

**DRTEFP** Direction régionale du travail, de l'emploi  
et de la formation professionnelle  
Provence-Alpes-Côte d'Azur  
www.sdtefp-paca.travail.gouv.fr

Théma 2009

# Conjonctures



n°27



## La négociation collective d'entreprise en Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2008 Forte progression du nombre d'accords

- *Près de 8 000 textes, dont 6 701 accords, ont été conclus dans les entreprises de la région.*
- *53 % de ces accords portent sur une mesure temporaire : la prime exceptionnelle 2008, qui explique la majeure partie de l'augmentation du nombre d'accords.*
- *28 % concernent l'épargne salariale.*
- *En dehors des dispositifs temporaires, le nombre d'accords a progressé de 13 % en un an.*
- *Dans les petites entreprises, la négociation reste faible et porte presque exclusivement sur la prime exceptionnelle et l'épargne salariale.*

En 2008, les entreprises de Provence-Alpes-Côte d'Azur ont conclu près de 8 000 textes dans le cadre de la négociation collective.

Après déduction des documents unilatéraux, **6 701 accords d'entreprise** ont été recensés comme résultant d'une négociation effective, soit **2,4 fois plus que l'année précédente**.

Ce nombre constitue le **record régional** depuis la mise en œuvre de la négociation collective d'entreprise.

Mais cette forte progression provient essentiellement d'un dispositif temporaire : la **prime exceptionnelle** exonérée de cotisations sociales que les entreprises de moins de 50 salariés ont pu instituer en 2008 par un accord collectif, conclu selon les mêmes modalités qu'un accord sur l'intéressement.

Cette mesure ponctuelle a provoqué une importante augmentation des accords sur **les salaires et primes** dans les petites entreprises. Au total, 4 101 accords salariaux ont été recensés.

**L'épargne salariale** (intéressement, participation, plans d'épargne) a été concernée par 28 % des accords, qui peuvent être conclus selon des modalités spécifiques à ce thème et dont les deux tiers proviennent de petites entreprises de moins de 20 salariés.

**Les accords sur le temps de travail** ont continué à progresser (432 accords) en raison notamment des négociations sur la journée de solidarité. Autres thèmes en augmentation : l'emploi et l'égalité professionnelle, dont le nombre d'accords est resté cependant peu élevé, ainsi que la prévoyance.

Tous thèmes inclus, les deux tiers des accords proviennent de petites entreprises de moins de 20 salariés en raison des négociations sur la prime exceptionnelle et l'épargne salariale. En dehors de ces thèmes spécifiques, **la négociation collective est concentrée dans les entreprises de 50 salariés et plus**, et particulièrement de 100 salariés et plus, notamment sur les salaires et le temps de travail.

La négociation collective reste faible **dans les petites entreprises**, en dehors des dispositifs dans lesquels le bénéfice d'exonérations est subordonné à la conclusion d'un accord.

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

# LA NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR EN 2008 : FORTE PROGRESSION DU NOMBRE D'ACCORDS

## Accords signés par département (tous thèmes)

Département	Textes signés	dont accords <sup>(1)</sup>
Alpes-de-Haute-Provence	309	255
Hautes-Alpes	266	211
Alpes-Maritimes	1 742	1 518
Bouches-du-Rhône	3 247	2 818
Var	1 249	1 079
Vaucluse	930	820
Région PACA	7 743	6 701

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

Déjà élevé les années précédentes malgré une baisse en 2007, le nombre d'accords collectifs conclus dans les entreprises a fortement augmenté en 2008 en Provence-Alpes-Côte d'Azur comme au niveau national. Dans la région, le nombre d'accords a été multiplié par 2,4 en un an.

Toutefois, cette progression résulte essentiellement d'un dispositif exceptionnel et temporaire : la prime exonérée de cotisations sociales que les entreprises de moins de 50 salariés ont pu verser à leurs salariés sous réserve de la signature d'un accord collectif conclu selon les mêmes modalités qu'un accord sur l'intéressement<sup>(1)</sup>.

## 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<sup>(2)</sup>.

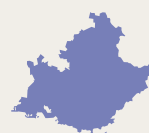
Après exclusion, parmi les textes déposés, des documents unilatéraux ou inexploitable sur le plan statistique mais en intégrant les accords ratifiés par les salariés à la majorité des 2/3, on dénombre 79 500 accords d'entreprise.

En excluant les textes signés à la majorité des 2/3 des salariés et ceux qui portent exclusivement sur la prime exceptionnelle 2008, le nombre d'accords est réduit à 26 215 (accords signés par des délégués syndicaux, des salariés mandatés ou par des représentants élus du personnel, non compris les désaccords et dénonciations), soit + 7 % en un an.

Le thème spécifique de l'épargne salariale (intéressement, participation, plans d'épargne), habituellement le plus présent tous modes de signature confondus, est devancé en 2008 par le thème des salaires en raison de la prime exceptionnelle qui recouvre à elle seule plus de 40 000 accords. Mais, indé-

pendamment des dispositifs temporaires, les accords salariaux progressent depuis 2002 (8 000 accords en 2008). Le thème du temps de travail est également en augmentation, contrairement aux années précédentes.

## En Provence-Alpes-Côte d'Azur



Réalisé à une date plus récente et portant sur des données exhaustives, le bilan régional permet de dénombrer **7 743 textes signés** dans les entreprises en 2008.

Parmi ces textes, tous thèmes confondus, **6 701 sont recensés comme des accords d'entreprise**, signés par l'employeur et les représentants du personnel ou ratifiés par référendum auprès des salariés (cf. encadré sur les signataires des accords d'entreprise), après déduction des documents unilatéraux.

Ce nombre constitue le **record dans la région depuis la mise en œuvre de la négociation collective d'entreprise en 1982**. Il doit cependant être relativisé par la forte présence des accords sur la prime exceptionnelle : 3 580 accords recensés sur ce thème dans la région (soit 53 % du total des accords), conclus pour la plupart selon des règles dérogatoires au droit commun de la négociation collective.

Après déduction de ces accords spécifiques, le nombre des accords signés en PACA en 2008 a néanmoins **progressé de 13 % en un an**, notamment sur les salaires (hors primes) et le temps de travail. A données comparables, ce volume représente plus de 3 fois la moyenne annuelle de la décennie précédente.

10 % des accords sont des avenants à des textes déjà conclus antérieurement.

Parallèlement aux accords, les **constats de désaccord**, clôturant des négociations n'ayant pas abouti, ont légèrement augmenté (86 en 2008), ainsi que les **dénonciations** d'accords par l'une des parties signataires (191 en 2008) dont 71 % concernent l'épargne salariale, notamment les plans d'épargne d'entreprise.

(1) Loi 2008/111 du 8.02.2008 pour le pouvoir d'achat. Cette prime était plafonnée à 1 000 € et devait être versée avant le 1.07.2008.

(2) « La négociation collective en 2008 ». Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville - Juin 2009.

[www.travail.gouv.fr/publications-videotheque/rapports](http://www.travail.gouv.fr/publications-videotheque/rapports)

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

Thème	Nombre d'accords <sup>(1)</sup>	% <sup>(1)</sup>
Salaires et primes	4 101	61,2
<i>dont : Prime exceptionnelle</i>	3 581	53,4
Temps de travail	432	6,4
Emploi	75	1,1
Classifications	24	0,4
Institutions représentatives du personnel	74	1,1
Conditions de travail	37	0,5
Formation professionnelle	20	0,3
Egalité professionnelle	64	0,9
Prévoyance, couverture santé, retraites	178	2,7
Épargne salariale	1 862	27,8
<i>dont : Intéressement</i>	1 177	17,6
<i>Participation</i>	337	5,0
<i>Plans d'épargne</i>	350	5,2
Autres	634	9,5
<b>Nombre total d'accords</b>	<b>6 701</b>	

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

## LES THÈMES DES ACCORDS

### Salaires et primes, temps de travail : Progression du nombre d'accords

■ La forte augmentation des **accords salariaux** (4 101 accords) donne une image un peu surfaite de la négociation sur ce thème. En effet, près de 90 % d'entre eux ont porté sur le dispositif temporaire de la prime exceptionnelle 2008 concernant les entreprises de moins de 50 salariés, pour laquelle la marge

de négociation était limitée et dont les modalités de signature étaient spécifiques.

Mais comme au niveau national, ce thème progresse dans les accords de la région même en dehors des dispositifs temporaires (520 accords en PACA, soit + 23 % en un an). Le dispositif actuel de suivi de la négociation d'entreprise ne permet pas de connaître le contenu détaillé de ces accords.

■ Les accords sur le **temps de travail** ont poursuivi leur progression amorcée l'année précédente, après une baisse depuis 2002 : 432 accords, soit + 35 %, en raison principalement des négociations sur la journée de solidarité (« lundi de Pentecôte ») et sur les dates des congés et RTT.

Cette augmentation peut également être liée, mais modérément en 2008, à l'impact de la loi du 20 août 2008 (volet 2, portant réforme du temps de travail) qui a modifié la hiérarchie des normes et donné la primauté à la négociation d'entreprise sur la négociation de branche, notamment sur le contingent d'heures supplémentaires, les forfaits annuels, les comptes épargne temps (28 accords en 2008), l'aménagement du temps de travail.

Les adaptations de dispositions anciennes sont plus courantes sur le temps de travail : les avenants à des accords antérieurs sont 2 fois plus fréquents sur ce thème (22 %) que sur les salaires (10 %). Par ailleurs, 41 dénonciations d'accords antérieurs sur le temps de travail ont été recensées, le plus souvent suivies d'une renégociation.

## Épargne salariale : Le nombre de textes en baisse

Le nombre total de textes déposés dans ce cadre (participation, intéressement, plans d'épargne salariale) a légèrement diminué en 2008 : **2 741 textes** ont été recensés dans la région.

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

■ **Intéressement** des salariés à l'entreprise (facultatif) : 1 190 (43 %), stable

■ **Plans d'épargne salariale** (PEE, PEI, Perco, facultatifs) : 1 214 (44 %), en baisse

■ **Participation** des salariés aux résultats de l'entreprise (obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus) : 342 (13 %), en hausse.

Parmi ces textes, 32 % sont des documents unilatéraux ne résultant pas d'une négociation effective : adhésions des entreprises à des plans d'épargne, dénonciations unilatérales... Après déduction de ces derniers, **1 862 accords d'entreprise** ont été dénombrés sur ce thème, dont le mode de conclusion recouvre les différentes modalités spécifiques à l'épargne salariale : délégués syndicaux, comité d'entreprise, salarié mandaté par un syndicat ou ensemble du personnel à la majorité des 2/3 (cf. encadré).

Les plans d'épargne sont nettement moins nombreux qu'en 2007 (- 33 %), la crise financière les ayant sans doute rendus moins attractifs. En revanche, le nombre d'accords sur la participation a plus que doublé, en partie

## 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.

Des modalités complémentaires de signature en cas d'absence de délégué syndical ont été introduites par la loi du 4 mai 2004, à condition que celles-ci soient prévues dans un **accord de branche** étendu : signature possible par des **représentants du personnel élus** (membres du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, délégués du personnel) ou, en leur absence, par un **salarié mandaté** par un syndicat représentatif au niveau national.

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, sauf pour les plans d'épargne retraite collectifs, un représentant mandaté par un syndicat représentatif ou le personnel statuant à la majorité des 2/3.

Ces modalités dérogatoires ont été étendues temporairement, en 2008, aux accords prévoyant, dans les entreprises de moins de 50 salariés, le versement d'une prime exceptionnelle de 1 000 € maximum par salarié, exonérée de cotisations sociales (loi du 8 février 2008).

De nouvelles dispositions s'appliqueront à **partir de 2010** en cas d'absence de délégué syndical, pour les accords portant sur des mesures subordonnées à un accord collectif :

■ en deçà de 200 salariés, conclusion par des représentants du personnel élus et validation par une commission paritaire de branche,

■ en l'absence de représentant élu, signature par un salarié mandaté par un syndicat représentatif et approbation par la majorité des salariés (loi du 20 août 2008).

dans le cadre d'une faculté de déblocage anticipé, en 2008, des droits acquis à la fin 2007.

L'épargne salariale concerne majoritairement des **petites entreprises** : 80 % des unités signataires de l'ensemble des textes sur ce thème ont moins de 50 salariés, les deux tiers ont moins de 20 salariés.

## Autres thèmes

Les autres thèmes identifiés restent nettement moins nombreux que les objets ci-dessus. C'est notamment le cas pour les accords sur les conditions de travail (37 accords), les classifications (24 accords) et la formation professionnelle (20 accords), ces 2 derniers thèmes étant traités principalement dans le cadre des négociations nationales de branche.

Trois thèmes ont continué à progresser en 2008 :

■ **la prévoyance** (178 accords), notamment la couverture santé complémentaire qui progresse régulièrement depuis 3 ans

## Le principe de l'accord majoritaire

La loi du 4 mai 2004 a généralisé ce principe aux différents niveaux de négociation : interprofessionnel, branche et entreprise.

**En 2008**, dans les entreprises, un accord signé avec les organisations syndicales n'était valable que s'il avait été conclu dans les conditions suivantes :

■ **absence d'opposition** d'un ou plusieurs syndicats majoritaires dans l'entreprise (ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles),

■ ou, si un accord de branche étendu l'a prévu : signature par un ou plusieurs **syndicats majoritaires** dans l'entreprise ou, à défaut, par des syndicats minoritaires avec approbation par la majorité des salariés,

■ dans le cas de signature par un **salarié mandaté** par un syndicat : approbation de l'accord par la majorité des salariés de l'entreprise.

La loi du 20 août 2008 a ajouté une condition applicable **depuis 2009** aux accords signés par des délégués syndicaux, même en l'absence d'accord de branche : conclusion par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins **30 % des suffrages exprimés** au 1<sup>er</sup> tour des 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 des services départementaux** du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle 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](http://www.travail-solidarite.gouv.fr)

(97 accords sur ce seul objet),

■ **l'emploi**, qui reste peu présent (75 accords) malgré un léger développement des négociations sur l'emploi des handicapés (30 accords) et sur la GPEC (28 accords), thème sur lequel existe depuis 2005 une obligation triennale de négocier à partir de 300 salariés,

■ **l'égalité professionnelle**, dont les accords augmentent depuis 2005 : 64 accords recensés dans la région en 2008.

Les conclusions d'une étude des accords sur ce thème réalisée en 2007 restent d'actualité : la majorité d'entre eux ont une portée limitée. Ils visent à supprimer les écarts de rémunération (dans le cadre de la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale) mais sans engagement concret ou émettent un vœu général de remédier à toute inégalité.

Les accords traitant exclusivement de l'égalité professionnelle et contenant des mesures effectives restent l'exception. Ils proviennent le plus souvent de grandes entreprises dépendant de groupes nationaux.

Le thème du **droit syndical et des institutions représentatives du personnel** est présent comme en 2007 : 74 accords. Les accords prévoyant une durée des mandats des représentants élus du personnel inférieure à la nouvelle durée de 4 ans restent peu nombreux (loi du 2 août 2005).

## Les syndicats signataires

■ Le tableau ci-contre 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, 12 accords seulement ayant été ratifiés en 2008 par la procédure du mandatement syndical (cf. encadré).

Compte tenu de l'augmentation des accords conclus, le nombre de signatures est en hausse pour tous les syndicats, notamment pour la CGT, FO et la CFDT. Comme l'année précédente, la CGT est en tête par le nombre de signatures dans la région devant FO, qui devance la CFDT depuis 2007. La CFTC et la CFE-CGC 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 près de 9 cas sur 10 pour la majorité des syndicats, dans 8 cas sur 10 pour la CGT.

Aucun cas effectif d'opposition d'un syndicat majoritaire à un accord signé par des syndicats minoritaires n'a été recensé dans la région en 2008.

■ Conséquence de la présence majoritaire des accords sur la prime exceptionnelle et sur l'épargne salariale dont les modalités de signature sont particulières, le mode de conclusion le plus fréquent n'est pas celui qui est prévu par le droit commun de la négociation collective, à savoir la signature par les délégués syndicaux (22 % des accords), mais la ratification **par les salariés à la majorité des 2/3** (72 %), réservée aux accords sur ces thèmes.

## Taille et secteur des entreprises signataires

### DANS LES PETITES ENTREPRISES, UNE NÉGOCIATION EXISTE LORSQU'UN ACCORD EST IMPOSÉ

Sous l'effet de la prime exceptionnelle réservée aux entreprises de moins de 50 salariés, la part des entreprises signataires ayant un effectif inférieur à ce seuil a fortement augmenté (77 %), notamment les entreprises de moins de 20 salariés qui ont représenté les deux tiers des signataires (contre 40 % en

Syndicats signataires	Nombre d'accords signés	% des accords signés <sup>(1)</sup>	Propension à signer <sup>(2)</sup>
CFDT	790	53,9	89,8
CFE-CGC	521	35,5	88,5
CFTC	557	38,0	90,2
CGT	871	59,4	83,6
F.O.	828	56,5	88,7
Autres	255	17,4	86,8

(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	4 510	67,3
20 à 49	630	9,4
50 et plus	1 561	23,3
<b>Total</b>	<b>6 701</b>	<b>100</b>

## Secteur d'activité des entreprises (accords tous thèmes)

Secteur	Nombre d'accords	%
Agriculture	73	1,1
Industrie	983	14,7
Construction	856	12,8
Tertiaire	4 789	71,4
<b>Total</b>	<b>6 701</b>	<b>100</b>

2007) et dont le nombre a été multiplié par 4. Plus de la moitié des signataires (57 %) ont même moins de 10 salariés.

Mais dans ces petites entreprises, la négociation a porté essentiellement sur la prime exceptionnelle (74 % des entreprises de moins de 20 salariés) ou sur l'épargne salariale (22 %), moins de 5 % d'entre elles ayant négocié sur un thème moins spécifique.

**Le plus souvent, dans les petites entreprises, une négociation formalisée n'existe que de façon temporaire**, lorsqu'un accord collectif est imposé pour bénéficier d'exonérations fiscales ou sociales, et cette négociation ponctuelle ne se traduit pas par une pratique durable de la négociation.

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

Par ailleurs, les 5 140 accords provenant d'unités de moins de 50 salariés sont à rapprocher du nombre d'établissements recensés par Pôle Emploi dans la même tranche d'effectif dans la région, soit 144 500.

### SECTEURS D'ACTIVITÉ : LE TERTIAIRE NETTEMENT MAJORITAIRE

La progression du nombre d'accords a

concerné l'ensemble des secteurs. Sans changement d'une année sur l'autre et conformément à la structure économique de la région, plus de 7 accords sur 10 proviennent du secteur tertiaire.

#### Principales branches concernées :

- les services aux entreprises : 24,2 % des accords, notamment les activités de conseil et assistance (19,2 %)
- les commerces : 16,7 %, principalement les commerces de détail
- la santé et l'action sociale : 10,4 %
- les transports : 5,3 %

L'industrie (hors construction) recouvre 14,7 % des accords, dont :

- les équipements mécaniques : 2,1 %
- les industries agricoles et alimentaires : 1,7 %
- les industries chimiques : 1,7 %

Dans le secteur de la construction (12,8 % des accords), le nombre d'accords a été multiplié par 3,7 en raison d'une mise en œuvre importante de la prime exceptionnelle qui figure dans les deux tiers des accords de ce secteur.



Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle Provence-Alpes-Côte d'Azur

180, avenue du Prado - 13285 Marseille cedex 08

Tél. 04 91 15 12 12 - Fax. 04 91 04 64 15

[www.sdtefp-paca.travail.gouv.fr](http://www.sdtefp-paca.travail.gouv.fr)

Directeur de la publication : Patrick Maddalone - Rédaction : Jean-Paul Hancy, chargé de mission

Réalisation : Service études, prospective, évaluation, statistiques et Unité communication

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

ISSN 1627-2560 Dépôt légal : 19 février 2009 - Conception : 1 égal 2 - [www.1egal2.com](http://www.1egal2.com) - 04 91 29 90 55 / Impression : Imprimerie Gatusso - 04 42 70 70 70