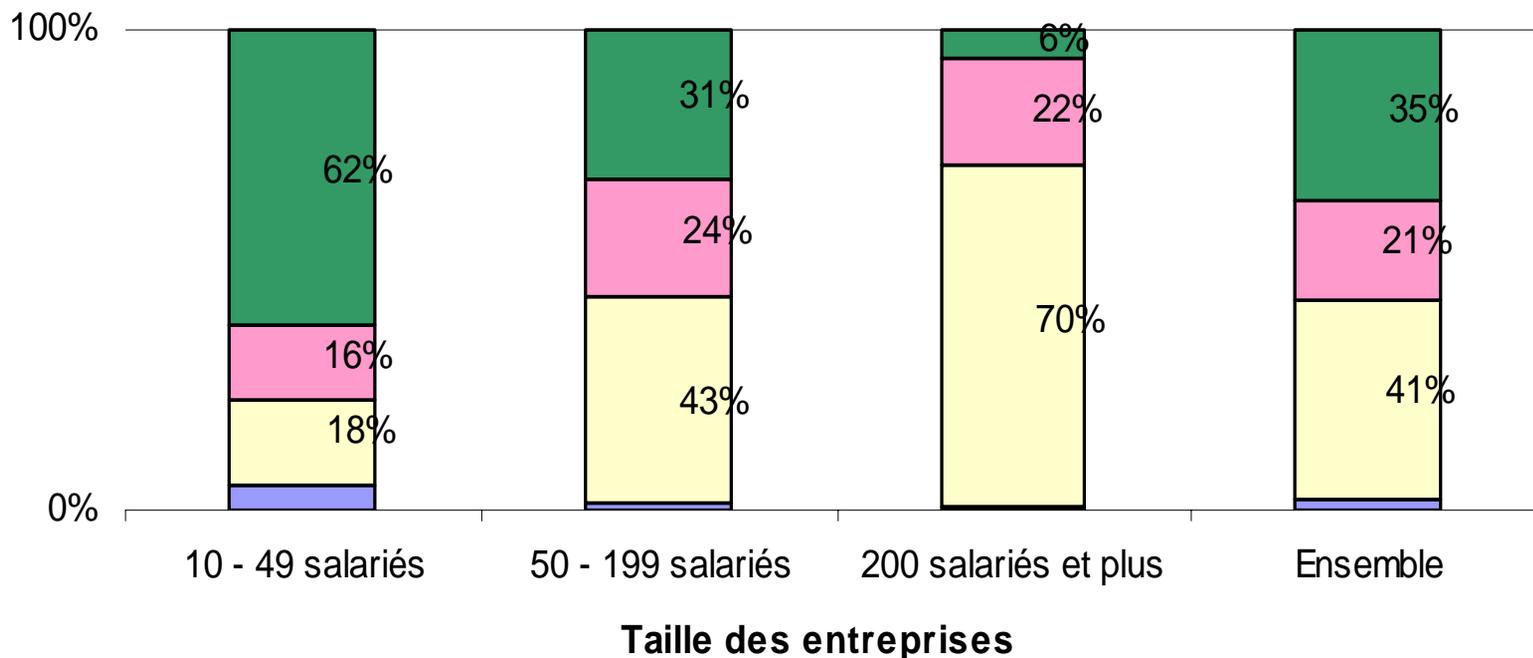
L'enquête ACEMO :

suivi de l'engagement de négociation,
de leur tenue en présence de DS (NAO)

% d'entreprises ayant négocié	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ensemble (10 salariés ou plus)	13,9	14,9	14,5	16,8	15,8	14,3
50 salariés ou plus	47,4	48,9	51,5	51,9	58,7	53,4
Entreprises ayant un délégué syndical	74,9	77	80,4	80,7	82,8	83

Enquête Acemo :

Analyse par taille des participants à la négociation



- Instances élues (DP, CE, DUP, CHSCT) seules
- Délégués syndicaux avec des instances élues
- Délégués syndicaux seuls
- Salariés mandatés seuls
- Autres ou absence d'IRP

Enquête Reponse :

Négociation et signature par thème sur 15 ans

	Discussion ou négociation			Accord conclu	
	1996-1998	2002-2004	2008-2010	2002-2004	2008-2010
<i>En % d'établissements</i>					
Le temps de travail (durée, aménagement)	48	56	34	65	55
Les qualifications, classifications, carrières	26	40	36	40	42
L'emploi	31	42	43	34	37
Les conditions de travail (sécurité, etc.)	47	64	61	38	39
La formation professionnelle	49	64	69	46	45
Les changements technologiques ou organisationnels		52	54	34	35
Le droit d'expression des salariés, le droit syndical		32	33	36	44
L'égalité professionnelle		30	38	39	49
L'épargne salariale		34	38	59	66
La protection sociale complémentaire		46	53	56	62
Ensemble des thèmes (en dehors des salaires)		87	88		

Enquête Reponse :

les acteurs de la négociation, leur formalisation

Participants aux discussions / négociations				
Établissements pour lesquels une discussion ou négociation a eu lieu au cours des 3 dernières années sur...	Au moins un représentant syndical (DS, RSS, salarié mandaté)	Au moins un élu du personnel, pas de représentant syndical	Une délégation de salariés, sans représentant syndical ni élu	Aucun de ces représentants
Le temps de travail (durée, aménagement)	39	24	17	19
L'emploi	38	24	15	20
La formation professionnelle	29	28	19	22

Au-delà de la mesure, quels effets de la négociation collective ?

- Mobilisation de sources complémentaires pour confronter la négociation, ses caractéristiques à des variables économiques et sociales.
- Quelques exemples : la négociation, ses acteurs et son issue, quelles associations, voire quels effets...
 - Sur le niveau et la dispersion salariale,
 - Sur l'évolution, la rotation de la main d'œuvre, le sentiment de sécurité dans l'emploi,
 - Sur les conditions, la santé au travail...

Pour approfondir ...

- Dares Analyse à paraître : « *Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles.* » MT.Pignoni, E.Raynaud.
- Dares Analyses n° 53 : « *Négociation collective et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2010 : des négociations sur l'emploi des salariés âgés au conflit sur la réforme des retraites* » G.Desage, E.Rosankis.
- Dares Analyses n°54 : « *Les accords collectifs d'entreprise conclus en 2010 : moins de textes signés après la forte activité de négociation sur l'emploi des seniors de 2009.* » G.Desage.
- Ministère du travail (DGT, Dares) (2012), « *La négociation collective en 2011* », Bilans et rapports, La Documentation française, juin.
- « *Les relations sociales en entreprise* », T.Amassé, C.Bloch-London, L.Wolff, La découverte.