



**ELUCEO** Paris

le salon des élus de CSE et responsables de groupes

# Enquête sur la négociation collective

Mars 2024



Cercle  
**Maurice  
Cohen**

# Le cercle Maurice Cohen

- Le Cercle Maurice Cohen est un groupe de réflexion qui rassemble des élus du personnel, des syndicalistes, universitaires, avocats et juristes en droit social, des experts auprès des CSE et des inspecteurs du travail.
- Son objectif assumé est de défendre les droits et prérogatives des élus, des mandatés et les prérogatives des comités sociaux et économiques. À cette fin, nous publions régulièrement des articles dans des revues spécialisées (actuEL CSE.fr, Les Cahiers Lamy Du CSE, AEF info, le Droit Ouvrier, la RPDS), organisons des conférences de presse et réalisons des enquêtes auprès des élus.
- Nous avons choisi de l'appeler « Cercle Maurice Cohen », en l'honneur du directeur de la Revue pratique de droit social, juriste engagé auprès des élus et mandatés, et auteur de l'ouvrage « Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe » (aujourd'hui intitulé « le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe ») unanimement reconnu comme le traité de référence sur les CSE.

# Pourquoi une enquête concernant la négociation collective ?

- Depuis notamment la Loi de sécurisation de l'emploi de 2013, les pouvoirs publics affichent une volonté de renforcement de la négociation collective d'entreprise.
- De réforme en réforme, la négociation collective a changé de nature. N'étant plus guidée par le principe de faveur, sa raison d'être n'est plus seulement la production de droits nouveaux pour les salariés.
- L'objet du présent questionnaire est de recueillir l'appréciation des élus et syndiqués concernant les accords signés pendant les 5 dernières années aussi bien sur le plan quantitatif que qualitatif.



Les mécanismes de la négociation collective sont devenus d'une forte complexité, si bien que la réponse à certaines questions mériterait éventuellement d'être précisée et nuancée d'un strict point de vue juridique.

# Les caractéristiques de cette enquête ?

## L'enquête

Le cercle Maurice Cohen souhaitait faire un bilan de cette volonté du législateur de décentraliser dans l'entreprise la négociation collective.

## Le contexte

Des enquêtes sur la négociation collective sont régulièrement réalisées par les pouvoirs publics (la DARES notamment).

Toutefois, ces enquêtes, plus quantitatives que qualitatives, ne reflètent pas le « ressenti » des négociateurs salariés, notamment depuis les réformes des 10 dernières années

## La problématique

C'est pourquoi, le CMC a décidé de lancer une enquête nationale.

Elle a recueilli 150 réponses alors même que le sujet est complexe et que les questions posées nécessitaient un temps de réflexion plutôt important.

# Résultats de l'enquête

# Les grands chiffres de l'enquête

Près de 150 participants

95,5 % des répondants ont un mandat

94,5 % ont participé à des négociations collectives

# Caractéristiques des répondants

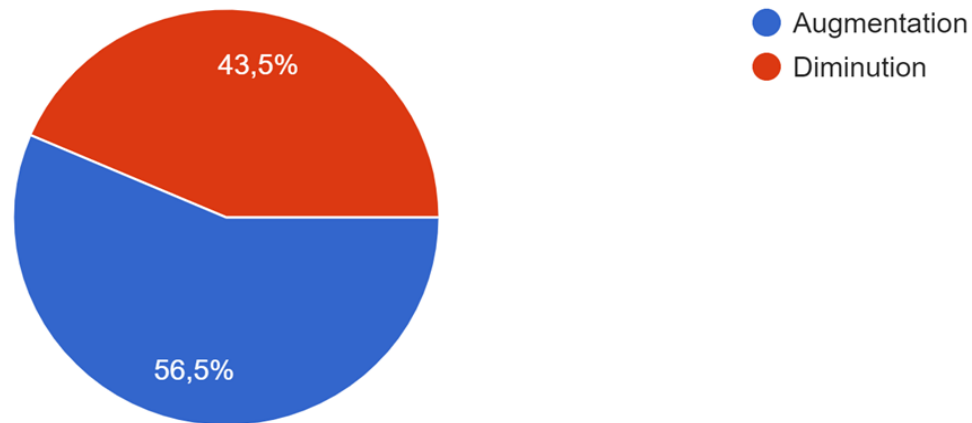
**67 %** des  
répondants  
ont plus de 50 ans

**20 ans** d'ancienneté  
moyenne  
dans son entreprise

âge	Nombre de répondants	Pourcentage
50 ans et plus	<b>98</b>	<b>66,7 %</b>
36 à 50 ans	48	32,7 %
26 à 35 ans	1	0,7 %

## Dans votre entreprise, observez-vous une augmentation ou une diminution des négociations collectives ces dernières années ?

147 réponses



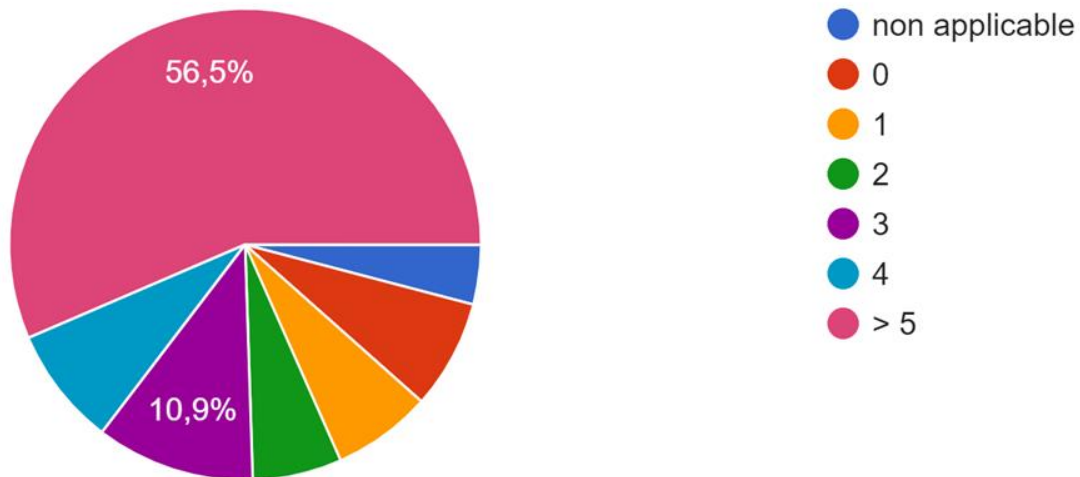
Nous pouvons constater une augmentation des négociations dans une majorité d'entreprises qui s'explique par un contexte favorable (législatif, crise sanitaire, ...) et non pas par les ambitions gouvernementales.

Toutefois, il est aussi intéressant de relever que nombreuses sont les entreprises où les négociations diminuent. Une certaine méfiance vis-à-vis de la négociation ne serait-elle pas en train de s'instaurer ?



# Nombre d'accords d'entreprise

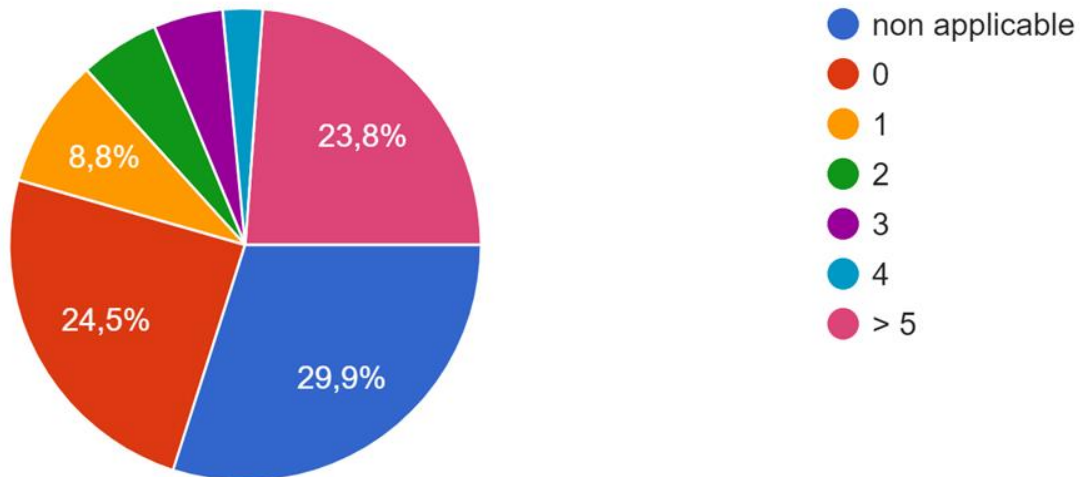
147 réponses



Le nombre d'accords signés pendant les 5 dernières années au niveau de l'entreprise est relativement élevé. Cela correspond au constat des enquêtes menées par la DARES. Ce constat est logique dans la mesure où le nombre de négociations rendues obligatoires par le législateur est plus important. Mais attention, quantité n'est pas synonyme de qualité.

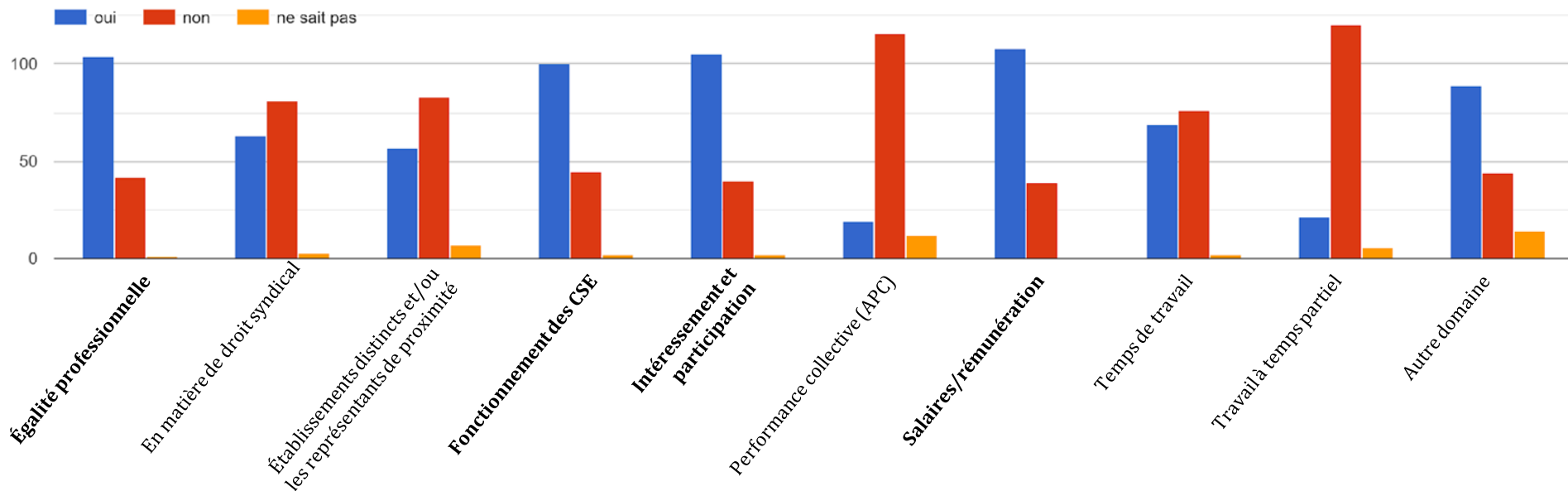
# Nombre d'accords de groupe

147 réponses



Le nombre d'accords signés pendant les 5 dernières années dans les groupes d'entreprises est relativement élevé. 45,6 % des entreprises faisant partie d'un groupe ont ainsi signé au moins un accord collectif et presque un quart d'entre elles en ont signé au moins 4. Rien de surprenant à cela, la négociation de groupe ne cessant de se développer depuis plus de 20 ans, encouragée par les pouvoirs publics et les dirigeants des entreprises.

## Vos accords négociés durant ces dernières années concernaient quel domaine?



Les accords relatifs à l'égalité professionnelle, à l'intéressement/participation et aux salaires sont les plus nombreux. Mais il faut en relativiser la portée et la consistance, comme pour l'ensemble des accords concernant la rémunération des salariés.

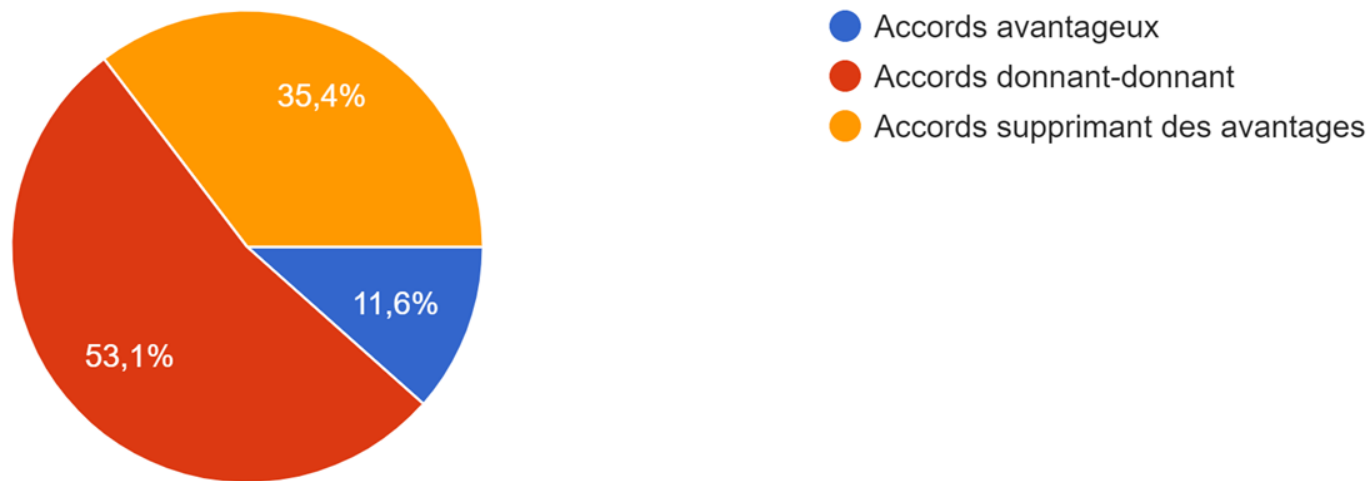
Selon vous, ces accords sont-ils globalement de nature à :



Comme on peut le constater, les accords d'entreprise améliorant le statut légal ou conventionnel des salariés sont désormais moins nombreux que les accords donnant-donnant (ou neutre). Les accords de régression ne sont pas marginaux. Ils constituent désormais une réalité.

# Globalement, comment qualifiez-vous vos accords d'entreprise actuellement en vigueur dans l'entreprise ?

147 réponses



Ce slide confirme avec plus de force encore le changement de nature de la négociation collective. Plus d'un tiers des accords d'entreprise supprime des avantages. Seulement plus de 10 % apportent des avantages aux salariés.

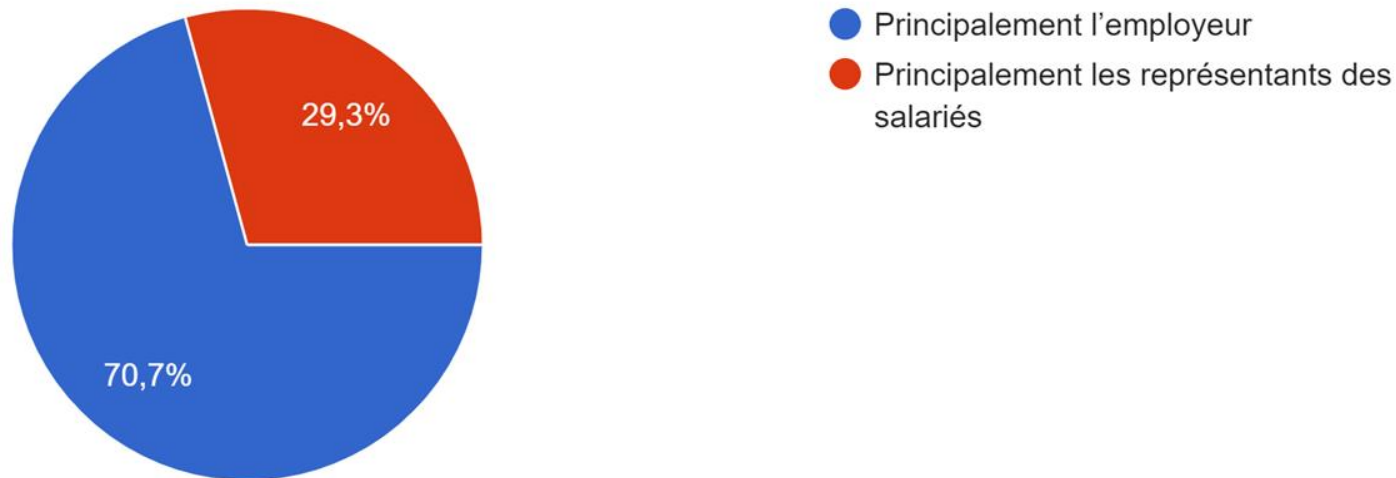
Accords avantageux	Accords donnant-donnant	Accords régressifs
<p>Accord participation au delà du légal, amélioration des heures de délégation et du nombre d'élus du CSE, Prise en charge congé de paternité au delà du plafond, rémunération au delà de la branche,</p>	<p>Plus de repos mais moins de rémunérations</p>	<p>Coefficients de lissage supprimés pour une catégorie de personnel.</p>
<p>L'intéressement a été amélioré en passant d'un budget maximum Participation et intéressement de 6,5% de la masse salariale à 8% de la masse salariale.</p>		<p>Protocole de désaccord en NAO depuis 4 ans, arrêt des RTT pour les temps partiels</p>
<p>Télétravail 2 jours et enveloppe d'augmentation 8%</p>		<p>Taux de majoration HS diminué, nb de DS diminué, mise en place d'un accord temps de travail</p>
<p>Eléments amélioration sur le droit syndical : possibilité de communiquer par mail à l'ensemble du personnel, diminution des plages fixes de travail, plusieurs possibilités de choix de télétravail</p>		<p>Disparition utilisation véhicule de service</p>
		<p>Diminution de l'indemnité retraite</p>

Accords avantageux	Accords donnant-donnant	Accords régressifs
		Augmentation du temps de travail, suppression de 6 repos, coupures repas supprimées
		Remise en cause de l'avantage sur la rémunération variable des salariés : jusqu'à présent , pas d'impact du temps d'absence (jusqu'à 25%) mais désormais prorata dès le premier jour d'absence même si l'objectif est atteint. Remise en cause de la rémunération des soirées travaillées dans le cadre d'un congrès sur un vendredi samedi.
		Augmentation du temps de travail rigidification des horaires de travail suppression d'avantages multiples.
		Eclatement de la société en plusieurs établissements. L'intéressement de certains établissements est exclu du fait de l'équation impossible à réaliser.
		Augmentation du temps de travail, suppression de 6 repos, coupures repas supprimées.



## Qui a été à l'origine de l'ouverture des négociations ?

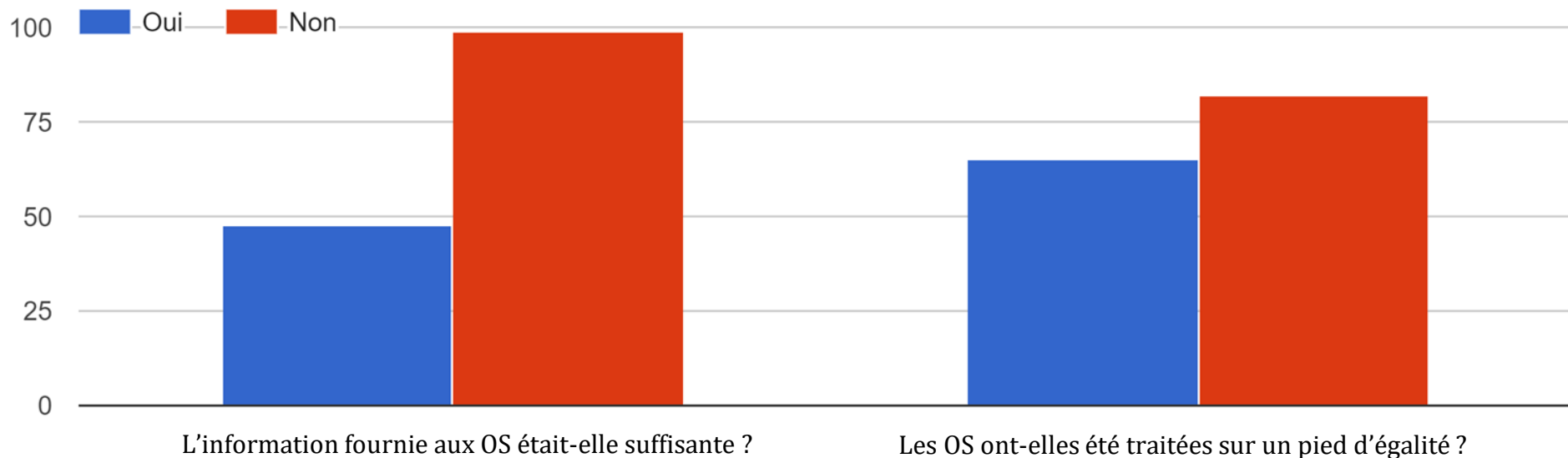
147 réponses



Plus des 2/3 des négociations ont été initiées par l'employeur. Ce constat n'est pas étonnant dans la mesure où les négociations obligatoires se sont multipliées ces 15 dernières années.



## La loyauté de l'employeur a-t-elle prévalu dans ces négociations ?



La confiance n'est pas au rendez-vous ! C'est le moins que l'on puisse dire à la lecture de ce diagramme. Une grande majorité des répondants dénonce un manque de loyauté de l'employeur dans la conduite des négociations et une information insuffisante.

Beaucoup de difficulté à avoir des infos pour les syndicats représentatifs au niveau d'un établissement ou d'une entreprise mais pas au niveau groupe

Le DRH appel certaines OS entre les réunions et pas d'autres

Les données transmises par l'employeur ne sont pas vérifiables et pas toujours concordantes entre elles. La répartition de la sous-traitance est approximative.

Certaines organisations syndicales sont avisées en amont des sujets traités et de l'objectif recherché par l'employeur. Il leur est même demandé d'être présent pour le vote...

Nous avons obtenu des infos mais à chaque fois il a fallu remonter au créneau pour avoir des infos plus complètes

Entre certaines OS et la direction, il y a des réunions en OFF, négociation en dehors des réunions

C'est juste mon avis, mais quand nous demandons des réponses chiffrées nous avons pas souvent les réponses, ou tronquées !

Beaucoup de données invérifiables, même pas analysées et "partenaires sociaux" qui envoient des demandes directement à la RH sans que les autres OS soient tenues informées

NAO 2024 après 4 réunions en juillet 2023 avec présentation d'un protocole d'accord des propositions de l'employeur en fin de réunion sans poser une autre date de réunion.

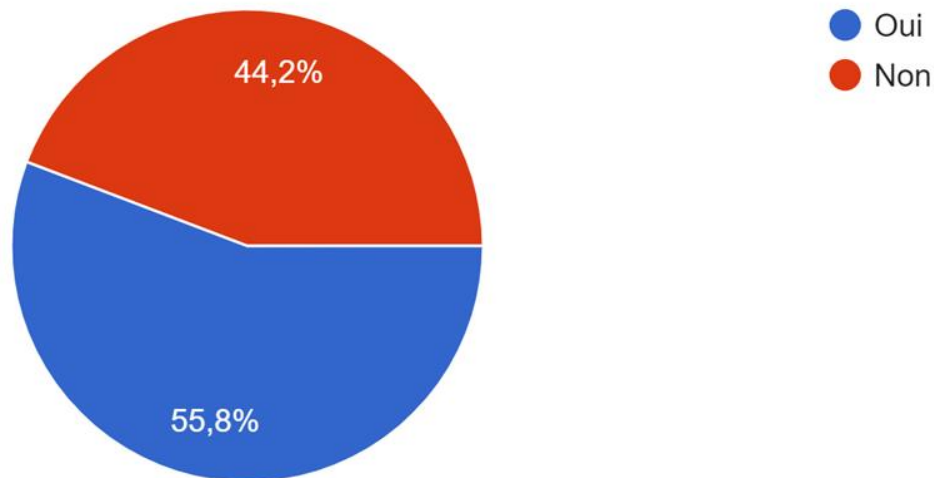
Obligation de donner son accord sous 72h sans que la CGT n'ait pu se réunir pour renégocier. Nous avons demandé une semaine pour une autre date de réunion.

Forcing et intimidation en réunion de NAO de la part de l'employeur, menaçant : "si vous ne signez pas, vous serez responsable de la non mise en oeuvre du changement de grille des administratifs et du versement de la prime PPV en août. Nous le ferons connaître aux salariés." Puis calomnie contre le DS CGT lors de CSE.

Accord préalable avec entente avec le représentant de la ... (cadre) entre deux portes sur le même site alors que le DS CGT (non cadre) n'est pas sur le même site. Demande refusée d'un protocole d'accord NAO "transitoire" indiquant NAO - juillet 2023  
Non respect malgré notre accord à une reprise des NAO en septembre 2023.

## Vos accords font-ils l'objet d'une commission de suivi?

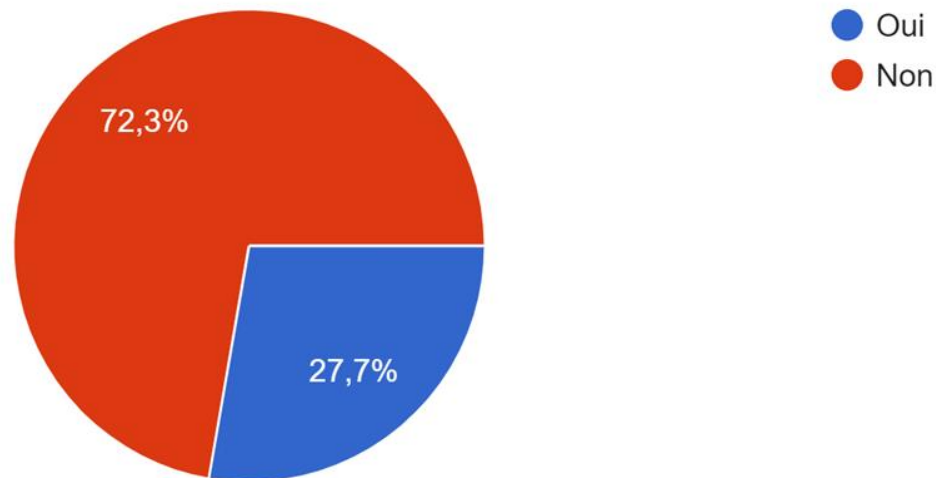
147 réponses



Pour sécuriser un accord collectif, il est souvent conseillé de prévoir dans l'accord une commission de suivi. Celle-ci n'est cependant pas obligatoire. Les répondants à notre enquête sont nombreux (44,2 %) à constater que leurs accords ne prévoient pas ce type de commission.

## Le cas échéant, la considérez-vous comme efficiente ?

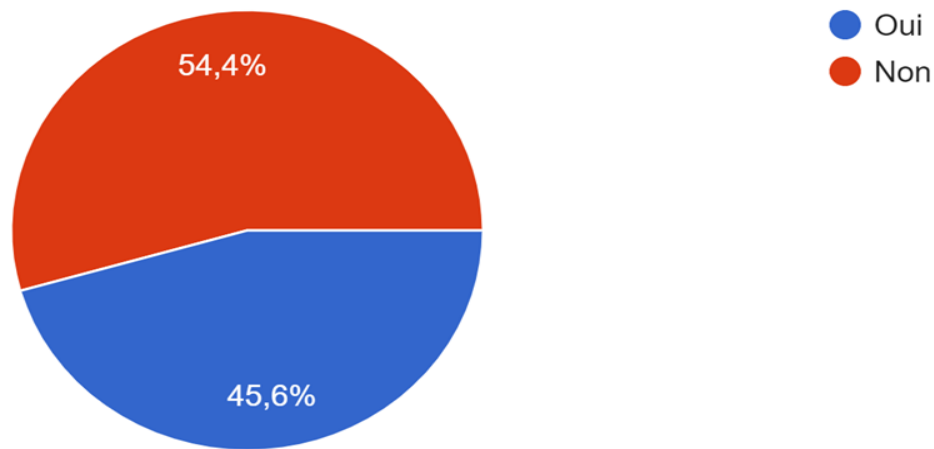
119 réponses



Une grande majorité d'entre vous considère que lorsqu'elles existent les commissions de suivi ne sont pas efficaces. En effet, faut-il encore les faire vivre ces commissions.

## Avez-vous un accord qui cadre les consultations récurrentes du CSE (périodicité, expertises, etc.) ?

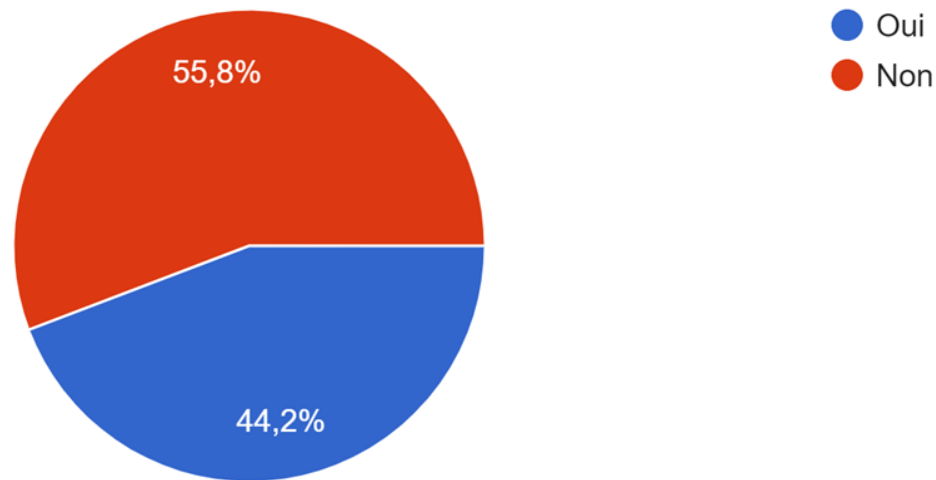
147 réponses



Dans la série « la négociation is beautiful », les ordonnances Macron de 2017 ont prévu la possibilité d'encadrer par accord les 3 consultations récurrentes des CSE. Et précisons que les limites d'ordre public à la négociation sont, en la matière, très... « limites », dans la mesure où par accord il est possible de prévoir que les consultations récurrentes auront lieu tous les 3 ans, réduisant de fait le rôle des CSE à la gestion des ASC.

# Les consultations récurrentes de votre CSE ont-elles précédé la/les négociations annuelles obligatoires ?

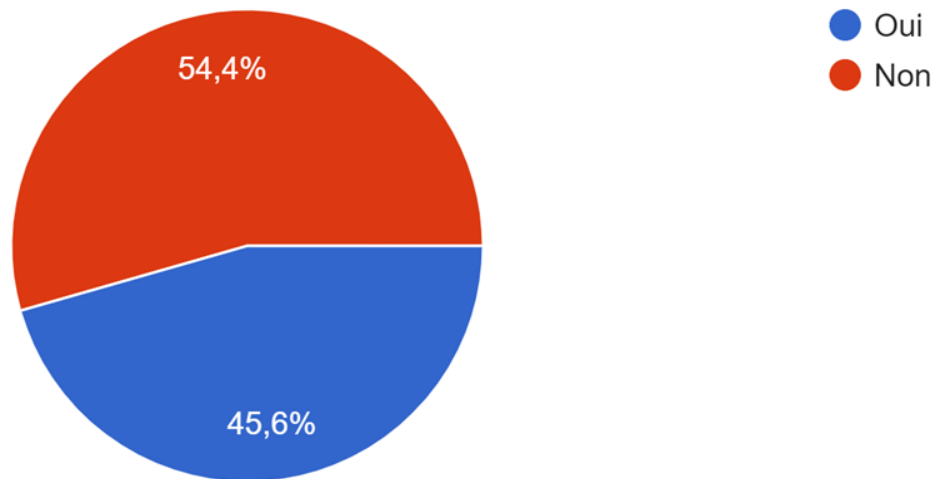
147 réponses



Ce camembert révèle que dans trop d'entreprises (55,8 %) existe une déconnexion temporelle entre les consultations récurrentes et les négociations obligatoires. Il est plus que conseillé d'organiser en amont les consultations récurrentes (notamment celle sur la situation économique et financière de l'entreprise et celle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi avant d'entamer les négociations obligatoires.

## Avez-vous été assistés d'un conseil à l'occasion de ces négociations ?

147 réponses

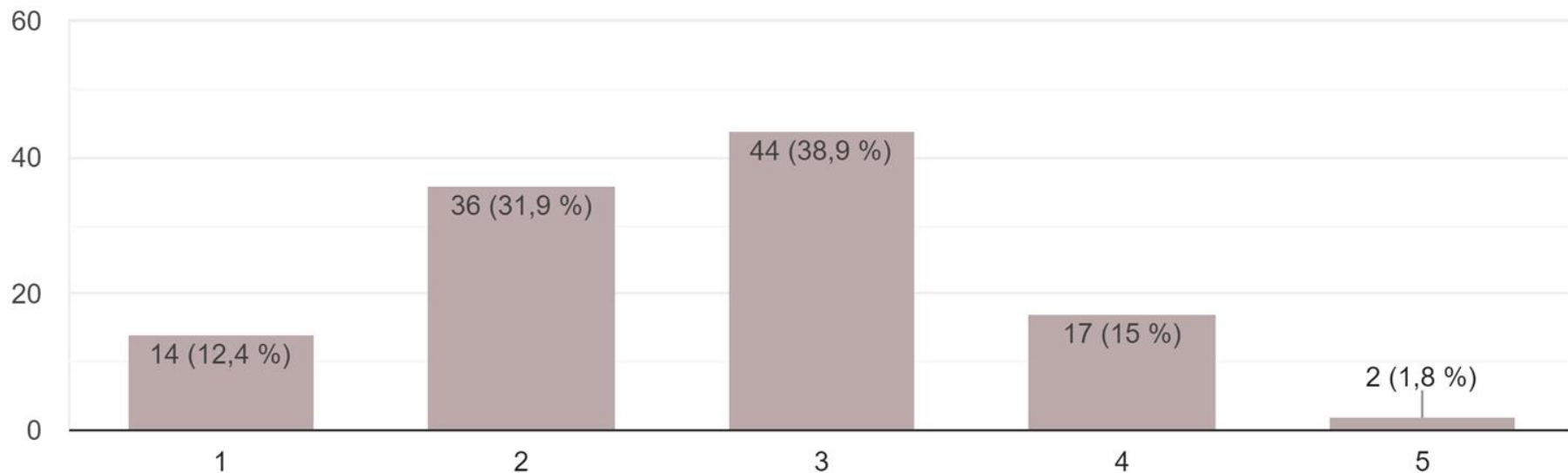


Le constat qui résulte de ce camembert pose question. Alors que le principe de faveur ne régit plus la hiérarchie des sources du droit du travail, que ce droit s'est complexifié, que les employeurs n'agissent plus sans leurs conseils, la majorité des représentants du personnel (en l'occurrence ceux ayant répondu à notre enquête) ne ressentent pas le besoin de se faire assister ou n'ont pas les moyens de le faire.



## Selon vous, quel le niveau (ou plutôt la qualité) de dialogue social dans votre entreprise/secteur d'activité ?

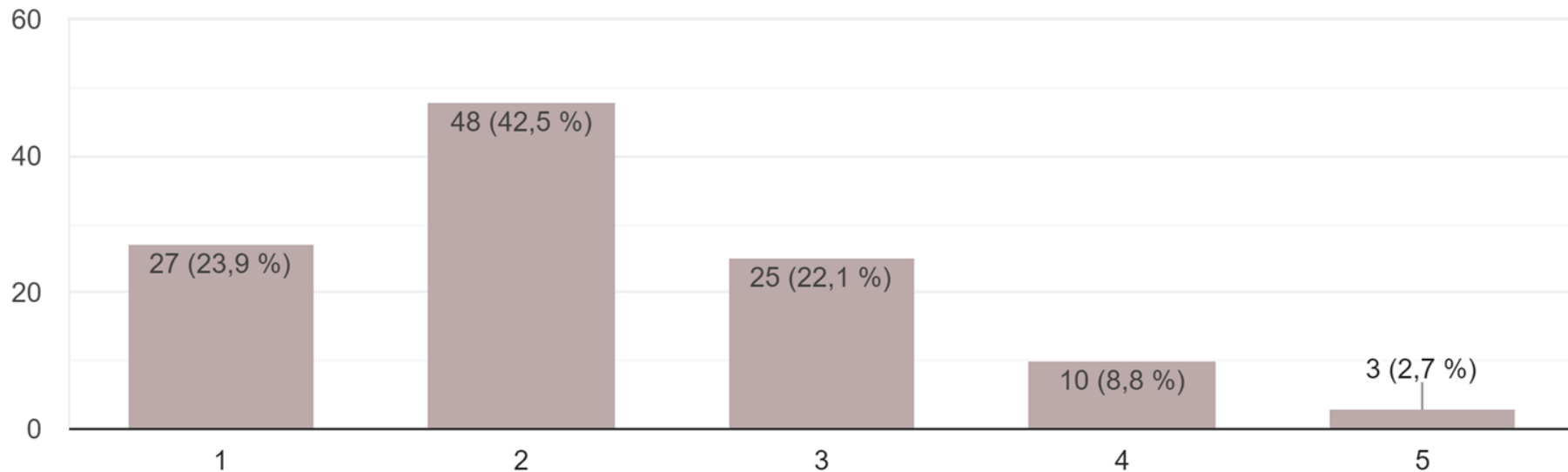
113 réponses



On lit ce diagramme à barres de gauche à droite, on passe de « inexistant à parfait ». Sa lecture se passe de commentaire : la majorité de nos répondants considère que le dialogue social dans leur entreprise est mauvais. Beaucoup dans leur commentaire l'estiment déséquilibré principalement à cause d'une information insuffisante.

# Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de la manière dont les négociations collectives sont menées dans votre entreprise/secteur d'activité ?

113 réponses



On lit également ce diagramme à barres de gauche à droite, on passe de « très insatisfait à totalement satisfait ». Et sans surprise, il en ressort une insatisfaction largement majoritaire. Si le dialogue social n'est pas satisfaisant, il est évident que le cours des négociations collectives ne peut pas se dérouler de façon satisfaisante.

Il y a très peu de négociation, la direction ne lâche quasiment rien

La direction tend à négocier ce que prévoit la loi donc ce n'est pas une négociation mais uniquement des dispositions légales. Nous sommes obligés de relancer régulièrement la direction pour ouvrir certaines négociations notamment celles qui touchent aux seniors

Il y a un désir de négocier, mais le DRH n'a pas toujours les mains libres et les finances ne permettent pas une grande marge de manoeuvre

Accord établi sous la menace de disparition d'avantages en place

Il s'agit davantage d'information que de négociation

Les documents sont présentés le jour même et pas remis avant, donc pas de lecture préalable. La quasi totalité se fait en visio, même si nous avons fini par obtenir la possibilité de se rendre sur site, mais la direction peut ne pas être présente systématiquement.

Négociation = formalisme pour éviter la sanction - on recherche le moins disant social

Pour avoir une augmentation janvier 2023 après la forte inflation et sans jamais avoir eu d'augmentation de salaire depuis 5 ans nous avons dû faire grève 2 jours pour avoir 6% avec un salaire au smic

Notre entreprise a été rachetée par un grand groupe qui presse les salariés, concernant les accords d'entreprise, la direction nous annonce systématiquement qu'il n'y a pas d'argent...

Sentiment de faire une liste de demande qui se solde par une réponse négative systématiquement.

On fait semblant de négocier juste pour satisfaire des obligations légales

Nous avons dû organiser une grève pour être entendu, la première grève pour les NAO dans l'histoire de l'entreprise

L'employeur arrive avec son projet et il est impossible de le faire évoluer malgré la tenue de réunions

Des avantages sont obtenus notamment sur des thèmes obligatoires mais nécessaires ( QVT, déconnexion, égalité pro) mais ils ne sont pas mirobolants et il y a une tendance de la direction à renégocier à la baisse ces deux dernières années certains avantages précédemment obtenus (montant des paniers repas en petit déplacement, participation complémentaire de l'employeur sur la mutuelle)



## Et après ?

- Les résultats de cette enquête ne poussent pas à l'optimisme. Il en sera ainsi tant que la négociation collective en général n'aura pas retrouvé le sens qui était le sien, notamment le principe de faveur qui en était l'épine dorsale.
- Cela est d'autant plus inquiétant que les dernières propositions de réforme du dialogue social présagent de nouvelles régressions sociales.



# Partenaires

Nous tenons à remercier l'ensemble de nos partenaires qui ont soutenu notre initiative.



# ADHÉRER, C'EST PARTICIPER À LA DÉFENSE DES IRP

J'adhère au Cercle Maurice Cohen pour l'année 2024 en tant que :

- particulier : 30 euros
- Structure (association, société ...), pour un montant minimal de 30 euros
- Un CSE dont l'effectif est :
  - 50 à 300 salariés : 100 euros
  - 300 à 1 000 salariés : 300 euros
  - Plus de 1 000 salariés : 500 euros

Chèque : à établir à l'ordre de « Cercle Maurice Cohen » et à envoyer à l'adresse suivante : Cercle Maurice Cohen, 23-27 rue Buffon, 93 100 Montreuil

Virement en informant le trésorier au mail [thierryfranchi@orange.fr](mailto:thierryfranchi@orange.fr) :  
CERCLE MAURICE COHEN  
IBAN : FR76 1871 5001 0108 0010 3620 975  
BIC : CEPAFRPP871  
Et ajouter « Adhésion » suivi du nom de votre structure dans l'intitulé.

Nom : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_

CSE ou structure représentée (si nécessaire) : \_\_\_\_\_

Adresse postale : \_\_\_\_\_

Adresse mail : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_

- Je souhaite participer activement à la réflexion et aux travaux du Cercle Maurice Cohen

Merci pour votre participation à cette enquête et à cette table ronde !