



Les négociations collectives stables et plus orientées vers l'emploi en 2013 (Dares)

Julia Pavesi, AEF Groupe



En 2013, 16 % des entreprises de plus de 10 salariés ont engagé une négociation collective, une proportion stable par rapport à 2012 et qui atteint près de 90 % dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, selon les derniers chiffres disponibles de la Dares.

Les négociations sur l'emploi ont augmenté, sous l'effet des négociations obligatoires sur le contrat de génération, alors que celles concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la pénibilité du travail ont "significativement diminué".

L'étude souligne par ailleurs que les entreprises qui ont connu des conflits entre direction et salariés sont celles où la négociation collective est "la plus fréquente et la plus fournie", à type d'instances représentatives, taille d'entreprise et secteur d'activité équivalents.

54 600

C'est le nombre d'accords issus des négociations d'entreprises signés en 2013, dont 81 % par les délégués syndicaux, et qui ont concerné 13 % des entreprises.

En l'absence de délégué syndical, les négociations collectives sont rares, seules 8 % des entreprises dans ce cas ont ouvert au moins une négociation, qui est alors le plus souvent menée par des représentants élus du personnel.

Les entreprises industrielles, "plus grandes et s'appuyant sur des instances représentatives du personnel bien implantées" négocient par ailleurs davantage (24 %) que les entreprises de services (17 %), du commerce (13 %) ou de la construction (9 %).

Institutions représentatives du personnel participant aux négociations en 2013

Ce sont les négociations sur l'emploi qui ont "très nettement" augmenté, en raison des "effets" de la loi de 2013 sur le contrat de génération : le bénéfice de l'aide à l'embauche était initialement conditionné à l'existence d'un accord de branche, d'entreprise ou à défaut de plan d'action pour les entreprises de 50 à 299 salariés, là où les établissements d'au moins 300 salariés s'exposaient à une pénalité financière en l'absence d'accord.

Fin 2013, 55 % d'entre elles avaient signé un accord spécifique sur la gestion des âges, contre 18 % en 2012. Dans 75 % des cas il s'agit d'accords d'entreprise, alors que plus de six PME sur dix ont choisi un plan d'action unilatéral.

Forte hausse du nombre d'accords sur l'emploi en 2013

Dix accords de maintien dans l'emploi signés

L'effet de la loi de juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, a eu, elle, beaucoup moins d'effets, avec moins de dix accords de maintien dans l'emploi signés fin 2013.

Une cinquantaine d'accords prévoyant des concessions de la part des salariés sur les rémunérations ou le temps de travail ont néanmoins été signés, sans entrer dans le cadre de la loi.

Le sujet des rémunérations reste à l'origine du plus grand nombre d'accords, 14 800 en 2013, qui a néanmoins baissé de 4 % à cause, notamment, de "l'érosion de l'activité conventionnelle sur la réduction des écarts salariaux entre femmes et hommes".

Le nombre d'accord sur l'égalité professionnelle et sur la pénibilité, après avoir fortement augmenté en 2011 et 2012 en raison de l'obligation légale de négocier, a "logiquement" baissé en 2013, les entreprises n'étant pas tenues de renégocier pendant la durée de l'accord triennal.

Enfin, concernant l'épargne salariale, la part d'entreprises ayant négocié et le nombre d'accords diminuent, la hausse du forfait social de 8 à 20 % ayant pu être "dissuasive". Le nombre d'accords sur le temps de travail reste stable à 9 700, mais le taux d'aboutissement est passé de 66 % en 2012 à 57 % en 2013.

La CFDT et la CFE-CGC, syndicats les plus enclins à signer

Textes signés en 2013 par les syndicats engagés dans les négociations

CGT : 84%

CGT-FO : 89%

CFTC : 89%

CFDT : 94%

CFE-CGC : 91%



L'étude rappelle que la négociation et les conflictualités collectives constituent *"bien souvent les étapes d'un même processus"*, la grève pouvant être mobilisée par les salariés pour peser sur l'ouverture d'une négociation et la négociation pour *"mettre un terme"* à un conflit.

"Si les grèves menées autour d'enjeux comme les rémunérations ou l'emploi se traduisent parfois par une plus grande difficulté à trouver un accord sur ces sujets, ces désaccords n'empêchent pas la conclusion d'accords sur d'autres thèmes", affirme la Dares. r
