
Fiches thématiques

Relations sociales et institutionnelles

Avertissement

Cet ouvrage a pour ambition d'analyser conjointement les domaines de l'emploi et des salaires. Un effort particulier est fait sur la complétude et la mise en cohérence des différentes sources. En effet, cet ouvrage s'appuie à la fois sur des sources administratives (*Déclarations annuelles de données sociales* ou DADS, base Non-salariés, etc.) mais aussi sur des données d'enquête (enquête Emploi, Acemo, etc.) et sur les estimations d'emploi. Or, ces différentes sources n'ont pas la même « actualité » : les données les plus récentes des DADS portent sur l'année 2008 contre 2010 pour l'enquête Emploi.

De ce fait, la partie conjoncturelle de la Vue d'ensemble de cet ouvrage s'appuie en partie sur des données récentes portant sur l'année 2010, alors que la partie structurelle et les fiches thématiques s'arrêtent en 2008 pour des raisons de cohérence.

Les sites internet www.insee.fr et <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> pour les données internationales mettent en ligne des actualisations pour les chiffres essentiels.

Signes conventionnels utilisés

...	Résultat non disponible
///	Absence de résultat due à la nature des choses
p	Provisoire
€	Euro
M	Million
Md	Milliard
n.s.	Résultat non significatif

4.1 Négociations et grèves dans les entreprises

En 2008, près de 17 % des entreprises d'au moins dix salariés du secteur marchand non agricole, représentant 64 % des emplois, ont engagé des négociations collectives, tous thèmes confondus (contre 15 % les années précédentes).

Cette progression est surtout due aux entreprises de 10 à 49 salariés : 9 % d'entre elles ont ouvert une négociation en 2008 contre 7 % en 2007. Il s'agit vraisemblablement d'une hausse ponctuelle essentiellement liée à la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat. Cette loi a permis aux entreprises de moins de 50 salariés, qui ne sont pas tenues de mettre en place un système de participation financière, de verser une prime exceptionnelle de 1 000 euros maximum par salarié, exonérée de cotisations sociales, à condition d'avoir conclu un accord d'entreprise avant le 30 juin 2008 sur le sujet.

La négociation collective est stable dans les entreprises d'au moins 50 salariés : elle concerne 52 % d'entre elles. Le seuil des 50 salariés conditionne en partie la présence de délégués syndicaux dans l'entreprise, délégués qui ont légalement un rôle prépondérant en matière de négociation collective : lorsqu'ils sont présents dans une entreprise, l'employeur est légalement tenu d'ouvrir des négociations chaque année sur différents thèmes. En 2008, 81 % des entreprises ayant un délégué syndical ont effectivement engagé au moins une négociation collective (tous thèmes confondus).

Les secteurs des activités de finances-assurance, de l'industrie et de l'information-communication sont ceux où la négociation d'entreprise est la plus répandue, quelle que soit la taille des entreprises. À l'inverse, les secteurs de la construction, du commerce et de l'hébergement-restauration sont ceux où elle est la moins fréquente. Ces disparités s'expliquent en grande partie par le poids sectoriel des petites entreprises qui négocient peu. Dans le commerce, la part des entreprises ayant engagé au moins une négociation a

augmenté entre 2007 et 2008, passant de 10 % à 15 %. Des hausses sont également constatées dans la construction et le secteur de l'enseignement, santé et action sociale. Elles tiennent, en partie, aux négociations menées dans les petites entreprises sur la prime exceptionnelle de 1 000 euros.

Dans 79 % des entreprises où des négociations collectives ont été engagées en 2008 au niveau central stricto sensu, au moins un accord collectif a été finalement signé. La question salariale est toujours la plus présente dans les accords signés : elle concerne 71 % des entreprises ayant signé au moins un accord. Viennent ensuite l'épargne salariale (39 %) puis le temps de travail (27 %). L'intéressement et les PEE (Plans d'épargne en entreprise), dispositifs particulièrement accessibles aux PME, contribuent largement à faire de l'épargne salariale un des thèmes les plus fréquemment abordés dans les accords d'entreprise. On constate cependant une diminution des accords sur ces thèmes en 2008. Enfin, la protection sociale complémentaire est plus fréquemment abordée en 2008 dans les grandes entreprises, d'où une hausse du pourcentage total de salariés concernés (13,2 % contre 9,5 % en 2007). Cette hausse s'explique par la mise en conformité de nombreux régimes de prévoyance d'entreprise avec la loi dite « Fillon » du 21 août 2003. Après deux années de stabilité, la part des entreprises déclarant un arrêt collectif de travail (grève ou débrayage) a progressé en 2008 : 2,4 % après 1,8 %. Les revendications portent le plus fréquemment sur les rémunérations. Si, en moyenne, le nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève a toutefois diminué, c'est exclusivement lié à une moindre mobilisation des salariés de la SNCF et de la RATP. Hors ces deux entreprises, le nombre de jours de grève est passé entre 2007 et 2008 de 85 à 97 jours pour 1 000 salariés. ■

Pour en savoir plus

- « La négociation d'entreprise », La négociation collective en 2008, Bilans et rapports, DGT-Dares, 2010.
- « Protection sociale complémentaire professionnelle et négociation collective : caractéristiques et tendances sur la période récente », La négociation collective en 2009, Bilans et rapports, DGT-Dares, 2010.
- « Négociations collectives et grèves dans le secteur marchand en 2008 », Dares Analyses n° 33.10, juin 2010.

Négociations et grèves dans les entreprises 4.1

1. Négociation collective, signature d'accords collectifs et grèves dans les entreprises en 2008 en %

Taille des entreprises	Négociations engagées		Aboutissement des négociations : entreprises ayant signé un accord parmi celles ayant négocié ¹	Grèves : entreprises ayant connu un arrêt de travail
	Entreprises ayant négocié (rappel 2007)	Salariés concernés		
Ensemble	16,8 (14,5)	63,9	79,1	2,4
De 10 à 49 salariés	9,1 (7,2)	11,4	74,5	0,8
50 salariés ou plus	51,9 (51,5)	81,6	81,9	9,6
50 à 199 salariés	42,9 (58,6)	48,0	78,6	5,4
200 à 499 salariés	76,7 (76,5)	78,3	86,2	16,0
500 salariés ou plus	93,6 (92,8)	97,4	89,6	38,8
Entreprises ayant un délégué syndical	80,7	94,9	81,2	...

1. Cet indicateur ne porte que sur les négociations engagées au niveau central de l'entreprise, et non sur les négociations menées au niveau des établissements, d'un groupe ou d'une unité économique et sociale.

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : 9,1 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont engagé au moins une négociation collective durant l'année 2008. 11,4 % des salariés employés dans les entreprises de cette taille étaient donc potentiellement concernés par au moins une négociation. 0,8 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont connu un accord collectif de travail en 2008. Dans 74,5 % des entreprises de 10 à 49 salariés ou plus ayant ouvert une négociation au niveau central, au moins un accord a été signé.

Source : Dares, enquête Activité et condition d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) « Négociation et représentation des salariés ».

2. Négociation collective et grèves dans les entreprises en 2008, selon le secteur d'activité en % d'entreprises

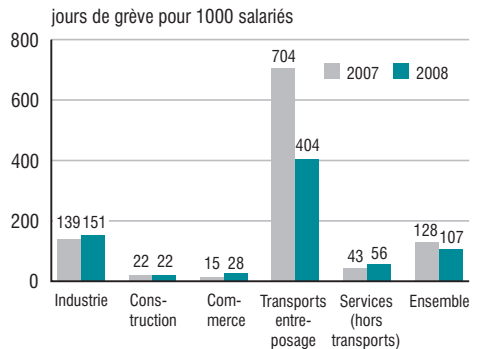
Secteurs d'activités	Négociations collectives	Grèves
Industrie	23,4	5,1
Construction	10,3	0,6
Commerce, réparation auto-moto	14,7	0,7
Transports et entreposage	19,3	3,3
Hébergement et restauration	7,5	0,2
Information et communication	23,7	5,1
Finance, assurances	37,0	5,9
Activités immobilières	18,0	1,0
Sciences et technique, serv. adm.	16,1	1,0
Enseignement, santé, action sociale	18,6	3,7
Autres activités de services	11,8	3,7
Ensemble	16,8	2,4

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : 23,4 % des entreprises de 10 salariés de l'industrie ont ouvert au moins une négociation collective en 2008. 5,1 % des entreprises de ce secteur ont connu une grève en 2008.

Source : Dares, enquête Activité et condition d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) « Négociation et représentation des salariés ».

3. Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur



Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : dans l'industrie, en 2008, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivalait à 151 jours pour 1 000 salariés.

Source : Dares, enquête Activité et condition d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) « Négociation et représentation des salariés ».

4. Thèmes abordés dans les accords d'entreprises signés en 2008 en %

Thèmes abordés	Part d'entreprises ayant signé un accord ¹	Part totale d'entreprises concernées	Part totale de salariés concernés
Salaires et primes	71,5	7,7	42,0
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	38,7	4,2	24,1
Temps de travail (durée, aménagement)	27,0	2,9	18,8
Protection sociale complémentaire (prévoyance collective, complémentaire santé, ...)	12,1	1,3	13,2
Emploi (y compris restructuration, plan de sauvegarde de l'emploi)	6,8	0,7	11,1
Formation professionnelle	9,1	1,0	6,8
Conditions de travail	5,9	0,6	6,0
Classifications, qualifications	8,9	1,0	5,2

1. Plusieurs thèmes peuvent être abordés dans un ou plusieurs accords. Le total des pourcentages est de ce fait supérieur à 100 %.

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : parmi les entreprises ayant signé au moins un accord en 2008 au niveau central de l'entreprise *stricto sensu*, 27 % ont abordé des questions relatives au « temps de travail » dans leur accord. Ces entreprises signataires représentent 2,9 % de l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, mais emploient 18,8 % des salariés du champ.

Source : Dares, enquête Activité et condition d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) « Négociation et représentation des salariés ».

4.2 Salaire minimum de croissance

Le 1^{er} janvier 2010, le montant du **Smic** horaire brut a été revalorisé de + 0,5 % pour être porté de 8,82 euros en juillet 2009 à 8,86 euros. Entre le 1^{er} juillet 2008 et le 1^{er} juillet 2009, la hausse avait été de + 1,3 %. Environ 1,5 million de salariés (hors apprentis et intérimaires) des entreprises du secteur concurrentiel ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2010, soit 9,8 % des salariés de ces entreprises.

La proportion de salariés directement concernés par la revalorisation du salaire minimum au 1^{er} janvier 2010 est plus faible que celle mesurée en juillet 2009 (9,8 % contre 10,6 %). Ce recul tient notamment à l'ampleur relativement limitée du relèvement du Smic horaire (+ 0,5 % sur une période de six mois). L'impact de la négociation salariale a, pour sa part, été probablement moins marqué qu'au cours de la période précédente, du fait du changement de date de revalorisation du Smic qui n'a laissé qu'une période de six mois depuis la revalorisation précédente. Le contexte conjoncturel de 2008-2009, marqué par de

fortes réductions d'emploi, pourrait aussi avoir contribué au recul du nombre de bénéficiaires de la revalorisation du Smic, en particulier dans les secteurs où les entreprises en crise se sont séparées principalement de leurs salariés les moins qualifiés.

Outre l'hébergement et la restauration (38 %), la proportion de salariés ayant bénéficié de la revalorisation au 1^{er} janvier 2010 est élevée dans le secteur des « autres activités de services » (19 %), la santé-action sociale et le commerce (14 %).

22 % des salariés travaillant à temps partiel sont rémunérés sur la base du Smic. Les salariés à temps partiel représentent 43 % des salariés bénéficiant de cette revalorisation (630 000 sur 1 470 000) au 1^{er} janvier 2010.

Les salariés rémunérés sur la base du Smic sont particulièrement présents dans les entreprises de moins de dix salariés qui sont aussi celles qui emploient relativement plus d'ouvriers et d'employés : 24 % des salariés de ces entreprises ont bénéficié de la revalorisation au 1^{er} janvier 2010 contre 3 % dans celles de 500 salariés ou plus. ■

Définitions

Smic (salaire minimum de croissance) : salaire minimum légal en France. Il se réfère à l'heure de travail. Il a été institué par une loi du 2 janvier 1970. La garantie du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au Smic est assurée par l'indexation du Smic horaire sur l'évolution de l'indice national des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé (articles L. 3231-4 et R. 3231-2 du code du travail). Lorsque cet indice atteint un niveau supérieur d'au moins 2 % à l'indice constaté lors de l'établissement de la valeur immédiatement antérieure, le Smic est revalorisé dans la même proportion à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'indice donnant lieu au relèvement (article L. 3231-5 du même code). Par ailleurs, la valeur du Smic prend en compte le développement économique de la nation en étant liée à l'évolution du pouvoir d'achat du taux de salaire horaire de base ouvrier (SHBO).

À cet effet, le Smic est revalorisé chaque année au 1^{er} janvier (au 1^{er} juillet jusqu'en 2009) par décret en Conseil des ministres, pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC) : en aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du Smic ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers mesurée par l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre du ministère du Travail (articles L. 3231-2, 6 et 8 du code du travail).

Enfin, le gouvernement peut porter le Smic à une valeur supérieure à celle qui résulterait de la seule mise en œuvre des mécanismes précités, soit en cours d'année, soit à l'occasion de la revalorisation au 1^{er} janvier (articles L. 3231-10 et 11 du code du travail). Il s'agit des « coups de pouce ».

Ces règles de revalorisation ont été suspendues entre 2003 et 2005, période au cours de laquelle a été appliquée la loi du 17 janvier 2003, dite « loi Fillon ».

GMR - garantie mensuelle de rémunération : elle a été instaurée lors du passage aux 35 heures. Elle a permis aux salariés payés au Smic, dont l'horaire de travail avait été réduit, de bénéficier du maintien de leur rémunération antérieure. La loi du 17 janvier 2003, dite « Fillon », a programmé la disparition de ce dispositif et la convergence du Smic et des GMR au 1^{er} juillet 2005.

1. Proportion de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} juillet 2009 et au 1^{er} janvier 2010

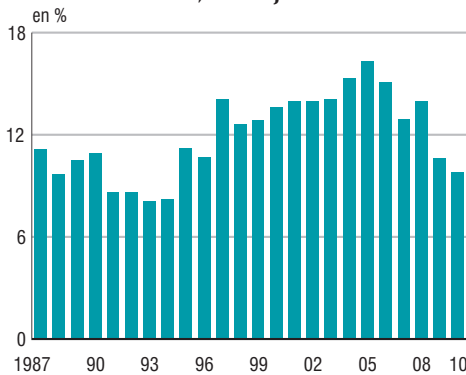
	Ensemble des salariés		Salariés à temps partiel	
	2009	2010	2009	2010
Activités				
Industrie extractive	4,6	2,0	n.s.	n.s.
Industrie manufacturière	7,4	5,5	21,2	17,1
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0,8	0,5	1,1	0,8
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	2,8	3,0	6,7	7,0
Construction	8,4	7,8	17,2	17,7
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	13,8	13,5	26,0	26,0
Transports et entreposage	3,9	4,2	9,0	8,3
Hébergement et restauration	39,5	37,6	57,1	58,6
Information et communication	2,4	2,2	8,9	5,8
Activités financières et d'assurance	2,2	1,9	6,3	5,4
Activités immobilières	13,7	11,5	24,6	23,3
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	7,2	6,8	23,7	22,6
Activités de services administratifs et de soutien	13,5	11,2	15,4	13,4
Enseignement (hors enseignement public)	5,0	3,9	6,6	5,3
Santé humaine et action sociale	12,2	13,6	16,5	18,4
Arts, spectacles et activités récréatives	11,0	9,8	15,5	13,2
Autres activités de services	20,0	18,5	27,4	25,5
Taille de l'entreprise				
1 à 9 salariés	26,5	24,3	40,5	36,8
10 à 19 salariés	11,9	11,3	19,1	20,5
20 à 49 salariés	9,8	9,1	17,8	21,1
50 à 99 salariés	9,2	9,7	20,7	24,6
100 à 249 salariés	6,8	6,4	13,5	14,7
250 à 499 salariés	6,2	5,9	16,2	16,0
500 salariés ou plus	3,9	3,4	13,0	10,7
Ensemble	10,6	9,8	23,0	22,3

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors apprentis, secteur agricole, état et collectivités locales, associations de type Loi 1901 de l'action sociale, intérim, particuliers-employeurs, activités extra-territoriales.

Lecture : dans les entreprises de 1 à 9 salariés, 24,3 % des salariés sont concernés par la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2010 ; dans les entreprises de 1 à 9 salariés, 36,8 % des personnes à temps partiel ont bénéficié de la revalorisation du Smic.

Source : Dares, enquêtes Acemo.

2. Proportion de salariés concernés par les relèvements du Smic ou de la GMR au 1^{er} juillet de 1987 à 2009, au 1^{er} janvier en 2010

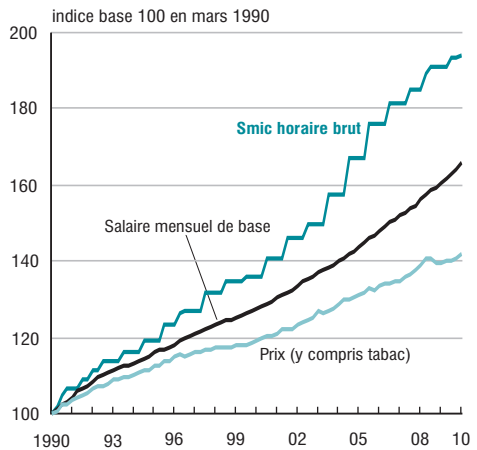


Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales.

Note : à partir de 2010, la revalorisation du Smic s'effectue le 1^{er} janvier, au lieu du 1^{er} juillet. Aussi, il ne s'est écoulé qu'une période de six mois depuis la dernière revalorisation du Smic, contre une période d'un an les années précédentes.

Source : Dares, enquêtes Acemo.

3. Évolution du Smic horaire brut, du salaire mensuel de base et des prix entre 1990 et 2010



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors apprentis, secteur agricole, état et collectivités locales, associations de type Loi 1901 de l'action sociale, intérim, particuliers-employeurs, activités extra-territoriales.

Sources : Dares, enquêtes Acemo ; Insee.