

**DIRECCTE** Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence,  
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi  
Provence-Alpes-Côte d'Azur  
www.sdtefp-paca.travail.gouv.fr

Théma 2010

# Conjonctures



n°29



## La négociation collective d'entreprise en Provence-Alpes-Côte d'Azur Plus de 4000 accords signés en 2009

- En 2009, **4 323 accords collectifs** ont été conclus dans les entreprises de la région.
- À données comparables, le nombre d'accords a augmenté de **38 % en un an**.
- Les 2/3 de ces accords portent sur l'épargne salariale qui progresse nettement.
- Plus de 400 accords concernent l'emploi des **salariés âgés** dans le cadre des obligations légales sur ce thème.
- La négociation reste faible dans les petites entreprises où elle porte presque exclusivement sur l'épargne salariale.

Les entreprises de Provence-Alpes-Côte d'Azur ont conclu plus de 7 000 textes dans le cadre de la négociation collective en 2009.

Après déduction des documents unilatéraux, **4 323 accords d'entreprise** ont été recensés comme résultant d'une négociation effective.

Le nombre d'accords avait fortement augmenté en 2008 sous l'effet d'un dispositif temporaire : une prime exceptionnelle concernant les entreprises de moins de 50 salariés. Après déduction de ces accords spécifiques en 2008, **le volume des accords conclus en 2009 progresse de 38 % en un an et de 56 % par rapport à l'année 2007**.

L'entrée en vigueur en 2009 de conditions restrictives pour la signature des accords n'a pas affecté la quantité des accords signés.

Près des 2/3 des accords portent sur l'**épargne salariale** (intéressement, participation, plans d'épargne) qui peuvent être conclus selon des modalités particulières et augmentent nettement. 72 % d'entre eux proviennent d'entreprises de moins de 50 salariés.

Les accords sur l'**emploi** progressent sous l'effet de l'obligation légale de conclure un accord ou un plan d'action sur l'emploi des salariés âgés dans les entreprises de 50 salariés et plus (416 accords sur ce thème en 2009).

Le thème du **temps de travail** augmente régulièrement (473 accords) en raison notamment des négociations sur la journée de solidarité. Autres thèmes en augmentation : le droit syndical et l'égalité professionnelle, dont le nombre d'accords reste cependant peu élevé. **Les accords salariaux** sont en diminution.

Tous thèmes inclus, la moitié des accords provient d'entreprises de moins de 50 salariés, 39 % d'entreprises de moins de 20 salariés, en raison des négociations sur l'épargne salariale. En dehors de ce thème spécifique, **près de 90 % des accords sont conclus dans des entreprises de 50 salariés et plus**, les 2/3 à partir de 100 salariés, notamment sur les salaires et le temps de travail.

**Dans les petites entreprises**, la négociation reste faible en dehors des dispositifs dans lesquels la conclusion d'un accord est une condition pour bénéficier d'exonérations.

Ces résultats portent cependant sur 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 : PLUS DE 4 000 ACCORDS SIGNÉS EN 2009

## Accords signés par département (tous thèmes)

Département	Textes signés	dont accords <sup>(1)</sup>
Alpes-de-Haute-Provence	282	170
Hautes-Alpes	257	139
Alpes-Maritimes	1 573	891
Bouches-du-Rhône	3 038	1 990
Var	1 023	560
Vaucluse	932	573
<b>Région PACA</b>	<b>7 105</b>	<b>4 323</b>

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

Après les résultats quelque peu surfaits de la négociation collective d'entreprise en 2008 en raison d'un dispositif temporaire concernant les entreprises de moins de 50 salariés (prime exceptionnelle), les résultats de l'année 2009 en Provence-Alpes-Côte d'Azur montrent une diminution apparente de 35 % du nombre d'accords conclus, en l'absence de mesure de même ampleur.

Mais après déduction pour 2008 des accords portant sur ce dispositif provisoire qui représentaient plus de la moitié des accords signés dans l'année, on constate au contraire en 2009 une progression du nombre d'accords de 38 % et un volume très supérieur à celui des années antérieures à 2008, moins concernées par des mesures exceptionnelles.

## 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>(1)</sup>.

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 42 364 accords d'entreprise. A données comparables et y compris les accords signés par referendum, la progression du nombre d'accords sur ces résultats provisoires est de l'ordre de 10 % en un an.

Le thème spécifique de l'épargne salariale (intéressement, participation, plans d'épargne) est à nouveau 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 légèrement moins nombreux qu'en 2008 (7 400 accords en 2009, soit 33 %). Le thème du temps de travail (5 800 accords) est en augmentation comme l'année précédente.

Le thème de l'emploi est en forte hausse

(près de 3 000 accords) du fait notamment des incitations légales à la négociation sur certaines catégories de salariés (salariés âgés, salariés handicapés).

## En Provence-Alpes-Côte d'Azur



Réalisé à une date plus récente et portant sur des données exhaustives, le bilan régional permet de recenser 7 105 textes

signés dans les entreprises en 2009, dont 4 323 accords conclus de façon paritaire entre l'employeur et les représentants des salariés (ou par referendum auprès des salariés), après déduction des documents unilatéraux.

Ce nombre est d'autant plus significatif que l'année 2009 a correspondu à l'entrée en vigueur de conditions restrictives pour la signature des accords, en application de la

loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale : modification des conditions de représentativité des syndicats et de désignation des délégués syndicaux, obligation pour les syndicats signataires d'avoir recueilli 30 % des voix au 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles (cf. encadré).

Ces conditions supplémentaires ne semblent pas avoir affecté de façon sensible le volume des accords signés.

Indépendamment des dispositions temporaires et des évolutions de la législation, la progression régulière de la négociation collective dans les entreprises se confirme donc à nouveau : à données comparables, le nombre d'accords conclus en 2009 représente 1,5 fois le nombre d'accords signés en 2007, dernière année comparable. Il est près de 4 fois supérieur à la moyenne de la décennie précédente.

27 % 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, augmentent nettement : 149 en 2009, soit + 73 % en un an. Cette augmentation peut être liée à l'impact de la loi du 3 décembre 2008 sur les revenus du travail, conditionnant certains allègements de cotisations sociales 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.

De même, le nombre des dénonciations d'accords par l'une des parties signataires a presque doublé : 373 en 2009, dont 58 % concernent l'épargne salariale, principalement les plans d'épargne d'entreprise.

(1) « La négociation collective en 2009 ». Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique - Juin 2010.

[www.travail-solidarite.gouv.fr/documentation-publications](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/documentation-publications)

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

Thème	Nombre d'accords <sup>(1)</sup>	% <sup>(1)</sup>
Salaires et primes	464	10,7
Temps de travail	473	10,9
Emploi	542	12,5
<i>dont Emploi des salariés âgés</i>	416	9,6
Classifications	31	0,7
Institutions représentatives du personnel	105	2,4
Conditions de travail	14	0,3
Formation professionnelle	25	0,6
Egalité professionnelle	91	2,1
Prévoyance, couverture santé, retraites	156	3,6
Épargne salariale	2 746	63,5
<i>dont : Intéressement</i>	1 767	40,9
<i>Participation</i>	459	10,6
<i>Plans d'épargne</i>	547	12,6
Autres	597	13,8
<b>Nombre total d'accords</b>	<b>4 323</b>	

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

## LES THÈMES DES ACCORDS

### Salaires et primes, temps de travail, devancés par le thème de l'emploi

■ Après une forte augmentation en 2008 en raison du dispositif temporaire de la prime exceptionnelle applicable aux entreprises de moins de 50 salariés, le thème des **salaires et primes** retrouve en 2009 un niveau plus habituel : 464 accords, soit 10,7 % du total. Le dispositif actuel de suivi de la négociation d'entreprise ne permet pas de connaître le contenu détaillé de ces accords.

■ Le thème du **temps de travail** progresse régulièrement depuis 3 ans : 473 accords en 2009, dont 25 % portent sur les jours de congés ou RTT, 13 % sur la journée de solidarité (« lundi de Pentecôte »). À noter 49 accords (soit 10 %) sur les heures supplémentaires, traduisant un 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.

■ Habituellement devancé par les 2 objets précédents, le thème de l'emploi (542 accords, soit 12,5 %) est le plus présent en 2009 dans les accords hors épargne salariale, pour une raison conjoncturelle : les dispositions relatives à **l'emploi des salariés âgés** (loi du 17 décembre 2008 - art. 87), imposant aux entreprises de 50 salariés et plus de conclure un accord sur ce thème (ou, à défaut, un plan d'action unilatéral de l'employeur) avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 (à partir de 300 salariés) ou le 1<sup>er</sup> 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.

En 2009, 416 accords d'entreprise (hors plans d'action unilatéraux) ont été enregistrés dans ce cadre, représentant 77 % des accords sur l'emploi. Les accords sur l'emploi des travailleurs handicapés (57 accords) et la GPEC (42 accords) progressent également.

### Épargne salariale : forte augmentation du nombre d'accords

Le nombre total de textes déposés sur ce thème, y compris les décisions unilatérales de l'employeur ne résultant pas d'une négociation effective, a augmenté de 60 % : **4 408 textes** en 2009.

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, PEI, Perco, facultatifs) : 2 186 (+ 80 % en un an).

■ **Intéressement** des salariés à l'entreprise (facultatif) : 1 786 (+ 50 %)

■ **Participation** des salariés aux résultats de l'entreprise (obligatoire dans les entre-

### 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.

Encore en vigueur en 2009, des modalités complémentaires de signature en cas d'absence de délégués syndicaux 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.

De nouvelles dispositions s'appliquent **à partir de 2010** en cas d'absence de délégués syndicaux, pour les accords portant sur des mesures subordonnées à un accord collectif (loi du 20 août 2008) :

■ en deçà de 200 salariés, conclusion par des représentants du personnel élus 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.

prises de 50 salariés et plus) : 476 (+39 %)

Après déduction des documents unilatéraux (adhésions des entreprises à des plans d'épargne, dénonciations...), on dénombre **2 746 accords d'entreprise sur ce thème**, ratifiés selon les différentes modalités spécifiques à l'épargne salariale (cf. encadré), soit 47 % de plus en un an.

À lui seul, le thème de l'épargne salariale recouvre donc **près des 2/3 des accords** conclus dans la région (63,5 %). L'intéressement des salariés progresse particulièrement (+ 50 %), stimulé en 2009 par l'instauration d'un crédit d'impôt et d'une prime exceptionnelle exonérée de cotisation sociale sous réserve de la conclusion d'un accord d'intéressement (ou d'un avenant à un accord ancien) avant le 30 juin 2009. Les accords sur la participation et les divers plans d'épargne sont également en augmentation.

Une forte majorité des accords sur ce thème (72 %) provient de petites entreprises de moins de 50 salariés et 68 % d'entre eux sont signés par la procédure spécifique du référendum auprès des salariés.

### 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. **En 2009**, dans les entreprises, un accord signé avec les organisations syndicales n'était valable que s'il avait été conclu dans les conditions suivantes :

■ signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins **30 % des suffrages exprimés** au 1<sup>er</sup> 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](http://www.travail-solidarite.gouv.fr)

### Autres thèmes

Deux autres thèmes progressent mais sont nettement moins fréquents que les objets ci-dessus :

■ **le droit syndical et les institutions représentatives du personnel**, thème en baisse au cours des 2 années précédentes : 105 accords en 2009. Les accords prévoyant une durée des mandats des représentants élus inférieure à la nouvelle durée légale de 4 ans restent peu nombreux.

■ **l'égalité professionnelle** : 91 accords, dont le contenu est le plus souvent faible, 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 entreprises dépendant de groupes nationaux.

À noter une légère régression du thème de la prévoyance (156 accords), dont les accords sur la couverture santé complémentaire, après 3 ans d'augmentation. 25 accords ont été recensés sur **la formation**



**professionnelle** qui, comme le thème des **classifications** (31 accords), reste traité principalement dans le cadre des négociations nationales de branche.

## 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, 3 accords seulement ayant été ratifiés en 2009 par la procédure du mandatement syndical (cf. encadré).

Le nombre de signatures est en hausse pour tous les syndicats, notamment pour la CGT, FO et la CFDT. Comme les années précédentes, 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 9 cas sur 10, légèrement moins pour la CGT. Cette propension à signer augmente en 2009 pour tous les syndicats, sauf la CFDT pour qui elle reste similaire à l'année précédente.

Aucun cas d'opposition d'un syndicat majoritaire à un accord signé par des syndicats minoritaires n'a été recensé dans la région en 2009.

■ Conséquence de la présence majoritaire des accords 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 (43 % des accords), mais la ratification **par les salariés à la majorité des 2/3** (44,3 %), réservée aux accords sur ce thème. Certaines règles de signature ont évolué pour les accords conclus en 2010.

## Taille et secteur des entreprises signataires

### DANS LES PETITES ENTREPRISES, LE RECOURS À LA NÉGOCIATION EST RARE, HORS ÉPARGNE SALARIALE

La moitié des entreprises signataires dans la région a un effectif inférieur à 50 salariés.

Syndicats signataires	Nombre d'accords signés	% des accords signés <sup>(1)</sup>	Propension à signer <sup>(2)</sup>
CFDT	928	50,0	89,5
CFE-CGC	570	30,7	91,1
CFTC	603	32,5	92,3
CGT	1 038	55,9	86,5
F.O.	976	52,6	92
Autres	260	14,0	90,5

(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	1 673	38,7
20 à 49	489	11,3
50 et plus	2 161	50
Total	4 323	100

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

Secteur	Nombre d'accords	%
Agriculture	26	0,6
Industrie	756	17,5
Construction	411	9,5
Tertiaire	3 130	72,4
Total	4 323	100

Mais dans ces petites entreprises, près de 9 négociations sur 10 portent sur l'épargne salariale, les 2/3 sur le seul thème de l'intéressement (7 sur 10 en deçà de 20 salariés). Moins de 3 % des accords de ces entreprises portent sur l'évolution des salaires.

En dehors de l'épargne salariale, 86 % des accords proviennent d'entreprises de 50 salariés et plus, les 2/3 d'entreprises de 100 salariés et plus.

Le plus souvent, **dans les petites entreprises, une négociation formalisée n'a lieu que de façon exceptionnelle**, lorsqu'un accord collectif est imposé pour bénéficier d'exonérations fiscales ou sociales. Elle ne génère pas 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.

Sur ce point, les 2 162 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 145 500.

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

Plus de 7 accords sur 10 proviennent du secteur tertiaire, conformément à la structure économique de la région.

#### Principales branches concernées :

- les services aux entreprises : 23,7 % des accords, notamment les activités de conseil et assistance (17,9 %)
- les commerces : 14,5 %
- la santé et l'action sociale : 11,8 %
- les transports : 7,9 %

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

- les industries agricoles et alimentaires : 2,7 %
- les équipements mécaniques : 2,4 %
- les industries chimiques : 2,3 %

Le secteur de la construction recouvre 9,5 % des accords.



Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi 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 : Gérard Sorrentino - 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 : 14 avril 2010 - Conception : 1 égal 2 - [www.1egal2.com](http://www.1egal2.com) - 04 91 29 90 55 / Impression : Gatusso - 04 42 70 70 70