

Rapport à Mme la ministre du travail

Version du 15 décembre 2015

Proposition de feuille de route

pour les organisations professionnelles d'employeurs

et les organisations syndicales de salariés

vers une nouvelle structuration des branches professionnelles

Le débat public sur la (re)structuration des champs conventionnels s'est cristallisé autour d'un objectif – une centaine de branches dans 10 ans – mais c'est bien sûr l'organisation-même des champs conventionnels qu'il nous faut clairement repenser. Le chiffre avancé n'a qu'une portée d'illustration et de nécessité. Mais il résulte de l'ensemble des travaux conduits dans le cadre de la présente mission que cet objectif n'est pas absurde, dès lors que ce sont des éléments de réponse adaptés qu'il s'agit d'apporter selon les branches et leur degré actuel de structuration.

Si les pouvoirs publics doivent légitimement prendre leur place dans ce travail de structuration des champs conventionnels, il appartient d'abord aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés de construire les champs conventionnels de demain, et donc de conduire ce chantier. Le pilotage doit se faire dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), instance qui a pris le relai, dans une relative continuité, de l'ancienne Commission nationale des conventions collectives, qui rassemble représentants patronaux et syndicaux et de ses commissions « sœurs » dédiées à un secteur professionnel, que ce soit dans l'agriculture ou dans la navigation maritime. Les pouvoirs publics, au premier rang desquels la Direction générale du travail du ministère chargé du travail (DGT) sont ici des facilitateurs – qui peuvent apporter un appui de méthode ou mettre en place une commission mixte paritaire – mais aussi des décideurs – quand il s'agit de faire usage des prérogatives que leur donnent la loi d'étendre une convention ou un accord – c'est-à-dire de le rendre obligatoire dans le champ professionnel considéré – ou d'élargir une convention ou un accord – c'est-à-dire de rendre une convention collective applicable dans un champ autre que celui au sein duquel elle a été négociée.

Bien sûr, nous ne partons pas d'une page blanche. C'est bien à partir des champs conventionnels existants que nous devons travailler.

La justification de ce chantier est ainsi caractérisée, dans la lettre de mission adressée à l'auteur du présent rapport par le ministre du travail : « *Le dialogue au niveau des branches professionnelles constitue un maillon essentiel. Pour les salariés, les conventions et accords de branche en fixant un socle de droits applicables à tous, salariés des petites comme des grandes entreprises, constituent un élément essentiel du « statut salarial. Pour les entreprises, elles garantissent une régulation autant sociale qu'économique, favorisant ainsi une concurrence équilibrée* ».

La nécessité d'une nouvelle structuration des branches professionnelles, c'est-à-dire des champs conventionnels, répond, dans l'esprit du rapporteur, à plusieurs ordres de préoccupations.

1 – Tout d'abord, la logique même du processus de négociation des conventions et accords collectifs conduit à la nécessité d'un tel regroupement. Sauf très rare exception, les conventions et accords collectifs issus de petites branches - en nombre d'entreprises et surtout en nombre de salariés – souffrent, quelle que soit la bonne volonté et l'engagement réel des organisations signataires, de limites qu'il est possible d'identifier. Certaines procèdent à une duplication de dispositions du code du travail, qui est au mieux inutile et au pire nuisible en termes de droits individuels et collectifs des salariés, comme de contraintes ou de charges pour les employeurs. D'autres se révèlent difficilement applicables, car elles oublient des principes juridiques de base de notre encadrement constitutionnel ou international. Et souvent, le petit nombre des salariés couverts par une convention se double d'une grande ancienneté des avantages conventionnels, ne correspondant qu'imparfaitement aux exigences actuelles des salariés et aux contraintes des employeurs.

2 – Par ailleurs, un trop petit nombre de salariés couverts ne permet pas de profiter des économies d'échelle et de la force de négociation que permettent les grands nombres. Quand il s'agit de négocier sur la complémentaire santé, par exemple, celle-ci sera, à avantages égaux pour les salariés, plus chère pour les employeurs et elle sera plus avantageuse si le pouvoir de négocier s'appuie sur une branche forte de nombreux salariés. De même, les formations négociées sont d'une qualité supérieure quand il existe des moyens d'en apprécier la qualité du côté des partenaires conventionnels. C'est ce qu'ont entre autres recherché et observé les branches des TPE de l'artisanat en se regroupant paritairement dans des commissions paritaires régionales pour débattre de sujets économiques et sociaux, mais aussi pour pouvoir mettre à la disposition de leurs salariés des droits et avantages qu'elles ne sont pas en mesure de mettre en place seules.

3 – Par ailleurs, le dialogue économique entre les partenaires sociaux, qui est une nécessité, n'est pertinent qu'à partir du moment où sont réunies plusieurs conditions : d'une part, des compétences que seule une taille critique suffisante de la branche permet d'avoir, et d'autre part, une branche qui rassemble les opérateurs concurrents et la sous-traitance la plus proche voire la filière en amont et/ou en aval pour qu'un tel dialogue comporte des avantages et un intérêt en termes d'avenir de la filière.

4 – Une des fonctions de la convention collective de branche – qui n'est pas toujours remplie, mais que les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés recherchent – consiste à limiter le « dumping social », c'est-à-dire la

concurrence par les bas salaires. Les entreprises d'une même branche, en se fixant des niveaux comparables de rémunération minimale à qualification égale, et en faisant évoluer leur classification en même temps que leur économie, tentent d'encadrer cette concurrence. Les salariés y ont globalement et individuellement un avantage. Bien entendu, la seule négociation d'entreprise ne permet pas d'obtenir un tel effet, fût-il limité.

5 – Enfin, si dans l'avenir la négociation collective devait prendre – comme cela est préconisé par le récent rapport au Premier ministre sur « La négociation collective, le travail et l'emploi » – une place plus importante dans la définition des règles d'application des dispositions législatives, notamment en matière de contrat de travail ou de durée du travail, le renforcement des branches – et donc des prérogatives et des capacités des négociateurs employeurs et salariés – est encore plus nécessaire. En effet, le seul renvoi à la négociation d'entreprise ne réglerait la question de l'adaptation du droit que pour les seules grandes entreprises, créant ainsi un déséquilibre au détriment des TPE et des PME.

Des motifs concordants rendent donc nécessaire une structuration nouvelle des branches professionnelles. Cette structuration doit s'ordonner autour des champs conventionnels existants. S'il appartient aux pouvoirs publics de définir un niveau d'exigence en la matière, ce sont d'abord les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés qui peuvent réaliser cette mutation.

1 - Les conventions collectives de branche ont une histoire ...

La perspective peut être éclairée par une réflexion qui date de 80 ans. Dans un article de la revue internationale du travail du BIT de mai 1935, Pierre Laroque, alors jeune membre du Conseil d'État et qui devait devenir le créateur et le premier directeur de la Sécurité sociale en 1945, résumait le rapport qu'il avait fait au « Conseil national économique » en novembre 1934, et concluait ainsi l'analyse fouillée à laquelle il s'était livré de la réalité des conventions collectives en France.

« Sur la base du rapport dont nous venons de résumer on de citer les parties les plus remarquables, le Conseil national économique a adopté un certain nombre de conclusions. Après avoir constaté qu'en France les conventions collectives de travail se sont heurtées à des obstacles et ont marqué une régression depuis une dizaine d'années, il estime que cette situation peut comporter des risques graves et qu'il y aurait intérêt à la conclusion d'accords qui fixeraient, pour une durée plus ou moins prolongée, les conditions de la collaboration du personnel et de l'entreprise. Toutefois la généralisation des conventions collectives implique un développement aussi étendu que possible des organisations professionnelles et la réalisation d'une morale de la convention collective, comportant notamment la conscience exacte des responsabilités qu'entraîne cette convention ainsi que la reconnaissance des droits et obligations mutuels que crée tout accord librement consenti. Il émet le vœu que les divers groupements économiques du pays, en ne retenant les expériences du passé que pour y puiser des enseignements, fassent dès maintenant un effort sérieux en vue de se rapprocher, de se concerter et de procéder à l'élaboration de conventions, adaptées aux conditions propres de chaque branche d'activité, dans tous les cas où l'essai peut être tenté avec chance d'aboutir ».

Les balbutiements des conventions collectives

Nées spontanément de la vie sociale comme issue ou comme alternative aux conflits collectifs, les conventions collectives sont demeurées longtemps ignorées des pouvoirs publics et elles n'avaient aucune portée spécifique. Elles ont d'abord engagé collectivement et réciproquement des donneurs d'ordre et des chefs d'ateliers.

Dès 1869, les canuts de Lyon établirent avec les donneurs d'ouvrage un tarif conventionnel, inspirant ainsi les rubaniers de Saint-Etienne qui, le 10 mai 1875, réglementèrent à leur tour leurs tarifs par un « accord collectif ». Mais il se trouve que le tribunal de Saint-Etienne refusa, dans un jugement du 29 juin 1876, de prendre en compte cet accord, au motif qu'il portait atteinte à l'autonomie contractuelle en interdisant aux individus de régler leurs conditions de travail en dehors de la convention.

Cette conception, dominante à cette époque, s'efface progressivement et la jurisprudence accueille plus favorablement les accords collectifs, qu'elle dut cependant, en l'absence de texte, soumettre au droit commun des contrats. Dès lors, les conventions ne lient que les membres des groupements signataires, tant qu'ils en font partie. Leur inexécution n'est sanctionnée que par une action en responsabilité et les contrats individuels de travail peuvent alors déroger aux dispositions qu'elles contiennent.

Le développement des conventions collectives en France et en Europe est précédé par une longue pratique de l'arbitrage ou de la conciliation des conflits collectifs. L'accord collectif est alors la « convention » que l'on conclut pour mettre fin à un conflit social. C'est, par exemple, le cas de l'arbitrage qui a conclu la grève des mineurs dans le Nord-Pas-de-Calais de 1891 - la fameuse « convention d'Arras » - convention que l'on présente souvent comme la première des conventions collectives.

Relevant du seul droit civil, leur régime juridique les rend pourtant inadaptées à leur objectif même : régir les conditions collectives de travail, d'emploi et de rémunération. Dans un tel cadre juridique, les conventions collectives ne se développent pas : en 1913, seules soixante-sept conventions ont été conclues.

Le droit des conventions collectives de branche trouve sa source principale dans les deux périodes successives d'après-guerre. Le cadre en est fixé successivement par la loi du 25 mars 1919, par la loi du 24 juin 1936. Ce cadre a été repris par la loi du 9 février 1950, par la loi du 13 juillet 1971 et par la loi du 13 novembre 1982.

La loi du 19 mars 1919

Pour remédier aux errements de la jurisprudence, la loi du 19 mars 1919 apporte un premier cadre institutionnel aux conventions collectives et constitue alors une étape décisive dans la construction du droit de la négociation collective.

S'inscrivant toujours dans une logique contractuelle fondée sur la libre conclusion, le libre contenu et l'effet relatif des contrats, cette loi pose néanmoins les premières règles de limitation de ce principe contractuel et commence à reconnaître la nature *sui generis* de la convention collective parmi les différents actes juridiques. Ainsi, les clauses des conventions s'appliquent comme un usage de la profession dès lors qu'une des parties au contrat de travail est soumise à la convention. De même, pour ces parties, les clauses du contrat de travail contraires à celles de la convention sont réputées non écrites et remplacées de plein droit par les dispositions correspondantes de la convention collective. Enfin, la loi reconnaît aux syndicats le droit d'agir en justice sans mandat pour faire prévaloir les stipulations de la convention.

Mais la loi comporte une lacune importante : l'absence de caractère obligatoire de la convention. Elle ne lie en effet que les groupements qui l'ont signée et leurs membres. Dès lors, les non-syndiqués n'y sont pas soumis et les membres d'un groupement signataire peuvent se dégager de leurs obligations conventionnelles en démissionnant. Les conditions d'une diffusion des conventions collectives ne sont donc pas encore réunies. Aussi, après que 557 conventions eurent été signées en 1919, ce nombre fléchit rapidement pour tomber à vingt en 1933.

La loi du 24 juin 1936

Dans un contexte de fort mouvement social, le gouvernement du Front populaire a cherché à relancer les conventions collectives, par la loi du 24 juin 1936. Tout en maintenant le caractère contractuel de la convention collective, cette loi la transforme en lui donnant la nature d'une sorte de « loi professionnelle » de portée plus contraignante. Elle introduit notamment quatre types de dispositions nouvelles qui restent – ou se trouvent de nouveau – aujourd'hui encore au centre du droit de la négociation collective. La procédure d'extension

permet de rendre applicables à l'ensemble d'une profession les conventions conclues par les organisations syndicales les plus représentatives. Les parties signataires se limitent aux seules organisations syndicales les plus représentatives. La procédure de négociation est encadrée, prévoyant en particulier la possibilité de constitution de commissions mixtes se substituant aux parties et créées à l'initiative des parties intéressées ou du ministre du travail. Le contenu, tout en étant librement négocié par les parties, devient réglementé, la convention devant comporter un certain nombre de clauses obligatoires relatives à l'essentiel des rapports de travail.

Pour autant, les conventions peuvent librement traiter de questions non prévues à titre obligatoire, mais ne peuvent alors que comporter des dispositions plus favorables que celles des lois et règlements en vigueur. C'est l'origine du principe dit « de faveur ». Mais la loi du 24 juin 1936 ne remet pas totalement en cause la nature contractuelle de la convention. Et elle ne rend pas possible la convention d'entreprise. Elle constitue néanmoins le point de départ d'une nouvelle expansion des conventions collectives, puisque près de 6.000 conventions sont ainsi conclues jusqu'en janvier 1940. Les autorités de fait de « l'État français », en interdisant les syndicats dès 1940, la rendent toutefois sans effet durable.

La loi du 23 décembre 1946

Issue du programme du Conseil national de la résistance, la loi du 23 décembre 1946 place les conventions sous le signe d'un certain « dirigisme » en consacrant pour l'essentiel leur nature réglementaire. Tout en maintenant le monopole de négociation des organisations syndicales les plus représentatives, elle soumet à un contrôle de l'État la négociation, le contenu, le champ d'application et la structure des conventions collectives. De ce fait, les conventions sont subordonnées à une homologation préalable des pouvoirs publics.

Elles sont, pour la première fois, strictement hiérarchisées : les accords locaux doivent être mis en harmonie avec les accords nationaux. En outre, en cas de conflit survenant au cours de l'élaboration de la convention, l'État est en droit de se substituer aux parties en déterminant, par décret, les conditions de travail de la branche intéressée. Enfin, les conventions, qui ne peuvent curieusement, mais de façon compréhensible dans la situation économique de l'après-guerre, contenir de dispositions salariales, s'imposent immédiatement à tous les membres d'une profession. Mais cette loi n'obtiendra qu'une application très limitée : seule une dizaine de conventions sont conclues dans ce cadre juridique.

La loi du 11 février 1950

Élaborée dans un contexte économique et social différent, elle rétablit, dans une logique proche de celle de la loi de 1936, le droit de la négociation collective dans son équilibre antérieur tout en l'approfondissant encore sur quelques points et constitue, aujourd'hui encore, le socle du droit français de la convention collective tel qu'actuellement codifié dans le livre II de la deuxième partie du code du travail. Mais elle marque également une première étape dans la décentralisation de la négociation collective – en reconnaissant pour la première fois les accords d'établissement – et dans sa généralisation territoriale et professionnelle – en l'ouvrant au-delà des seuls secteurs du commerce et de l'industrie.

Sous ce régime, la pratique de la négociation collective se développe : en vingt ans, ce sont 261 conventions collectives nationales, 184 conventions régionales, 495 conventions locales et 737 accords d'établissements qui sont conclus.

La loi du 13 juillet 1971

Elle reconnaît l'existence d'un « *droit des travailleurs à la négociation collective* », marquant en cela la transformation d'un droit des conventions collectives en droit de la négociation collective. Elle accroît le champ de la négociation collective en instituant les accords d'entreprise et d'établissement sous un régime identique à celui de la convention de branche, en étendant l'objet des conventions collectives aux « garanties sociales », en facilitant la procédure d'extension et en organisant celle d'élargissement, qui demeurera cependant inutilisée. Cette loi, dont il convient de souligner l'importance, a largement favorisé la diffusion de la négociation collective et renforcé la couverture conventionnelle : entre 1972 et 1982, la part des travailleurs des entreprises de plus de dix salariés couverte par une convention collective est passée de 75 % à 90 %.

La loi du 13 novembre 1982

Partant du constat d'un certain essoufflement de la négociation collective, la loi du 13 novembre 1982 – une de celles dites « lois Auroux » – cherche à apporter une réponse volontariste. A cette fin, elle introduit notamment une obligation de négocier tant au niveau de la branche que de l'entreprise dans certains domaines et selon une périodicité définie par la loi, ce qui donne des résultats inégaux.

Elle institutionnalise les accords dérogatoires, en ouvrant la possibilité de conclure, dans certains domaines et dans des conditions définies par la loi, des conventions et accords collectifs de travail dérogeant à des dispositions législatives et réglementaires. La possibilité de conclure de tels accords dérogatoires est toutefois encadrée, lorsqu'ils sont conclus dans l'entreprise ou l'établissement, par le droit d'opposition éventuel des organisations syndicales non signataires.

La loi du 4 mai 2004

Relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, la loi s'inspire du texte de la « position commune » du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective. Elle vise à clarifier le rapport entre les responsabilités de l'État et celles des partenaires sociaux ainsi qu'à définir les règles de la négociation collective. L'État s'engage à donner la priorité à la négociation collective avant toute réforme législative touchant aux relations du travail.

Elle fixe le principe de l'accord majoritaire : les accords conclus au niveau des branches devront soit être approuvés par une ou des organisations représentant au moins 50% des salariés, ou, au moins, ne pas rencontrer l'opposition de la majorité des organisations représentatives.

Par ailleurs, des accords pourront être conclus avec les élus du personnel dans les entreprises où il n'existe pas de délégué syndical. Enfin, l'accord d'entreprise pourra déroger à l'accord de branche, sauf si l'accord de branche l'interdit explicitement. L'accord de branche reste cependant impératif dans 3 domaines : les salaires minima, les grilles de classification et la mutualisation de certains financements (prévoyance et formation professionnelle).

La loi du 20 août 2008

Dans leur « position commune » du 9 avril 2008, les signataires - les organisations d'employeurs et deux des principales organisations syndicales de salariés – la CGT et la CFDT – justifiaient ainsi la nécessité de fixer les critères de la représentativité des organisations de salariés : *« Pour tenir compte des évolutions intervenues depuis leur institution par la loi du 11 février 1950, d'une part, et pour renforcer la légitimité des accords signés par les organisations syndicales de salariés dans le cadre de l'élargissement du rôle attribué à la négociation collective, d'autre part, les parties signataires de la présente position commune considèrent qu'il est nécessaire d'actualiser les critères de représentativité des organisations syndicales de salariés prévus à l'article L.2121-1 du Code du Travail. A cet effet, elles sont convenues des dispositions ci-après qui visent à permettre le développement du dialogue social au regard des évolutions actuelles de la société et de ses composantes économiques et sociales ».*

La loi « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » conforte, dans sa partie relative à la démocratie sociale, la légitimité des syndicats de salariés – même si les critères retenus suscitent toujours discussion – en prenant en compte, dans la détermination de leur représentativité à tous les niveaux – le niveau national interprofessionnel, celui des branches et celui des entreprises – leur audience aux élections professionnelles. Cette mesure de l'audience sera sur ce point complétée par un vote électronique pour les salariés des très petites entreprises et par la prise en compte des résultats des votes des salariés aux chambres d'agriculture pour le secteur agricole. La première mesure de la représentativité, après la fin d'un cycle de quatre ans, sera rendue publique en mars 2013.

Elle ouvre une possibilité nouvelle aux syndicats – n'ayant pas encore fait la preuve de leur représentativité mais remplissant certains critères – de s'implanter dans les entreprises, avec la fin du monopole des cinq organisations dont la représentativité était reconnue par un arrêté de 1966 tour des élections professionnelles et la désignation possible d'un représentant de la section syndicale. Elle confère une légitimité plus grande aux accords collectifs avec le renforcement du principe majoritaire.

La loi du 5 mars 2014

Sur la base d'un rapport du directeur général du travail, qui faisait suite à une position commune rendue publique par la CGPME, le MEDEF et l'UPA le 19 juin 2013, l'article 29 de la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale détermine le régime de mesure de l'audience des organisations patronales pour l'appréciation de leur représentativité au niveau national interprofessionnel. Celle-ci est désormais fixée, dans le cadre d'un processus qui conduit à sa détermination d'ici à 2017 en fonction des adhésions qui parviennent à ces organisations, appréciées à partir de l'examen de leurs comptes.

Par ailleurs, la même loi a fixé les critères déterminant la représentativité au niveau multi-professionnel de certaines autres organisations d'employeurs « multi-professionnelles », qui rassemblent au moins 10 branches professionnelles relevant soit des activités agricoles, soit des professions libérales, soit de l'économie sociale et solidaire et ne relevant pas du champ couvert par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Enfin, le même article 29 de la loi donne aux pouvoirs publics la possibilité, en cas de faiblesse de la proportion des entreprises couvertes par un champ conventionnel et de faiblesse du nombre des accords et avenants signés, de ne pas arrêter la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans cette branche et d'inclure la branche dans un arrêté d'élargissement. Il donne aussi la possibilité au ministre du travail de refuser l'extension de la convention collective.

La construction progressive d'un cadre législatif des conventions collectives de branche conduit aujourd'hui les pouvoirs publics et la plupart des organisations d'employeurs et de salariés à souhaiter un renforcement de la capacité de négocier au niveau de la branche.

2 – Un peu de parangonnage

Il est utile de regarder, dans les pays dont le développement économique et social est comparable au nôtre, comment il est procédé. Quelques études récentes et synthèses récentes en la matière sont disponibles. On peut signaler à cet égard les travaux de l'IRES à la demande de la CGT, la base de données de l'ETUI (institut lié à la Confédération européenne des syndicats), ainsi que les travaux de l'UIMM effectués dans le cadre de la branche pour éclairer les discussions en cours sur la mise en cohérence de la négociation de branche.

La couverture conventionnelle est étroitement dépendante, dans les grands pays européens, du niveau de syndicalisation ou des mécanismes juridiques garantissant par eux-mêmes ou non une large couverture par la convention collective.

Les réalités allemandes

L'Allemagne a paradoxalement une faible couverture conventionnelle, alors même que l'autonomie collective est au fondement des rapports de travail : elle est évaluée de l'ordre de 55 à 59 %, tandis qu'elle est supérieure à 90 % en France. Mais cela traduit surtout une plus grande différence dans l'objet de la négociation. Les accords sont le plus souvent conclus au niveau des branches. Juridiquement, les conventions collectives en Allemagne ne sont applicables qu'aux employeurs adhérents aux organisations patronales signataires et qu'aux salariés qui adhèrent aux syndicats signataires. Mais dans la réalité les entreprises appliquent le plus souvent les minima à tous les salariés. Longtemps sans dispositif d'extension, le droit allemand des conventions collectives a, dans certaines périodes récentes, connu quelques accrocs, certains employeurs cessant d'adhérer aux organisations d'employeurs, pour échapper aux minima de branche. Mais la convention restait jurisprudentiellement applicable à l'employeur, seuls les avenants conclus après sa démission de l'organisation patronale ne s'appliquant pas à lui. Et l'entrée en vigueur d'un salaire minimum interprofessionnel depuis cette année et en augmentation progressive, est aussi de nature à enrayer cette tendance, puisqu'il est articulé aux salaires minima de branches.

La grande majorité des conventions collectives sont signées au niveau de la branche et, parfois, au niveau d'un ou plusieurs des Länder.

Le BDA, organisation des employeurs, comporte 54 organisations de branche. Quant à la DGB, principale organisation syndicale de salariés, elle ne comporte que 8 fédérations : la fédération de la construction, de l'agriculture et de l'environnement ; celle des mines, de la chimie et de l'énergie ; celle de l'éducation et de la recherche ; la fédération de la métallurgie (IG Metall), qui conserve actuellement plus de deux millions de membres ; celle de l'alimentation et l'hôtellerie ; celle de la police ; celle des cheminots ; et la fédération unifiée des services - qui a regroupé, il y a un peu plus d'une décennie, plusieurs fédérations syndicales, rassemblant en tout plus de deux millions de membres - : il s'agit de la *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft* (Ver.di).

Les conventions et accords portent principalement sur les salaires. Ce sont littéralement des accords de salaires – *Tarifverträge* - élargis à d'autres sujets. Certains des Länder sont considérés comme pilotes dans la négociation, le plus souvent le Bade-Wurtemberg et la Rhénanie-du-Nord Westphalie.

Le droit allemand de la négociation collective est fondé sur un principe constitutionnel, celui de la « *Tariffähigkeit* » (capacité à négocier les accords de salaire). Les juridictions appliquent strictement ce principe, la capacité étant mesurée à la capacité de résistance du syndicat, notamment à son nombre d'adhérents, et à ses réserves financières pour assumer son rôle en cas de conflit. Cela a conduit la justice du travail, pendant certaines périodes, à dénier cette qualité à certains petits syndicats modérés, pour ne le reconnaître qu'aux seuls syndicats membres de la DGB.

La négociation d'entreprise se fait avec le conseil d'établissement, qui est l'organe dit de codétermination – *Mitbestimmung* – a non seulement des compétences en termes d'information et consultation, mais aussi précisément de codétermination avec l'employeur de certaines questions, comme le temps de travail ou la répartition des primes. Cela renforce la nécessité de conventions de branches solides, puisque ce sont ces conventions de branche qui encadrent les sujets sur lesquels est ensuite « co-déterminée » la décision. Mais l'existence d'un système de départage par le juge du travail conduit plutôt l'employeur et le conseil d'établissement au compromis.

L'articulation entre la convention de branche et le conseil d'établissement se fait par des « clauses d'ouverture » qui ouvrent soit un « Korridor » (limites entre lesquelles doit se situer le compromis), soit des options (système dit « cafeteria »). La tendance actuelle est à la négociation de davantage de clauses d'ouverture.

Quelques notes sur d'autres pays développés

Italie – Ce sont 80 % des salariés italiens qui bénéficient d'une couverture conventionnelle, mais en incluant les conventions de branche et les conventions d'entreprise. Les accords Fiat ont conduit à un développement de la négociation d'entreprise.

Espagne – Il existe en Espagne environ 5 000 conventions collectives, dont 500 de branche. Ce sont environ 70 % des salariés qui sont couverts, soit de l'ordre de 9 millions. Mais la crise que connaît ce pays depuis 4 ans affaiblit le cadre conventionnel.

Royaume-Uni – Le régime des conventions et accords collectifs au Royaume-Uni a connu des bouleversements depuis les années 80. Désormais, les conventions sont signées pour un an en général, et il n'y a pas de négociation systématique. De l'ordre de 16 % des salariés sont couverts par une convention ou un accord, le plus souvent d'entreprise. Il ne demeure une négociation de branche que dans quelques rares secteurs (textile, ameublement).

Suède – Ce sont quelque 83 % des salariés du privé sont couverts par une convention collective. La rémunération de plus des ¾ des salariés est fixée par une combinaison de négociations sectorielles et de négociations locales.

Pologne – Comme dans beaucoup de pays d'Europe centrale et orientale, l'activité conventionnelle de branche est faible, malgré un syndicalisme toujours actif. Ce ne sont qu'environ 20 % des salariés qui sont couverts par une convention collective.

Etats-Unis – Le pourcentage de salariés syndiqués est inférieur à 12 %, même si la couverture conventionnelle faible résulte d'un système très différent, qui limite l'application des accords aux syndiqués.

3 – L'éparpillement de la base conventionnelle

Il est aussi important de regarder quelles sont les branches professionnelles qui regroupent les effectifs salariés les plus nombreux que d'identifier celles qui ne concernent que très peu de salariés. En effet, ce n'est pas par l'addition de champs conventionnels faibles que ceux-ci se renforceront. Il est certes important d'afficher dès maintenant que les branches les plus petites doivent entrer dans des ensembles plus grands. Mais il est tout aussi essentiel de repérer quelles sont les branches de rattachement possible du fait de leur taille critique suffisante, aussi bien du côté des employeurs que du côté des salariés.

Ce travail d'identification a été effectué sur la base du décompte des salariés inscrits pour les votes de représentativité et les branches en cause repérées par leur IDCC. Certes, le comptage par branche professionnelle des salariés inscrits pour les différents votes qui se sont additionnés pour la détermination de l'audience des organisations syndicales de salariés - les résultats aux élections des comités d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, les résultats du vote de représentativité dans les très petites entreprises et les résultats de l'élection des représentants des salariés aux chambres d'agriculture - sous-estime sans doute de quelque 20 % les effectifs réels de salariés. Mais, même avec cette limite, il donne une indication précise qu'il est possible de corriger.

L'emploi de ce mode de décompte des salariés dans le présent rapport, sauf indication contraire, conduit à une appréciation différente de celle de la DGT (Direction générale du travail) du ministère chargé du travail. En effet, celle-ci reprend les données annuelles de la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) du même ministère. Mais l'avantage de cette référence est qu'elle permet d'articuler pour chaque champ conventionnel, son effectif salarié – même ainsi minoré, mais décompté et validé par le Haut conseil du dialogue social – avec la mesure de l'audience des organisations syndicales de salariés.

La création et la suppression d'un IDCC

Le dépôt des textes conventionnels s'est effectué jusqu'en juin 2006 auprès des services déconcentrés du ministère du travail. Depuis cette date, la charge de l'enregistrement et de la gestion des textes conventionnels de branche est assumée par la section dédiée au sein du bureau des relations collectives de la DGT.

Quand une nouvelle convention collective est signée par les partenaires sociaux, un numéro d'ordre lui est attribué, en fonction de la date de son dépôt auprès du ministère. Ce numéro correspond à l'IDCC, acronyme de « Identifiant Des Conventions Collectives ». Il ne peut jamais être réattribué à une autre convention.

Une convention peut cesser de produire ses effets si elle est intégralement remplacée par une autre. On lui attribue alors une date de fin, ce qui la rend caduque. L'IDCC devient alors inactif. Elle peut aussi être intégralement dénoncée par un collègue, que ce soit celui des salariés ou celui des employeurs. Les partenaires sociaux ont alors quinze mois, sauf clause prévoyant une durée supérieure, pour négocier un texte de remplacement. Les suites sont alors les mêmes que dans le cas précédent, avec l'attribution d'une date de fin et l'IDCC ainsi rendu

inactif. La DGT et la DARES du ministère chargé du travail publient au moins une fois par an, en décembre, une liste à jour des IDCC sur le site du ministère.

Les branches couvrant actuellement plus de 50 000 salariés

Les branches qui ont, d'après le décompte du nombre de salariés inscrits au vote de représentativité et sur la base des IDCC, plus de 100 000 salariés inscrits pour les votes de représentativité, sont les branches suivantes :

- IDCC1486 (bureaux d'études techniques) : 442 100 salariés inscrits ;
- IDCC 0016 (transports routiers) : 335 908 salariés inscrits ;
- IDCC 2216 (commerce de détail et gros à prédominance alimentaire) : 331 381 salariés inscrits ;
- Agriculture (production agricole) : 315 966 salariés
- IDCC 0650 (métallurgie ingénieurs et cadres), 305 383 salariés ;
- IDCC 2120 (banque) : 203 355 salariés ;
- IDCC 0413 (établissements pour personnes inadaptées et handicapées) : 202 681 salariés ;
- IDCC 0054 (métallurgie ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la région parisienne) : 194 017 salariés ;
- IDCC 0218 (organismes de sécurité sociale) : 177 228 salariés ;
- IDCC 5001 (personnel à statut, industries électriques et gazières) : 140 799 salariés ;
- IDCC 0044 (industrie chimique) : 155 793 salariés ;
- IDCC 0029 (hospitalisation à but non lucratif) : 188 747 salariés ;
- IDCC 2111 (salariés des particuliers employeurs) : 726 184 salariés ;
- IDCC 2395 (assistants maternels des particuliers employeurs) : 374312 salariés ;
- IDCC 1672 (sociétés d'assurances) : 160782 salariés;
- IDCC 2614 (travaux publics ETAM) : 113 511 salariés;
- IDCC 2264 (hospitalisation privée) : 128 582 salariés ;
- IDCC 3043 (entreprises de propreté et services associés) : 219527 salariés ;
- IDCC 1702 (travaux publics ouvriers) : 112 517 salariés ;
- IDCC 1090 (services automobiles) : 242 443 salariés ;
- IDCC 0573 (commerces de gros) : 154 789 salariés ;
- IDCC 1979 (hôtels cafés restaurants) : 375930 salariés ;
- IDCC 2378 (personnel intérimaire des ETT) : 419 218 salariés ;
- IDCC 1596 (bâtiment ouvriers, jusqu'à 10 salariés) : 343 777 salariés.

Cela représente très exactement 23 branches. Il faut y ajouter, pour le régime spécifique de l'agriculture, la production agricole (315 966 salariés). Le transport ferroviaire est aussi à compter au nombre de ces champs importants, puisque le statut est, depuis la réforme ferroviaire, articulé sur un régime de convention collective.

A ce stade, il serait inapproprié d'en tirer des conséquences pertinentes. Mais il est possible d'en tirer quelques observations. Les branches les plus importantes qui disposent de conventions collectives territoriales (région ou département) ne figurent dans cette liste que pour les personnels cadres ou ETAM auxquels s'applique une convention nationale et pour les régions ou départements dans lesquels les salariés sont les plus nombreux. Mais cette liste montre que même dans les branches à effectifs (relativement) importants, il y a manifestement des rapprochements possibles.

Si l'on regarde les branches qui se situent un peu au-dessous de ce seuil, sur ce critère, c'est-à-dire entre 80 000 et 100 000 salariés, ce sont les suivantes :

- IDCC 0176 (industrie pharmaceutique) : 99 395 salariés inscrits ;
- IDCC 2148 (télécommunications) : 95 358 salariés ;
- IDCC 0275 (personnel au sol du transport aérien) : 82 055 salariés ;
- IDCC 2408 (enseignement privé : administratifs et documentalistes) : 90 694 salariés ;
- IDCC 2941 (aide à l'accompagnement et soins dans les services à domicile) : 96 803 salariés ;
- IDCC 1527 (immobilier) : 95 912 salariés ;
- IDCC 1996 (pharmacie d'officine) : 94 756 salariés ;
- IDCC 0843 (boulangerie pâtisserie entreprises artisanales) : 88 404 salariés ;
- IDCC 2596 (coiffure) : 87 873 salariés.

Sans doute, nombre de ces branches professionnelles ont-elles vocation à demeurer dans un dispositif plus resserré, mais elles pourraient aussi voir d'autres les rejoindre, dont elles sont assez proches. En effet, même à cette taille, elles rencontrent des limites.

En réfléchissant sur un seuil inférieur, il est bien difficile de reconnaître des branches qui ont vocation à une certaine pérennité comme telles, pour des motifs différents. Il s'agit en effet, entre 50 000 salariés et 80 000 salariés, et à de rares exceptions, soit de branches qui de fait gagneraient à s'intégrer dans un ensemble plus vaste, soit de branches qui se limitent à un seul employeur, soit d'une partie seulement des salariés d'une branche :

- IDCC 7501 (Crédit agricole) : 71 887 salariés inscrits ;
- IDCC 2847 (Pôle emploi) : 63636 salariés ;
- IDCC 0292 (plasturgie) : 65 942 salariés ;
- IDCC 1424 (transports publics urbains de voyageurs) : 52 666 salariés ;
- IDCC 1597 (bâtiment plus de 10 salariés ouvriers) : 69485 salariés ;
- IDCC 1266 (restauration de collectivités) : 72 509 salariés ;
- IDCC 2128 (mutualité) : 51066 salariés ;
- IDCC 2609 (ETAM du bâtiment) : 76 413 salariés ;
- IDCC 2098 (prestataires de service secteur tertiaire) : 77 867 salariés ;
- IDCC 1351 (entreprises de prévention et de sécurité) : 74 138 salariés ;
- IDCC 0675 (habillement commerce à succursales) : 69 207 salariés ;
- IDCC 1518 (animation) : 60 287 salariés ;
- IDCC 0787 (experts-comptables et commissaires aux comptes) : 59 207 salarié ;
- IDCC 1501 (restauration rapide) : 69 614 salariés ;
- IDCC 1147 (cabinets médicaux) : 64 913 salariés ;
- IDCC 1043 (gardiens, concierges et employés d'immeubles) : 55 269 salariés ;
- IDCC 1517 (commerce de détail non alimentaire) : 52 295 salariés ;
- IDCC 1483 (habillement articles textiles commerce de détail) : 50 178 salariés.

Si ces branches correspondent pour l'essentiel à des activités économiques facilement identifiables, il est clair qu'elles pourraient avoir vocation à s'élargir. Par ailleurs, apparaît la question de savoir quelle est la nature des conventions qui ne concernent de fait qu'un groupe : est-ce une convention de branche ou de groupe ? Il y aura lieu de répondre à cette question, qui a quelques conséquences en droit.

Les branches couvrant à terme moins de 5 000 salariés

Comme l'a souligné le rapport du groupe de travail sur « La négociation collective, le travail et l'emploi », sous la responsabilité du président de la section sociale du Conseil d'État, après avoir réfléchi aux missions de la branche – l'ordre public conventionnel, la prestation de service aux entreprises (notamment les TPE), les dispositions supplétives en l'absence d'accord d'entreprise, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences – « *le paysage conventionnel avec de multiples branches sans moyens et sans stratégie sociale et économique n'est pas à la hauteur de ces défis* ».

Les branches les plus petites peuvent aussi être mesurées à partir des mêmes critères. Si l'on retient le seuil proposé par le rapport précité, qui envisage le rattachement à une convention collective d'accueil, dans un délai de 3 ans, de toutes les branches qui représentent moins de 5 000 salariés, cela donnerait une évolution déjà sensible. En effet, l'application de ce critère conduirait, toujours en partant du nombre des salariés inscrits dans les différents votes de représentativité, quelque 400 branches (hors agriculture) qui seraient conduites à se regrouper avec d'autres, soit la moitié des branches existantes.

Mais il ne suffit pas de décider que les branches trop petites disparaîtraient à terme pour que la question ne se pose plus. Certes, la disparition immédiate d'une convention – ou plus probablement le retrait de son arrêté d'extension – peut être compensé dans l'immédiat par l'intégration des avantages individuels dans le contrat de travail ou par l'élargissement d'une convention dont le champ est proche, mais cela pourrait aussi avoir pour effet de diminuer fortement notre couverture conventionnelle. C'est donc l'insertion du champ conventionnel devenu trop étroit dans un champ conventionnel existant plus solide qui est l'hypothèse à privilégier.

Les « 700 branches »

Le décompte des branches n'est pas un exercice facile, mais il est possible de donner des indications d'ordres de grandeur. Le champ des conventions agricoles territoriales et professionnelles couvre à lui seul quelque 225 champs conventionnels (de plus ou de moins de 5 000 salariés). Les champs conventionnels hors agriculture qui concernent moins de 5 000 salariés sont de l'ordre de 400. Le champ conventionnel de la métallurgie (tel que défini par un accord de branche) représente, outre les champs conventionnels de moins de 5 000 salariés déjà décomptés, de l'ordre de 65 branches territoriales qui dépassent ce seuil. Les champs conventionnels du bâtiment comprennent seulement une vingtaine de plus de 5 000 salariés. La plupart des conventions collectives territoriales font donc partie des 400 conventions applicables à moins de 5 000 salariés.

Il en résulte que, si l'on considère que les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés relevant de l'agriculture, de la métallurgie et du bâtiment sont susceptibles d'organiser les champs conventionnels territoriaux de leur ressort et de les articuler avec leurs conventions et accords nationaux, il demeurerait un entre 200 et 300 branches. Leur nombre peut être ramené à une centaine en procédant à des regroupements parmi celles qui y verraient un intérêt, sans y être contraintes. C'est le sens de l'analyse sectorielle qui figure au chapitre 5.

4 – Les travaux déjà entrepris

Un rapport parlementaire en 2009

Une mission avait été confiée par le Premier ministre à M. Poisson, député des Yvelines, en novembre 2008, qui a donné lieu à un rapport au printemps 2009. Sa relecture ne manque pas d'intérêt. Les principales recommandations étaient énoncées autour de trois objectifs. Il s'agissait d'abord de créer l'environnement administratif favorable à l'autonomie des acteurs (unifier le suivi de la négociation par les administrations de l'État, engager sans tarder l'analyse des chevauchements des champs de la négociation collective de branche et inscrire dans les programmes budgétaires de la mission travail une action « connaissance partagée des acteurs du dialogue social »). Il était envisagé de créer les branches nouvelles (une convention de reconnaissance réciproque institue les branches nouvelles, la reconnaissance réciproque prend appui sur une instance authentiquement paritaire de gouvernance de la négociation collective dans la branche, cette instance paritaire produit et administre le droit processuel de la branche, l'organe que constitue cette instance paritaire doit être doté de la personnalité civile, la production et l'accompagnement de la mise en œuvre des normes de branche relèvent d'instances paritaires de fonctionnement de la branche). Il y était enfin déterminé des moyens pour assurer l'animation, l'appui et la sécurisation (une procédure d'agrément des conventions de reconnaissance réciproques est créée, des conditions objectives constituent des critères d'agrément, l'élargissement par voie contractuelle doit être favorisé comme forme de reconnaissance réciproque et l'élargissement par voie administrative peut être envisagé pour inciter à des regroupements ou pour constater des caducités. Il proposait enfin, pour aller vers le succès, de rythmer le processus par des « avancées visibles ».

Mais le volontarisme envisagé ne semble pas avoir été vraiment retenu ni par les pouvoirs publics, ni par les partenaires sociaux. Certaines des propositions ne manquent toutefois pas d'irriguer les préconisations du présent rapport.

Les incidences des réformes de la représentativité

La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés, qui n'avait que des conséquences indirectes sur les conventions collectives avant la loi de 2008, détermine désormais en partie – ainsi qu'il a été dit – les règles applicables à l'existence même de la convention ou de l'accord collectif. Mais si la réforme de la représentativité des organisations de salariés est déjà entrée dans la réalité, celle des organisations d'employeurs est en cours, ce qui ne manque pas d'ajouter quelques difficultés dans l'organisation des branches professionnelles.

Les principes retenus dans la construction des règles de la représentativité guident un certain nombre de choix dans la (re)structuration des branches professionnelles. Par ailleurs, l'existence d'organisations dont le champ est lié à l'histoire, qui ont été de fait confortées par le processus de mesure de la représentativité, induit la structuration des branches.

L'existence et le confortement de la représentativité d'une organisation syndicale de salariés pour les seuls cadres conduit nécessairement à quelques conséquences. Actuellement, les règles de majorité sont différentes entre un avenant cadre (pour lequel les organisations qui remplissent les conditions pour l'ensemble de la branche peuvent signer) et une annexe cadre à la convention ou une convention spécifique aux cadres (pour lesquels les organisations qui remplissent les conditions dans le collège de l'encadrement peuvent signer et entrer dans le

décompte). Cette différence pourrait être une source de tensions dans la restructuration des champs conventionnels.

En ce qui concerne les organisations professionnelles d'employeurs, le mode de décompte des adhérents intervenant dans les mêmes conditions quelle que soit la taille des entreprises – même si l'amendement voté lors de l'examen du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi conduit à un décompte en fonction du nombre de salariés des entreprises et non du seul nombre d'entreprises – conduit mécaniquement à une certaine pérennisation des conventions collectives qui distinguent l'artisanat et les PME.

Par une position commune, les organisations d'employeurs reconnues comme représentatives au niveau national interprofessionnel, en reconnaissent d'autres qui le sont au niveau multi-professionnel. Avant que la confirmation n'intervienne avec la mesure réelle de la représentativité d'ici 2017, elle doit être regardée comme un fait. Il existe donc aujourd'hui des organisations d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel (MEDEF, CGPME, UPA) et d'autres qui bénéficient de cette représentativité au niveau national et multi-professionnel (UNAPL, UDES, FNSEA). Il y a donc lieu de préciser au cas par cas quelles sont les possibilités et les prérogatives des organisations patronales multi-professionnelles.

Le vote de représentativité des organisations syndicales de salariés est intervenu sur la base d'un nombre donné de salariés inscrits dans chacune des branches. C'est l'effectif des salariés inscrits dans chaque branche, ayant été mis à même de participer au vote (par l'élection des IRP de leur entreprise, ou par le vote spécifique des salariés des TPE, ou par le vote des salariés agricoles dans l'élection des représentants aux chambres d'agriculture) qui est la référence pour la mesure de l'audience.

Ces choix implicites ou explicites ont ou auront nécessairement des conséquences sur la structuration des branches.

Les travaux statistiques de la DARES

Pour le suivi de l'activité conventionnelle, par une analyse statistique des conventions collectives, la DARES, direction de la recherche du ministère chargé du travail et de l'emploi, regroupe les champs conventionnels en quelque 25 champs, dont la pertinence, notamment en termes de filières est intéressante pour ce qui est du regroupement des champs conventionnels. Bien entendu, cette catégorisation en « conventions regroupées pour l'information statistique » n'est pas transposable en termes de champs conventionnels. En effet, un champ conventionnel se caractérise d'abord par une histoire et une pratique de revendication et de négociation et par des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés. Mais il n'est pas inintéressant d'en présenter les grands axes, qui illustrent des champs potentiels.

Les « conventions regroupées pour l'information statistique » (CRIS) qu'elle a déterminées sont les suivantes :

- A métallurgie et sidérurgie ;
- B bâtiment et travaux publics ;
- C chimie et pharmacie ;

- D plastiques, caoutchouc et combustibles ;
- E verre et matériaux de construction ;
- F bois et dérivés (ameublement, jouet, papier, carton, etc) ;
- G habillement, cuir, textile ;
- H culture et communication (dont l'imprimerie, la presse, l'édition, l'audiovisuel, les spectacles vivants, les télécommunications et la publicité) ;
- I agroalimentaire (industrie, commerce de gros et commerce de détail spécialisé) ;
- J commerce de gros et import-export ;
- K commerce principalement alimentaire ;
- L commerce de détail principalement non alimentaire ;
- M services de l'automobile et des matériels roulants ;
- N hôtellerie, restauration et tourisme ;
- O transports (hors statuts) ;
- P secteur sanitaire et social ;
- Q banques, établissements financiers et assurances ;
- R immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment ;
- S bureaux d'études et prestations de services aux entreprises ;
- T professions juridiques et comptables ;
- U nettoyage, manutention, récupération et sécurité ;
- V branches non agricoles diverses (ce qui marque les limites de l'exercice) ;
- W branches agricoles, y compris tertiaire agricole (crédit, mutualité, etc) ;
- X secteurs sous statut ;
- Y hors conventions de branche ou statuts : les conventions d'entreprises exclusives, l'intérim, les VRP, etc.

Il n'est évidemment pas possible, à froid, de partir directement de ces regroupements à vocation statistique. Parvenir à 25 branches n'est, en outre, sans doute pas un objectif pertinent. Mais les « conventions regroupées pour l'information statistique » de la DARES permettent de regarder certains regroupements possibles d'un œil nouveau.

Les prérogatives ouvertes en 2014

L'approche déjà conduite sous la responsabilité des partenaires sociaux dans le cadre de la CNNC et mise en œuvre par le ministère du travail, en application de la loi, doit être poursuivie. Elle est indispensable, même si elle ne suffira pas à elle seule permettre de conclure et de rendre applicables des conventions et accords dans des branches professionnelles d'une taille suffisante pour construire dans le contexte actuel de vraies garanties collectives, adaptées à la fois aux besoins des entreprises et de leurs salariés et tenant compte de leur évolution.

Elle est issue des dispositions du IV de l'article 29 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et crée une section VIII sur la restructuration des branches professionnelles dans le chapitre du code du travail sur les conditions d'applicabilité des conventions et accord.

Les conditions d'intervention de l'État sont les suivantes : il ne peut le faire, en application de l'article L. 2261-32 du code du travail, dans le cadre de la législation actuelle que « *dans une branche où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs et dont l'activité conventionnelle présente, sur les cinq années précédentes, une situation caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords au regard des obligations et de la faculté de négocier de celle-ci* ».

Lorsque ces conditions sont remplies, les prérogatives du ministre chargé du travail, après avis de la CNNC et sous certaines conditions de procédure, sont les suivantes :

- élargir à cette branche la convention collective déjà étendue d'une autre branche présentant des conditions sociales et économiques analogues. Lorsque l'élargissement d'une convention a ainsi été prononcé, le ministre chargé du travail peut rendre obligatoires ses avenants ou annexes ultérieurs, eux-mêmes déjà étendus ;

- notifier aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives et aux organisations de salariés représentatives le constat de cette situation et les informer de son intention de fusionner le champ de la convention collective concernée avec celui d'une autre branche présentant des conditions économiques et sociales analogues dans l'hypothèse où cette situation subsisterait à l'expiration d'un délai qu'il fixe et qui ne saurait être inférieur à un an. Si tel est le cas à l'expiration de ce délai, le ministre peut prononcer la fusion des champs et inviter les partenaires sociaux des branches concernées à négocier ;

- refuser pour ce motif d'étendre la convention collective, ses avenants ou annexes, après avis de la Commission nationale de la négociation collective ;

- décider de ne pas arrêter la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives pour une branche professionnelle mentionnée à l'article L. 2152-6, ainsi que la liste des organisations syndicales reconnues représentatives pour une branche professionnelle mentionnée à l'article L. 2122-11.

Ces dispositions ont été renforcées par le III de l'article 23 de la loi du 17 août 2015, par lequel le législateur a élargi les critères de ciblage des conventions susceptibles d'être concernées par les mesures prévues et ramené d'un an à six mois le délai minimum entre la notification et la fusion des champs conventionnels.

Ce qui est déjà entrepris par la DGT

Ces dispositions ont conduit à prendre, dans le cadre d'un groupe de travail au sein de la Commission nationale de la négociation collective, puis de la commission elle-même, un certain nombre de décisions sur les petites branches qui présentaient l'une des caractéristiques voire des carences mentionnées dans cet article.

Le chantier de la restructuration des branches professionnelles a été lancé lors de la séance de la Commission nationale de la négociation collective du 22 septembre 2014. Un groupe de travail s'est réuni à sept reprises dans la perspective et en vue de la mise en place de

la sous-commission dédiée, qui a été installée le 23 octobre 2015. Lors de la séance de la CNNC du 10 avril 2015, les partenaires sociaux ont été consultés sur l'intention de fusionner les champs de 57 conventions collectives préalablement ciblées et examinées par le groupe de travail. Lors de la première séance de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles, les partenaires sociaux représentés ont, en outre, approuvé les projets de fusion de dix-sept champs conventionnels, auxquels s'ajoutent 18 branches relevant du secteur agricole.

Comme on le verra, il est proposé de poursuivre les efforts entrepris, mais en regardant aussi les branches qui sont d'une taille suffisante pour accueillir et intégrer des « petites » branches couvrant des effectifs salariés trop restreint pour avoir un contenu solide et en mettant en mouvement l'ensemble des champs conventionnels.

Le rapport Combrexelle

Le rapport relatif à « la négociation collective, le travail et l'emploi » remis au Premier ministre le 9 septembre 2015 comporte une proposition n° 33 qui consiste en la « définition, dans un premier temps pour un délai de trois ans, d'un mécanisme de fusion des branches qui représentent moins de 5 000 salariés avec une convention collective d'accueil ». Cette proposition doit être mise en œuvre, pour compléter l'effort fourni par la CNNC et donner un caractère incitatif à la structuration plus solide des champs conventionnels par les partenaires sociaux. Mais il ne s'agit que d'une mesure incitative, qui n'a d'intérêt que si les partenaires sociaux, appuyés par l'État, mettent en œuvre une vraie structuration des branches professionnelles conforme à la réalité de notre économie, c'est-à-dire des nos entreprises de nos filières et de nos branches.

Il avance par ailleurs des propositions pour renforcer le contenu de la négociation de branche, sur lesquelles le présent rapport ne s'attardera pas, dans la mesure où le Gouvernement a repris à son compte les propositions de ce rapport sur « La négociation collective, le travail et l'emploi ».

L'évolution des entreprises de service public

C'est le législateur, après négociation ou concertation sociale, qui a fixé le cadre juridique de ces évolutions. Elles méritent un examen spécifique. Elles sont dans des situations très variables du point de vue de l'emploi salarié et des règles - parfois plurielles - qui sont applicables aux différentes catégories de salariés. Récemment privatisées ou ouvertes sur le marché pour plusieurs d'entre elles, elles conduisent à la cohabitation dans une même branche d'activité d'entreprises dont les salariés bénéficient d'un statut et d'entreprise qui vivent sous le régime des conventions collectives. Il est clair que la branche inclut dans son périmètre les salariés qui sont placés sous le régime du statut, mais dans un régime dans lequel le contenu de la convention et des accords de branche ne s'appliquent pas directement à ces derniers. Pour autant, les négociations de branche doivent les associer.

Certaines sont depuis longtemps structurées autour d'un opérateur auparavant exclusif, qui est devenu un opérateur principal, par exemple dans le transport ferroviaire de voyageurs, voire un opérateur parmi d'autres. Certaines branches voient cohabiter depuis longtemps des opérateurs publics comme des syndicats intercommunaux et des opérateurs privés comme de grands groupes privés, par exemple dans l'eau potable et l'environnement. D'autres encore sont passés de la situation d'opérateurs internes à l'État à la situation d'entreprise dans un

marché concurrentiel, l'opérateur historique conservant des agents ayant le statut de fonctionnaire, par exemple dans l'activité postale. D'autres encore ont vu l'activité d'entreprises publiques partagée entre le secteur de la production, conservé par l'opérateur historique avec des salariés dotés d'un statut et le secteur de la distribution, ouvert au marché avec des salariés de droit commun ayant conservé conventionnellement leurs avantages statutaires. D'autres sont entrées sur un marché fortement concurrentiel comme les télécommunications. Des dispositions législatives et réglementaires existent souvent pour ces entreprises et les branches correspondantes.

Il y a lieu d'être prudents avant de mêler les questions relatives à la structuration des branches et celles relatives au statut des personnels de ces entreprises, qui ont fait l'objet de longues concertations et négociations. Il n'est donc pas question, pour ces entreprises de service public, de modifier l'état actuel du cadre législatif. Cela peut conduire, dans certains cas, ces entreprises à être l'une des grandes entreprises de leur branche professionnelle et à appliquer de façon coordonnée et conforme aux compromis esquissés, un statut et/ou une convention collective. En tout état de cause, ces opérateurs donnent en général à la branche à laquelle ils appartiennent un effectif suffisant pour que la négociation sociale y soit nourrie.

Des solutions doivent être recherchées dans le cadre du régime applicable au personnel tel qu'il est retenu, souvent par des dispositions législatives, à la suite de délicats arbitrages qui tiennent compte, dans la mesure du possible, des compromis sociaux trouvés lors des changements - et parfois des changements successifs - de statut.

Toutefois, le dialogue économique entre les partenaires sociaux devra couvrir aussi ces branches et trouver des outils conventionnels pour se développer. Cela doit conduire à intégrer dans la mesure du possible, les entreprises concurrentes de l'opérateur historique, mais aussi une part significative de la sous-traitance directe sur site.

Il est proposé, en termes de structuration des branches professionnelles en cause, de ne pas modifier les dispositions législatives actuelles, qui n'empêchent pas les évolutions conventionnelles.

5 – Analyse par secteur d'activité

Il appartient aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés de fixer elles-mêmes les possibilités de regroupement des branches professionnelles et donc des conventions collectives. Mais il appartient aux pouvoirs publics de les appuyer en ce sens, voire de prendre des mesures incitatives. Il est donc intéressant d'examiner concrètement le champ des possibles.

D'un examen des conventions collectives de branche existantes et à la suite de contacts techniques avec les responsables sociaux d'une dizaine d'organisations professionnelles sectorielles, il ressort des situations très contrastées, qu'il y a lieu de d'analyser et de caractériser aussi précisément que possible. Les plus grandes branches constituent la première catégorie à évaluer. Leur taille n'est pas discutée. Pour celles-ci, la question qui se pose est celle de la pertinence de leur délimitation et l'organisation cohérente de leur activité conventionnelle. Ces branches « millionnaires » ou presque - en nombre de salariés - sont la métallurgie d'une part et le bâtiment d'autre part. L'agriculture est un peu dans une situation similaire, avec un peu moins de salariés.

Mais d'autres branches ont une vocation à l'élargissement, soit par la pertinence de leur champ, soit par les effectifs salariés qu'elles couvrent déjà. C'est l'analyse des points forts pour chaque secteur qui est faite dans le présent chapitre.

A l'inverse, pour les nombreuses branches dont la couverture ne concerne que quelques centaines voire quelques milliers de salariés, il y a lieu de faire bon usage du principe retenu par le rapport Combrexelle, qui consiste à fixer, pour les branches regroupant moins de 5 000 salariés, une échéance de fusion avec d'autres branches ou de rattachement à un autre champ conventionnel dans un délai rapide.

Pour mettre en œuvre un tel mécanisme, deux questions relatives au critère de ciblage de branches de rattachement doivent être tranchées : Comment définir des secteurs de rattachement pertinents permettant de préfigurer au mieux le paysage conventionnel qui prévaudrait dans 10 ans (à défaut de rapprochements spontanés alternatifs négociés entre partenaires sociaux) ? Comment cibler la convention collective d'accueil au sein du secteur de rattachement ?

Les différentes méthodes possibles pour définir les secteurs de rattachement pourraient être notamment, sans qu'aucune puisse suffire :

- s'appuyer sur la nomenclature NAF : néanmoins, les codes NAF ne sont pas suffisamment discriminants car il arrive fréquemment qu'une même convention collective relève de plusieurs code NAF différents ;
- s'appuyer sur le champ des organismes paritaires collecteurs agréés : il existe 21 OPCA, mais deux d'entre eux sont des OPCA interprofessionnels et certains ne couvrent qu'une activité ;
- s'appuyer sur les conventions regroupées pour l'information statistique (la CRIS, évoquée précédemment).
- éventuellement charger un groupe d'experts de définir 100 secteurs : ce groupe composé d'économistes, d'experts en droit du travail et chargé d'établir 100 secteurs en capacité d'absorber l'ensemble des branches de moins de 5 000 salariés.

Mais il apparaît difficile de raisonner uniquement en termes de filière ou d'activité économique. Eu égard à la diversité actuelle des branches, une nomenclature mêlant plusieurs approches apparaît préférable.

Au sein de chacun des secteurs, différents critères peuvent être mobilisés pour cibler la branche d'accueil :

- Au regard des effectifs, mais avec le double risque de cibler par le biais de ce critère une branche importante en termes d'effectifs mais ne recoupant pas un grand nombre d'activités ou, à l'inverse, d'écarter une branche d'accueil avec un effectif plus faible mais avec une vitalité conventionnelle plus forte ;
- Au regard des entreprises adhérentes à une organisation professionnelle ;
- Au regard du taux de participation au vote sur l'audience ;
- Au regard d'éléments fournis par le groupe d'experts, le cas échéant.

Il apparaît nécessaire au rapporteur d'examiner dès maintenant ce qui est possible ou souhaitable, par grand secteur, en fonction des multiples contacts qu'il a pris.

L'agriculture

La production agricole constitue de fait un secteur fortement identifié qui est globalement d'une échelle suffisante par son nombre de salariés. C'est la FNSEA qui est l'organisation faitière principale pour les employeurs, et qui remplit les conditions pour être reconnue comme une organisation multi-professionnelle.

L'essentiel du travail à entreprendre par la FNSEA et ses organisations adhérentes d'une part et par les organisations syndicales de salariés d'autre part, consiste à articuler les branches géographiques, les branches professionnelles et le niveau « national multi-professionnel ». Ce sont actuellement plus de 200 champs conventionnels qui coexistent dans la production agricole. Il existe des champs territoriaux et des champs professionnels, et certains qui sont l'un et l'autre. Le travail à effectuer – les responsables de la FNSEA en sont conscients – entre les organisations d'employeurs et les syndicats de salariés est d'articuler précisément ces champs conventionnels et, le cas échéant, de les regrouper selon quelques principes retenus par les partenaires de la branche, ainsi que de déterminer les limites de leur champ d'application. Ce travail pourra être mis en œuvre sous la responsabilité de la commission nationale de la négociation collective en agriculture

Il existe des incohérences de champ d'application. A titre d'exemple, il existe une convention collective du 8 septembre 2006 étendue, applicable aux salariés des exploitations de maraîchage, d'arboriculture, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture d'Ile-de-France, « quel que soit le siège de l'entreprise même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe et où que soient domiciliées les parties ». Par ailleurs, une convention du 12 février 1964 également étendue, qui détermine les rapports entre les employeurs, les salariés et les apprentis des entreprises et exploitations de polyculture, d'élevage, d'aviculture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole de Seine-et-Marne ainsi que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la Région Ile-de-France. Et il existe

aussi une convention dans le même champ professionnel pour l’Ile-de-France hors Seine-et-Marne.

Dans le département de l’Aude, il existe une convention collective du 12 juillet 1978 de la zone céréalière de ce département et une convention collective du 21 juillet 1998 de la zone viticole de ce département. Cette dernière convention détermine exclusivement les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises agricoles quelle que soit la nature de leurs activités, mais à l’exception de celles qui sont déjà régies par une convention collective spécifique. Sur le plan territorial, elle est applicable à toutes les entreprises comprises dans la zone viticole du département de l’Aude telle qu’elle est définie par l’arrêté préfectoral du 11 Janvier 1946 modifié. Elle l’est également aux exploitations dont le tiers au moins de la superficie des terres labourables est plantée en vigne et qui se trouvent situées dans les cantons de la zone céréalière - telle qu’elle est définie par l’arrêté préfectoral du 11 Janvier 1946 modifié - limitrophes de la zone viticole.

Dans le département du Morbihan, il existe une convention collective étendue des exploitations agricoles du 21 mai 1980, qui règle les rapports entre les employeurs et les salariés des exploitations agricoles de polyculture et d’élevage du département. Mais il existe aussi une convention du 16 novembre 1983 étendue qui couvre les exploitations d’horticulture et les pépinières du département du Morbihan. Et aussi une convention collective du 20 novembre 1987 étendue applicable aux exploitations maraichères d’Ille-et-Vilaine et du Morbihan, qui « détermine les rapports entre les employeurs et les salariés dans les exploitations de maraîchage, c’est-à-dire celles effectuant la culture intensive de légumes sur terrains aménagés et irrigués pour cet usage, ainsi que le forçage et les cultures hors saisons. Sont exclues les exploitations se livrant à titre principal aux cultures extensives dites de plein champ, sous réserve que leur personnel ne soit pas employé presque exclusivement à des travaux de maraîchage. Elle s’applique aux départements d’Ille-et-Vilaine et du Morbihan.

Les champs d’application sont complexes dans leurs limites. Il y a lieu d’en vérifier la pertinence et le caractère complet, en procédant le cas échéant, aux adaptations nécessaires, et à des regroupements de ceux de ces champs conventionnels qui ne sont plus pertinents compte tenu de l’évolution des exploitations.

Les organismes d’aval de la production agricole, dont ceux relevant de la coopération, doivent se rassembler dans un champ conventionnel propre, correspondant à leur activité. Les organismes de coopération – qui sont rassemblés au sein de l’UNMCCA, mais celle-ci n’a pas jusqu’ici de capacité à conclure des conventions et accords collectifs – ont à construire un ou des champs conventionnels communs. Un travail de rapprochement est à effectuer dans le domaine de la coopération, qui connaît plusieurs champs conventionnels de taille inégale et – pour certains d’entre eux – couvrant de très faibles effectifs. Quant aux organismes liés à l’agriculture ils doivent, quant à eux, relever de champs conventionnels propres, qu’il s’agisse de ceux relevant de la banque ou de l’assurance, de l’enseignement professionnel privé, ou d’autres. C’est le cas le plus souvent, même si la catégorisation « agricole » de certaines activités conduit parfois à des conventions collectives couvrant un seul réseau voire un groupe, fût-il coopératif. Or, il est important de distinguer clairement l’accord collectif de groupe et la convention collective de branche.



La métallurgie

Le champ professionnel de la métallurgie comprend un ensemble de textes conventionnels. Une convention collective nationale définit les modes de rémunération des ingénieurs et cadres. Et des accords thématiques sont régulièrement négociés. Mais la métallurgie connaît quelque 70 branches territoriales. Il est à signaler à ce sujet qu'un accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords collectifs de la métallurgie, constitue la référence du champ d'application professionnel d'un certain nombre de conventions territoriales. Il a été modifié par deux avenants du 13 septembre 1983 et du 2 juillet 1992. Mais cela ne règle pas toutes les questions de champ, car certaines conventions territoriales ont des références de champ territorial périmées.

Par exemple, la convention collective du 28 septembre 2006 étendue de la métallurgie « Pau Adour Atlantique », qui se réfère (comme la plupart des autres conventions territoriales de cette branche) à l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des conventions collectives de la métallurgie, connaît un champ d'application territorial qui « s'étend au département des Pyrénées-Atlantiques et au canton de Saint-Martin de Seignanx du département des Landes ». Tant que le redécoupage cantonal est récent, ce champ reste clairement défini, mais cela ne durera pas. Et, selon l'évolution de la réforme territoriale, les cantons peuvent disparaître. Il en est de même, par exemple, de la convention collective étendue du 31 mai 1985, dont le champ d'application géographique s'étend aux arrondissements de Besançon et de Pontarlier, ainsi qu'aux cantons de Maiche et de Russey de l'arrondissement de Montbéliard. Mais une autre convention du 25 juillet 2008, qui résulte d'une renégociation de celle du 28 mars 1955, qui correspond aux territoires voisins plus industriels, couvre le Territoire de Belfort et l'arrondissement de Montbéliard, à l'exception des cantons précités.

Le champ conventionnel d'application géographique est sans doute le plus simple à clarifier, dans la mesure où la métallurgie a un champ d'application professionnel précis.

L'effort nécessaire dans la branche n'est pas celui d'arriver à la taille pertinente, qu'elle a déjà manifestement. L'existence d'une organisation patronale plus que centenaire, l'UIMM, et de fédérations de la métallurgie anciennes et fortement organisées dans la plupart des organisations syndicales de salariés permet à la branche d'avoir une vie conventionnelle régulière.

Les challenges qu'elle doit relever se situent surtout dans la recherche d'une structuration et d'une articulation optimales des conventions conclues dans son champ professionnel : les conventions et accords nationaux, qui s'appliquent selon le cas soit à tous les salariés de la branche, soit à une partie seulement (les personnels d'encadrement, en général), soit les deux, et les conventions ou accords territoriaux, qui sont actuellement négociés dans le cadre de chaque périmètre conventionnel.

La situation actuelle des accords et des conventions, au niveau national comme au niveau territorial, conduit déjà les partenaires sociaux de la branche à réfléchir à une meilleure structuration et doit les conduire à l'améliorer, voire à la faire évoluer par un travail en commun. Il y a lieu d'appuyer les travaux en cours pour organiser la branche et articuler entre eux les différents types d'accords et de conventions, mais aussi pour identifier les sujets nouveaux de la négociation. Le champ de la branche est déjà le même en ce qui concerne les entreprises et les activités. Il résulte d'un accord. Les conventions et accords territoriaux et les

conventions et accords catégoriels, ainsi que les accords nationaux de branche doivent être clairement articulés entre eux. Une fois ces travaux menés à terme, il y aura lieu de regarder la métallurgie comme une seule branche et non comme un ensemble de quelque 80 branches, comme c'est le cas aujourd'hui.

Par ailleurs, les limites de la branche ne sont pas figées et le degré important d'organisation de celle-ci peut aussi en faire, à son initiative et à celle de branches proches qui pourraient avoir vocation à s'en rapprocher, un pôle d'attraction pour des branches beaucoup plus faibles en effectifs que leur modèle industriel rapproche de celui, très structurant, du travail des métaux. La question qui se pose serait plutôt celle de la limite entre l'industrie et le commerce de gros, mais cette limite est difficile à franchir.

La sidérurgie est dans une situation spécifique, conventionnellement construite. Bien que située dans le champ conventionnel de la métallurgie, elle connaît une convention collective propre, qui dans son article premier, relatif au champ d'application, motive et précise ainsi son articulation sur les textes conventionnels de la branche : *« L'histoire, la culture et les particularités des processus sidérurgiques conduisent à une activité conventionnelle spécifique au secteur de la sidérurgie au sein de la branche métallurgie. / La présente convention collective de la sidérurgie, dont le champ d'application géographique est le territoire métropolitain, traduit l'ambition et la volonté des signataires de poursuivre et développer cette voie. / Elle est le résultat d'une négociation incluant des contreparties et aboutissant à un équilibre global et indivisible. / Les parties considèrent que seules une analyse et une comparaison globale des avantages négociés pour l'ensemble de la collectivité concernée mettent en évidence de manière notoire le caractère globalement plus favorable de la présente convention collective. Une analyse avantage par avantage ne correspond ni à la réalité de la négociation ni à la volonté des parties signataires. / Par voie de conséquence, après une analyse des avantages existant entre les conventions collectives territoriales de la métallurgie et la présente convention collective de la sidérurgie, les parties signataires considèrent que cette dernière est globalement plus favorable et répond mieux à leur attente. / Ce mode d'appréciation des avantages conventionnels et le caractère globalement plus favorable pour la collectivité des salariés relevant de la convention collective de la sidérurgie est un élément essentiel de la présente convention, dont les différents articles forment un tout indivisible. / Dès lors, les parties signataires s'engagent à ne pas remettre en cause ce mode d'appréciation hors les voies de la négociation ou de la révision. / En cas d'existence de champs multiples d'application avec une ou d'autres conventions collectives, la décision d'application de la présente convention collective devra faire l'objet d'un accord unanime des organisations syndicales représentatives dans l'établissement. Cet accord reprendra le modèle reproduit en annexe I à la présente convention collective. / Les conditions particulières de travail des différentes catégories de personnel sont réglées par avenant ».*

Mais d'autres branches connexes ou proches pourraient avoir vocation à rejoindre le champ conventionnel de la métallurgie. Et cette méthode d'accroche à la branche de champs bénéficiant d'une relative autonomie est une piste qu'il est possible d'explorer dans quelques cas de restructuration de branches.

Le bâtiment et les travaux publics

Dans le bâtiment, il existe une particularité qui peut surprendre : c'est la séparation entre les entreprises de moins de 10 salariés et celles de 10 salariés et plus. Il n'existe pas de solution parfaite. Il pourrait être envisagé une fusion des deux champs conventionnels, mais elle n'est ni souhaitée, ni vraiment utile. D'abord, les textes conventionnels sont peu différents et ils sont déjà consolidés. La convention collective des ouvriers du bâtiment qui est largement diffusée mentionne déjà les particularités et les spécificités applicables aux entreprises de moins de 10 salariés. En outre, l'artisanat du bâtiment est une activité en soi. Ses entreprises ont bien une obligation spécifique qui est l'inscription au répertoire des métiers. Certes, le passage au-dessus et au-dessous de cette limite doit avoir des conséquences conventionnelles qui soient compréhensibles pour les entreprises et pour leurs salariés. Les points de vue nuancés des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés conduisent à la prudence. En outre, pour les personnels ouvriers, les effectifs inscrits pour la comptabilisation des votes de représentativité, sont beaucoup plus nombreux dans les entreprises qui ont jusqu'à 10 salariés (de l'ordre de 350 000 salariés) que dans les entreprises de plus de 10 salariés (de l'ordre de 70 000 salariés). Il est donc proposé de conserver deux branches, l'une du bâtiment et l'autre de l'artisanat du bâtiment, dont les textes conventionnels sont précisément coordonnés.

En outre, la restructuration la plus importante et la plus utile dans le secteur du bâtiment est celle des branches départementales et régionales. Elle est déjà en cours. Mais certaines des conventions territoriales sont communes au bâtiment et aux travaux publics (même si en réalité elles ne s'appliquent parfois qu'au seul bâtiment), ce qui est une source de complexité supplémentaire, et certaines ne comportent plus de convention conclue. Ces questions ont des solutions, dès lors que l'articulation entre les conventions et accords nationaux et les conventions territoriales est précise.

Il est donc proposé de cibler l'effort demandé au secteur du bâtiment sur la mise en cohérence entre les conventions nationales et les conventions départementales ou régionales, travail déjà entrepris. La confirmation de deux champs conventionnels (bâtiment d'une part, artisanat du bâtiment d'autre part) peut être conservée. Il appartient à la branche, et à celle des travaux publics, de clarifier le rattachement des branches communes aux deux champs, qui ne semblent de fait plus s'appliquer qu'au seul bâtiment. Il appartient aux deux branches du bâtiment (bâtiment et artisanat du bâtiment), qui couvrent chacune plusieurs centaines de milliers de salariés, de poursuivre l'effort entrepris pour ordonner l'application des différents champs conventionnels, le cas échéant par un ou des accords de champ qui les engagent.

Les travaux publics constituent une branche distincte du bâtiment, même si ces deux branches ont développé des outils communs, notamment des caisses de congés payés, des caisses d'indemnisation du chômage en cas d'intempéries, un office professionnel de prévention des accidents, et désormais une carte professionnelle. Les travaux publics ont une activité davantage dépendante de la commande publique, ce qui leur donne un modèle économique distinct du bâtiment, dont l'activité est liée au logement et à l'économie en général. Elle est d'une taille suffisante, puisque la branche emploie plus de 300 000 salariés. Il n'est donc pas question de remettre en cause cette situation d'autonomie de champs conventionnels, même s'ils ont des mécanismes et des institutions en commun.

L'industrie

De grandes branches existent, outre la métallurgie précitée, et comportent en général des textes conventionnels cohérents en termes de champ.

Il est possible d'identifier, parmi celles dont la taille est significative, l'industrie chimique et l'industrie pharmaceutique, dont l'effectif salarié dépasse pour chacune les 100 000 salariés. Si elles ne sont pas sans liens, elles relèvent de modèles économiques et de cadres réglementaires sensiblement différents.

Parmi les autres branches industrielles significatives qui couvrent au moins 30 000 salariés figurent celles de la plasturgie et du caoutchouc.

En ce qui concerne l'industrie textile, sans doute des rapprochements seraient-ils nécessaires. Le champ conventionnel couvre près de 43 500 salariés. Mais les textiles artificiels et synthétiques font aujourd'hui l'objet d'une convention spécifique. Et l'industrie de l'habillement couvre près de 14 000 salariés. Quant à l'industrie de la fourrure, son champ conventionnel ne couvre que quelques centaines de salariés. Il y a là matière à un ou plusieurs élargissements éventuels.

Mais de nombreuses branches industrielles ont vu leur nombre de salariés diminuer fortement, qu'il s'agisse de champs conventionnels nationaux ou locaux.

Parmi les branches peu nombreuses, il y a lieu de noter, en particulier, celles dont l'effectif est particulièrement faible. L'industrie du vitrail n'emploierait plus que 196 salariés. Celle de la chapellerie, 247. Celle de l'industrie du travail du verre, 558. Il y a lieu d'intégrer ces activités à des branches artisanales ou industrielles plus larges, tout en sauvegardant leurs éventuelles spécificités dans un avenant ou une annexe.

L'énergie

Le statut des industries électriques et gazières, qui est doté d'un IPCC, couvre conventionnellement plus de 140 000 salariés. Mais le champ conventionnel de l'énergie est plus large. Se posera assez rapidement la question de l'articulation du statut avec la convention collective, dès lors que les nouveaux entrants sur le marché ne sont pas tenus d'appliquer le statut, mais la convention collective. Certes, les articles L. 161-1 à 6 prévoient l'articulation entre convention et statut :

- une possibilité de compléter les dispositions statutaires et d'en déterminer les modalités d'application, dans certaines limites ;
- le remplacement de la CNNC dans ses attributions par la commission supérieure nationale du personnel des IEG ;
- les dispositions d'exécution du statut national des IEG sont désormais prises par accord collectif étendu.

Mais la difficulté est d'articuler le champ conventionnel avec le statut, dans les conditions économiques actuelles. Les nouveaux opérateurs doivent entrer dans un champ de négociation. Et certains relèvent directement du champ des conventions collectives.

Par ailleurs, l'industrie du pétrole constitue un champ conventionnel stable, mais de taille modeste en nombre de salariés (26 493 salariés).

Les énergies renouvelables ont vocation à trouver leur place dans l'une des conventions collectives de l'énergie. Elles sont jusqu'ici plutôt trouvées dans celles des activités de conseil, ce qui ne peut pas être définitif.

Les transports

Les transports routiers constituent un champ conventionnel large, couvrant plusieurs centaines de milliers de salariés (335 000 inscrits aux votes de représentativité). Une mention du champ d'application de la convention collective, dont la définition est ancienne, évoque l'élargissement de ce champ : « *A la demande des organisations syndicales intéressées, et si ces activités ne peuvent pas être rattachées à une autre convention collective, des avenants à la présente convention pourront inclure dans son champ d'application des activités diverses ressortissant au transport et s'apparentant à l'une des activités ci-dessus énumérées* ». Les transports interurbains se développent, quel qu'en soit le mode. Mais il semble délicat, dans ce secteur, de modifier les lignes de partage existantes. Le transport ferroviaire de voyageurs bénéficie d'une couverture conventionnelle très encadrée depuis la réforme ferroviaire, mais le champ conventionnel articule les accords collectifs et le statut.

En effet, aux termes du code des transports, par une disposition issue de la réforme ferroviaire, l'article L2101-2 dispose : « *La SNCF, SNCF Réseau et SNCF Mobilités emploient des salariés régis par un statut particulier élaboré dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. / La SNCF, SNCF Réseau et SNCF Mobilités peuvent également employer des salariés sous le régime des conventions collectives. / Sans discrimination liée à leur statut d'emploi ou à leur origine professionnelle, les salariés de la SNCF, de SNCF Réseau et de SNCF Mobilités peuvent occuper tout emploi ouvert dans l'un des établissements publics constituant le groupe public ferroviaire, avec continuité de leur contrat de travail, ou dans leurs filiales. / Un accord pluriannuel, négocié au niveau du groupe public ferroviaire avec les organisations représentatives des salariés, fixe les modalités de mise en œuvre du présent article. A défaut d'accord et au plus tard six mois à compter de la constitution du groupe public ferroviaire, les modalités de mise en œuvre du présent article sont fixées par le conseil de surveillance de la SNCF* ». Et l'article L. 2101-3 complète ainsi le dispositif : « *Par dérogation aux articles L. 2233-1 et L. 2233-3 du code du travail, pour les personnels de la SNCF, de SNCF Réseau et de SNCF Mobilités régis par un statut particulier, une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension ou d'élargissement peut compléter les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application, dans les limites fixées par le statut particulier* ».

L'accord relatif au champ conventionnel du ferroviaire suscite quelques critiques (modérées ou plus vives) des organisations syndicales de salariés. Ce champ est délicat à déterminer. Si tous les modes d'activités de transport ferroviaire ou guidé doivent y trouver leur place (y compris les voies ferrées d'intérêt local), la manutention ferroviaire (4 565 salariés inscrits) et la restauration ferroviaire (2 482 salariés) doivent aussi trouver un champ conventionnel pertinent.

Les transports urbains de voyageurs constituent un champ conventionnel spécifique, qui est plutôt en expansion et qui couvre plus de 50 000 salariés. Ce champ conventionnel est

(partiellement) intermodal. Leur modèle économique est lié aux collectivités territoriales donneuses d'ordre.

Le transport aérien pose des questions spécifiques. Son organisation conventionnelle est marquée par de fortes différences catégorielles. Le champ conventionnel est pertinent. Mais se pose la question des conventions distinctes concernant les différentes catégories de personnel : pilotes, personnel navigant commercial, personnel au sol, etc. S'il y a lieu de tenir compte de ces spécificités, cette activité constitue un tout, comme le montre l'actualité récente. Le dialogue économique associant les partenaires sociaux rend nécessaire un cadre conventionnel qui associe l'unité de la branche et les situations très différentes des catégories de personnel. En outre, si les personnels au sol regroupent plus de 82 000 salariés, les personnels de manutention et de nettoyage des aéroports sont probablement au nombre des champs conventionnels de moins de 5 000 salariés.

La question des champs conventionnels de la navigation maritime (commerce, plaisance, pêche, voire conchyliculture) se pose. Le ministère chargé de la mer est expressément chargé de cette tâche, avec les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission nationale de la négociation collective maritime. Si la plaisance rassemble plus de 10 000 salariés, ce n'est pas le cas d'autres activités, dont la couverture conventionnelle est parfois encore catégorielle, malgré des effectifs salariés très faibles. En outre, la gestion des différents pavillons « bis » ne peut rester en dehors de tout champ conventionnel.

L'économie numérique

L'hypothèse d'une remise en cause de l'organisation par branches professionnelles du fait des changements induits par l'économie numérique a été regardée. Mais il semble que ce bouleversement modifie davantage l'activité des entreprises de toutes les branches, qui sont de plus en plus nombreuses à être impactées, qu'il n'en périme l'existence même. Les activités spécifiques continuent à relever soit de l'industrie de l'électronique (métallurgie), soit des services informatiques (branche Syntec). La pertinence d'une branche professionnelle nouvelle du numérique est donc discutable. Certes, le développement de l'économie numérique impacte fortement le tissu économique, mais précisément, ce sont presque toutes les branches qui sont impactées. Il n'est donc pas évident qu'il y ait lieu de structurer une branche spécifique du numérique, dont il serait sans doute bien difficile de tracer les limites.

Dans la réalité, c'est le champ conventionnel du personnel des bureaux d'étude techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, qui comprend les activités d'études et de conseils en matière de systèmes informatiques, et les activités d'édition et de réalisation de logiciels.

Le secteur des télécommunications peut être identifié comme une branche professionnelle à part entière, qui couvre actuellement près de 100 000 salariés. Mais ce ne sont qu'un certain nombre de grands opérateurs qui en relèvent véritablement.

Il semble que ce soit autour de ces pôles existants que doit se structurer les champs conventionnels spécifiques, actuels et à venir.

La santé et l'intervention sociale

Ce champ peut présenter un certain nombre de points communs, mais ce sont davantage les différences dans le mode d'intervention qui conduisent à des traitements conventionnels différents : l'exercice d'une activité libérale, la nécessité d'institutions lourdes dont le financement est complexe (établissements hospitaliers ou établissements pour personnes handicapées, qui peuvent être gérés en association ou en société commerciale), l'exercice d'une activité de service (qui peut aussi différer selon son but lucratif ou non lucratif). Les effectifs salariés sont plutôt en croissance.

Les professions libérales font l'objet d'observations spécifiques, plus loin. Leur regroupement dans un mode d'exercice et dans un champ multi-professionnel structuré conduit à un examen spécifique et à un ou des champs conventionnels distincts.

Le secteur hospitalier pose des problèmes plus complexes. En effet, les deux champs conventionnels qui y coexistent sont importants du point de vue du nombre de salariés. Le champ de l'hospitalisation à but non lucratif (FEHAP) est d'ailleurs plus important – de l'ordre de 190 000 salariés – que celui de l'hospitalisation privée – de l'ordre de 130 000 salariés (inscrits pour le vote de représentativité). En outre, la situation actuelle, caractérisée par la dénonciation partielle de la convention de la FEHAP, pourrait conduire à élargir le champ des structures hospitalières et à procéder à un regroupement. Mais d'une part, cette question ne peut être envisagée qu'après concertation entre les organisations d'employeurs et de salariés et avec les instances pertinentes des organismes de la sécurité sociale. En outre, d'autres regroupements aussi pertinents sont possibles.

En effet, la couverture conventionnelle du secteur de l'action sociale et, partant, du monde associatif, est distincte de celle des hôpitaux. Mais il se caractérise par de multiples champs conventionnels de l'action sociale au sens large, qui ne rassemblent chacun que quelques milliers de salariés. Il pourrait être préféré – les professions en cause semblent l'envisager et y travailler – un regroupement des champs conventionnels de l'hospitalisation à but non lucratif (celui de la convention du 31 octobre 1951) et de l'intervention sociale et médico-sociale (celui de la convention du 15 mars 1966). Ce champ présenterait l'avantage de regrouper les quelque 400 000 salariés des structures le plus souvent à but non lucratif, intervenant dans la santé et l'action sociale et médico-sociale, et susceptible d'accueillir à terme d'autres petits champs conventionnels du même type.

Le commerce

La question du commerce se pose. C'est sans doute là que se trouve le maximum de complexité et d'éparpillement. Il existe cependant quelques champs conventionnels couvrant un nombre important de salariés. Des lignes de regroupement pertinentes peuvent et doivent être tracées. Mais c'est le plus souvent la stratification historique qui a conduit à des branches

qui distinguent selon le mode de commerce, ou au contraire communes au commerce de gros ou commerce de détail, selon les produits vendus ou selon la localisation, ou selon la taille des entreprises voire des groupes.

Le champ conventionnel du commerce de détail à dominante alimentaire couvre plusieurs centaines de milliers de salariés (332 381 salariés inscrits pour le vote de représentativité), mais c'est le seul de cette taille. Il correspond du côté des employeurs, aux organisations regroupées dans le Conseil du commerce de France. Cette convention couvre un champ est assez large. Mais elle a vocation à s'élargir.

Il existe aussi une convention collective du commerce de gros, ce qui correspond à une activité spécifique dans la chaîne commerciale et qui couvre quelque 160 000 salariés. Mais ce champ conventionnel important se distingue et n'englobe pas non plus, comme le précédent, de multiples champs conventionnels de plus petite dimension.

Les autres champs conventionnels se différencient soit par la place dans la chaîne (gros ou détail), soit par les produits vendus (alimentation ou non alimentaire ou spécifique), soit par le type de commerce (taille et mode d'organisation), soit par la limite géographique (ville ou département voire région).

Parmi les champs qui restent d'une taille moyenne mais significative, il est possible de citer notamment les branches couvrant plus de 15 000 salariés :

- les grands magasins et magasins populaires (plus de 22 000 salariés) ;
- les maisons à succursales de vente au détail d'habillement (près de 70 000 salariés) ;
- le négoce de l'ameublement (plus de 44 000 salariés) ;
- la vente au détail en libre service du bricolage (plus de 31 000 salariés) ;
- le commerce succursaliste de la chaussure (près de 16 000 salariés) ;
- le commerce de détail d'épicerie, de fruits et légumes et de produits laitiers (plus de 47 000 salariés) ;
- le commerce de sports et de loisirs (près de 20 000 salariés) ;
- le commerce de détail d'horlogerie bijouterie (près de 12 000 salariés).

La convention collective du commerce de détail non alimentaire couvre plus de 52 000 salariés. Mais il existe ici et là des champs géographiques qui connaissent des conventions collectives du commerce de détail non alimentaire, dont le nombre de salariés couverts se compte en centaines. Ils sont départementaux, mais pas partout : l'Aveyron, la Loire, la Moselle, le Finistère, la Gironde, la Saône-et-Loire, la Moselle, le Tarn, les Bouches-du-Rhône, le Morbihan, le Maine-et-Loire, le Vaucluse, le Loiret, la Meurthe-et-Moselle. Il s'agit parfois du même champ sur deux départements (le Bas-Rhin et le Haut-Rhin, ou le Calvados et la Mayenne). Le même champ est parfois géographiquement celui d'une grande ville (Lyon, Rennes ou Grenoble) ou d'une ville moyenne (Toulon, Nevers). Il y a là matière à

regroupement au regard du très faible nombre de salariés couverts, ou à une réelle articulation sur le champ conventionnel national de du commerce de détail non alimentaire.

Par ailleurs, il existe aussi des champs conventionnels très étroits couvrant une branche du commerce, qui sont un peu hétéroclites, comme celui du commerce de gros de bonneterie lingerie et confection (près de 8 000 salariés), le commerce de la quincaillerie pour les cadres (près de 4 000 salariés), les détaillants de chaussure (près de 8 000 salariés) ou le commerce de gros du jouet et de la bimbeloterie (près de 2 000 salariés) ou encore le commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison (près de 2 000 salariés aussi).

Il est nécessaire de s'attacher à la bonne structuration du champ du commerce, au moment précis où il connaît de fortes secousses dans son mode d'exercice, notamment avec la montée de l'e-commerce. Pour qu'une réorganisation des champs conventionnels puisse intervenir, plusieurs options s'ouvrent aux partenaires sociaux des branches en cause et peuvent d'ailleurs être mises en œuvre simultanément :

- la saisine d'opportunités multiples, qui se font jour ici et là, avec l'appui de et en concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, et des pouvoirs publics ;
- l'application du critère de disparition des branches de moins de 5 000 salariés à terme, évoqué dans le rapport de JDC, qui aurait des conséquences sensibles sur l'ensemble des champs du commerce, mais présente le défaut d'être contraignant, ce qui ne conduit pas nécessairement in fine à un champ conventionnel cohérent du point de vue de l'activité économique, sauf si un travail collectif y conduit ;
- l'intégration des seules conventions collectives géographiques dans un champ conventionnel national, en fonction de leur couverture conventionnelle réelle ;
- la possibilité d'un chantier de réorganisation de plus grande ampleur, autour d'entités plus larges en termes d'activités : l'équipement de la personne, l'équipement de la maison, l'alimentation, etc.

Les particuliers employeurs

Il existe actuellement deux champs conventionnels distincts : celui des particuliers employeurs en général et celui des assistants maternels des particuliers employeurs.

Certes, ce ne sont pas des raisons liées aux effectifs en cause, puisque ceux-ci sont de l'ordre de plus de 700 000 salariés dans le premier cas et de près de 400 000 dans le second cas. Les motifs éventuels de rapprochement pourraient être, dans ces activités en expansion, fondés sur la capacité de négocier dans ce secteur, qui reste éclaté du point de vue patronal et faiblement organisé du point de vue syndical.

Le rattachement à d'autres branches d'activités ne semble toutefois pas pouvoir être envisagé, car dans ce cas, c'est la situation singulière du particulier employeur qui est déterminante. Les assistants maternels des particuliers employeurs ne sont pas placés dans la même relation de travail avec leur employeur que ceux qui sont employés par une association ou par une société, qui fait écran dans cette relation. Il est donc proposé le maintien de la situation conventionnelle actuelle.

Les services financiers

Dans les services financiers, aucun motif tenant à la taille des branches existantes ne justifie une quelconque restructuration des branches. Le champ conventionnel de la banque couvre un peu plus de 200 000 salariés et celui des sociétés d'assurance un peu moins.

Mais il faut bien reconnaître que l'existence de multiples branches peut poser des questions. L'existence de champs conventionnels distincts de la banque et de l'assurance, alors même que ces activités sont de parfois imbriquées et d'ailleurs diversifiées dans leur mode d'organisation (services en ligne) pourrait en faire douter. Mais, en fait, les modèles économiques sont assez sensiblement différents. Les entreprises qui ont cette double activité ont d'abord une activité principale et celle qui fait l'autre métier rejoint généralement l'autre champ conventionnel. L'existence de deux champs conventionnels distincts, pour la banque et pour l'assurance, est confirmée.

Mais il existe des conventions particulières du Crédit agricole, du Crédit mutuel, de la Banque populaire et des Caisses d'épargne (avec la situation particulière de ces dernières, disposant à l'origine d'un statut). C'est une question qui peut se gérer dans le temps et leur organisation est déjà commune, hors la négociation collective. Ces groupes bancaires sont déjà adhérents depuis 15 ans à un groupement à caractère technique et réglementaire (mais pas conventionnel), l'AFBF.

Si des prérogatives nouvelles sont confiées à la négociation de branche et à la négociation d'entreprise, il sera nécessaire d'opter : une seule entreprise ou un seul groupe, même si elle ou il elle fédère des entités distinctes, ne pourrait que difficilement être regardé comme une branche au titre de ces nouvelles prérogatives. Comme il est nécessaire de retenir un parti d'organisation, la question la plus urgente est celle de la distinction entre les champs conventionnels de branche ou d'entreprise. S'il devait se confirmer que des dispositions d'application du droit du travail puissent relever soit de la convention de branche soit de la convention d'entreprise, celles-ci doivent être clairement distinguées et il serait hasardeux de confondre l'une et l'autre.

Les assurances disposent déjà d'un champ conventionnel qui couvre quelque 161 000 salariés. Mais il existe aussi des champs conventionnels actuellement spécifiques : les agences générales d'assurance (20 500 salariés environ), les entreprises de courtage, d'assurance et de réassurance (19 500), les sociétés d'assistance, les entreprises d'expertise, etc. Certaines de ces activités auraient vocation, à terme, à intégrer le champ professionnel de l'assurance, avec des spécificités qui pourraient faire l'objet d'annexes.

Pour des raisons liées à la spécificité de son organisation et à la taille déjà atteinte, la mutualité (51 000 salariés) a vocation à rester une branche spécifique. Les institutions de retraite complémentaire et de prévoyance, qui regroupent quelque 34 000 salariés, le peuvent aussi et elles sont aussi proches de la protection sociale que de l'assurance.

Il y a lieu de retenir une progressivité dans le temps de la structuration des champs conventionnels dans la banque comme dans l'assurance. Les organisations professionnelles et syndicales ne semblent pas y être opposées.

La protection sociale

La même question peut se poser dans le champ de la protection sociale. Il existe dans ce secteur de grandes branches, comme celle des organismes de sécurité sociale, qui rassemble plus de 170 000 salariés.

Il en existe d'autres de taille moyenne comme celle des agents de direction et comptables de ces mêmes organismes ou des institutions de retraite complémentaire, qui rassemblent chacune un peu plus de 30 000 salariés. Et d'autres, comme la mutualité sociale agricole, quelque 20 000. Mais il existe aussi des champs conventionnels pour le régime social des indépendants, ou l'encadrement supérieur de la sécurité sociale minière, dont l'effectif est beaucoup moins nombreux.

Pour ce qui est de la protection sociale, il y a toutefois la question de l'inclusion, explicite ou implicite, des agents dans le statut professionnel des ressortissants des régimes, qui doit conduire à un examen minutieux au cas par cas. La disparition de spécificités pourrait être ressentie ou instrumentalisée négativement en confondant le statut social des agents de la caisse de sécurité sociale du régime spécial et l'existence même de ce régime. Il n'est donc pas opportun de les assimiler.

Une autre piste serait possible : celle d'une branche des régimes spéciaux de sécurité sociale ou celle d'une branche regroupant des régimes spéciaux et des organismes de protection sociale complémentaire.

L'artisanat

L'effet structurant de l'organisation interprofessionnelle de l'artisanat conduit, dans ce domaine, à accompagner un mouvement qui se fait. Ainsi qu'il a été vu, l'articulation plus fine entre le bâtiment et l'artisanat du bâtiment est possible.

Mais d'autres rapprochements sont possibles entre les champs de l'artisanat à caractère alimentaire. Il y a lieu de rechercher et d'appuyer des rapprochements, envisagés et appuyés par l'UDES et les organisations syndicales de salariés comme le rapprochement entre la boucherie et la boucherie-charcuterie, ou entre la boulangerie artisanale et la boulangerie-pâtisserie, voire entre la coiffure et l'esthétique.

La boulangerie pâtisserie artisanale couvre près de 90 000 salariés. Le champ conventionnel de la boulangerie pâtisserie industrielle couvre 25 000 salariés. La branche de la pâtisserie en compte près de 9 500. Le champ conventionnel des détaillants de la confiserie chocolaterie biscuiterie en couvre un peu moins de 5 000. Des choix sont à faire sur les rapprochements les plus opportuns.

La boucherie charcuterie triperie est une branche qui couvre plus de 30 000 salariés. Mais la charcuterie de détail couvre plus de 11 000 salariés. Un rapprochement peut être envisagé et appuyé.

La coiffure, qui couvre un champ conventionnel de 90 000 salariés, pourrait s'associer à l'esthétique, cosmétique et parfumerie correspond à un champ conventionnel significatif de plus de 33 000 salariés.

Mais il est aussi nécessaire de regrouper les champs conventionnels spécifiques à un territoire et à une profession, qui pour certains ont un nombre très faible de salariés. Là, des pistes de travail nouvelles doivent progresser.

Les services

Les services sont, moins que le commerce, touchés par la sédimentation des conventions de micro-branches ou de niveau géographique. Il y a toutefois aussi des initiatives à prendre pour renforcer les capacités de négociation collective dans les branches professionnelles des services.

Les bureaux d'études techniques ont plutôt des activités en lien avec l'industrie, le bâtiment, mais aussi en lien avec beaucoup d'autres activités économiques. Il est donc proposé de confirmer le principe du champ conventionnel autonome dont il dispose. Ce champ présente l'avantage de couvrir près de 500 000 salariés inscrits au vote de représentativité et un effectif réel dépassant les 700 000 salariés. Il a donc vocation à s'élargir vers d'autres activités du même type. Mais il serait nécessaire que son champ soit précisé, pour que cette branche ne soit pas, dans certains cas, une convention à laquelle adhèrent des activités trop différentes de par leur modèle économique.

Le champ des services automobiles relève à la fois de l'artisanat et des services. Ils couvrent plus de 240 000 salariés. Le champ conventionnel est actif. Sans doute a-t-il vocation à s'élargir à d'autres activités d'aval de ce type.

Les professions libérales

L'activité de négociation collective des professions libérales est organisée principalement au niveau de chaque profession et subsidiairement au niveau multi-professionnel pour certains accords nationaux (qualité de l'emploi, formation professionnelle tout au long de la vie, développement de la formation et sécurisation des parcours professionnels, dialogue social et paritarisme, OPCA, etc).

Les champs conventionnels de base consistent dans chaque profession. Certaines sont relativement nombreuses en salariés (entre 50 000 et 100 000 salariés) : les professions du droit, la pharmacie, la pratique médicale, les activités comptables, les auxiliaires d'assurances, le conseil en gestion, l'ingénierie et les études techniques. D'autres sont beaucoup plus petites : la branche des études d'opinion a sensiblement moins de 5 000 salariés.

Si, à terme, des regroupements pouvaient s'opérer, ce pourrait être avec les chirurgiens dentistes, auxiliaires médicaux ou les laboratoires d'analyse médicale. Mais la structuration des professions libérales, si elle a pu apparaître remise en cause par des lois récentes, reste la base de ces activités. La profession libérale est fortement identifiante, pour les professionnels

employeurs comme pour leurs salariés. Ses effectifs sont en outre significatifs. Il n'y a donc de nécessité de regroupements que pour les activités peu nombreuses.

Les professions libérales pourraient, à terme, voir leurs champs conventionnels évoluer selon plusieurs schémas possibles :

- soit conserver cet équilibre, en renforçant la part du multi-professionnel (c'est ce qui semble retenu actuellement), mais en apportant une réponse adéquate aux champs conventionnels de moins de 5 000 salariés ;
- soit procéder à des regroupements par grand champ d'activité, autour des activités liées à la santé, des services aux entreprises, etc ;
- soit créer un champ conventionnel des « diverses » professions libérales, pour regrouper seulement les plus petites d'entre elles, avec l'appui de l'UNAPL.

Les hôtels cafés restaurants

Le champ conventionnel des HCR est important. Ce sont près de 400 000 salariés qui sont couverts par ce champ conventionnel.

La restauration de collectivités est une activité clairement distincte : son champ conventionnel couvre plus de 70 000 salariés. Mais le champ des cafeterias et assimilées de chaînes ne compte que quelque 8 000 salariés. Et le champ des chaînes de restaurants couvre quant à lui un peu moins de 5 000 salariés inscrits. Des rapprochements entre certains de ces champs conventionnels sont opportuns.

L'outre-mer

Les conventions collectives nationales peuvent couvrir les salariés des entreprises situées dans certaines collectivités d'outre-mer. Mais si les modèles économiques et sociaux sont trop différents, ce sont des conventions spécifiques qui sont nécessaires, sans doute alors dans un champ professionnel beaucoup plus large.

Un grand nombre de conventions collectives dont les salariés couverts sont, non seulement au nombre de moins de 5 000 mais à hauteur de quelques dizaines ou centaines représentent des champs conventionnels de branche spécifiques à l'une ou l'autre des collectivités d'outre-mer.

Parmi les champs les plus petits, même à l'échelle d'une collectivité ou d'un département, il est possible de signaler les champs suivants, dont le nombre d'inscrits au vote de mesure de l'audience est mentionné entre parenthèses :

- commissaires en douane de Martinique (101) ;
- industries agro-alimentaires de La Réunion (142) ;
- industrie sucrière et rhumière de Martinique (53) ;

- stations services de Guadeloupe (282) ;
- pharmacies d'officine de La Réunion (355) ;
- consignataires de navires de Martinique (63) ;
- commerce, services commerciaux et HCR de Saint-Pierre-et-Miquelon (141) ;
- personnel des banques de Guyane (51) ;
- ETAM du BTP en Guadeloupe (528) ;
- boulangerie et boulangerie-pâtisserie de La Réunion (609) ;
- culture de canne à sucre de Martinique (149) ;
- métallurgie de Martinique (474) ;
- manutention portuaire de Guadeloupe (166) ;
- manutention portuaire de Fort-de-France (187) ;
- services automobiles de Guyane (486) ;
- sucrerie distillerie de Guadeloupe (401).

Mais d'autres concernent un nombre plus important de salariés, tout en étant touchés par l'hypothèse d'un seuil à 5 000 salariés d'ici trois ans – en couvrant aujourd'hui de 1 000 à 3 000 salariés – , seuil évoqué par le rapport sur « La négociation collective, le travail et l'emploi ».

Il s'agit notamment de branches territoriales des grandes branches (bâtiment et travaux publics, métallurgie, etc). Un examen précis devra être fait en lien avec le ministère de l'outre-mer sur ces situations. Il est probable que les champs conventionnels qui comportent une dimension territoriale peuvent aussi être organisés dans les différentes collectivités d'outre-mer. Mais pour les autres activités, des regroupements sont indispensables.

5 – L'organisation et les orientations des OPE et des OSS

Le rapporteur s'est rendu au siège de toutes les organisations professionnelles d'employeurs (interprofessionnelles, multi-professionnelles et des grandes branches) et toutes les organisations syndicales de salariés (nationales et représentatives dans plusieurs branches professionnelles). Il tient à remercier les responsables qui ont bien voulu le recevoir et leurs présenter les orientations de leur organisations sur la question de la (re)structuration des branches professionnelles. On trouvera ci-après, pour chacune des organisations, sa position sur la négociation de branche et son organisation propre telles qu'elle a été appréciées par le rapporteur (et sous sa seule responsabilité).

En effet, les positions des organisations sur la négociation de branche, comme leurs modes d'organisation et de regroupement de fédérations à l'intérieur des organisations nationales interprofessionnelles, voire multi-professionnelles, qui leur appartiennent en propre, ont nécessairement des conséquences sur les possibilités de nouvelle structuration des champs conventionnels.

Les organisations d'employeurs

Le MEDEF

Le MEDEF est une organisation multipolaire, ce qui rend délicat l'exercice d'une restructuration des branches professionnelles. Un chantier y a été ouvert, par une lettre de mission de son président à Mme Viviane Chaine-Ribeiro, membre du conseil exécutif, présidente d'une des fédérations du mouvement patronal, la fédération Syntec, qui regroupe les activités du numérique, de l'ingénierie, des études et de conseil, de la formation professionnelle, des métiers de l'évènement.

Dans sa lettre de mission en date du 24 avril 2015, le président du MEDEF, après avoir relevé le lancement du chantier de la restructuration des branches lors de la CNNC du 22 septembre 2014 et l'activité du groupe de travail dans l'attente de la mise en place de la sous-commission de la CNNC, mentionne : *« L'heure est donc venue pour les instances du MEDEF d'avoir une lecture plus précise de l'impact d'une telle « restructuration » pour ses adhérents afin de mieux accompagner la démarche enclenchée mais également afin de disposer d'une doctrine plus précise sur la place que nous souhaitons donner aux branches professionnelles pour leur permettre d'assumer pleinement leur rôle en termes de dialogue social. L'objectif partagé d'une restructuration doit, en effet, être poursuivi en vue de leur permettre de remplir pleinement leur rôle essentiel et structurant de régulation en particulier en direction des PME-TPE ».*

Parmi les difficultés qui peuvent être rencontrées dans l'organisation des branches professionnelles, il y a le caractère « multifonctions » des différentes fédérations adhérentes ou des syndicats ou associations professionnels qu'elles rassemblent. Elles traitent bien sûr des relations sociales, mais parmi un ensemble de compétences qui s'étendent aux marchés,

aux conditions de la concurrence, à la recherche et aux technologies, aux garanties, au cadre fiscal, à l'international, etc.

Les fédérations et unions adhérentes au MEDEF sont au nombre de 78 à 80, qui sont toutefois pour un certain nombre d'entre elles adhérentes à plusieurs confédérations. Elles se coordonnent notamment au sein de groupements de fédérations, comme le groupement des fédérations industrielles. Les principales de ces fédérations ont déjà entrepris un travail de mise en cohérence de leur dispositif conventionnel, dans certains cas en en y associant les organisations syndicales de salariés de la branche, parfois en recherchant comment sont organisées ces branches dans les pays voisins pour négocier leurs accords collectifs. C'est notamment le cas dans la métallurgie ou, avec quelques obstacles plus délicats à franchir, dans le bâtiment et les travaux publics. Mais le degré de perception de cette exigence est encore inégal au sein de l'organisation.

Dans un communiqué en date du 10 avril 2015, à l'occasion de la remise au Premier ministre du rapport sur « La négociation collective, le travail et l'emploi », la position du MEDEF y est évoquée de façon nuancée. La question de la restructuration des branches est en effet ainsi présentée : *« Le rapprochement des branches et la réduction du nombre de conventions collectives ne peuvent pas se faire en ignorant le risque d'harmonisation par le haut qui mettrait en danger beaucoup trop d'entreprises et donc d'emplois. Cela ne peut se faire sans une concertation entre partenaires sociaux conscients de leurs responsabilités »*. La crainte exprimée est celle de l'effet jugé « inflationniste » de la renégociation de certaines conventions à l'occasion de la restructuration d'une branche. Le MEDEF relie cette question à celle de l'application du seuil actuel de 30 % de l'article L. 2232-6 du code du travail ou du passage à celui de 50 % d'adhésion des organisations syndicales signataires pour conclure un accord avec les syndicats de salariés, ce qui rendrait plus difficile à ses yeux la négociation des transitions nécessaires à la nouvelle structuration des champs conventionnels.

La CGPME

Elle est organisée en quatre unions nationales, qui structurent, inégalement mais avec une volonté de coordination, les fédérations et autres entités adhérentes. Ce sont :

- l'Union nationale des PME du commerce, qui comporte 23 fédérations ou autres structures professionnelles ;
- l'Union nationale de la petite et moyenne industrie, qui rassemble vingt-deux fédérations et autres groupements à caractère industriel, y compris les fédérations du bâtiment, du bâtiment grand Paris et des travaux publics ;
- l'Union nationale des prestataires de services, qui rassemble 39 entités qui sont des fédérations, unions, associations, conseils nationaux, syndicats, comité de liaison et chambre nationale ;
- l'Union nationale de l'artisanat, qui rassemble l'union « Artisans de notre avenir » et un syndicat professionnel.

Elle souligne le décalage qu'elle ressent entre les pouvoirs publics, pour lesquels une branche, c'est une convention collective, et les entreprises, pour lesquelles une branche, c'est l'ensemble de ce qui constitue une filière. Elle rappelle le rôle capital de la négociation de

branche, à laquelle elle est attachée. Elle reste porteuse d'avenir, en ce qu'elle permet d'établir un socle de règles communes au niveau professionnel, en ce qu'elle permet d'éviter des distorsions de concurrence trop marquées entre les entreprises par son effet de lissage, et en ce qu'elle est caractérisée par une situation d'égalité entre des représentants de la profession porteurs d'un mandat et des représentants syndicaux compétents.

Selon la CGPME, il faut s'en tenir pour la restructuration des branches à des objectifs simples auxquels on ne déroge pas, mais que l'on ne modifie pas non plus. La logique qui prévalait jusqu'ici en effet était celle des 179 branches identifiées à partir de deux critères. Mais les pouvoirs publics sont conduits à en envisager un autre, qui est celui de la fusion des branches dans lesquelles les salariés sont au nombre de moins de 5 000. Si ce doit être le nouveau critère, il faut s'y tenir et ne plus le modifier.

En ce qui concerne le bâtiment, la CGPME estime qu'il est important de laisser la branche s'organiser elle-même. Il y a dans cette branche des enjeux délicats. La gestion des champs conventionnels géographiques, qui négocient et appliquent des stipulations différentes, pourrait à défaut, selon elle, être particulièrement déstabilisatrice.

La confédération peut adhérer au nouvel objectif fixé, à condition qu'il y ait une échéance impérative pour tout le monde et une véritable liberté des organisations pour déterminer les futures configurations.

Enfin, elle souligne le risque qu'il y a à remettre en cause, fût-ce pour de bonnes raisons, les champs conventionnels dans une période où les marges pour renégocier des garanties sont très faibles.

L'UPA

L'UPA (Union professionnelle artisanale) regroupe les professionnels de l'artisanat, ce qui correspond à un ensemble de professionnels relevant de quelques grandes branches d'activité. Elle rassemble ses fédérations en 4 « confédérations », qui sont :

- la CAPEB (Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment), qui est une organisation fortement structurée dotée de représentations territoriales ;
- la CNAMS (Confédération nationale de l'artisanat, des métiers et des services), qui regroupe quelque 28 structures professionnelles (des syndicats nationaux, des fédérations, des chambres syndicales et des unions) ;
- la CGAD (Confédération générale de l'alimentation en détail), qui regroupe 13 fédérations, syndicats ou unions) ;
- et la CNATP (Chambre nationale de l'artisanat des travaux publics, des paysagistes et des activités annexes), qui couvre l'ensemble de ces activités.

Elle note que le rapport sur la négociation collective, le travail et l'emploi répond à l'exigence de laisser le soin aux représentants des employeurs et des salariés de préciser les règles adaptées à la réalité des entreprises en confiant un rôle central aux branches professionnelles, conformément à ses attentes. *« Pour aller jusqu'au bout de cette logique, l'UPA préconise que les branches professionnelles aient la responsabilité de définir les*

dispositions qui s'imposeront aux entreprises et celles auxquelles elles pourront déroger ». Elle marque une adhésion nette à l'objectif de restructuration des branches. Elle craint cependant que le seuil de 5 000 salariés affiché par le rapport précité ne démobilise les acteurs de certains rapprochements possibles, soit dans l'artisanat alimentaire, soit dans celui des métiers et des services.

C'est la proximité professionnelle forte qui doit conduire à des regroupements. Il y a lieu cependant de distinguer les champs conventionnels et l'organisation patronale, dont la restructuration ou la fusion ne sont pas la condition l'une de l'autre.

Elle est favorable à une meilleure structuration nationale dans le bâtiment, tout en marquant un attachement à ce que ne soit pas remis en cause la distinction entre le bâtiment et l'artisanat du bâtiment, qui ne lui semble en outre pas justifiée par les effectifs en cause. Par ailleurs, les branches dans lesquelles elle est particulièrement bien implantée sont la coiffure et la boulangerie.

Elle rappelle l'accord de 2001 entre l'UPA et les cinq confédérations syndicales représentatives de salariés. Son double objectif de renforcement de la professionnalisation et, partant, de la capacité à négocier des branches, ainsi que de développement du dialogue social territorial, restent actuels.

L'UNAPL

L'UNAPL, qui rassemble les professions libérales, dispose d'une organisation par profession libérale, qui conserve une grande autonomie à chaque profession, ce qui conduit à l'existence de 19 branches. L'UNAPL les regroupe en trois catégories : les professions techniques et du cadre de vie (52 %), la santé (41 %) et le juridique (7 %). Et il est vrai qu'un certain nombre d'entre elles connaissent un nombre important de professionnels employeurs tout comme de salariés. Le secteur des professions libérales emploie globalement quelque 700 000 professionnels libéraux et près d'un million de salariés.

Parmi les branches dans lesquelles les effectifs – professionnels libéraux comme salariés – sont nombreux, il y a lieu de citer les services aux entreprises (et notamment les activités comptables, les activités juridiques et l'ingénierie et les études techniques), puis les activités liées à la santé (et notamment les médecins et les pharmaciens), ainsi que les auxiliaires d'assurances.

Le niveau multi-professionnel est jugé important, mais peu respecté voire sous-estimé par les organisations interprofessionnelles comme par l'État. L'UNAPL rappelle qu'elle a signé des accords nationaux sur plusieurs sujets significatifs. Il s'agit notamment, dans le cadre d'incitations des pouvoirs publics, de la qualité de vie au travail, de la formation professionnelle ou du paritarisme. Elle insiste pour que ce soit aussi un niveau de négociation sur des sujets transversaux, intermédiaire entre le niveau de la branche et le niveau national interprofessionnel. Elle n'hésite pas à évoquer une sorte de « droit de veto des organisations multi-professionnelles sur les accords nationaux interprofessionnels, voire la substitution d'accords multi-professionnels. Elle a réagi fortement à la modification, jugée unilatérale, des règles de décompte des adhérents aux organisations patronales.

A propos du seuil des 5 000 salariés évoqué par le rapport de JDC, elle rappelle que ce seuil toucherait notamment des branches très spécifiques comme les greffiers de tribunaux de commerce ou les experts automobiles. Plus globalement, en ce qui concerne la restructuration des branches du ressort de l'UNAPL, celle-ci insiste sur la dimension culturellement marquée des grilles de classification de la plupart des conventions collectives existantes. L'employeur et une partie des salariés ont souvent le même diplôme.

La FNSEA

La spécificité du secteur de l'agriculture est marquée. Mais elle n'en est pas moins complexe. Il y a plusieurs champs autour de l'activité de production agricole qui regroupe en tout quelque 500 000 salariés.

C'est la FNSEA qui est l'organisation multi-professionnelle de l'agriculture. La CNMCCA, qui n'a pas cette caractéristique, regroupe sur d'autres sujets que la négociation collective, les secteurs de la mutualité agricole (FNMA), des coopératives agricoles (Coop de France) et du Crédit agricole (FNCA).

La FNSEA s'inscrit dans la spécificité des activités agricoles, y compris sur le plan social, dans la mesure où des spécificités existent en application du code rural.

Elle s'inscrit dans le mouvement de nouvelle structuration des branches de la production agricole. Elle est signataire de quelque 150 conventions collectives, dont le champ couvre souvent une activité et/ou un territoire. Elle est disposée à procéder, sur plusieurs années à une certaine organisation de ce champ. Son bureau national a confirmé cette volonté lors de sa séance du 15 octobre 2015. Elle est disposée à recevoir un appui technique des pouvoirs publics pour y réussir.

L'UDES

L'UDES, regroupe les activités relevant de l'économie sociale. Les syndicats et groupements d'employeurs réunis au sein de l'UDES sont organisés en collèges, qui rassemblent les employeurs associatifs intervenant dans les champs suivants :

- celui des services sanitaires, sociaux et médico-sociaux à domicile et des services à la personne ;
- celui des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux à but non lucratif ;
- celui de l'animation, de l'enseignement, du sport, de la culture et du tourisme social et familial ;
- et celui de l'insertion, de la formation, des actions de prévention et d'accompagnement à caractère social, du logement social et de la petite enfance.

S'y ajoutent un collège rassemblant les employeurs intervenant dans le champ des activités exercées par les mutuelles, régies par le code de la mutualité. Enfin, un collège rassemble les employeurs intervenant sous forme coopérative.

Dans l'économie sociale et solidaire, le dialogue social se structure également au niveau multi-professionnel, dans le cadre du Groupe de dialogue social (GDS), constitué sous l'égide de l'UDES avec les cinq confédérations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel. Le GDS se définit comme un espace original et singulier du dialogue social multi-professionnel au niveau national. Au-delà de cet espace atypique, les partenaires sociaux de l'ESS définissent leur propre agenda social. Les travaux conduits dans le cadre du GDS préparent notamment la voie à certaines négociations. La traduction concrète de ces travaux se fait au travers de la signature régulière d'accords multi-professionnels dans l'économie sociale et solidaire, au nombre de six, depuis 2006, dont cinq ont fait l'objet d'une extension.

La proposition de l'UDES de réfléchir à des secteurs professionnels fédérés au sein de champs conventionnels élargis, position exprimée dans le cadre d'une contribution récente : *« Pour permettre des évolutions allant dans le sens d'une « rationalisation » des champs conventionnels, l'UDES propose de réfléchir à une voie médiane (entre éparpillement excessif des champs conventionnels et fusions à très grosse maille) répondant à la fois aux objectifs de simplification et de légitimité. Il pourrait s'agir, en tenant compte de la volonté des acteurs et des opportunités, d'envisager la constitution de champs conventionnels élargis, à l'intérieur desquels des secteurs seraient fédérés. / Il s'agirait ainsi de permettre à des structures ayant des activités de même nature mais poursuivant des intérêts économiques, philosophiques ou gestionnaires différents, de se retrouver régies par un corpus de règles commun tout en conservant la souplesse leur permettant d'adapter à leurs spécificités certaines d'entre elles. Dans ce schéma, chaque secteur distinct – sur lequel une mesure de la représentativité serait maintenue - aurait ainsi la possibilité de rejoindre l'accord cadre, dans une logique de mutualisation, ou bien de négocier uniquement pour son périmètre telle ou telle spécificité. / Cette solution présenterait plusieurs avantages. D'une part, elle constituerait un progrès en termes de simplification et de lisibilité. D'autre part, elle serait garante du respect de l'identité et de l'autonomie des acteurs : l'adaptation de règles répondant à des intérêts spécifiques est une expression du principe démocratique. / En l'absence d'une telle option, des rapprochements hâtifs ou faiblement consentis de champs conventionnels feraient courir le risque d'une déconnexion entre mandants et mandataires, d'une faible légitimité de ces derniers et d'une crispation du dialogue social. »*

En ce qui concerne les critères présidant à la restructuration des branches, l'UDES estime qu'ils doivent permettre une approche qualitative et non pas strictement quantitative. On ne saurait, selon elle, se fonder exclusivement sur le nombre d'accords signés ou sur l'effectif salarié couvert. Il convient de prendre en compte la vitalité du dialogue social, l'innovation sociale dont fait preuve la branche, ou encore ses spécificités identitaires qui peuvent justifier le maintien d'un champ conventionnel distinct. Les conséquences de rapprochements de champs sur l'existence et la légitimité d'un niveau multi-professionnel doivent être appréciées. Elle rappelle la nécessité d'articuler le chantier de la restructuration des branches avec celui de la représentativité patronale.

Les organisations syndicales de salariés

La CGT

La CGT suit de près la démarche entreprise, en veillant à ce qu'elle ne se traduise pas par un affaiblissement des garanties collectives, voire à ce qu'elle en construise de nouvelles. C'est à cette aune là qu'elle appréciera la restructuration des branches professionnelles. Elle rappelle qu'elle est très attachée au principe de faveur et à la hiérarchie des normes.

Du point de vue de l'organisation, les structures des fédérations bougent peu et la confédération conserve un nombre moyen de 27 grandes fédérations, ce qui la place parmi les organisations qui en ont le plus, avec notamment quelques fédérations de métiers. Des particularités sont à noter, comme l'existence d'un syndicat des journalistes non intégré dans une fédération, le regroupement dans une union des travailleurs intérimaires ou l'importance significative de l'UGICT pour les personnels d'encadrement. Il est vrai que c'est l'organisation syndicale dont l'audience reste la plus importante.

Pour le champ des conventions collectives, ce sont les réalités économiques et sociales qui doivent guider la définition des champs conventionnels. Il y a lieu de rechercher les nouvelles pertinences économiques et sociales.

Elle est plutôt critique sur la démarche retenue s'agissant de la représentativité patronale. Elle reste critique sur les critères utilisés, sur l'absence de suivi par le Haut conseil du dialogue social et reste dubitative sur les critères et les instruments de mesure retenus par les dispositions législatives jusqu'ici.

Elle constate qu'un critère possible de la pertinence d'une branche est l'existence d'une négociation régulière sur les minimas de branche.

Elle évoque des possibilités de regroupement au niveau du commerce. Les champs restent à définir précisément. Parmi ces possibilités, des regroupements pourraient intervenir autour de quelques grandes distinctions, par exemple : le commerce alimentaire, l'équipement de la personne, l'équipement de la maison, le tourisme au sens large, etc. Il y a un intérêt à rechercher des espaces communs sectoriels, mais elle estime que dans l'ensemble, on a du mal à sortir des périmètres anciens.

Elle est plutôt favorable à une convention avec des annexes articulées avec la convention, pour tenir compte des différences et des spécificités de certaines catégories de salariés.

La CGT est particulièrement attentive à la recrudescence des formes de travail illégal. Il s'agit à la fois d'un contournement des conventions collectives conclues et d'un rappel de leur nécessité et de leur utilité, comme moyen de mettre en œuvre les dispositions légales dans un contexte professionnel donné.

La CFDT

Dans son organisation, la CFDT est sans doute la confédération la plus fortement structurée en un nombre limité de 15 fédérations. Elle estime a contrario que la représentation des employeurs pose problème en ce qu'elle est trop éclatée, même si les contraintes d'organisation des organisations d'employeurs et des organisations de salariés ne sont pas de même nature.

Elle perçoit une vision différente de ce qu'est une branche, entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés. Actuellement, la branche, pour les employeurs, va du dialogue social aux demandes adressées à l'État. Elle verrait un intérêt à ce que les branches soient aussi un lieu de dialogue économique, que l'on ne retrouve que dans les comités stratégiques de filières. Il est regrettable, selon elle, que le pacte de responsabilité n'ait pas eu cette exigence. Actuellement, la commission nationale de l'industrie semble aller plus loin, selon elle, sur ce point, que la commission nationale des services. Or, la présence de syndicalistes dans les instances où se discute l'avenir économique des filières en change la nature. Il est clair, pour elle, que certaines évolutions n'ont pas été anticipées, par exemple dans les services de taxis ou dans l'hôtellerie, où le modèle économique et les droits sociaux ont été bouleversés par le numérique.

Elle regrette que peu de branches fassent un vrai bilan annuel de branche, en amont des négociations sur les minima salariaux. Le rapport de branche reste trop, quand il existe, un exercice formel, alors qu'il devrait anticiper davantage sur les problèmes à venir de la branche d'activité.

Le regroupement des branches professionnelles ne fera pas l'économie de l'autorité de l'État, tant sur les échéances que sur les conséquences. Il est nécessaire d'accélérer la réorganisation des branches. En effet, c'est un passage nécessaire pour les branches avant de modifier la place et les prérogatives qu'elles pourraient avoir.

La CFDT est, dans l'ensemble, clairement favorable à une structuration nouvelle des branches professionnelles.

Force Ouvrière

FO est organisée en une vingtaine de fédérations, dont le tiers couvre à la fois des salariés du secteur privé et des agents publics.

Elle accorde traditionnellement une grande importance aux branches professionnelles et aux négociations qui s'y déroulent. La négociation de branche ne doit pas céder la place à la négociation d'entreprise, car chaque niveau doit jouer son rôle. Elle est organisée en quelque 21 fédérations, dont plusieurs sont propres au secteur public et d'autres couvrent à la fois des agents publics et des salariés de droit privé.

L'organisation souligne qu'il y a un inconvénient à multiplier les commandes « publiques » de négocier, car il y a un risque que les sujets qui sont ceux voulus par les salariés ne soient pas pris en compte.

Les questions de taille (ou de fusion) des branches ne sont pas les seules à prendre en compte. Il y a la question de l'équilibre trouvé entre les activités lors de la création de la branche. La dénonciation des conventions et accords doit être motivée. Il existe aussi des difficultés nées des (grandes) entreprises majoritaires dans la branche.

Les outils d'encadrement et de sécurisation de la négociation de branche peuvent évoluer, en fonction des nécessités. FO se demande si un simple enregistrement des accords de champ ne serait pas préférable, pour éviter de dévoyer l'extension. Il serait intéressant d'analyser pourquoi l'extension des conventions et accords fonctionne bien, alors que l'élargissement ne marche pas.

La CFTC

La CFTC est organisée en 14 fédérations d'inégale importance du point de vue des branches couvertes, dont plusieurs à dominante d'agents publics ou mixtes.

En ce qui concerne les rapprochements de branches professionnelles, il est nécessaire, pour elle, de tenir compte des échecs passés.

La distinction doit être faite, selon cette organisation, entre la branche et la convention collective. Il est nécessaire d'avoir des branches structurées, mais celles-ci peuvent couvrir le champ de plusieurs conventions collectives, soit couvrant des catégories différentes de salariés, soit couvrant des sujets différents, soit couvrant des activités différentes à l'intérieur de la branche. Une telle distinction est nécessaire, de façon temporaire ou pérenne, dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles. Cela signifierait qu'il n'y a pas de lien automatique entre une branche et un IDCC. Elle propose, en ce sens, la création de comités de branche, dotés de la personnalité morale, en attendant la finalisation de la restructuration des branches, pour organiser la couverture et la vie conventionnelle de la branche.

La branche s'appuie sur des instances qui sont distinctes, comme les instances de négociation dans le cadre d'un dialogue social organisé, le cas échéant la commission paritaire s'il y a lieu, celles des négociations obligatoires, la CPN emploi formation professionnelle, et d'autres. Il est nécessaire de bien les identifier.

La restructuration doit être pilotée au sein de la CNNC et de ses sous-commissions compétentes. Même le principe de disparition des branches de moins de 5 000 salariés, s'il est confirmé, ne peut pas suffire. Il est nécessaire de fixer des critères. Parmi les outils, l'annexion d'une convention (et donc d'un IDCC) à une branche existante pourrait faire partie de la panoplie des outils de restructuration.

Il doit notamment être tenu compte de critères de qualité des accords conclus dans les branches. Par exemple, l'absence de cohérence de la grille de classification et de l'accord salarial par rapport au SMIC ou le caractère de simple recopiage de dispositions du code du

travail qu'ont parfois de nombreuses clauses, ne sont manifestement pas le signe d'accords collectifs de qualité.

Elle insiste sur le fait que la négociation de branche, c'est l'affaire des syndicats et, plus largement, des partenaires sociaux.

La CFE-CGC

La CFE-CGC est dans une situation particulière du point de vue de la restructuration des branches professionnelles.

Sa structure est complexe, ce qui est normal pour une organisation qui syndique les cadres et, pour une partie d'entre eux, les agents de maîtrise. Elle combine des syndicats et des fédérations de branches mais aussi de professions (VRP, médecins du travail, personnels navigants commerciaux, infirmiers, etc).

Elle est modérément convaincue de la pertinence et de l'urgence de l'objectif de restructuration des branches, observant à juste titre qu'il existe des petites branches, par la taille, qui négocient et travaillent de façon efficace.

Elle réaffirme son attachement à des branches catégorielles, avec une vie conventionnelle articulée mais autonome en ce qui concerne notamment les conventions ou accords qui concernent les personnels d'encadrement. Elle craint que la facilité ne conduise à commencer la restructuration par les champs conventionnels spécifiques aux cadres ou, plus largement, catégoriels.

Elle souligne la forte incidence de la structuration des branches sur le mode de calcul des majorités nécessaires à l'accord (dans le collège cadres ou tous collèges confondus). La jurisprudence de la Cour de cassation l'inquiète sur ce point. Par exemple, il y a un risque, selon elle, à ce que certaines questions disparaissent ou soient noyées dans des ensembles trop vastes, comme la question du forfait jours, sujet qui ne peut être négocié qu'avec les premiers concernés, au nombre desquels se comptent les cadres.

La CFE-CGC attire l'attention sur les dangers et les difficultés de la création d'une branche ex nihilo, comme cela a été le cas pour les services à la personne. Elle insiste sur l'importance des moyens de la branche pour assumer ses prérogatives.

L'UNSA

L'UNSA est implantée dans certains secteurs relevant du champ d'une convention collective, sa tradition s'étant construite à partir des fédérations autonomes de fonctionnaires. Son organisation est en 8 pôles d'activité, dont un pour la fonction publique et les autres correspondant à des degrés variables d'implantation selon les branches. Le pôle 1 regroupe l'agriculture, l'agroalimentaire, et les organismes agricoles. Le pôle 2 regroupe les banques, les assurances, et les sociétés financières. Le pôle 3 regroupe le commerce, l'hôtellerie et le tourisme. Le pôle 4 regroupe la communication, l'audiovisuel et les spectacles. Le pôle 5

regroupe les champs (larges) de l'industrie et de la construction. Le pôle 6 regroupe les services, le tertiaire, et les activités diverses. Le pôle 7 est celui du transport, organisé par mode de transport.

La restructuration des branches professionnelles est regardée comme un progrès si les regroupements permettent de créer des branches dans lesquelles toute une filière de production soit représentée. En sens inverse, cette organisation est plus sceptique sur certaines branches qui fonctionnent déjà comme « attrape-tout ».

Dans les branches du transport, elle n'est pas hostile, en principe, à des champs conventionnels qui regroupent toutes les catégories de personnel, même s'il faut conserver des conventions et accords de portée catégorielle.

Elle propose un certain nombre de pôles de regroupement, en fonction des branches qu'elle connaît et s'affirme prête à contribuer à la restructuration des branches.

Solidaires

L'implantation de l'Union syndicale « Solidaires » est importante dans les grands opérateurs publics, désormais placés sous un régime de concurrence organisée ou simplement privatisés, avec des champs conventionnels cohabitant avec des statuts.

Solidaires est une union de syndicats, et ne se considère pas comme une confédération, les syndicats étant très autonomes dans leur organisation et dans leurs priorités d'action.

L'union est favorable à des branches qui soient larges. Elle confirme son opposition, par exemple, au nouveau champ conventionnel du transport ferroviaire, en ce qu'il n'intègre pas la sous-traitance spécialisée sur le site, notamment la manutention ferroviaire ou la restauration ferroviaire, alors que ces branches pourraient être regroupées dans ce nouveau champ conventionnel, issu de la réforme ferroviaire.

L'union est aussi favorable à des regroupements de champs conventionnels dans la presse, même si le champ doit en être précisé. Elle fait d'ailleurs des propositions en ce sens. Mais est hostile à toute remise en cause du champ conventionnel propre aux journalistes (convention collective nationale).

Elle rappelle qu'une des forces des conventions collectives est d'éviter la concurrence par les salaires et les conditions de travail. C'est pourquoi elle est hostile aux champs conventionnels vagues, qui permettent de contourner certains statuts. Elle évoque les limites de l'intervention de l'État, qu'elle estime trop timorée, notamment en commission mixte paritaire. Et elle insiste enfin sur les moyens de la négociation, qui doivent être mieux répartis.

Elle est sceptique sur les possibilités de regroupements de champs conventionnels dans le secteur sanitaire et social, étant données les contradictions entre les organisations d'employeurs, mais n'y est pas hostile. Elle fait des propositions en ce sens, selon les hypothèses d'évolution.

Enfin, l'union défend le principe de conventions collectives nationales et manifeste son opposition aux conventions régionales ou locales.

6 – Les outils pour avancer

Il n'est pas besoin de créer des mécanismes juridiques entièrement nouveaux pour mettre en place une nouvelle structuration des branches professionnelles. Il est cependant nécessaire de sécuriser législativement l'emploi de certains des mécanismes et les situations qu'ils sont susceptibles de générer.

A – Les possibilités des partenaires sociaux

Les accords de champ conventionnel

Dans certains cas, c'est la conclusion préalable d'un accord de champ entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés qui est la bonne méthode.

Pour sécuriser juridiquement ces procédures, il est nécessaire que, dans le cas d'un accord portant sur le périmètre d'un champ conventionnel, seules les clauses mentionnées au I de l'article L. 2261-22 du code du travail sont obligatoires pour que l'extension soit possible, c'est-à-dire celles relatives au champ d'application lui-même, aux modalités de renouvellement, de révision et de dénonciation et celles-ci et celles relatives aux garanties accordées aux salariés participant à la négociation.

C'est ce qui a été jugé par le Conseil d'Etat statuant au contentieux dans sa décision du 23 juillet 2010 (n° 313776), publiée au recueil et ainsi fichée : « *Le ministre chargé du travail peut régulièrement étendre un accord collectif ayant pour objet exclusif de fixer le champ d'application de futurs accords collectifs et ne comportant aucune règle applicable aux salariés concernant leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle ou de travail ni leurs garanties sociales (accord de champ). Cette extension peut intervenir alors même que ce champ chevaucherait celui d'autres conventions collectives* ». Si une disposition législative sur ce point est sollicitée par certaines organisations représentatives, elle n'est pas indispensable, au vu de cette évolution récente et explicite de la jurisprudence.

L'articulation entre textes conventionnels

Il y a lieu d'identifier, lorsque c'est nécessaire, les moyens de consolider les liens qu'entretiennent les règles négociées dans les champs géographiques ou catégoriels d'une même « branche » au sens professionnel. Pour cela, il y a lieu de fixer le principe selon lequel ce sont les conventions et accords nationaux qui définissent le champ des accords de niveau professionnel (sans doute en sanctuarisant les accords relatifs aux cadres) et des accords territoriaux conclus dans le champ conventionnel de cette branche.

Mais ceci n'implique pas que la loi le mentionne expressément. Il suffit que les partenaires sociaux en conviennent par un accord national ou par un mandat donné à leurs organisations territoriales en ce sens.

La fusion de branches professionnelles

Les stipulations de la convention collective dont le champ d'application a été fusionné deviennent du fait de l'arrêté de fusion, prévu par les I et II de l'article L. 2261-32 du code du travail, des annexes à cette convention collective de rattachement. L'organisation professionnelle éventuellement présente dans l'organisation fusionnée participe alors à la négociation de ce nouveau cadre, soit en s'intégrant à l'organisation professionnelle d'accueil, soit elle lui donne mandat. Elle conserve, en tout cas, la possibilité de négocier des accords spécifiques ou des accords locaux dans ce nouveau cadre.

Il serait nécessaire de sécuriser la situation temporaire de coexistence dans un champ conventionnel unifié de conventions nécessairement différentes : d'une part lorsque le texte négocié prévoit la coexistence d'avantages différents pendant une durée déterminée, et d'autre part, en l'absence d'accord, si l'annexe comporte des stipulations différentes de celles de la convention de rattachement, au moins pendant une période.

Les conséquences de la dénonciation et de la mise en cause

Il s'agit de définir les mécanismes qui s'appliquent dans le cas où un texte conventionnel d'une branche - dont la DGT et la CNNC examinent la situation - a été dénoncé ou mis en cause à la suite notamment de la disparition des organisations patronales signataires quant à son application dans un champ donné.

La caducité de la convention ou de l'accord collectif ne dispense pas de procéder à un examen des champs conventionnels, dès lors que la restructuration a créé un vide conventionnel. Lorsque le champ de cette convention ou cet accord a été depuis cette dénonciation ou cette mise en cause inclus dans un nouveau champ conventionnel, la branche ou le champ conventionnel a de fait disparu comme tel. Il ne semble pas qu'une disposition spécifique soit nécessaire pour l'indiquer.

Néanmoins, dans certains cas la mise en cause n'est pas aisée à établir. Il est en effet difficile d'obtenir la preuve de la disparition d'un collègue signataire. Dans cette situation, une disposition apparaît nécessaire pour définir une procédure permettant d'acter la mise en cause pour les branches qui n'ont plus d'activité conventionnelle depuis plusieurs années (par exemple, celles qui n'ont pas déposé d'accord depuis au moins 5 ans). On peut par exemple imaginer une procédure selon laquelle un avis serait publié au Journal Officiel après examen des branches en question par la sous-commission. Sauf contestation ou preuve contraire dans un délai de 30 jours, le texte serait réputé avoir été mis en cause et la sous-commission serait informée de la disparition de la convention collective.

La possibilité d'une négociation multi-professionnelle

La reconnaissance par les organisations d'employeurs interprofessionnelles, puis par le législateur lui-même, de prérogatives spécifiques aux organisations d'employeurs qui sont qualifiées de multi-professionnelles et qui ont fait l'effort, ancien ou récent, de se fédérer conduit à ne pas exclure que ce niveau puisse, dans certains cas et sous certaines conditions, être un niveau de négociation, permettant ainsi de regrouper des branches professionnelles.

Mais il y a lieu d'examiner ces situations au cas par cas. Il ne semble pas nécessaire qu'une disposition législative en dispose expressément.

Une harmonisation au terme de 5 ans

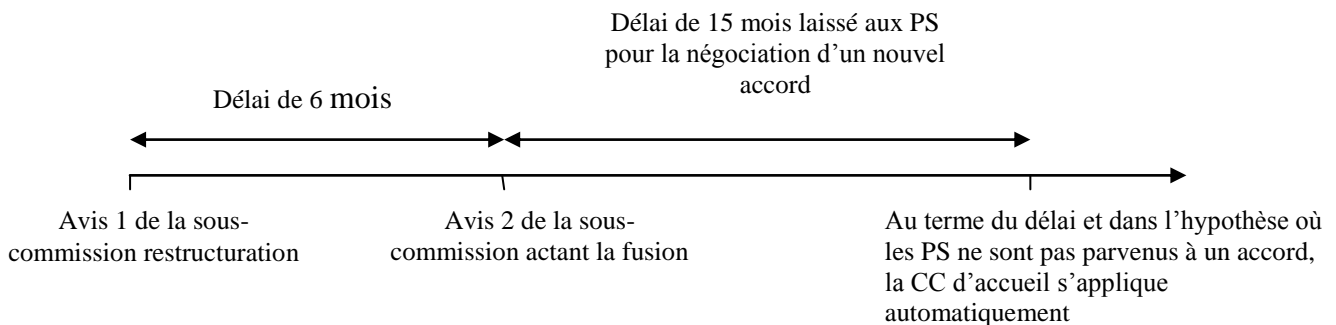
Il apparaît nécessaire de consolider la possibilité en cas de regroupement des champs de conventions collectives ou en cas d'accord de champ regroupant deux champs conventionnels de fixer une durée maximale (de cinq ans) pour l'harmonisation des dispositions applicables antérieurement dans un délai et à défaut d'accord de maintenir une partie des dispositions conventionnelles distinctes, lorsque les différences se justifient, dans des conditions à déterminer par matière.

En effet, l'absence de terme mis à la possibilité de laisser subsister des différences – à situation égale – entre les salariés d'un même champ conventionnel affaiblirait toute possibilité d'en sécuriser juridiquement la pratique.

La fusion de branches professionnelle : un schéma possible

Une disposition législative apparaît nécessaire pour sécuriser la fusion le temps qu'un accord de convergence soit conclu entre les organisations syndicales et les organisations patronales représentatives dans le champ conventionnel issu de la fusion.

Le schéma pourrait être le suivant : les branches fusionnées disposeraient d'un délai de 15 mois pour négocier un nouvel accord dit « accord de convergence ». En cas d'échec des négociations, la loi poserait le principe de l'application de la convention collective d'accueil.



Le processus de fusion : qui négocie ?

1 - La négociation entre les deux avis de la sous-commission de la restructuration

Après le premier avis de la sous-commission de la restructuration, un délai de 6 mois s'ouvre au terme duquel la fusion peut être prononcée par le Ministre après une seconde consultation de la sous-commission. Dans l'intervalle, les partenaires sociaux des branches ciblées peuvent négocier soit pour procéder eux-mêmes à la fusion envisagée par la sous-commission, soit pour envisager la fusion avec une autre branche que celle proposée par la sous-commission.

2 - La négociation postérieure au second avis de fusion de la sous-commission restructuration

Les stipulations de la convention collective dont le champ d'application a été fusionné deviennent du fait de l'arrêté de fusion, prévu par les I et II de l'article L. 2261-32 du code du travail, des annexes à cette convention collective de rattachement. Il s'ensuit que l'organisation professionnelle éventuellement présente dans la branche fusionnée participe alors à la négociation de ce nouveau cadre, soit car elle peut prétendre à la représentativité sur le nouveau champ issu de la fusion, soit car l'OP de la branche d'accueil lui donne mandat pour négocier.

La négociation d'un accord de convergence

3 - Le principe

Une réforme législative pourrait utilement préciser qu'après le second avis de la sous-commission de la restructuration, un délai de 15 mois serait laissé aux partenaires sociaux

pour négocier un nouvel accord. Ce délai laissé aux partenaires sociaux leur permettrait de négocier un accord et de faire jouer pleinement leur liberté contractuelle.

4 - La sécurisation juridique au regard du principe d'égalité

Il apparaît impératif de sécuriser la situation résultant de la fusion de deux conventions collectives conclues dans le même champ professionnel mais comportant des stipulations différentes dans l'attente de la conclusion d'un accord de convergence. Par exemple, la fusion d'une convention collective régionale qui accorderait des congés plus courts en cas d'évènements familiaux qu'une convention nationale du même secteur. Dans cette situation, la fusion de deux conventions collectives accordant des droits différents aux salariés pourrait être fragilisée au regard du principe d'égalité.

En outre, la question des stipulations conventionnelles applicables au flux de salariés entrant au cours du délai de 15 mois doit également être posée. Il serait envisageable d'appliquer la convention d'origine aux personnes relevant de son champ tant qu'un accord de convergence n'aura pas été signé. Tous les salariés seraient ensuite soumis à la nouvelle convention collective.

L'absence d'accord de convergence dans le délai de 15 mois

5 - L'application automatique de la convention collective d'accueil

Un tel mécanisme permettrait à la fois d'avancer sur le chantier de la restructuration des branches tout en respectant les principes d'égalité de traitement et de liberté contractuelle. En effet, la distinction entre salariés dans une même situation ne prévaudrait que pendant une durée déterminée, à la fin de laquelle, la distinction disparaîtrait.

Pour mettre en œuvre un tel mécanisme, deux questions relatives au critère de ciblage de branches de rattachement doivent être tranchées :

- Comment définir des secteurs de rattachement pertinents permettant de préfigurer au mieux le paysage conventionnel qui prévaudrait dans 10 ans (à défaut de rapprochements spontanés alternatifs négociés entre partenaires sociaux) ?
- Comment cibler la convention collective d'accueil au sein du secteur de rattachement ?

6 - Les méthodes pour définir les secteurs de rattachement

Comme il a été indiqué plus haut, plusieurs méthodes sont possibles : s'appuyer sur la nomenclature NAF (mais les codes NAF ne sont pas suffisamment discriminants car il arrive fréquemment qu'une même convention collective relève de plusieurs codes NAF différents) ; partir du champ des OPCA ; s'appuyer sur les conventions regroupées pour l'information statistique (la CRIS, évoquée précédemment ; créer un groupe d'experts chargé d'établir 100 secteurs en capacité d'absorber l'ensemble des branches de moins de 5 000 salariés.

Il apparaît difficile de raisonner uniquement en termes de filière ou d'activité économique. Eu égard à la diversité actuelle des branches, une nomenclature mêlant les deux approches apparaît préférable.

Au sein de ces secteurs, différents critères peuvent être mobilisés pour cibler la branche d'accueil, à utiliser simultanément ou non, en fonction du cas de fusion :

- au regard des effectifs (avec le double risque de cibler par le biais de ce critère une branche importante en termes d'effectifs mais ne recoupant pas un grand nombre d'activités ou, à l'inverse, d'écarter une branche d'accueil avec un effectif plus faible mais avec une vitalité conventionnelle plus forte) ;
- au regard des entreprises adhérentes à une organisation professionnelle ;
- au regard du taux de participation au vote de mesure de l'audience ;
- ou au regard d'éléments fournis par le groupe d'experts.

B – Les prérogatives du Gouvernement

L'arrêté d'extension et son retrait

Il y a lieu de rendre l'extension d'un accord portant sur le champ conventionnel d'une nouvelle branche possible, de même que l'élargissement d'un champ conventionnel à des champs connexes.

Le retrait d'un arrêté d'extension pourrait être rendu possible en cas de blocage dans avant ou pendant une négociation en cours dans un champ conventionnel. Immédiatement, il entraînerait le maintien des avantages individuellement acquis et, le cas échéant, un arrêté d'élargissement pourrait être pris pour rendre applicable un autre texte conventionnel. Mais il s'agit là de mesures de nature à surmonter les blocages. Les conditions d'un tel retrait devraient alors sans doute être précisées. Mais une telle mesure devrait en tout état de cause rester exceptionnelle.

La convention collective susceptible d'élargissement

L'élargissement est une prérogative peu utilisée du cadre juridique actuel. Il s'agit d'étendre à un champ professionnel qui n'a pas pu négocier et conclure une convention ou un accord collectif de procéder à l'élargissement d'un accord ou d'une convention conclue dans une branche voisine.

Il peut être déterminé, par un ensemble de critères indiscutables, ce que pourrait être une convention collective susceptible d'élargissement. Parmi ces critères, il pourrait être retenu le seuil de 50 000 salariés couverts dans son champ actuel.

Il serait opportun de modifier le premier alinéa de l'article L. 2261-32 du code du travail pour rendre possible l'utilisation de la procédure d'élargissement, non seulement en cas d'absence ou de carence des organisations se traduisant par une impossibilité de conclure une convention ou un accord dans une branche d'activité, mais aussi dans le cas où le champ conventionnel de la convention ou de l'accord ne couvre, sauf motif d'intérêt général le justifiant, qu'un nombre de salariés inférieur à 5 000 salariés.

Les critères possibles d'une fusion administrée

D'autres critères objectifs et rationnels que le dynamisme du dialogue social, pourraient guider l'intervention du Gouvernement pour apprécier la proximité de la branche rattachée avec la branche de rattachement. Parmi ces critères, il pourrait y avoir la proximité des avantages conventionnels, notamment salariaux, ou la proximité de l'activité dans le cadre d'une même filière économique, ou encore le fait qu'elle relève de groupements plus vastes dans la nomenclature française d'activités. Si les pouvoirs publics souhaitent se doter d'une marge de manœuvre, il y a lieu de les prévoir dans un texte législatif.

Mais il est sans doute préférable de s'en tenir aux branches ciblées dans le cadre de la sous-commission compétente de la CNNC, notamment lorsque les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés le proposent.

7 - Echéances et méthodes

Les quelque trois années et demie qui nous séparent du centenaire du premier cadre légal fixé par la loi du 25 mars 1919 peuvent être celles de la détermination de nouveaux champs pertinents pour des branches pertinentes économiquement et d'une taille qui, sauf exception, ne serait pas d'un effectif salarié de moins de 50 000 salariés. En outre, si l'objectif d'extinction des branches de moins de 5 000 salariés est confirmé, il faudra trouver des solutions intermédiaires.

La négociation entre les organisations est, bien sûr, la méthode privilégiée de mise en place de structures conventionnelles solides et durables. Toutefois, dès lors que les partenaires sociaux s'engagent dans ce processus, il y a lieu pour tous de prendre leurs responsabilités, y compris, le cas échéant, l'État en cas de blocage.

La CNNC, pivot de la structuration des branches

Bien évidemment, ces prérogatives nouvelles, ainsi que l'utilisation de prérogatives actuelles, en matière de structuration des champs conventionnels seraient soumis à l'avis préalable de la Commission nationale de la négociation collective, soit à titre purement consultatif, soit par un vote à la majorité qualifiée la CNNC. La CNNC délègue à la sous-commission chargée de la restructuration des branches professionnelles certaines de ses prérogatives, dans un cadre qu'elle fixera.

Un calendrier possible

Il est proposé de se donner un an pour partager les informations sur l'ensemble des champs conventionnels entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés et le ministère du travail, et pour fixer par la loi le principe de la disparition des branches territoriales par rattachement à des branches nationales et des branches qui n'ont eu aucune activité conventionnelle depuis dix ans, les critères qui présideront au regroupement en l'absence d'avancées significatives et l'intérêt général de la restructuration qui justifie la persistance temporaire d'atteintes au principe d'égalité.

Un délai de trois ans est nécessaire pour déterminer les nouveaux champs conventionnels pour toutes les branches, procéder au regroupement des champs dont le nombre de salariés est inférieur à 5 000 salariés, à l'exception de ceux des collectivités d'outre-mer, assurer la cohérence sectorielle des champs conventionnels et, en l'absence d'avancée durant cette période d'autres critères légaux ou conventionnels. Dans les années qui suivent, il y aura lieu de poursuivre la nouvelle structuration des branches professionnelles et du dispositif conventionnel.

Comme il a été dit, la nouvelle structuration des champs de la négociation collective de branche est une des conditions de la place importante que peuvent jouer les branches dans la détermination de la norme sociale.