

BREF *Thématique*

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile de France

LA NEGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE EN 2009

LES PRINCIPAUX RESULTATS

- En 2009, près de 19 000 textes ont été déposés dans les services des unités territoriales d'Ile-de-France. Paris et les Hauts de Seine regroupent la moitié d'entre eux.
- Plus de la moitié de ces textes portent sur l'épargne salariale.
- Les thèmes traités dans les 8 800 autres textes sont, par ordre d'importance décroissante : les salaires, le temps de travail, l'emploi.
- Les conditions de travail demeurent le thème le moins abordé.
- 37% de ces textes ont été déposés par des unités (établissement, entreprise, groupe, unité économique et sociale) de 500 salariés ou plus.
- Dans plus de 8 cas sur 10, le signataire est un délégué syndical mais près de 10% des textes sont signés par l'employeur seul.
- Les délégués CFDT et CGC signent plus fréquemment les textes négociés : dans 9 cas sur 10 contre 7 fois sur 10 pour les délégués CGT.
- Les textes portant sur le temps de travail font apparaître des taux de signature plus faibles, alors qu'à l'inverse, ceux sur les institutions représentatives du personnel et ceux sur la prévoyance sont plus souvent signés.
- 17% des textes sont signés par des syndicats autres que les 5 confédérations représentatives. Il s'agit, en premier lieu de l'UNSA puis de SUD.

Les textes négociés par les partenaires sociaux au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe doivent être déposés dans les unités territoriales de la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi) qui les enregistrent dans la base de données gestion des accords.

L'Ile-de-France se caractérise par le très grand nombre de textes déposés chaque année. Tous types de textes et tous thèmes confondus, ce sont près de 19 000 textes qui ont été enregistrés par les services au cours de l'année 2009. La répartition départementale est très inégale puisque la moitié de ces textes sont déposés dans deux départements, Paris et les Hauts de Seine. Ceci correspond notamment à la très forte implantation de sièges d'entreprises ayant des établissements dans toute la France.

L'étude des textes permet notamment de souligner l'importance des dispositions législatives qui peuvent venir encadrer les pratiques des partenaires sociaux.



PRÉFET
DE LA RÉGION
D'ILE-DE-FRANCE

▲ Rappel de quelques caractéristiques des entreprises franciliennes

En 2008, sur les 307 900 entreprises ayant au moins un établissement en Ile-de-France, on compte 100 000 entreprises multi établissements¹ (tableau 1). Il s'agit souvent de très grandes entreprises, telles France Télécom ou des banques, comprenant un nombre important d'établissements. Seul un tiers de ces établissements (35,3%), regroupant la moitié des effectifs, est situé en Ile-de-France. Il s'agit, dans la majorité des cas, d'établissements sièges.

Plus du quart des textes de la négociation collective d'entreprise, entendue ici hors textes traitant de la seule épargne salariale, est déposé dans la région chaque année. Cette proportion atteint un tiers en ce qui concerne les négociations salariales, les politiques salariales étant décidées, dans la plupart des cas, au niveau du siège. Ces textes doivent donc s'appliquer également, dans des établissements non franciliens. Ainsi, en 2008, sur les 7 700 entreprises ayant déposé un texte en Ile-de-France, 4 300 sont des entreprises avec plusieurs établissements, dont les trois-quarts sont implantés hors de la région.

Tableau 2 : répartition par département des textes enregistrés

Département	%
Paris	24,6
Seine-et-Marne	6,5
Yvelines	5,2
Essonne	8,3
Hauts-de-Seine	30,8
Seine-Saint-Denis	3,9
Val-de-Marne	15,1
Val-d'Oise	5,7

Source : base de gestion des accords 2009, UT-Directe/Dares

Plus de la moitié des textes déposés en Ile-de-France le sont à Paris et dans les Hauts-de-Seine.

▲ La diversification des signataires

Dans 8 cas sur 10, les textes enregistrés sont des accords et des avenants signés au niveau de l'entreprise. Ils sont majoritairement signés par des délégués syndicaux (86% des signataires en 2009), acteurs historiquement reconnus comme légitimes pour négocier et signer des accords d'entreprise. Cependant, la loi a progressivement élargi cette possibilité à d'autres catégories d'acteurs² - représentants élus du personnel, salariés mandatés par des organisations syndicales, représentants au comité d'entreprise, délégués du personnel - afin de faciliter la négociation collective dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Tableau 3 : textes et signataires en 2009

Signataires	%	Type de texte	%	Unité signataire	%
Délégué syndical	86.1	Accord. renouvellement	65.5	Entreprise	85.2
Employeur seul	9.4	Avenant	16.9	Groupement d'entreprises et UES	7.0
Ratification aux 2/3	2.6	Décision unilatérale de l'employeur	7.5	Etablissement	5.9
CE	1.0	Désaccord	6.4	Groupe	1.8
DP	0.4	Dénonciation	2.8	Transnationale	0.2
Délégation unique	0.3	Adhésion à un accord	0.9		
Salarié mandaté	0.2	Autre	0.1		

Source : base de gestion des accords 2009, UT-Directe/Dares

Lecture : 86,1% des textes déposés en 2009 en Ile de France sont signés par des délégués syndicaux. Il s'agit d'accords dans 65,5% des cas et 85,2% sont signés au niveau de l'entreprise.

▲ Les grandes entreprises dominent la négociation

37% des textes déposés en 2009 en Ile-de-France le sont par des unités signataires de 500 salariés ou plus, 36% par des unités comptant de 50 à moins de 300 salariés.

Tableau 1 : entreprises et établissements de l'Ile-de-France en 2008

Entreprises ayant au moins un établissement en Ile-de-France	Nombre d'entreprises	Nombre d'établissements	part d'établissements en Ile de France	Effectif total	part de l'effectif en Ile de France
Ensemble	307 900	600 700	57.7	7 170 000	57.9
Mono établissement	207 900	207 900	100.0	1 170 000	100.0
Multi établissements	100 000	392 800	35.3	6 000 000	49.7
dont Tous établissements en IdF	2 900	6 800	100.0	100 000	100.0
dont Des établissements hors IdF	97 100	386 000	34.2	5 900 000	48.8

Entreprises ayant au moins un établissement en Ile-de-France ayant déposé au moins un texte (*) autre que relatif à l'épargne salariale seule en 2008	Nombre d'entreprises	Nombre d'établissements	part d'établissements en Ile de France	Effectif total	part de l'effectif en Ile de France
Ensemble	7 700	76 100	29.3	2 731 000	51.5
Mono établissement	3 300	3 300	100.0	106 000	100.0
Multi établissements	4 400	72 800	26.2	2 625 000	49.6
dont Tous établissements en IdF	100	300	100.0	26 200	100.0
dont Des établissements hors IdF	4 300	72 500	25.8	2 599 000	49.0

Source : Unedic, Siene, Base des accords d'entreprise

(*) : Le mot texte recouvre les accords, les décisions unilatérales, les dénonciations, les procès verbaux de désaccord, les adhésions, les avenants.

Lecture : 307 900 entreprises en Ile de France regroupant 600 700 établissements ont au moins un établissement implanté en Ile de France, et 57.9 % de leur effectif

¹ Les autres (207 900) étant donc des entreprises dont l'unique établissement est le siège.

² Pour faciliter la conclusion d'accords dans des établissements ou des entreprises où il n'y avait pas de délégués syndicaux. Ce fut le cas par exemple, avec la loi du 13 juin 1998 sur la réduction du temps de travail qui a introduit la possibilité de faire signer les textes par des salariés mandatés.

Tableau 4 : unités signataires par taille

Taille	%
moins de 10	6.3
10 à moins de 20	2.7
20 à moins de 50	6.5
50 à moins de 300	36.2
300 à moins de 500	11.2
500 et plus	37.3

Source : base de gestion des accords 2009, UT-Directe/Dares

La part des services est largement prépondérante dans la négociation collective, à l'image de la structure francilienne de l'emploi salarié : 45% des textes déposés en 2009 émanent du secteur des services, 18% de l'industrie, 11% du commerce et 10% des activités financières.

▲ Des négociations centrées sur les salaires et les primes...

Le premier thème reste, en 2009 comme pour les années antérieures, celui des salaires et des primes, inclus dans l'obligation annuelle de négocier et abordé dans 35% des textes. Viennent ensuite les textes sur le temps de travail (durée collective, aménagement, Compte épargne temps, modulation, congés).

Tableau 5 : les thèmes de négociation en 2009

Thèmes de négociation	%
Nombre total de textes	8760
Salaires, primes, classifications	35.3
Temps de travail (durée collective, aménagement, CET, modulation, congés)	25.0
Emploi (emploi, GPEC, maintien des salariés dans l'emploi, travailleurs handicapés, non discrimination, mobilité, PSE)	20.3
dont	
Maintien dans l'emploi des salariés âgés	10.7
Emploi	3.8
GPEC	3.8
Travailleurs handicapés	2.9
Accord de méthode (PSE)	1.5
Non discrimination, diversité, égalité professionnelle	0.2
Prévoyance, couverture santé, retraite supplémentaire	14.6
IRP (droit syndical, expression et représentation des salariés, commissions paritaires, IRP, fins de conflit, calendrier des négociations)	9.6
Egalité salariale hommes/femmes	6.6
Formation professionnelle	2.1
Conditions de travail	0.7

Source : base de gestion des accords 2009, UT-Directe/Dares.

Note de lecture : en 2009, 8760 textes (hors épargne salariale) ont été déposés en Ile-de-France. 35,3% d'entre eux traitent du thème des salaires.

L'importance du thème de l'emploi en 2009 (20% des textes contre 5,9% en 2008) est directement liée à l'augmentation des dépôts de textes concernant le maintien des salariés âgés dans l'emploi. Ceux-ci se répartissent en 29% d'accords et 70% de plans d'action, ces derniers étant assimilables à des décisions unilatérales de l'employeur. Le poids de ce thème en 2009 n'a donc pas entraîné des taux de signature correspondants de la part des syndicats.

Les Plans de Sauvegarde de l'Emploi³ suscités par la mauvaise conjoncture économique ont également, en 2009, un peu renforcé l'activité conventionnelle autour de l'emploi même s'ils n'ont représenté que 1,5% des textes déposés en 2009.

La prévoyance, la couverture complémentaire santé et la retraite supplémentaire sont traitées dans près de 15% des textes. La conjoncture économique peu favorable n'est certainement pas étrangère à l'importance de ces thèmes, d'autant que les négociations de sièges (orientant la politique générale de l'entreprise ou du groupe) sont plus nombreuses en Ile-de-France que dans d'autres régions.

Enfin les négociations les plus rares semblent porter sur les conditions de travail.

Encadré 1 : Les trois niveaux de négociation

Les relations professionnelles peuvent s'établir entre les salariés et leurs représentants, d'une part, les employeurs et leurs représentants de l'autre, au niveau interprofessionnel, de la branche, ou de l'entreprise. L'Etat encadre le dialogue social.

- La négociation interprofessionnelle concerne plusieurs secteurs professionnels sans lien direct qui décident de conclure un accord sur un thème estimé commun. On peut citer, comme exemple, l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours (5 décembre 2003), ou celui sur le harcèlement et la violence au travail (26 mars 2010). L'accord est valide s'il n'a pas fait l'objet d'une opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés.
- La négociation de branche concerne toutes les entreprises d'une même branche professionnelle. L'accord de branche encadre et structure la négociation d'entreprise en posant des règles communes à la branche professionnelle en matière de salaires, de minima, de classifications, d'emploi, de temps de travail etc. S'il est étendu, l'accord de branche s'applique à toutes les entreprises relevant de la branche. Dans le cas contraire il n'est applicable qu'aux entreprises adhérentes. A défaut d'extension, un droit d'opposition identique à celui du niveau interprofessionnel s'applique.
- La négociation d'entreprise (ou d'établissement) se déroule au niveau du siège de l'entreprise et l'accord négocié s'applique à l'ensemble des établissements déterminé lors de la négociation.

La loi du 4 mai 2004 a modifié la hiérarchie des normes en permettant à une négociation de niveau inférieur de déroger *in pejus* au niveau supérieur : un accord d'entreprise peut ainsi comporter des dispositions plus défavorables que l'accord de branche, si l'accord de branche n'a pas expressément interdit la dérogation⁴.

⁴ Hormis en ce qui concerne les salaires minima, les classifications, la prévoyance collective et la mutualisation des fonds de la formation professionnelle continue.

³ Toute entreprise d'au moins 50 salariés qui procède au licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui regroupe un ensemble de mesures destinées à limiter le nombre des licenciements et à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable.

▲ Mais des variations selon les secteurs d'activité

D'un secteur à l'autre, la hiérarchie des thèmes négociés peut légèrement varier : si le thème des salaires et des primes domine dans la plupart des secteurs, les accords négociés dans le secteur du transport portent plus souvent sur le temps de travail.

Les accords portant sur la prévoyance sont plus fréquemment négociés dans les activités immobilières, la production d'énergie, l'information et la communication et dans l'industrie manufacturière.

Le thème de l'emploi est plus abordé dans les activités de service administratifs et de soutien, les activités scientifiques et techniques, l'hébergement et la restauration. Cette fréquence est liée aux dépôts de textes sur le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Le thème de l'égalité salariale hommes/femmes a représenté 10% des textes dans l'hébergement et la restauration et dans le commerce et la réparation d'automobiles.

Quatre textes sur dix du secteur des activités artistiques mentionnent un objet « autre » : situations personnelles, mesures catégorielles, droits intellectuels et d'exploitation, organisation du travail constituent une partie de ces thèmes « autres ».

▲ L'influence du contexte législatif

D'une année à l'autre, les variations dans l'activité conventionnelle renvoient aux modifications législatives, particulièrement lorsqu'elles organisent également les modalités de négociation. L'influence des dispositions votées par le législateur est renforcée par l'existence de pénalités. C'est une caractéristique des relations professionnelles en France et du rôle de l'Etat en la matière, dont les lois peuvent modifier le paysage conventionnel.

Ainsi, l'année 2008 avait été fortement marquée par la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat, permettant aux entreprises ou établissements de moins de 50 salariés de verser une prime exceptionnelle maximale de 1 000 € par salarié y compris par accord collectif ratifié aux deux tiers des salariés. Le nombre de textes déposés traitant des salaires et des primes était ainsi passé de plus de 2000 en 2007 à plus de 8000 en 2008. Si les délégués syndicaux étaient restés majoritaires leur poids relatif avait toutefois été mécaniquement amoindri par l'irruption de ce mode de conclusion d'accords.

Cette disposition expliquait également l'afflux de petites entreprises et l'augmentation du poids du commerce et de la construction dans le champ de la négociation collective en 2008.

La négociation des années 2009 et 2010 a été fortement affectée par l'entrée en vigueur de l'article sur l'emploi des salariés âgés de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) de décembre 2008⁴. La loi prévoit une pénalité de 1 % des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés, pour les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à

l'emploi des salariés âgés. Ce dispositif a généré le dépôt de plus de 2000 textes et 4000 décisions unilatérales portant sur les seniors (contre moins d'une centaine les années antérieures).

Enfin, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail devrait également agir sur la structure de la négociation collective d'entreprise (voir encadré 2).

Encadré 2 : le contexte juridique de la négociation

Des mutations importantes

Plusieurs modifications législatives sont intervenues dans le champ de la négociation ces dernières années. Parmi les plus importantes, on peut citer :

- la loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social : toute réforme envisagée sur les règles générales du droit du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est subordonnée à un renvoi à la négociation interprofessionnelle préalable ;
- la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail : conditionne des allègements de charge au respect de l'obligation annuelle de négocier sur les salaires effectifs dans l'entreprise à compter du 1er janvier 2009 ;
- la loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale, en son article 87 sur l'emploi des salariés âgés, qui institue l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés de signer un accord ou d'adopter un plan d'action sur le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites qui prévoit une pénalité pour les entreprises non couvertes par un accord ou un plan sur l'égalité professionnelle au 1er janvier 2012.

Les nouvelles règles de la représentativité

La Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a mis fin à la présomption irréfragable de représentativité dont bénéficiaient la CGT, FO, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC depuis 1945, et a établi de nouveaux critères cumulatifs de représentativité :

- le respect des valeurs républicaines
- l'indépendance
- la transparence financière
- une ancienneté minimale de 2 ans à compter de la date de dépôt des statuts
- l'audience, établie à partir des élections professionnelles : les syndicats dont la liste, dans l'entreprise, a réuni au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des premières élections organisées suite à la publication de la loi répondent au critère de l'audience.
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience
- les effectifs d'adhésion et les cotisations

Pour être applicable, la loi prévoit l'élargissement de l'accès aux élections professionnelles aux organisations syndicales présumées non représentatives mais satisfaisant à une partie des nouveaux critères de représentativité (à l'exclusion évidemment de l'audience qui ne pourra être mesurée qu'après la tenue des élections).

⁴ Les décrets d'application ayant été publiés en août 2009, les entreprises ont massivement déposé des textes en décembre 2009 et les services départementaux d'enregistrement, les ont enregistrés jusqu'en 2010. En outre, un délai de 3 mois supplémentaires (jusqu'en mars 2010) avait été laissé aux entreprises employant entre 50 et 300 salariés pour respecter les dispositions législatives.

Les évolutions se feront, s'il y a lieu, selon le calendrier des élections professionnelles et ne pourront être mesurés qu'en fin de processus. Un décret fixant la liste des organisations représentatives par branche et au niveau national et interprofessionnel devra être publié au plus tard en août 2013.

▲ Les signataires : des propensions à signer stables dans le temps

La propension à signer (rapportant les syndicats signataires aux syndicats présents) permet d'avoir une vision plus précise sur les pratiques de négociation des partenaires sociaux. Ce sont les délégués CGT qui signent le moins fréquemment (7 fois sur 10). Ceux de la CFTC et de FO signent dans 8 cas sur 10, ceux de la CFDT et de la CGC dans près de 9 cas sur 10.

Tableau 6 : propension à signer des organisations syndicales (%)

Année de dépôt	CGT	CFTC	CFDT	CGC	FO
2007	75	88	89	91	81
2008	74	84	87	88	80
2009	73	84	87	88	79

Source : base de gestion des accords 2009, UT-Directcte/Dares

Selon les thèmes traités, les écarts entre les propensions à signer des organisations syndicales sont plus ou moins élevés. C'est sur le temps de travail que la CGT signe le moins mais toutes les centrales signent moins qu'en moyenne sur ce thème, FO et la CGC signent moins sur la formation professionnelle et les salaires, la CFTC sur les conditions de travail. A l'inverse, les thèmes relatifs aux IRP et à la prévoyance font apparaître les plus faibles écarts entre organisations.

Tableau 7 : les propensions à signer par thème (%)

Thèmes de négociation	CGT	CFTC	CFDT	CGC	FO
Temps de travail (durée collective, aménagement, CET, modulation, congés)	69	81	84	88	78
Prévoyance, couverture santé, retraite supplémentaire	84	89	90	93	86
Salaires, primes, classifications	73	82	85	85	77
Formation professionnelle	79	88	90	87	76
IRP (droit syndical, expression et représentation des salariés, commissions paritaires, IRP, fins de conflit, calendrier des négociations)	83	88	92	91	84
Emploi (emploi, GPEC, maintien des salariés dans l'emploi, travailleurs handicapés, non discrimination, mobilité, PSE)	71	87	88	92	79
Conditions de travail	74	80	91	91	87
Egalité salariale hommes/femmes	72	87	87	89	80

lecture : lorsqu'elle était présente, la CGT a signé dans 71% des cas les textes traitant de l'emploi.

Source : base de gestion des accords 2009, UT-Directcte/Dares

▲ Au delà des cinq organisations bénéficiant de la présomption irréfragable de représentativité

Un peu plus de 21% des textes déposés en Ile de France en 2009 font l'objet d'une mention « Autre syndicat présent » et 17% d'une mention « Autre syndi-

cat signataire », c'est à dire en dehors des cinq organisations représentatives.

La taille de l'unité signataire, déterminante...

Les très petites unités sont très peu représentées parmi les textes comportant d'autres syndicats signataires, celles de 500 salariés ou plus y étant en revanche surreprésentées. En termes de secteur d'activité, le corollaire est la sous-représentation du commerce et des activités scientifiques et techniques, et la surreprésentation des transports et des activités financières.

Tableau 8 : part des textes signés par au moins un « autre syndicat » selon la taille de l'unité signataire en 2009

Taille des unités signataires	Part des textes signés par au moins un « autre syndicat »
moins de 10	8.2
10 à moins de 20	9.4
20 à moins de 50	10.1
50 à moins de 100	8.9
100 à moins de 200	11.7
200 à moins de 500	18.5
500 et plus	24.5

Source : base de gestion des accords 2009, UT-Directcte/Dares

... Ainsi que le dynamisme de l'activité conventionnelle

Les « autres syndicats » sont également signataires là où l'activité conventionnelle est importante : services, industries, activités financières. Le secteur des transports est fortement investi par les organisations autres que les cinq d'origine : en 2009 plus de 18% des textes comportant la signature de l'une d'entre elles relèvent de ce secteur.

Tableau 9 : part des textes signés par au moins un « autre syndicat » selon le secteur d'activité de l'unité signataire en 2009

Secteur d'activité	Part des textes signés par au moins un « autre syndicat »
Industrie	8.9
Construction	3.0
Commerce	10.2
Transports	30.5
Activités financières	29.5
Activités immobilières	37.2
Services et administration	16.0

Source : base de gestion des accords 2009, UT-Directcte/Dares

Les « autres syndicats »

Le libellé de ces autres organisations permet de repérer en partie les nouveaux arrivants dans le paysage de la négociation collective. Appuyé sur du texte saisi, ce premier repérage est très imparfait mais indique cependant des tendances.

Parmi ces autres organisations, l'UNSA est la plus citée : elle signe 42% des textes mentionnant d'« autres syndicats signataires ».

Tableau 10. :
les «Autres syndicats signataires»
les plus cités en 2009

«Autres syndicats»	Taux de signature
Nombre de textes <i>(part dans l'ensemble des textes)</i>	1500 17%
UNSA	42
SUD	16
Syndicat National de la Banque	8
Fédération Nationale des Chauffeurs Routiers	5
Syndicat National des Journalistes	4
Autres	36

Source : base de gestion des accords 2009, UT-Directcte/Dares

SUD est la deuxième organisation citée, signataire de 16% des textes mentionnant une autre organisation que les cinq centrales d'origine (tableau 10).

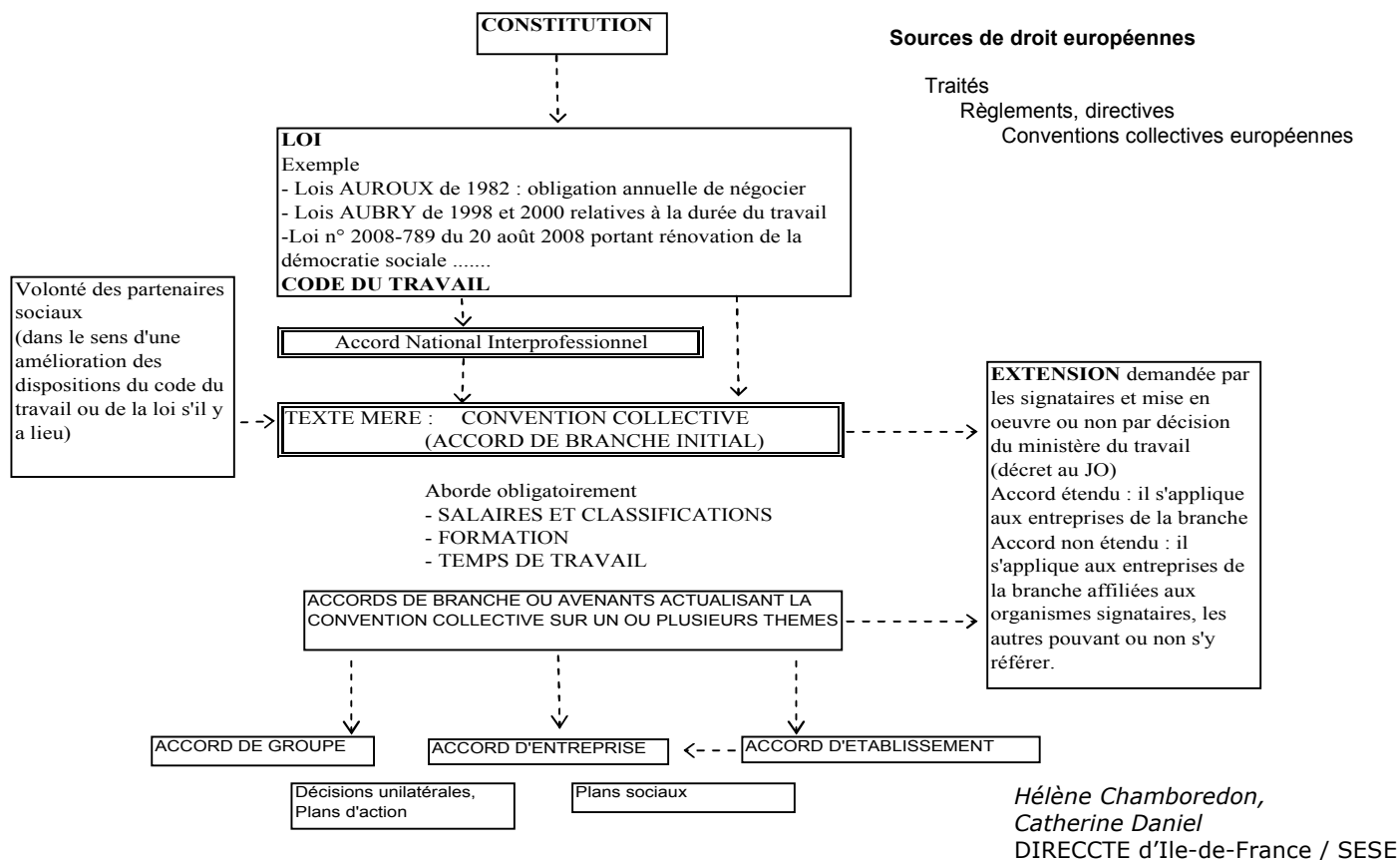
La catégorie « Autres » rassemble 36% des textes analysés. Elle regroupe des organisations ayant une très faible occurrence ou spécifiques à une branche. Mais on trouve aussi dans cette rubrique des erreurs de saisie ou des signalements de type « les salariés », « indéterminé » etc. Ces cas sont relativement nombreux.

Il n'y a donc aucune surprise concernant les organisations « montantes ». Créditée nationalement de 6,2% des suffrages exprimés aux élections prud'homales de 2008 (0,1% en 1992), l'UNSA progresse dans le secteur privé depuis sa création. Il en va de même pour l'Union Syndicale Solidaires (incluant les syndicats SUD), qui fait 3,8% aux mêmes élections (0,5% en 1992).

En 2009, la propension à signer de Sud est de 52%, celle de l'Unsa de 80%.

Les nouvelles règles de représentativité pourraient donc de ne pas être neutres quant à l'aboutissement des discussions en matière d'emploi, de formation professionnelle et de temps de travail.

Les sources du droit



Encadré méthodologique

La base gestion des accords : elle contient les données saisies en unités territoriales des Direccte à l'occasion de l'enregistrement des textes déposés. Elle permet ainsi d'avoir des informations sur les établissements ou les entreprises déposantes (Siret, taille, structure) et sur les textes eux-mêmes (type, thèmes traités, signataires). Pour les gros départements (75 et 92) il peut y avoir un délai important entre le moment du dépôt et celui de l'enregistrement.

Bibliographie : - Dares analyses, négociation collective et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2008, juin 2010
La négociation collective en 2009, Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, juin 2010

Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France

19-21 rue Madeleine Vionnet – 93300 Aubervilliers – Tél. 01 70 96 13 00

Directeur de la publication : Joël Blondel

Réalisation : Service études, statistiques et évaluations / dr-idf.statistiques@direccte.gouv.fr

Diffusion : Service communication et documentation