



# Le dialogue social

# Le dialogue social

- Le dialogue social est un dialogue entre l'Etat, les entreprises et les salariés
- Il peut se jouer à différents niveaux
  - Conventions collectives
  - Accords de branche
  - Accords d'entreprise

# Différents types d'accords

- Conventions collectives
- Accords de branches professionnelles
- Accords d'entreprise ( tout les 3 ans pour les entreprises de plus de 300 salariés ou ayant une entité de plus de 150 salariés)
- Autres formes de négociation ou de dialogue social ( exemple la mise en place du CPRDFP )

# Les conventions collectives

- Traitent des contrats de travail, hygiène, congés, salaires, classification, licenciement..
- Une majorité des convention collectives sont nationales
- Elles adaptent les dispositions du code du travail aux situations particulières du secteur d'activité concerné.
- Elle comporte généralement un texte de base, souvent complété par des avenants, des accords et des annexes.

# Accords de branche

- Un accord de branche est un accord conclu entre un ou plusieurs groupements d'entreprises du même secteurs d'activité (ex : BTP) ET une ou plusieurs organisations syndicales
- L'accord de branche permet d'adapter la loi selon les spécificités des différents secteurs d'activité
- Ils portent sur les conditions de travail et d'emploi ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés

# Accords d'entreprise

- La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet d'adapter les règles du code du travail aux spécificités et besoins de l'entreprise.
- Ce sont, en principe, les délégués syndicaux qui négocient avec l'employeur.
- Mais pour favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux, un accord peut être conclu, sous certaines conditions, par les représentants élus du personnel au comité d'entreprise (ou à défaut par les délégués du personnel) ou, en l'absence de représentants élus, par un salarié spécifiquement mandaté.
- La négociation peut être obligatoire (avec des thèmes et un rythme imposés) ou libre. Dans tous les cas, les accords d'entreprise sont soumis à certaines conditions de validité, et au respect de formalités spécifiques.

# Vers une négociation unique = autour de la qualité de vie au travail

- Salaire
- Organisation du temps de travail ( temps partiel, augmentation du temps de travail)
- Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, public handicapé
- Insertion professionnelle, maintien dans l'emploi formation et évolution professionnelle
- Sécurité et conditions de travail
- Intéressement, participation, plan d'épargne entreprise

# Qui peut négocier

- Délégués syndicaux - désignés par les organisations syndicales
- Délégués du personnel
- Elaboration conjointe du projet d'accord
- Négociation avec les représentants des salariés



## Accord interprofessionnel sur la qualité de vie au travail ( 19 juin 2013)

- « La qualité de vie au travail vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation. Elle est également associée aux attentes fortes d'être pleinement reconnu dans l'entreprise et de mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle. Même si ces deux attentes sont celles de tous les salariés, elles entretiennent dans les faits un lien particulier avec l'exigence de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de salaires et de déroulement de carrière. »

# Accord interprofessionnel sur la qualité de vie au travail (19 juin 2013)

- La promotion de la qualité de vie au travail suppose :
- un dialogue social de qualité qui aboutisse à de bonnes relations sociales et de travail ;
- de veiller à écarter tout impact pathogène des modes d'aménagement du travail ;
- de promouvoir un choix collectif qui implique les salariés et les dirigeants des entreprises, les partenaires sociaux, l'Etat et les collectivités territoriales à tous les niveaux ;
- d'encourager toutes les initiatives qui contribuent au bien-être au travail et au développement des compétences et à l'évolution professionnelle ;
- que le travail participe de l'épanouissement physique, psychique et intellectuel des individus ;
- que chacun trouve sa place au travail et que le travail garde sa place parmi les autres activités humaines.

# Accord interprofessionnel sur la qualité de vie au travail (19 juin 2013)

- la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise
- la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise
- la qualité des relations de travail
- la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif
- la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail
- la qualité du contenu du travail
- la qualité de l'environnement physique
- la possibilité de réalisation et de développement personnel
- la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle
- le respect de l'égalité professionnelle.

## Accord interprofessionnel sur la qualité de vie au travail (19 juin 2013)

- Trois grands types d'indicateurs peuvent être retenus :
  - des indicateurs de perception des salariés
  - des indicateurs de fonctionnement
  - des indicateurs de santé au travail.

# Points de connaissance : quelques données sur la GPEC source Anact (2008)

## Analyse de 55 accords d'entreprises et de groupes.

### Les outils collectifs d'anticipation des évolutions des métiers

▪ Plus de 40% des accords prévoient le référentiel métiers et compétences et/ou le repérage des métiers sensibles, en émergence, en évolution

▪ Dans 31% des accords, des *observatoires paritaires des métiers* sont mentionnés.

Ex: AREVA parle d'un « *Observatoire des Métiers et de l'Emploi* »

Ex: CAP GEMINI crée un « *Observatoire des Professions* »

Ex: une entreprise de fabrication de composants électroniques de 1800 salariés crée un « *Observatoire paritaire des métiers* »

▪ 13% des accords font référence aux *observatoires de branche*

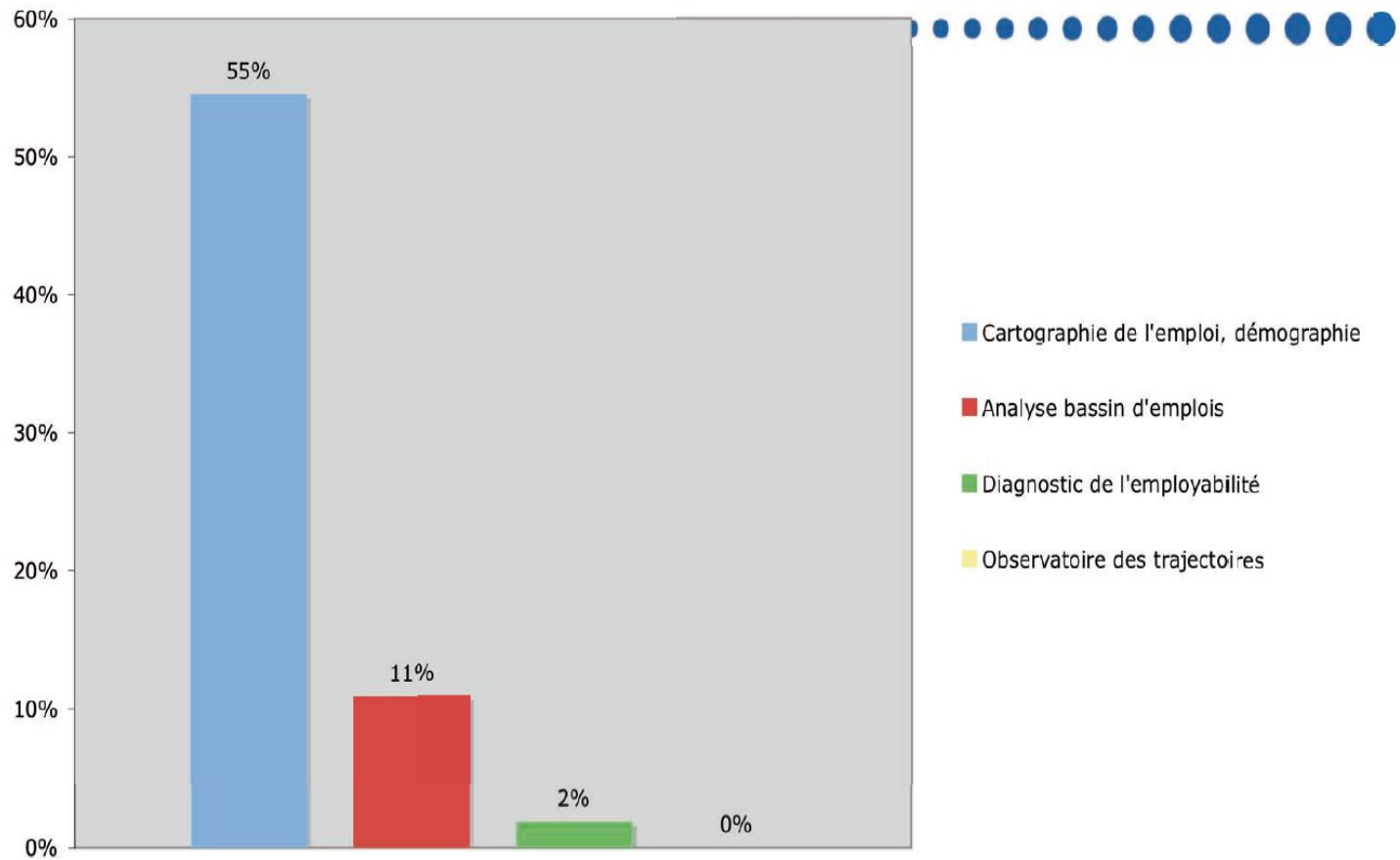
Ex: Par exemple, SFR est en lien avec l'Observatoire des métiers des télécoms.

Ex: un équipementier automobile de 1650 salariés pourra « *solliciter l'observatoire de branche pour réaliser des travaux* »

▪ Dans 5% des accords, il est mentionné que les résultats de l'observatoire sont accessibles aux salariés via l'intranet de l'entreprise.

Ex: C'est le cas d'AIR FRANCE et de THALES.

# La connaissance de l'emploi



# L'intégration

## Les outils de recrutement / intégration



- En ce qui concerne les outils de recrutement, nous avons pu constater qu'un tiers des accords y intégrait le tutorat et le parrainage.
- Les outils liés à l'apprentissage ou au contrat de professionnalisation sont également présents dans les accords, respectivement dans 22% et 15% des cas.
- Quelques entreprises abordent leur processus de recrutement (13%), c'est le cas, par exemple, d'AREVA qui présente un « *plan d'embauche avec des perspectives de recrutement* ».
- Seulement 5% des accords traitent des parcours d'intégration lors du recrutement - mais pas vraiment le processus de fidélisation.  
Ex: Une filiale du secteur du transport de VEOLIA propose à ses nouveaux collaborateurs de « *participer à un parcours d'intégration sur le terrain* ».

# La mobilité

## Les outils de mobilité interne



- Les entreprises et les organisations syndicales ont globalement négocié sur des outils relativement classiques, comme la **bourse de l'emploi** présente dans **plus de la moitié des accords**.
- Nous retrouvons, ensuite, des **dispositifs de mobilité interne et géographique**, tous deux présents dans **plus de 40% des accords**. Il s'agit d'un ensemble de **mesures d'accompagnement à la mobilité**, comme l'aide au déménagement, l'aide apportée au conjoint pour qu'il retrouve un emploi...
- Dans plus d'un **quart des accords**, nous trouvons des **espaces mobilité**, lieu d'information et d'échange sur la mobilité interne
- Enfin, le dernier outil, cité dans **15% des accords**, correspond à la mise en place de **parcours d'intégration interne lors d'une mobilité**.  
Ex: Dans l'accord de SUEZ, la DRH a pour mission de « *vérifier la bonne intégration des salariés. Ainsi un bilan de mobilité est réalisé au terme de 3 mois de prise de fonction* »  
Ex: Dans une entreprise de fabrication d'équipement d'émission et transmission hertzienne de 2000 salariés, la démarche d'accompagnement dans le cadre d'une mobilité consiste à « *définir le processus d'intégration dans le nouvel emploi: plan de formation, mentoring, connaissance de l'organisation....* »



# La mobilité

## Les outils de Parcours



- **29% : Identification de passerelles entre les métiers ou les filières**  
Ex: Une entreprise d'édition de chaînes généralistes de 800 salariés a identifié des « *passerelles de mobilité proche ou éloignée pour ses collaborateurs* ».  
Ex: TOKHEIM a réalisé « *l'identification de passerelles possibles entre ses différents métiers* ».
- **15% : Parcours qualifiants de progression**, qui correspondent à un enrichissement et à un élargissement des compétences du collaborateur avec évolution linéaire.  
Ex: Une entreprise de visserie et de boulonnerie de 1 500 salariés, prévoit ce type de parcours, par exemple.
- **13% Parcours de promotion**, il s'agit, ici, d'une évolution hiérarchique sur une même famille de métier.  
Ex: Une entreprise de routage de 2 000 salariés, par exemple, a mis en place ce type de parcours.

# La mobilité

## Les outils de mobilité externe



- Nous retrouvons les **outils d'aide à la création d'entreprise (18% des accords)**, des **dispositifs de mobilité externe (16% des cas)**  
**Ex:** Dans une entreprise de fabrication de composants électroniques de 1800 salariés, « *les salariés souhaitant développer un projet de création d'entreprise ou de reprise pourront bénéficier de l'appui de consultants spécialisés* ».
- Les **partenaires sociaux** ont également négocié sur **l'aide au projet professionnel externe (11% des accords)**.  
**Ex:** **essaimage à SFR**
- La **garantie de reprise**, consiste à maintenir le niveau de rémunération ou d'ancienneté d'un collaborateur chez son nouvel employeur. L'ancien employeur finance la différence pendant une durée définie à l'avance.
- La **clause de retour** permet à un collaborateur qui a quitté l'entreprise de la réintégrer si un problème survient dans sa nouvelle entreprise durant une période définie à l'avance, souvent un ou deux ans. DELPHI DIESEL SYSTEMS a mis en place cet outil.

# Des avancées et des zones d'ombre

## Dispositif GPEC: Conclusions



- **Points forts:** Les partenaires sociaux ont largement négocié sur les divers outils d'accompagnement individuels des salariés. On peut observer un développement des outils relatifs à la mobilité externe.
- **Voies d'amélioration:** Les partenaires sociaux n'ont pas toujours su intégrer des dispositifs d'anticipation des évolutions collectives des métiers qui en restent souvent au stade des référentiels ou observatoires. Les outils relatifs à la gestion des parcours sont peu développés.
- **Questions:** On peut s'interroger sur la volonté des partenaires sociaux de réellement déconcentrer la GRH au niveau des territoires, bassins d'emploi et managers de proximité ?

# Enquête de la Dares 2013

- Accords nationaux interprofessionnels en hausse

ANI = compétitivité et la sécurisation de l'emploi => loi sur sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013

ANI sur les retraites complémentaires ( 13 mars 2013)

ANI = vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle (19 juin 2013)

# Enquête de la Dares 2013

- Nombre d'accords entreprise qui reste stable
- Salaire
- Temps de travail
- La participation,
- Intéressement et l'emploi
  
- Activité conventionnelle en baisse ( accord de branche )

le sujet le plus négocié reste les salaires

- Les accords portant, en tant que thème principal ou connexe, sur la formation professionnelle et l'apprentissage connaissent également une baisse puisqu'on dénombre 182 textes en 2013, contre 242 textes en 2012 mais cette thématique reste très présente

# Enquête de la Dares 2013

## Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords signés en 2013 et 2012

Rang 2013	Thèmes	2013 (provisoire)	2012 actualisé	Rang 2012
1	Salaires	422	595	1
2	Condition de conclusion des accords	276	330	2
3	Condition d'application des accords	191	185	6
4	Formation professionnelle/apprentissage	182	242	3
5	Système et relèvement de primes	169	238	4
6	Retraite complémentaire et prévoyance	169	152	7
7	Contrat de travail	140	150	8
8	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	124	186	5
9	Condition de travail, hygiène et sécurité	75	55	13
10	Maladie	62	67	11

Source : ministère du travail, de l'emploi, et du dialogue social – DGT (BDCC).

Note : Ce tableau présente la fréquence des différents thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs. La somme des valeurs affichées à droite est supérieure au nombre total de textes signés en 2013.

# Enquête de la Dares 2013

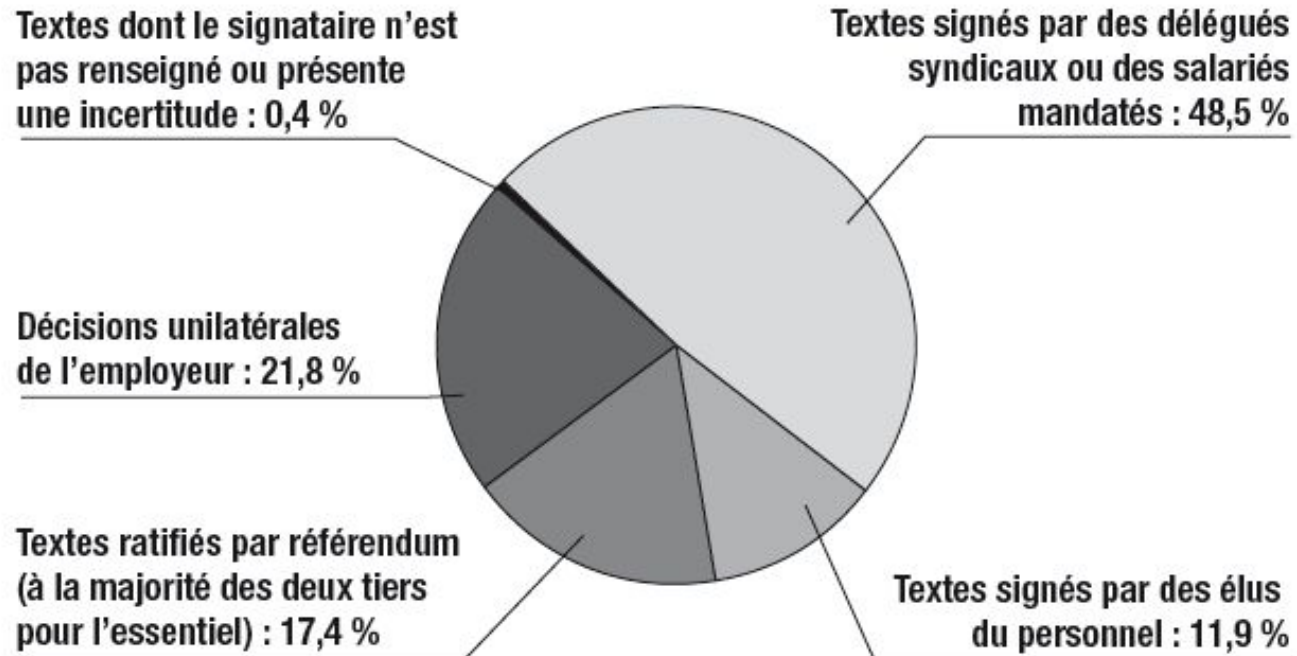
Organisations syndicales	Nombre de branches dans lesquelles l'organisation réalise la meilleure audience
CGT	218
CFDT	161
CGT-FO	35
CFTC	15
CFE-CGC	11
UNSA	6
Solidaires	2

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (MARS).

Note : la somme n'est pas identique au total des branches car dans certaines branches, des organisations syndicales non rattachées à des confédérations ont obtenu la meilleure audience.

# Accords d'entreprise

## Répartition des textes signés et enregistrés en 2013

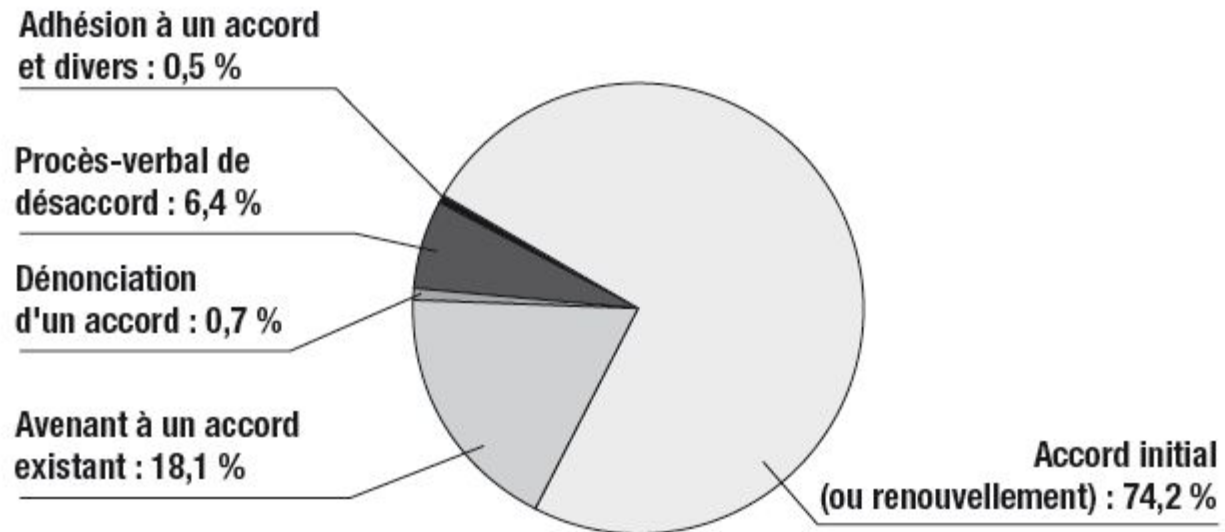


Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).



# Accords d'entreprise

## Nature des textes signés par des délégués syndicaux en 2013<sup>(a)</sup>



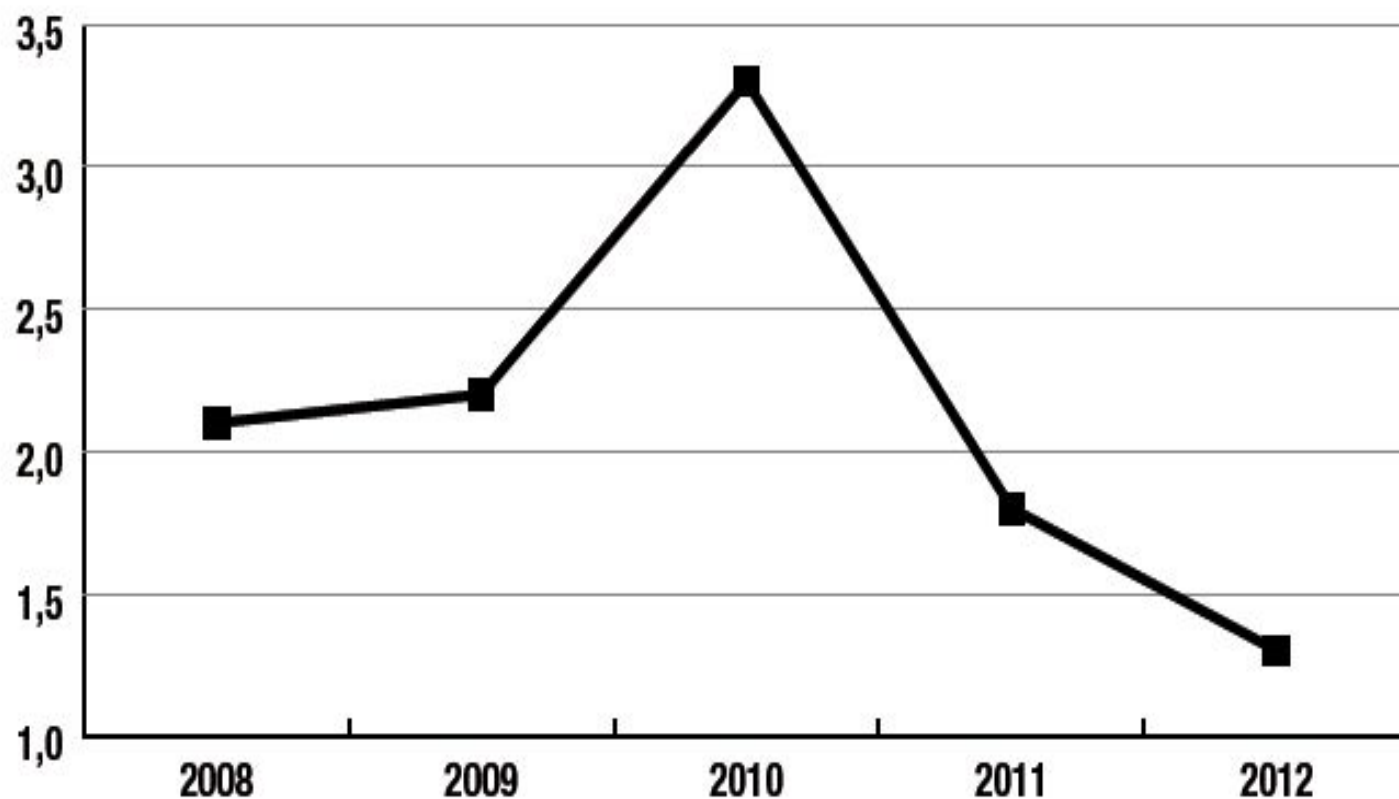
Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

(a) Données provisoires 2013, seuls les accords enregistrés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et signés par des délégués syndicaux sont comptabilisés (31 586 textes).

**Tableau 1 : Part des entreprises ayant déclaré au moins une grève en 2010, 2011 et 2012, par secteur et par taille**  
(en % d'entreprises)

Secteur d'activité	2010	2011	2012
<b>Industrie</b>	<b>5,4</b>	<b>4,5</b>	<b>2,6</b>
dont : Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	2,8	2,1	1,1
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	9,1	6,0	3,9
Fabrication de matériels de transport	14,8	18,4	8,8
Fabrication d'autres produits industriels	4,8	4,0	2,6
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	8,9	7,1	2,1
<b>Construction</b>	<b>1,5</b>	<b>0,4</b>	<b>0,2</b>
<b>Commerce*</b>	<b>1,8</b>	<b>0,9</b>	<b>0,6</b>
dont : Commerce ; réparation automobiles et motocycles	0,9	0,7	0,3
Transports et entreposage	6,9	2,8	2,6
<b>Services</b>	<b>4,2</b>	<b>1,7</b>	<b>1,7</b>
dont : Information et communication	1,8	1,2	0,4
Activités financières et assurance	11,2	3,0	5,6
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	1,1	0,8	0,1
Enseignement, santé humaine et action sociale	4,5	3,0	3,0
Autres activités de services	6,6	1,7	1,6
<b>Taille</b>			
10 à 49 salariés	1,4	0,4	0,3
50 à 199 salariés	7,8	4,1	2,4
200 à 499 salariés	23,4	14,6	12,3
500 salariés et plus	45,0	33,6	27,8
<b>Ensemble</b>	<b>3,3</b>	<b>1,8</b>	<b>1,3</b>

**Graphique 1 : Part des entreprises ayant déclaré au moins une grève de 2008 à 2012 (en % d'entreprises)**



Source : enquête ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES.

Champ : entreprises de dix salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Lecture : en 2012, 1,3 % des entreprises ont connu au moins une grève dans l'entreprise ou l'un de ses établissements.

**Tableau 3 : Répartition des types de grèves selon le secteur en 2012**

<i>En % d'entreprises ayant connu une grève au moins</i>	Grève(s) pour motif(s) interne(s) exclusivement	Grève(s) pour motif(s) à la fois interne(s) et sectoriel(s) ou interprofessionnel(s)	Grève(s) pour motif(s) sectoriel(s) ou interprofessionnel(s) exclusivement
<b>Secteur d'activité</b>			
Industrie	45	28	28
Construction	nr	nr	nr
Commerce*	67	17	16
<i>dont Transports et entreposage</i>	<i>64</i>	<i>20</i>	<i>15</i>
Services	38	11	52
<b>Ensemble</b>	<b>46</b>	<b>18</b>	<b>36</b>

**Tableau 4 : Les motifs de grève selon le secteur**

En % d'entreprises ayant connu une grève	Principaux motifs internes ou externes				Mots d'ordre extérieurs à l'entreprise autres que les motifs principaux cités ou non identifiés	dont les retraites	
	Les rémunérations	L'emploi	Les conditions de travail	Le temps de travail			
2012	<b>Secteur d'activité</b>						
	Industrie	59	27	13	11	21	
	Construction	nr	nr	nr	nr	3	
	Commerce*	68	35	33	16	11	
	<i>dont Transports et entreposage</i>	<i>80</i>	<i>nr</i>	<i>36</i>	<i>nr</i>	<i>9</i>	
	Services	47	14	15	10	24	
	<b>Ensemble 2012</b>	<b>56</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	
Répartition (en % de l'ensemble des entreprises)	0,7	0,3	0,2	0,1	0,3		
2011	<b>Secteur d'activité</b>						
	Industrie	61	14	12	2	28	
	Construction	nr	nr	nr	nr	nr	
	Commerce*	68	13	37	8	16	
	<i>dont Transports et entreposage</i>	<i>57</i>	<i>nr</i>	<i>43</i>	<i>nr</i>	<i>nr</i>	
	Services	34	17	26	7	35	
	<b>Ensemble 2011</b>	<b>53</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	
Répartition (en % de l'ensemble des entreprises)	1,0	0,3	0,4	0,1	1,0		
2010	<b>Secteur d'activité</b>						
	Industrie	39	12	12	7	55	55
	Construction	nr	nr	nr	nr	74	74
	Commerce*	32	7	14	3	61	61
	<i>dont Transports et entreposage</i>	<i>26</i>	<i>nr</i>	<i>11</i>	<i>nr</i>	<i>65</i>	<i>65</i>
	Services	17	9	8	2	60	60
	<b>Ensemble 2010</b>	<b>26</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>59</b>	<b>59</b>
Répartition (en % de l'ensemble des entreprises)	0,8	0,3	0,3	0,1	1,9	1,9	

# Les syndicats en France

Tableau 1

La syndicalisation dans les entreprises privées, publiques et dans les administrations de 1996 à 2005

*En pourcentage de salariés*

	Nombre de syndiqués 2001-2005 (en milliers)	Taux de syndicalisation	
		2001-2005	1996-2000
Fonctions publiques (État, Collectivités locales, Hôpitaux publics) .....	880	15,2	14,4
Entreprises publiques, Sécurité Sociale.....	140	14,7	15,6
Entreprises privées .....	790	5,0	5,2
<b>Total .....</b>	<b>1 810</b>	<b>8,1</b>	<b>8,0</b>

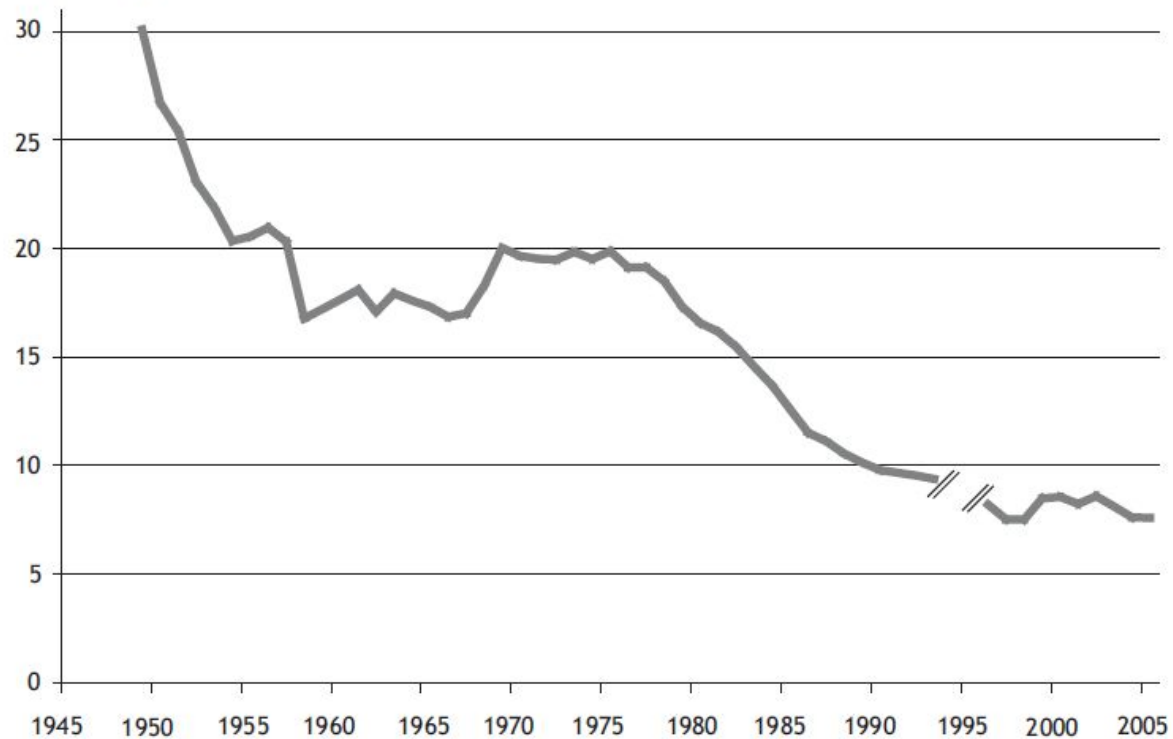
Lecture : Sur la période 2001-2005, 1 810 000 salariés déclaraient en moyenne adhérer à une organisation syndicale. Sur cette période, 8,1 % des salariés étaient syndiqués.

Champ : Salariés des secteurs public et privé.

# Les syndicats en France

Graphique 1  
Les taux de syndicalisation depuis 50 ans

*En pourcentage de salariés*



Champ : Salariés des secteurs public et privé.

# Les syndicats en France

Tableau 4

## La syndicalisation dans le secteur privé (2001-2005)

*En pourcentage de salariés*

	% de salariés syndiqués	% de salariés avec syndicat sur le lieu de travail
Industrie.....	6,1	53,4
BTP.....	2,2	17,5
Commerce .....	2,8	20,4
Transports, télécommunication .....	5,6	44,4
Banque, assurance.....	8,9	47,4
Services aux entreprises.....	4,2	24,5
Éducation, santé, action sociale (secteur privé) .....	7,0	37,9
Hôtels, cafés, restaurants, services aux particuliers ...	4,6	11,8
Total .....	5,0	32,4

Champ : Salariés des entreprises du secteur privé.



# Les syndicats en France

Tableau 5  
Effectifs syndiqués selon le secteur et le groupe socio-professionnel (2001-2005)

	Tous secteurs confondus		Fonctions et entreprises publiques		Entreprises privées	
	Effectifs (en milliers)	%	Effectifs (en milliers)	%	Effectifs (en milliers)	%
Cadres .....	520	29	350	19	170	9
Professions intermédiaires .....	550	30	310	17	240	13
Employés.....	390	22	260	14	130	8
Ouvriers .....	350	19	100	6	250	14
<b>Ensemble .....</b>	<b>1 810</b>	<b>100</b>	<b>1 020</b>	<b>56</b>	<b>790</b>	<b>44</b>