

2013 et 2014, deux années de négociation collective en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Une majorité d'accords sur les salaires et le temps de travail

- 10 250 textes ont été signés en Paca en 2013 et 2014.
- 4 600 accords ont été signés par les délégués syndicaux ou salariés mandatés : 2 400 en 2013 et 2 200 en 2014, soit une baisse de 8 %.
- Salaires et temps de travail sont les thèmes les plus fréquents (40 % et 26 % des accords signés en 2014).
- Plus des trois quarts des accords sont des accords initiaux.
- Les deux tiers concernent le secteur des services.
- La moitié sont signés par des entreprises de 50 à 299 salariés.
- CFDT, CGT et FO sont les principales organisations signataires.

■ Les accords d'entreprise représentent près de la moitié des textes signés

En 2014, 4 900 textes ont été signés dans la région, contre 5 300 un an plus tôt > **1**.

Parmi eux, 2 200 accords ont été signés par les délégués syndicaux, en baisse de 8 % par rapport à 2013. En 2014 comme en 2013, ces accords, issus d'une négociation d'entreprise où au moins une organisation syndicale est signataire, représentent près de la moitié des textes signés (45%).

1 Textes signés dans les entreprises en 2013 et 2014

	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse	Paca
2014	Accords ⁽¹⁾ d'entreprise	51	48	596	1 260	348	2 604
	Accords signés par les délégués syndicaux ou salariés mandatés	33	38	525	1 079	277	2 195
	Accords signés par les élus du personnel	18	10	71	181	71	409
	Textes ratifiés par référendum à la majorité des 2/3 des salariés	62	40	164	470	170	1 037
	Décisions unilatérales de l'employeur	37	58	261	524	216	1 275
	Total	150	146	1 021	2 254	734	4 916
2013	Accords ⁽¹⁾ d'entreprise	68	63	658	1 454	335	2 930
	Accords signés par les délégués syndicaux ou salariés mandatés	47	42	573	1 223	252	2 392
	Accords signés par les élus du personnel	21	21	85	231	83	538
	Textes ratifiés par référendum à la majorité des 2/3 des salariés	37	40	187	473	128	1 013
	Décisions unilatérales de l'employeur	44	44	344	598	201	1 392
	Total	149	147	1 189	2 525	664	5 335

(1) Comprend les accords, avenants, procès-verbaux de désaccord, dénonciations d'accords et adhésions à des accords

Source : Dares, base des accords d'entreprise - Traitements : Direccte Paca / Sese

Par ailleurs, pour pallier l'absence de délégués syndicaux dans les entreprises, la loi permet aux élus du personnel (élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel, délégués du personnel), dans certaines conditions, de négocier et signer des accords > Encadré page 5. Ces accords représentent respectivement 8 % et 10 % des textes signés en 2014 et 2013.

Les référendums, essentiellement utilisés sur le thème de l'épargne salariale, représentent quant à eux plus de 1 000 textes ratifiés chaque année, soit 21 % des textes signés. C'est le seul type de textes qui est en hausse en 2014 (+ 2,4 %).

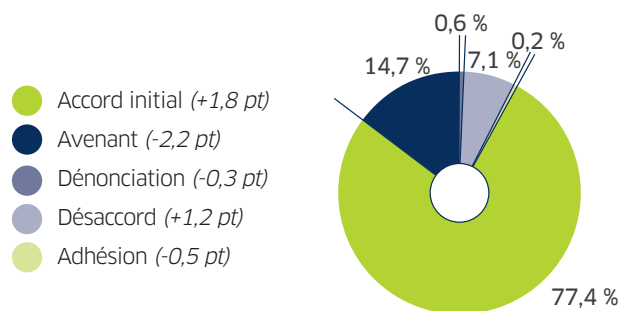
Enfin, les décisions unilatérales de l'employeur, qui représentent plus d'un quart des textes signés, diminuent de 8 % en 2014. Elles sont signées notamment dans le domaine de l'épargne salariale et dans le cadre de la négociation administrée (égalité hommes/ femmes, prévention de la pénibilité, contrat de génération) en cas d'échec des négociations ou de carence des organisations syndicales.

■ Les accords signés par les délégués syndicaux sont essentiellement des accords initiaux

L'analyse qui suit porte sur les accords signés par les délégués syndicaux qui ont habituellement les prérogatives pour négocier les accords avec l'employeur.

Parmi eux, les trois quarts sont des accords initiaux > ②. Entre 2013 et 2014, cette part augmente de près de 2 points. La proportion des procès-verbaux de désaccord est également en hausse : 7 % en 2014, contre 6 % en 2013. Déposés dans les Unités départementales des Direccte pour signifier un échec des négociations dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (dont la rémunération et le temps de travail), ils sont un des indicateurs du climat social dans les entreprises. La crise, ainsi que la modération salariale des entreprises, peuvent expliquer la hausse de ces désaccords.

② Type d'accords signés par les délégués syndicaux en 2014, en Paca (part en % et évolution sur un an en point)



Source : Dares, base des accords d'entreprise - Traitements : Direccte Paca / Sese

■ Salaires et temps de travail sont les thèmes les plus fréquemment abordés dans les accords

En 2014, 40 % des accords signés par les délégués syndicaux ou salariés mandatés portent sur les salaires et 26 % sur le temps de travail > ③. Premier thème de négociation, les salaires sont l'un des trois thèmes dont le nombre progresse en 2014 (+ 8 %). Sur ce thème, les procès-verbaux de désaccord dont la quasi-totalité porte sur les salaires, augmentent aussi, signifiant que les entreprises ont fait des salaires en 2014 un axe central de négociation. Par ailleurs, le temps de travail, bien qu'en baisse en 2014 (- 8,5 %), reste un thème de négociation fréquent dans les entreprises en restant le 2^e thème parmi les accords signés.

L'épargne salariale est également en baisse en 2014. Si elle ne représente que 13 % des accords signés par les délégués syndicaux, elle concerne au total la moitié de l'ensemble des textes signés > Encadré page 4.

Le thème de l'emploi passe du 3^e au 4^e rang entre 2013 et 2014, avec respectivement une proportion de 18 % et 11 %. Marqué par la mise en place en mars 2013 du contrat de génération, l'emploi est également un thème fréquent de négociation sur ces deux années. Les entreprises doivent en effet conclure un accord sur le contrat de génération sous peine de pénalité. Une majorité des

③ Principaux thèmes figurant dans les accords⁽¹⁾ signés par les délégués syndicaux ou salariés mandatés, en Paca

	2014		2013	
	Effectif	Fréquence du thème (en %) ⁽²⁾	Effectif	Fréquence du thème (en %) ⁽²⁾
Salaires	876	39,9	811	33,9
Temps de travail	572	26,1	624	26,1
Epargne salariale	293	13,3	363	15,2
Emploi	248	11,3	423	17,7
dont contrat de génération	102	4,6	250	10,5
Egalité professionnelle	243	11,1	246	10,3
Prévoyance couverture, santé, retraites	242	11,0	244	10,2
Instances représentatives du personnel	202	9,2	137	5,7
Conditions de travail	71	3,2	60	2,5
Classification	35	1,6	39	1,6
Formation professionnelle	32	1,5	39	1,6
Autres thèmes	70	3,2	95	4,0
Total	2 195		2 392	

⁽¹⁾ Comprend les accords, avenants, procès-verbaux de désaccord, dénonciations d'accords et adhésions à des accords.

⁽²⁾ Rapport entre le nombre d'accords abordant chaque thème et le nombre total d'accords ; un même accord pouvant porter simultanément sur plusieurs thèmes, le total des thèmes est donc supérieur à 100 %.

Source : Dares, base des accords d'entreprise - Traitements : Direccte Paca / Sese

accords a ainsi été signée en 2013, mais certaines négociations amorcées fin 2013 ont aussi débouché sur des accords en 2014 pour les entreprises de 300 salariés ou plus. Afin de pouvoir bénéficier de l'aide financière issue du dispositif, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, non couvertes par un accord de branche, ont dû également signer des accords en 2014 durant la montée en charge du dispositif.

Avec une fréquence de 11 %, l'égalité professionnelle est aussi un thème important de négociation (5^e rang), les entreprises de 50 salariés ou plus devant signer un accord sur ce thème (ou un plan d'action) sous peine de pénalité. Ce thème est également abordé dans le cadre des négociations sur les salaires.

Thème en hausse, les négociations sur les instances représentatives du personnel portent notamment sur la définition des périmètres électoraux et sur la durée ou la prorogation des mandats des représentants du personnel.

Enfin, parmi les accords sur les conditions de travail (3 % des accords), environ 4 sur 10 portent plus précisément sur la pénibilité. Si leur nombre augmente légèrement entre 2013 et 2014 (30 en 2014, contre 23 un an plus tôt), ce thème est toutefois en baisse si l'on se réfère aux précédentes années : en 2011 et 2012, près de 160 accords au total portaient sur la prévention de la pénibilité.

■ Une majorité d'accords est signée dans le secteur des services et dans des entreprises de 50 salariés ou plus

Conformément à la structure sectorielle de la région, plus des deux tiers des textes signés par les délégués syndicaux ou salariés mandatés proviennent des services >4. Le secteur industriel, doté d'organisations syndicales bien implantées dans les entreprises, concentre 23 % des accords en 2014, comme en 2013, alors qu'il ne représente en 2013 que 8 % des emplois et 11 % de la valeur ajoutée régionale.

Les entreprises de 50 à 299 salariés représentent la majorité des entreprises signataires : 53 % en 2014, contre 55 % en 2013 >5. Les entreprises de moins de 50 salariés, où les délégués syndicaux sont moins nombreux, concernent 10 % des signataires.

4 Accords signés par les délégués syndicaux ou salariés mandatés selon le secteur d'activité des entreprises, en Paca

	2014		2013	
	Effectif	Part (en %)	Effectif	Part (en %)
Agriculture	2	0,1	4	0,2
Industrie	506	23,1	552	23,1
Construction	139	6,3	169	7,1
Services	1 548	70,5	1 667	69,7
Total	2 195	100,0	2 392	100,0

Source : Dares, base des accords d'entreprise - Traitements : Direccte Paca / Sese

5 Nombre d'accords selon la taille de l'entreprise, en Paca

	2014		2013	
	Effectif	Part (en %)	Effectif	Part (en %)
Moins de 50 salariés	225	10,3	256	10,7
50 à 299 salariés	1 152	52,5	1 306	54,6
300 salariés ou plus	818	37,3	830	34,7
Total	2 195	100,0	2 392	100,0

Source : Dares, base des accords d'entreprise - Traitements : Direccte Paca / Sese

■ La CFDT est la première organisation syndicale signataire en Paca

En 2014 comme en 2013, la CFDT est le 1^{er} syndicat signataire de la région, suivi de près par la CGT, avec un écart de 8 accords en 2014, contre 27 en 2013 >6. Cet écart s'explique par une propension à signer plus faible pour la CGT (écart avec la CFDT de 5 points en 2014 et 10 points en 2013), qui est la 1^{re} organisation syndicale présente dans les entreprises. La propension à signer des organisations syndicales présentes pour négocier est en règle générale très élevée : comprise entre 88 % et 93 % des accords en 2014 (83 % et 92 % des accords en 2013).

David Munoz

6 Syndicats signataires et propension à signer, en Paca

	2014			2013		
	Nombre d'accords signés	Taux de signature ⁽¹⁾	Propension à signer (en %) ⁽²⁾	Nombre d'accords signés	Taux de signature ⁽¹⁾	Propension à signer (en %) ⁽²⁾
CFDT	1066	48,6	92,8	1177	49,2	91,7
CGT	1058	48,2	87,7	1150	48,1	81,6
FO	973	44,3	91,4	1042	43,6	89,5
CFE-CGC	632	28,8	89,9	641	26,8	83,9
CFTC	448	20,4	91,2	510	21,3	83,7
Autres	296	13,5	88,1	316	13,2	82,9

⁽¹⁾ Pourcentage des textes signés par les délégués syndicaux de chaque organisation syndicale sur l'ensemble des accords signés.

⁽²⁾ La propension à signer d'un syndicat est le rapport entre le nombre d'accords signés par le syndicat et le nombre d'entreprises signataires où ce syndicat est présent.

Source : Dares, base des accords d'entreprise - Traitements : Direccte Paca / Sese

L'épargne salariale représente la moitié des textes signés en 2013 et 2014

Le thème de l'épargne salariale présente la particularité de pouvoir faire l'objet aussi bien d'accords signés par les délégués syndicaux que de décisions unilatérales de l'employeur, ou de ratifications par référendum par les salariés qui est le mode de conclusion majoritaire. Cette souplesse sur les modalités de signature et l'incitation à développer l'épargne salariale notamment dans les petites entreprises ont pour conséquence que ce thème représente près de la moitié des textes tous types confondus. Ainsi en 2014, 2 400 textes sont signés

sur l'épargne salariale sur un total de 4 900 textes. Par rapport à l'année précédente, ce nombre est en baisse (2 600 en 2013). Seul l'intéressement, thème le plus fréquent de l'épargne salariale, progresse légèrement.

Les accords signés par les délégués syndicaux ne représentent qu'une minorité par rapport aux autres modalités d'adoption, notamment les référendums (respectivement 11 % et 43 % des textes sur l'épargne salariale en 2014).

Textes sur l'épargne salariale par type de signataires, en Paca

	2014					2013				
	Accords signés par les délégués syndicaux	Accords signés par les élus du personnel	Textes ratifiés par référendum	Décisions unilatérales de l'employeur	Total	Accords signés par les délégués syndicaux	Accords signés par les élus du personnel	Textes ratifiés par référendum	Décisions unilatérales de l'employeur	Total
Epargne salariale⁽¹⁾	293	313	1 018	730	2 354	363	434	1 001	773	2 571
<i>intéressement</i>	167	122	860	24	1 173	204	145	805	11	1 165
<i>plans d'épargne⁽²⁾</i>	84	98	97	740	1 019	75	126	103	763	1 067
<i>participation</i>	60	106	78	24	268	104	180	102	13	399

⁽¹⁾ Certains textes abordent plusieurs aspects de l'épargne salariale, la somme des catégories d'épargne salariale est donc supérieure au total des textes sur l'épargne salariale.

⁽²⁾ Plans d'épargne d'entreprise ou inter-entreprise ou plan d'épargne retraite collectif.

Source : Dares, base des accords d'entreprise - Traitements : Direccte Paca / Sese

1. Les principales évolutions législatives en 2013 et 2014

La négociation collective est sensible aux évolutions législatives et réglementaires. Certaines d'entre elles ont pu orienter quelques thèmes de négociation en 2013 et 2014 :

- La loi du 1^{er} mars 2013 relative au contrat de génération incite les entreprises à négocier un accord collectif sur ce thème. Le décret du 15 mars 2013 et la circulaire DGEFP/DGT n°2013-07 du 15 mai 2013 précisent le dispositif.
- La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit plusieurs dispositions sur la négociation collective :
 - concernant les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), l'entreprise a la possibilité de conclure un accord majoritaire pour définir le contenu du plan en déterminant les mesures d'accompagnement des salariés concernés par le PSE ;
 - des accords sur le maintien de l'emploi peuvent être conclus permettant à l'employeur d'aménager provisoirement le temps de travail et les rémunérations en échange d'engagements en termes de maintien de l'emploi dans l'entreprise. Ils sont d'une durée de 2 ans, non renouvelables et majoritaires. En contrepartie, l'employeur s'engage à ne pas licencier pour motif économique pendant la durée de l'accord ;
 - des accords de mobilité interne peuvent être conclus.

Cette même loi élargit les obligations de négociation portant sur la prévoyance pour les entreprises non couvertes par un accord de branche sur ce thème. A compter du 1^{er} juillet 2014, les négociations dans l'entreprise doivent être engagées pour la mise en place d'une couverture complémentaire portant sur les frais de santé au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

- La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle modifie le dispositif contrat génération en donnant accès à l'aide financière sans condition aux entreprises de 50 à 299 salariés. En contrepartie, ces mêmes entreprises non couvertes par un accord de branche étendu doivent déposer un accord ou un plan d'action sous peine d'une pénalité financière.
- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit plusieurs dispositions :
 - les négociations obligatoires sur l'égalité professionnelle et salariale sont fusionnées : la négociation portant sur les objectifs d'égalité professionnelle et les mesures permettant de les atteindre, et la négociation sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes menée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires. En cas de conclusion d'un accord, l'obligation de négocier devient triennale. En l'absence d'accord, la NAO sur les salaires porte également sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;
 - un accord sur la qualité de vie au travail peut être conclu à titre expérimental jusqu'à fin décembre 2015. D'une durée de 3 ans, il peut prévoir de regrouper dans une négociation unique tout ou partie de certaines négociations obligatoires parmi lesquelles celles portant sur l'égalité entre les hommes et les femmes, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, la durée effective du travail, la prévoyance complémentaire, la prévention de la pénibilité et la mobilité interne. Accord obligatoirement majoritaire, il suspend pendant sa durée l'obligation annuelle de négociation des thèmes objets du regroupement.

2. Le principe de l'accord majoritaire

Les lois du 4 mai 2004 et du 20 août 2008 ont généralisé le principe de l'accord majoritaire 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 départementale de la Direccte du lieu de conclusion (dont une version électronique), ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes.

3. 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.

Depuis 2010, de nouvelles modalités ont été introduites par la loi du 20 août 2008, pour les accords portant sur des mesures subordonnées à un accord collectif : en l'absence de délégués syndicaux, des représentants du personnel (élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à défaut les délégués du personnel) ou des salariés mandatés par des organisations syndicales peuvent négocier sous certaines conditions :

En-deçà de 200 salariés, signature par des représentants du personnel élus (comité d'entreprise, délégation unique du

personnel, 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 une ou plusieurs organisations représentatives dans la branche et approbation par la majorité des salariés.

D'autres modalités spécifiques sont prévues pour les textes sur l'épargne salariale (participation, intéressement, plans d'épargne d'entreprise) : outre les délégués syndicaux, les signataires peuvent être le comité d'entreprise. Le texte peut aussi être approuvé par référendum par les salariés à la majorité des 2/3.

Dans les entreprises de 200 salariés ou plus, le représentant de la section syndicale peut être amené à négocier sous plusieurs conditions : impossibilité de désigner un délégué syndical suite à une carence au 1^{er} tour des élections professionnelles, présence d'élus du personnel, mandat donné expressément par un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel et approbation à la majorité des suffrages par les salariés.

4. Un nouveau système d'information et un nouveau mode de collecte depuis 2014

Depuis le mois de juin 2014, une nouvelle application de gestion des accords, DACCORD NG, a été mise en place au sein des Direccte. A compter de cette date, l'ancien mode de collecte des textes signés dans les entreprises, qui consistait en l'envoi de fichiers trimestriels à la Dares à partir de la base des accords d'entreprise, a été supprimé. Les données présentées ici sont les textes signés en 2013 et 2014 et enregistrés dans les unités départementales de la Direccte, pour une partie avec l'ancienne application et pour une autre partie, avec la nouvelle. Elles sont issues d'un fichier construit par la Dares à l'identique de ceux constitués à partir de l'ancienne version de DACCORD qui permet de comparer les évolutions entre 2013 et 2014.

Pour en savoir plus :

- > Munoz D., (2016) "Regards sur la négociation collective et les salariés en contrat de génération, analyse qualitative de 37 textes d'entreprise", Les études thématiques de la Direccte Paca n°2, mars
- > Desage G., Rosankis E., (2015) "Des négociations collectives plus orientées vers l'emploi en 2013", Dares analyses n°94, décembre
- > DGT et Dares, (2015) "La négociation collective en 2014", bilans et rapports, juin

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

Directeur de la publication : Patrice Russac

Chef de service : Rémi Belle - remi.belle@direccte.gouv.fr

Réalisation : David Munoz - david.munoz@direccte.gouv.fr

Conception : L'agence Mars