

Conjonctures



MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE LA SANTÉ



n°31

La négociation collective d'entreprise en Provence-Alpes-Côte d'Azur 3 500 accords signés en 2010

- **3 489 accords collectifs** ont été conclus dans les entreprises de la région en 2010.
- Le nombre d'accords a **diminué de 19 % en un an**.
- **Deux thèmes** sont en baisse : l'épargne salariale et l'emploi des seniors.
- **60 % des accords** portent cependant sur l'épargne salariale.
- **Dans les petites entreprises**, la négociation reste faible et porte presque exclusivement sur l'épargne salariale.

En 2010, les entreprises de Provence-Alpes-Côte d'Azur ont conclu 5 000 textes dans le cadre de la négociation collective.

Après déduction des documents unilatéraux, **3 489 accords d'entreprise** ont été recensés comme résultant d'une négociation effective.

Ce nombre est inférieur de 19 % à celui de l'année précédente, en raison d'une baisse des négociations sur 2 thèmes : l'épargne salariale et l'emploi des salariés âgés.

L'entrée en vigueur en 2010 de nouvelles modalités de signature en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise (conclusion de certains accords par des représentants du personnel élus, en deçà de 200 salariés, ou par un salarié mandaté par un syndicat représentatif) n'a pas influé sur la quantité des accords signés. Celle-ci reste identique au nombre moyen d'accords conclus depuis 2002, hors dispositif exceptionnel.

Malgré le recul des textes signés sur l'intéressement et les plans d'épargne d'entreprise, 60 % des accords portent sur l'**épargne salariale** (intéressement, participation, plans d'épargne) dont les modalités de signature sont particulières.

Principal thème hors épargne salariale, **les accords salariaux** (503 accords) ont augmenté de 8 %, devançant le thème du **temps de travail** qui est resté stable (471 accords).

Les accords sur l'**emploi** (249 accords) ont diminué de plus de 50 % après l'expiration des échéances pour négocier sur l'emploi des salariés âgés dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Deux thèmes progressent régulièrement, bien que le nombre d'accords reste limité : le droit syndical (143 accords) et l'égalité professionnelle (112 accords).

Tous thèmes inclus, 43 % des accords proviennent d'entreprises de moins de 50 salariés, 32 % d'entreprises de moins de 20 salariés, en raison des négociations sur l'épargne salariale. En dehors de ce thème spécifique, notamment sur les salaires, le temps de travail et l'emploi, **85 % des accords sont conclus dans des entreprises de 50 salariés et plus**, les 2/3 à partir de 100 salariés.

Dans les petites entreprises, la négociation formalisée reste faible en dehors des dispositifs dans lesquels le bénéfice d'exonérations est conditionné à la signature d'un accord.

Ces résultats concernent cependant la partie officielle et formalisée de la négociation collective, sans préjuger des autres lieux et modalités de régulation qui existent dans les entreprises.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR : 3 500 ACCORDS SIGNÉS EN 2010

Accords signés par département (tous thèmes)

| Département | Textes signés | dont accords ⁽¹⁾ |
|-------------------------|---------------|-----------------------------|
| Alpes-de-Haute-Provence | 201 | 127 |
| Hautes-Alpes | 172 | 90 |
| Alpes-Maritimes | 1 267 | 791 |
| Bouches-du-Rhône | 2 035 | 1 583 |
| Var | 749 | 457 |
| Vaucluse | 617 | 441 |
| Région PACA | 5 041 | 3 489 |

(1) Accords et avenants seuls, non compris les décisions unilatérales de l'employeur.

Après une diminution du nombre d'accords d'entreprise signés en 2009, faisant suite à des résultats quelque peu surfaits en 2008 en raison d'un dispositif temporaire concernant les entreprises de moins de 50 salariés (prime exceptionnelle), le bilan de l'année 2010 en Provence-Alpes-Côte d'Azur montre une baisse du nombre d'accords de 19 %.

Des conditions restrictives pour la signature des accords étaient entrées en vigueur en 2009 (obligation pour les syndicats signataires d'avoir recueilli 30 % des suffrages au 1er tour des élections professionnelles). D'autres dispositions de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale sont devenues applicables en 2010.

En l'absence de délégué syndical, la signature de certains accords peut maintenant être assurée par des représentants du personnel élus (dans les entreprises de moins de 200 salariés) ou, en l'absence de représentant élu, par un salarié mandaté par un syndicat représentatif, sans qu'un accord de branche étendu prévoyant cette possibilité soit nécessaire (cf. encadré).

Ces nouvelles modalités ne semblent pas avoir influé de façon sensible sur le volume des accords signés en 2010. Ce dernier est en effet identique au nombre moyen annuel des accords conclus dans la région depuis 2002, exception faite de l'année 2008 et son dispositif spécifique.

À données comparables, le nombre d'accords conclus en 2010 est 2,3 fois plus élevé que la moyenne de la décennie précédente (années 1990).

Au niveau national



Le bilan national a été établi sur des données non définitives compte tenu des délais de dépôt des accords par les entreprises et de leur traitement ⁽¹⁾.

Après exclusion, parmi les textes déposés, des documents unilatéraux ou inexploitable

sur le plan statistique mais en intégrant les accords ratifiés par referendum auprès des salariés, on dénombre 46 311 accords d'entreprise. À données comparables, sur ces résultats provisoires et y compris les accords signés par referendum, le nombre d'accords a connu une progression de l'ordre de 9 % en un an.

Le thème spécifique de l'épargne salariale (intérêt, participation, plans d'épargne) reste le plus présent et recouvre à lui seul près de 60 % du total des textes déposés, tous modes de conclusion inclus. Les accords salariaux sont en légère progression par rapport aux données comparables de 2009 : 7 999 accords en 2010 (données provisoires), soit 33 % des accords, de même que le thème du temps de travail (5 994 accords), qui augmente régulièrement depuis 3 ans.

Le thème de l'emploi reste à un niveau élevé (3 008 accords recensés) du fait notamment de la prolongation au premier trimestre 2010

de l'échéance de la négociation obligatoire sur l'emploi des salariés âgés dans les entreprises de 50 à 299 salariés : 7 accords sur l'emploi sur 10 portent sur l'emploi des seniors.

Deux thèmes progressent de façon significative : l'égalité professionnelle (2 124 accords (+ 39 %), le droit syndical et les institutions représentatives du personnel (2 215 accords, soit + 35 %).

(1) « La négociation collective en 2010 ». Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, Bilans et rapports, Juin 2011. www.travail-solidarite.gouv.fr/documentation-publications

En Provence-Alpes-Côte d'Azur



Réalisé à une date plus récente et portant sur des données exhaustives, le bilan régional permet de recenser 5 041 textes signés dans les entre-

prises en 2010, dont 3 489 accords conclus de façon paritaire entre l'employeur et les représentants des salariés (ou par referendum auprès des salariés), après déduction des documents unilatéraux.

La diminution de 19 % du nombre d'accords en un an est due à 2 principaux facteurs :

- le recul des accords sur l'intéressement et les plans d'épargne salariale,
- l'achèvement en 2010 de la phase de négociation obligatoire sur l'emploi des salariés âgés, très présente en 2009.

31 % des accords sont des **avenants** à des textes déjà conclus antérieurement.

Après une augmentation en 2009, les **constats de désaccord**, clôturant des négociations n'ayant pas abouti, ont légèrement diminué : 135 constats en 2010. Ils restent cependant plus nombreux qu'au cours des années précédentes, probablement en raison de l'impact de la loi du 3 décembre 2008 sur les revenus du travail, conditionnant certains allègements de cotisations sociales

Les thèmes des accords en Provence-Alpes-Côte d'Azur

| Thème | Nombre d'accords ⁽¹⁾ | % ⁽¹⁾ |
|---|---------------------------------|------------------|
| Salaires et primes | 503 | 14,4 |
| Temps de travail | 471 | 13,5 |
| Emploi | 249 | 7,1 |
| dont Emploi des salariés âgés | 154 | 4,4 |
| Classifications | 28 | 0,8 |
| Institutions représentatives du personnel | 143 | 4,1 |
| Conditions de travail | 25 | 0,7 |
| Risques psychosociaux | 32 | 0,9 |
| Formation professionnelle | 20 | 0,6 |
| Egalité professionnelle | 112 | 3,2 |
| Prévoyance, couverture santé, retraites | 155 | 4,4 |
| Épargne salariale | 2 142 | 61,4 |
| dont : Intéressement | 1 167 | 33,4 |
| Participation | 606 | 17,4 |
| Plans d'épargne | 419 | 12,0 |
| Autres | 414 | 11,9 |
| Nombre total d'accords | 3 489 | |

(1) Un même accord peut porter sur plusieurs thèmes.

des employeurs au respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires. Cette condition a pu inciter des entreprises à déposer un procès-verbal de désaccord pour attester l'ouverture des négociations.

Les **dénonciations** d'accords par l'une des parties signataires sont également en baisse : 227 en 2010 (-39 %).

LES THÈMES DES ACCORDS

Progression des accords sur les salaires et primes, stabilité du thème du temps de travail

■ Le thème des **salaires et primes** a légèrement progressé en 2010 : 503 accords (+8 %), soit 14,4 % du total. Le dispositif actuel de suivi statistique de la négociation d'entreprise ne permet pas de connaître le contenu détaillé de ces accords.

■ Après une progression pendant 3 ans, le nombre d'accords sur le **temps de travail** est resté stable : 471 accords (13,5 % du total), dont près de 60 % sur les mesures générales d'aménagement du temps de travail et 22 % sur les jours de congés ou RTT.

Peu nombreux en 2009, les accords sur les heures supplémentaires sont en baisse : 39 accords en 2010, confirmant l'impact limité à ce jour du volet « réforme du temps de travail » de la loi du 20 août 2008 qui modifie la hiérarchie des normes dans ce domaine et donne à la négociation d'entreprise la primauté sur la négociation de branche, sous certaines conditions.

Deux autres thèmes sont peu présents : la journée de solidarité (« lundi de Pentecôte »), en forte baisse (15 accords, soit 4 fois moins qu'en 2009) et le travail dominical (13 accords).

Diminution des accords sur l'emploi

■ Fréquents l'année précédente, les accords sur l'**emploi** ont diminué de plus de moitié : 249 accords, après l'expiration des dates limites pour négocier (ou conclure un plan d'action) sur l'**emploi des salariés âgés**, en janvier 2010 (pour les entreprises de 300 salariés et plus) et en avril 2010 (de 50 à 299 salariés). Le non respect de cette obligation donne lieu à une pénalité de 1 % de la masse salariale par mois non couvert (loi du 17 décembre 2008). 154 accords d'entreprise ont été conclus dans ce cadre en 2010 dans la région, soit 62 % des accords sur l'emploi (2).

Les accords sur l'emploi des travailleurs handicapés (66 accords) continuent à progresser, contrairement à la GPEC, en forte baisse (17 accords) dans une conjoncture économique incertaine.

(2) Le bilan final au 31 mars 2011 de l'obligation de négocier sur l'emploi des salariés âgés en PACA en 2009-2010 fait état de **1 864 textes** déposés, dont 1 313 plans d'action unilatéraux de l'employeur (70 %) et 551 accords d'entreprise. **943 d'entre eux** (50 %) ont donné lieu à une demande de **rescrit** auprès des unités territoriale de la Direccte.

Par qui sont négociés les accords d'entreprise ?

Les accords d'entreprise et d'établissement sont conclus, en principe, entre l'employeur et le ou les **délégués syndicaux** de l'entreprise.

À partir de 2010, de nouvelles modalités ont été introduites par la loi du 20 août 2008 en cas d'absence de délégués syndicaux, pour les accords portant sur des mesures subordonnées à un accord collectif :

■ en deçà de 200 salariés, signature par des représentants du personnel élus (comité d'entreprise, à défaut délégués du personnel) ayant obtenu plus de 50 % des suffrages aux dernières élections professionnelles et validation par une commission paritaire de branche,

■ en l'absence de représentant élu, signature par un salarié mandaté par un syndicat représentatif dans la branche et approbation par la majorité des salariés.

D'autres modalités spécifiques sont prévues pour les accords sur l'**épargne salariale** (participation, intéressement, plans d'épargne d'entreprise) : outre les délégués syndicaux, les signataires peuvent être le comité d'entreprise ou le personnel statuant à la majorité des 2/3.

Accords sur l'épargne salariale : Baisse sur l'intéressement et les plans d'épargne, augmentation sur la participation

Le nombre total de textes déposés sur l'épargne salariale, y compris les décisions unilatérales de l'employeur ne résultant pas d'une négociation effective, a diminué de 30 % : **3 060 textes en 2010**.

Leur répartition entre les 3 principaux dispositifs de l'épargne salariale est la suivante (un texte pouvant porter sur plusieurs thèmes) :

■ **Plans d'épargne salariale** (PEE, PEG, Perco, facultatifs) : 1 307 (-40 % en un an).

■ **Intéressement** des salariés à l'entreprise (facultatif) : 1 190 (-33 %)

■ **Participation** des salariés aux résultats de l'entreprise (obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus) : 625 (+32 %)

Après déduction des documents unilatéraux (adhésions des entreprises à des plans d'épargne, dénonciations...), on dénombre **2 142 accords d'entreprise sur ce thème**, ratifiés selon les différentes modalités spécifiques à l'épargne salariale (cf. encadré), soit -22 % en un an. Malgré cette baisse, le thème de l'épargne salariale recouvre encore à lui seul **plus de 60 % des accords** conclus dans la région (61,4 %).

La diminution provient des plans d'épargne d'entreprise et de l'intéressement des salariés, stimulés en 2009 par des dispositions légales : la modification obligatoire des PEE avant le 31 décembre 2009, un crédit d'impôt et une prime exceptionnelle exonérée de cotisation sociale sous réserve de la conclusion d'un accord d'intéressement avant le 30 juin

Le principe de l'accord majoritaire

Les lois du 4 mai 2004 et du 20 août 2008 ont généralisé ce principe aux différents niveaux de négociation : interprofessionnel, branche et entreprise. **Depuis 2009**, dans les entreprises, un accord signé avec les organisations syndicales doit être conclu dans les conditions suivantes :

■ signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins **30 % des suffrages exprimés** au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles,

■ **absence d'opposition** d'un ou plusieurs syndicats ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

Ces dispositions se combinent avec les nouvelles règles de la représentativité des syndicats.

Les textes conclus dans les entreprises doivent faire l'objet d'un **dépôt auprès de l'unité territoriale départementale** de la Direccte du lieu de conclusion (dont une version électronique), ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes. Des dispositions particulières sont applicables aux textes sur l'épargne salariale.

Pour en savoir plus :

www.travail-solidarite.gouv.fr

2009. Le volume des accords sur ces thèmes retrouve un niveau moyen après l'expiration des ces échéances.

Les accords sur la participation poursuivent l'augmentation déjà observée l'année précédente (+32 %), principalement du fait de l'adaptation des accords existants aux nouvelles modalités de déblocage immédiat des parts dans les 4 mois suivant la clôture de l'exercice (loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail).

La majorité des accords sur ce thème (61 %) provient de petites entreprises de moins de 50 salariés et 60 % sont signés par la procédure spécifique du referendum auprès des salariés.

Autres thèmes

Deux autres thèmes, moins fréquents que les objets ci-dessus, continuent à progresser :

■ **le droit syndical et les institutions représentatives du personnel** : 143 accords (+36 %) portant notamment sur la prorogation des mandats des représentants élus ou sur une durée des mandats inférieure à la nouvelle durée légale de 4 ans,

■ **l'égalité professionnelle** : 112 accords (+23 %). Leur nombre augmente régulièrement depuis 5 ans et la loi du 23 mars 2006 qui a renforcé l'obligation de négocier sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Mais leur contenu est souvent limité à un vœu général de remédier à toute inégalité, sans engagement concret, notamment en matière de rémunérations. Les accords portant exclusivement sur l'égalité professionnelle et prévoyant des mesures effectives restent minoritaires. Ils proviennent de grandes entre-

prises dépendant de groupes nationaux.

■ Le nombre d'accords sur la **prévoyance** et la couverture complémentaire santé reste stable (155 accords). 20 accords portent sur la **formation professionnelle** qui, comme le thème des **classifications** (28 accords), est traité principalement dans le cadre des négociations nationales de branche. A noter que 32 accords sur la prévention des **risques psychosociaux** ont été recensés en 2010.

Les syndicats signataires

■ Le tableau ci-dessus indique la répartition des signatures entre les différents syndicats pour les accords dont l'identification des signataires est certaine, tous thèmes inclus. Ces signataires sont essentiellement les **délégués syndicaux** des entreprises, 5 accords seulement ayant été ratifiés en 2010 par la procédure du mandatement syndical (cf. encadré).

Le nombre de signatures est en baisse pour tous les syndicats. Comme les années précédentes, la CGT est en tête par le nombre d'accords signés dans la région. Contrairement aux 3 dernières années, la CFDT devance FO. La CFE-CGC et la CFTC restent moins présentes parmi les signataires.

Les « autres syndicats », non représentatifs au niveau national, peuvent ratifier un accord à condition d'avoir fait la preuve de leur représentativité dans l'entreprise concernée.

■ Lorsqu'un accord est signé dans une entreprise, le **refus de sa ratification par un syndicat présent est rare** : il le signe dans 9 cas sur 10, un peu moins pour la CGT et les « autres syndicats ». Mais cette propension à signer a diminué en 2010 pour tous les syndicats, sauf la CFDT pour qui elle a légèrement progressé.

Aucun cas d'opposition d'un syndicat majoritaire à un accord signé par des syndicats minoritaires n'a été recensé dans la région en 2010.

■ Conséquence de la baisse du nombre d'accords sur l'épargne salariale dont les modalités de ratification sont particulières, la signature par les délégués syndicaux, qui est le mode de conclusion prévu par le droit commun de la négociation collective, est redevenue la plus fréquente : 46 % des accords. La ratification par **les salariés à la majorité des 2/3**, concernant les accords sur l'épargne salariale, représente cependant plus du tiers des accords (37,4 %).

■ Réservée précédemment à l'épargne salariale et aux entreprises couvertes par un accord de branche sur ce point, la signature par le comité d'entreprise est étendue depuis 2010 aux entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical et pour certains thèmes. Elle a concerné 13 % des accords, tous thèmes inclus.

| Syndicats signataires | Nombre d'accords signés | % des accords signés ⁽¹⁾ | Propension à signer ⁽²⁾ |
|-----------------------|-------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| CFDT | 832 | 51,7 | 90,6 |
| CFE-CGC | 520 | 32,4 | 89,2 |
| CFTC | 481 | 30,0 | 86,7 |
| CGT | 894 | 55,6 | 84,1 |
| FO. | 812 | 50,4 | 88,5 |
| Autres | 244 | 15,2 | 82,0 |

(1) % des accords signés par chaque syndicat [délégué syndical ou salarié mandaté] par rapport à l'ensemble des accords signés par les syndicats. Un même accord peut être signé par plusieurs organisations.

(2) Nombre de signatures par chaque syndicat / nombre d'entreprises signataires où ce syndicat est présent (accords signés par des délégués syndicaux seuls).

Taille des entreprises signataires (accords tous thèmes)

| Effectif | Nombre d'accords | % |
|--------------|------------------|------------|
| 1 à 19 | 1 101 | 31,6 |
| 20 à 49 | 409 | 11,7 |
| 50 et plus | 1 979 | 56,7 |
| Total | 3 489 | 100 |

Secteur d'activité des entreprises (accords tous thèmes)

| Secteur | Nombre d'accords | % |
|--------------|------------------|------------|
| Agriculture | 18 | 0,5 |
| Industrie | 610 | 17,5 |
| Construction | 279 | 8,0 |
| Tertiaire | 2 582 | 74,0 |
| Total | 3 489 | 100 |

Taille et secteur des entreprises signataires

DANS LES PETITES ENTREPRISES, LA NÉGOCIATION FORMALISÉE EST RARE, HORS ÉPARGNE SALARIALE

Plus de 40 % des entreprises signataires dans la région (43,3 %) ont un effectif inférieur à 50 salariés, 32 % ont moins de 20 salariés. Mais, dans ces petites entreprises, près de 9 négociations sur 10 portent sur l'épargne salariale.

En dehors de l'épargne salariale, 85 % des accords proviennent d'entreprises de 50 salariés et plus, les 2/3 d'entreprises de 100 salariés et plus.

Dans les petites entreprises, la négociation formalisée reste exceptionnelle. Elle porte essentiellement sur des mesures pour lesquelles des exonérations fiscales ou sociales sont conditionnées à la signature d'un accord, sans générer une pratique pérenne de la négociation.

En dehors des dispositifs spécifiques, **la négociation collective reste concentrée dans les entreprises de 50 salariés et plus**, et particulièrement à partir de 100 salariés.

Les 1 510 accords provenant d'unités de moins de 50 salariés sont à rapprocher du nombre total d'entreprises de cette tranche d'effectif dans la région, soit 121 100 (source base Siene).

SECTEURS D'ACTIVITÉ : LE TERTIAIRE NETTEMENT MAJORITAIRE

Près des trois quarts des accords proviennent du secteur tertiaire, conformément à la structure économique de la région.

Principales branches concernées :

■ les services aux entreprises : 24 % des accords, notamment les activités de conseil et assistance (16,1 %)

■ les commerces : 15,1 %,

■ la santé et l'action sociale : 12,2 %

■ les transports : 8,6 %

L'industrie (hors construction) recouvre 17,5 % des accords, dont :

■ les industries chimiques : 2,7 %

■ les industries agricoles et alimentaires : 2,4 %

■ les équipements mécaniques : 1,8 %

Le secteur de la construction recouvre 8 % des accords.



Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi Provence-Alpes-Côte d'Azur

23/25 rue Borde - CS 10009 - 13285 Marseille cedex 08

Tél. 04 86 67 32 00 - Fax. 04 86 67 32 01

www.sdtefp-paca.travail.gouv.fr

Directeur de la publication : Gérard Sorrentino - Rédaction : Jean-Paul Hancy, chargé de mission

Réalisation : Service Études, statistiques, évaluation et Unité communication

Services d'information du public : Info Emploi 0 821 347 347 (0,12 €/mn) - Internet : www.travail.gouv.fr

ISSN 1632-2762 - Dépôt légal : 14 avril 2010 - Conception : 1 égal 2 - www.1egal2.com - 04 91 29 90 55 / Impression : Gatusso - 04 42 70 70 70