Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREMIER MINISTRE

CONCOURS D'ENTREE A L'ECOLE DE 2017

TROISIEME CONCOURS

4ème épreuve d'admissibilité

QUESTIONS SOCIALES
(durée : cinq heures – coefficient 4)

Une épreuve de questions sociales consistant en la rédaction d'une note d'analyse
et de propositions à partir d'un dossier

L'épreuve de questions sociales a pour objet, à partir d'une mise en situation au sein de l'administration, d'apprécier la maîtrise par le candidat des connaissances de base dans cette matière, sa compréhension des enjeux et sa capacité de relier les approches juridique, financière et institutionnelle pour construire une analyse et formuler des recommandations. Il ne s'agit pas d'une note de synthèse et la seule exploitation du dossier fourni ne permet pas de répondre à la question posée.

Cette épreuve n'est pas une épreuve de droit de la sécurité sociale ni de droit du travail mais suppose de disposer d'un socle de connaissances juridiques dans les deux grands domaines des politiques sociales :

- les politiques du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- les politiques de protection sociale et de solidarité.

Elle doit permettre de mesurer la maîtrise par les candidats des principaux enjeux des politiques sociales (enjeux démographiques et sociétaux, financiers, de gouvernance, européens et d'efficacité).

Le dossier fourni en appui, qui ne dépasse par vingt-cinq pages, doit être utilisé par le candidat pour appuyer sa démonstration grâce à l'exploitation de documents de réflexion voire de données chiffrées. Le candidat doit faire preuve de cohérence et de clarté dans ses analyses et formuler des propositions argumentées et opérationnelles.

SUJET

Vous êtes chef/fe du bureau des relations collectives à la direction générale du Travail. En vue de la prochaine réunion de la Commission nationale des négociations collectives, le directeur général vous demande un état des lieux du chantier de la restructuration des branches, ses enjeux et les moyens d'atteindre l'objectif de passer de 700 à 200 branches en 2019.

« Reproductions effectuées par l'ENA avec l'autorisation du CFC (20, rue des Grands Augustins – 75006 PARIS). »

	Documents joints	Pages
1.	Articles 24 et 25 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels	1 à 3
2.	Rapport à la ministre du Travail sur la restructuration des branches, Patrick Quinqueton, version du 15 décembre 2016 (extraits)	4
3.	Lettre paritaire du 28 janvier 2016 signée par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel (extraits)	5
4.	« Le mode d'emploi de la restructuration des branches », Semaine sociale Lamy, n° 1757, 20.02.2017 (extraits)	6 à 10
5.	« Les grands syndicats seront absents de dizaines de branches professionnelles », Le Figaro, 03.04.2017	11
6.	Première mesure de l'audience pour la représentativité patronale : annonce des résultats 2017, 26.04.2017	12
7.	Résultats de l'audience patronale par branche professionnelle, Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS) du 26 avril 2017 (extraits)	13 à 15
8.	Présentation de la branche papier carton par la fédération chimie et énergie de la FCE-CFDT	16 et 17
9.	Fédération des travailleurs des industries du livre-papier-communication, communiqué de la FILPAC-CGT, 14.02.2017	18
10.	Accord collectif interbranche de fusion des branches professionnelles de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) et de l'enseignement privé à distance (Préambule)	19
11.	Nomenclature d'activités française, NAF rév. 2, 2008 - Niveau 2 - Liste des divisions (INSEE)	20 et 21
12.	« Fusion des branches : le dossier qui peut coûter cher », Entreprise et carrières, 27.05.2016 (extraits)	22
13.	« La restructuration des branches professionnelles : réflexions sur une mutation forcée », Sophie Nadal, Droit social, 2016 (extraits)	23 à 25

Articles 24 et 25 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Article 24

I.- Après l'article L. 2232-5 du code du travail, sont insérés des articles L. 2232-5-1 et L. 2232-5-2 ainsi rédigés :

« Art. L. 2232-5-1.-La branche a pour missions :
« 1° De définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment en matière de salaires minimas, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, de prévention de la pénibilité prévue au titre VI du livre Ier de la quatrième partie du présent code et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée à l'article L. 2241-3 ;
« 2° De définir, par la négociation, les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise ;
« 3° De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.
« Art. L. 2232-5-2.-Les branches ont un champ d'application national. Toutefois, certaines des stipulations de leurs conventions et accords peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau local.
« Les organisations d'employeurs constituées conformément à l'article L. 2131-2 affiliées ou adhérentes aux organisations d'employeurs reconnues représentatives dans la branche sont habilitées à négocier, dans le périmètre de la branche, des accords collectifs dont le champ d'application est régional, départemental ou local, et à demander l'extension de ces accords. »

Article 25

I.- La section 8 du chapitre Ier du titre VI du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° L'article L. 2261-32 est ainsi rédigé :
« Art. L. 2261-32.-I.-Le ministre chargé du travail peut, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, engager une procédure de fusion du champ d'application des conventions collectives d'une branche avec celui d'une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues :
« 1° Lorsque la branche est caractérisée par la faiblesse des effectifs salariés ;
« 2° Lorsque la branche a une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociations couverts ;
« 3° Lorsque le champ d'application géographique de la branche est uniquement régional ou local ;
« 4° Lorsque moins de 5 % des entreprises de la branche adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;
« 5° En l'absence de mise en place ou de réunion de la commission prévue à l'article L. 2232-9.
« Cette procédure peut également être engagée pour fusionner plusieurs branches afin de renforcer la cohérence du champ d'application des conventions collectives.
« Un avis publié au Journal officiel invite les organisations et personnes intéressées à faire connaître, dans un délai déterminé par décret, leurs observations sur ce projet de fusion.
« Le ministre chargé du travail procède à la fusion après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective.
« Lorsque deux organisations professionnelles d'employeurs ou deux organisations syndicales de salariés représentées à cette commission proposent une autre branche de rattachement, par demande écrite et motivée, le ministre consulte à nouveau la commission dans un délai et selon des modalités fixées par décret.
« Une fois le nouvel avis rendu par la commission, le ministre peut prononcer la fusion.

« II.- Le ministre chargé du travail peut, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, prononcer l'élargissement du champ d'application géographique ou professionnel d'une convention collective, afin qu'il intègre un secteur territorial ou professionnel non couvert par une convention collective.
« Un avis publié au Journal officiel invite les organisations et personnes intéressées à faire connaître, dans un délai déterminé par décret, leurs observations sur ce projet d'élargissement du champ d'application.
« Lorsque deux organisations professionnelles d'employeurs ou deux organisations syndicales de salariés représentées à cette commission proposent un projet alternatif d'élargissement du champ d'application, par demande écrite et motivée, le ministre consulte à nouveau la commission dans un délai et selon des modalités fixées par décret.
« Une fois le nouvel avis rendu par la commission, le ministre peut prononcer l'élargissement du champ de la convention collective concernée.

« III.- Pour les branches mentionnées au I, le ministre chargé du travail peut, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, refuser d'étendre la convention collective, ses avenants ou ses annexes, après avis de la Commission nationale de la négociation collective.

« IV.- Pour les branches mentionnées au I, le ministre chargé du travail peut, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, après avis de la Commission nationale de la négociation collective et du Haut Conseil du dialogue social, décider de ne pas arrêter la liste des organisations professionnelles mentionnée à l'article L. 2152-6 ni la liste des organisations syndicales reconnues représentatives pour une branche professionnelle mentionnée à l'article L. 2122-11.

« V.- Sauf dispositions contraires, un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article. » ;

2° Sont ajoutés des articles L. 2261-33 et L. 2261-34 ainsi rédigés :

« Art. L. 2261-33.-En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives.
« Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article.
« A défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent.
« Art. L. 2261-34.-Jusqu'à la mesure de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs qui suit la fusion de champs conventionnels prononcée en application du I de l'article L. 2261-32 ou de la conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions préexistantes, sont admises à négocier les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion ou au regroupement.
« La même règle s'applique aux organisations syndicales de salariés.
« Les taux mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 2261-19 et à l'article L. 2232-6 sont appréciés au niveau de la branche issue de la fusion ou du regroupement. »

II.- Dans un délai de trois mois à compter de la promulgation de la présente loi :

1° Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel engagent une négociation sur la méthode permettant d'atteindre, dans un délai de trois ans à compter de la promulgation de la présente loi, l'objectif

d'environ deux cents branches professionnelles. Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel sont associées à cette négociation ;
2° Les organisations liées par une convention de branche engagent des négociations en vue d'opérer les rapprochements permettant d'atteindre cet objectif.

III.- Le ministre chargé du travail engage, au plus tard le 31 décembre 2016, la fusion des branches dont le champ d'application géographique est uniquement régional ou local et des branches n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des quinze années précédant la promulgation de la présente loi.

IV.- A l'expiration d'un délai de trois ans à compter de la promulgation de la présente loi, le ministre chargé du travail engage la fusion des branches n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des sept années précédant la promulgation de la présente loi.

V.- Pendant les trois ans suivant la promulgation de la présente loi, le ministre chargé du travail ne peut procéder à la fusion prévue au I de l'article L. 2261-32 du code du travail, dans sa rédaction résultant du présent article, en cas d'opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la Commission nationale de la négociation collective.
Le premier alinéa du présent V n'est pas applicable lorsque la fusion concerne des branches mentionnées au III du présent article.

Document n° 2

Rapport à la ministre du Travail sur la restructuration des branches, Patrick Quinqueton, version du 15 décembre 2016 (extraits)

[…]

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.

[…]

Document n° 3

Lettre paritaire du 28 janvier 2016 signée par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel (extraits)

Paris, le 28 janvier 2016

Délibération sociale sur les *« critères permettant d'accompagner la restructuration des branches »*

Lettre Paritaire du 28 janvier 2016

La loi du 5 mars 2014 a ajouté un article au Code du travail sur la « *restructuration des branches* », l'objectif des pouvoirs publics depuis plusieurs années, étant clairement d'en réduire le nombre.

Dans ce nouveau contexte législatif, les partenaires sociaux souhaitent rester proactifs sur un sujet qui les intéresse au premier chef. C'est la raison pour laquelle lors du Comité de suivi de l'agenda social du 10 novembre 2015, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel ont acté l'ouverture d'une délibération sociale portant sur les critères permettant d'accompagner la restructuration des branches.

A l'issue de cette délibération, tenue les 26 et 28 janvier 2016, les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer que la démarche de restructuration des branches qui constituent autant de cadres de dialogue social et de création de normes applicables à des entreprises et des salariés partageant des caractéristiques communes, doit être envisagée avec un quadruple objectif :

- la recherche d'un dialogue social constructif et d'une négociation sociale destinée à établir des normes et garanties conventionnelles dynamiques, répondant aux évolutions économiques et sociales auxquelles les entreprises et les salariés sont confrontés ;
- la sécurité juridique pour les salariés comme pour les chefs d'entreprise, qui doivent pouvoir continuer à être couverts simplement par les normes conventionnelles qui leurs sont applicables et pour cela les identifier simplement,
- la couverture conventionnelle de tous les salariés,
- une contribution à la régulation des conditions de concurrence.

Ils considèrent que, dans cette perspective, les critères chiffrés ne peuvent à eux seuls s'imposer dans la mesure où ils ne garantissent pas l'atteinte des objectifs de qualité du dialogue social et de sécurité juridique qui leur sont supérieurs.

Les partenaires sociaux souhaitent décider paritairement des modalités y compris des critères sur la base desquels la restructuration des branches pourrait s'effectuer.

Document n° 4

« Le mode d'emploi de la restructuration des branches », Semaine sociale Lamy, n° 1757, 20 février 2017 (extraits)

L'arrêté du 5 janvier 2017 publié au *Journal officiel* du 12 janvier a acté, pour la première fois, la restructuration de neuf branches professionnelles. Certes, ces branches étaient en situation d'atonie conventionnelle. Néanmoins, cet arrêté constitue l'aboutissement d'un processus commencé en décembre 2014 et a nécessité plus d'une douzaine de réunions des membres de la commission nationale de la négociation collective.

Résultat d'un travail concerté entre les services de l'administration et une grande variété d'acteurs, cet arrêté de fusion de champs conventionnels illustre de manière concrète le chantier qui est conduit depuis deux ans dans l'objectif de rationaliser le paysage conventionnel français.

Les restructurations de branches procèdent de deux processus : l'un, encadré par la loi, est impulsé par l'État et peut se traduire par l'adoption d'un arrêté de fusion. L'autre, volontaire, est initié par les partenaires sociaux qui concluent des accords en vue de regrouper des conventions.

L'objet de cet article est de présenter de manière concrète et pragmatique la méthode qui a été suivie depuis deux ans pour impulser les travaux de restructuration. Ces travaux sont menés au sein de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles (SCRBP), instance de dialogue social *ad hoc*. Elle est réunie sous la présidence du directeur général du travail environ tous les mois et demi.

Il vise également à présenter les outils et procédures qui accompagnent les projets de restructuration, les problématiques qui se sont posées et les solutions qui ont été adoptées.

1 CONTEXTE ET ENJEUX

• *Un paysage conventionnel complexe et morcelé*

Un ensemble de textes hétérogènes

Au moment où la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles (SCRBP) est mise en place en octobre 2015, six cent quatre-vingt-sept conventions collectives sont recensées (hors conventions collectives relevant du ministère de l'Agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt et du ministère de l'Environnement, de l'énergie et de la mer). Ces textes se caractérisent par une grande hétérogénéité : certains sont nationaux, d'autres territoriaux dont quarante-huit s'appliquent uniquement en outre-mer. Parmi eux, certains sont très anciens comme la convention collective pour le commerce stéphanois, autre que l'alimentation du 26 juin 1936. D'autres couvrent un très faible nombre de salariés déclarés à l'instar de la convention collective régionale des tresses rigides et élastiques de la région de Saint-Chamond-du-Puy et Yssingeaux. De même, de nombreux textes territoriaux ont été adoptés avant qu'une convention collective nationale ne couvre l'ensemble du secteur économique et sont, de fait, tombés en désuétude sans pour autant avoir été dénoncés. Il s'agit notamment des conventions territoriales des secteurs du commerce ou encore des hôtels, cafés, restaurants.

Une vitalité conventionnelle variable, et souvent corrélée à la taille de la branche

Pour illustrer la disparité des branches professionnelles, notons qu'au début des travaux 374 branches couvrent moins de 5 000 salariés, 82 branches se situent entre 5 000 et 10 000 salariés et 39 branches se situent entre 10 000 et 15 000 salariés. Par conséquent, moins de 200 branches comptent plus de 15 000 salariés.

Sur le plan de la vitalité conventionnelle, 35 % des 687 branches n'ont pas déposé d'accord depuis dix ans. Et, 97 % des branches de plus de 10 000 salariés ont une activité conventionnelle régulière. En revanche, 95 % des branches sans négociation depuis quinze ans ont moins de 5 000 salariés. Sur les cent premières branches restructurées, aucune ne dépasse d'ailleurs les 3 000 salariés.

• *La restructuration du paysage conventionnel s'est imposée comme une nécessité depuis une dizaine d'années*

Plusieurs rapports sont venus conforter cette nécessité

Parmi eux, l'on peut citer le rapport du député Poisson en 2004, les rapports de M. Jean-Denis Combrexelle en 2013 et 2015 ou encore la feuille de route de M. Patrick Quinqueton fin 2015. Tous convergent vers les mêmes préconisations : la nécessité de restructurer le paysage conventionnel afin de constituer des branches fortes aux moyens techniques, humains et financiers étendus, à un moment où notamment la loi renvoie de plus en plus de sujets à la négociation de branche.

Ces rapports soulignent tous les mêmes symptômes qu'engendre le morcellement conventionnel :

- une portée régulatrice de l'accord de branche affaiblie et une perte de lisibilité du droit conventionnel pour les entreprises et les salariés ;
- une longue liste de conventions devenues obsolètes mais qui perdurent faute de dénonciation ;
- un risque avéré de contentieux lié au fait que certaines conventions sont parfois appliquées par erreur ;
- une entrave à la mutualisation des moyens au bénéfice des salariés et des entreprises en matière de structure, de moyens et de garantie : une taille critique de la branche est rarement atteinte.

Un chantier ambitieux qui accompagne d'autres réformes visant à améliorer la couverture conventionnelle et à renforcer les branches

L'objectif de restructuration affiché dans la loi du 8 août 2016 est ambitieux : passer de six cent-quatre-vingt-sept branches à deux cents à l'horizon 2019.

Si la négociation et l'extension des textes conventionnels ont permis, au cours des dernières décennies, de couvrir de manière quantitative une forte proportion des salariés (à hauteur de 95 %), il est apparu nécessaire d'ouvrir une nouvelle phase qui vise à reconfigurer qualitativement un paysage conventionnel hétéroclite et disparate.

Par ailleurs, ce chantier s'inscrit dans un champ de réformes plus large visant à rénover la démocratie sociale : il est en effet mené parallèlement à celui de la réforme de la représentativité des organisations syndicales de salariés (loi du 20 août 2008) et des organisations professionnelles d'employeurs (loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale). Il doit permettre de constituer des branches fortes aux moyens étendus avec, autour de la table des négociations, des organisations syndicales et professionnelles d'employeurs légitimés et financés de manière transparente (loi du 5 mars 2014).

2 DES TRAVAUX INITIÉS EN 2014 SOUS L'IMPULSION DU LÉGISLATEUR

• *Les lois du 5 mars 2014 et du 17 août 2015 ont permis de donner un cadre juridique aux travaux de la restructuration des branches*

Afin de répondre aux enjeux de la restructuration, la loi du 5 mars 2014 introduit l'article L. 2261-32 du Code du travail. Celui-ci définit pour la toute première fois une liste de critères de ciblage des branches professionnelles et plusieurs outils à la disposition de l'administration destinés à accompagner les projets de restructuration.

Les quatre critères de ciblage retenus par la loi sont les suivants :

- faiblesse des effectifs salariés ;
- faiblesse de l'activité conventionnelle ;
- taille de la branche ;
- branches dans lesquelles moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle (OP).

D'abord cumulatifs, ces critères ont été rendus alternatifs par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Sur cette base, la loi donne au ministre chargé du Travail la possibilité de :

- fusionner les champs de deux ou plusieurs conventions collectives qui présentent des conditions économiques analogues ;
- refuser de prendre les arrêtés de représentativité des OS et des OP ;
- refuser d'étendre la convention collective et ses annexes.

La loi du 5 mars 2014 prévoit également la mise en place d'une sous-commission de la restructuration des branches professionnelles. Il s'agit d'une émanation de la commission nationale de la négociation collective au sein de laquelle siègent les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, la Fédération nationale des syndicats d'exploitant agricole et l'Union nationale des professions libérales.

Cette sous-commission rend un avis formel sur les projets. Après un délai de douze mois (ramené à six par la loi du 17 août 2015), elle formule un second avis validant définitivement le projet de rapprochement de branches professionnelles permettant ainsi la publication d'un arrêté de fusion de champs professionnels.

• *Plusieurs acteurs prennent part au processus décisionnel*

Le chantier de la restructuration fait intervenir plusieurs acteurs dans une démarche concertée et transversale qui a permis de travailler sur un premier groupe de textes conventionnels dès 2014.

Les acteurs

a) Les partenaires sociaux, notamment réunis au sein de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles, jouent un rôle essentiel

La restructuration des branches professionnelles appartient avant tout aux partenaires sociaux. En effet, comme rappelé dans la lettre paritaire du 28 janvier 2016 (*« Délibération sociale sur les critères permettant d'accompagner la restructuration des branches »* signée par sept organisations - quatre syndicats (CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO) et trois organisations professionnelles (CGPME, Medef et UPA), *« les partenaires sociaux souhaitent rester proactifs sur un sujet qui les intéresse en premier chef »*. Ils restent les mieux placés pour apprécier la pertinence d'un projet de restructuration.

En outre, si les services de l'État disposent de données objectives sur les branches professionnelles (nombre de salariés, vitalité conventionnelle etc.), les éléments fournis par les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs n'en demeurent pas moins essentiels. Elles disposent d'informations relatives à l'activité économique, au fonctionnement et à l'organisation des entreprises qui ne sont pas forcément connues au sein de l'administration.

b) Les acteurs administratifs

Il s'agit tout d'abord des services de la direction générale du travail (DGT) qui sont chargés de préparer les séances de la sous-commission. Le chantier de la restructuration mobilise tout particulièrement le bureau en charge des relations collectives du travail et ses agents qui exercent également des missions dans le domaine de l'extension des accords et de l'aide à la négociation. Il implique également l'ensemble de la hiérarchie de la DGT lors de la préparation des sous-commissions.

Les services déconcentrés sont sollicités dans le cadre de la recherche de textes conventionnels anciens ou encore pour procéder à des vérifications relatives à l'application, ou non, de certains textes territoriaux.

La direction de l'animation de la recherche et des études statistiques (Dares) est également concernée par ce chantier. Elle est régulièrement sollicitée - car elle apporte des éléments indispensables en termes d'effectifs par branche. La Dares constitue en effet le socle statistique nécessaire au ciblage des branches et à la mise en jour des données.

Par ailleurs, la DGT réalise ces travaux en lien étroit avec le ministère de l'agriculture s'agissant des branches relevant de sa compétence. Elle est aussi amenée à faire appel aux diverses administrations centrales pour sécuriser les projets de restructuration.

Les premiers travaux et les premières difficultés

a) Un premier groupe de branches examinées en sous-commission...

La DGT a proposé à la sous-commission de se fonder sur les deux critères qui avaient été dégagés de manière consensuelle dans le cadre du Haut Conseil du dialogue social en vue d'écarter la publication d'un arrêté de représentativité pour les branches inactives : la faiblesse de l'activité conventionnelle, matérialisée par l'absence d'accord déposé auprès des services du ministère depuis vingt ans et la faiblesse du nombre de suffrages valablement exprimés, recueillis tout au long du premier cycle de la représentativité syndicale, le seuil retenu étant de onze.

Face à cet ensemble de textes hétérogènes, la DGT a alors proposé de procéder par groupe thématique de textes et selon une procédure informelle validée par les partenaires sociaux au sein de la sous-commission. Cette procédure comporte six étapes qui permettent de favoriser la concertation et ainsi de sécuriser juridiquement les projets de restructuration : ciblage de la branche, examen approfondi, validation des propositions, premier avis formel, notification de l'intention de fusionner deux ou plusieurs champs conventionnels, recueil de l'avis définitif des membres de la sous-commission après avoir observé un délai de six mois.

Ces différentes étapes donnent lieu à des échanges nourris au sein de la sous-commission. Il s'est d'ailleurs produit à plusieurs reprises que des projets soient réexaminés ou réorientés à la demande des partenaires sociaux en fonction d'éléments qu'ils avaient transmis ou résultant de recherches de l'administration. À titre d'exemple, il était initialement envisagé de rapprocher le champ de la convention collective locale des ouvriers dans l'industrie de la salaison de la morue du canton de Fécamp de celui de la convention collective nationale de la poissonnerie. Toutefois, compte tenu des éléments transmis par les partenaires sociaux, la sous-commission a finalement jugé plus opportun de retenir le rapprochement avec une autre branche : celle de la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés.

C'est également dans cette phase d'études que les équipes ont remonté des archives de la DGT des dizaines de conventions collectives archivées afin d'examiner les champs d'application. Elles ont sollicité les partenaires institutionnels de la DGT (Dares et services déconcentrés) mais également les entreprises, les organisations syndicales et professionnelles d'employeurs dans le cadre d'une démarche concrète et pragmatique. Les échanges ont été nombreux : une quinzaine de Direccte appelées et plusieurs dizaines d'entreprises contactées. Pour exemple, la convention collective locale des industries de la pipe et du

fume-cigarettes de la région de Saint-Claude s'est vue rattachée à celle du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois. En effet, comme suite aux courriers des entreprises relevant du champ des pipes, fume-cigarettes de Saint-Claude, chacune d'entre elles a été contactée par les services de la DGT afin de trouver la branche de rattachement la plus pertinente.

De même, les organisations siégeant en sous-commission profitent également de ces différentes phases d'examen pour proposer de cibler des branches qui ne l'avaient pas été par le ministère. Cela a notamment conduit les membres de la sous-commission à examiner, au-delà de la seule branche ciblée initialement, l'ensemble des branches d'un même secteur : manutention portuaire, hôtel café restaurant, commerce dans une logique d'ensemble.

b) ... laissant apparaître les premières difficultés

Il est apparu que la procédure mise en œuvre était, à l'usage, lourde et complexe.

En effet, et à titre d'exemple, les trente-sept projets de fusion validés en avril 2015 en sous-commission sur les cent soixante-dix-neuf branches ciblées initialement ont engendré la rédaction d'environ quatre cents courriers. Cette procédure visait à informer les partenaires sociaux des branches ciblées et des branches de rattachement du projet de fusion. Toutefois, dans de nombreux cas, les interlocuteurs avaient disparu rendant la communication sur ces projets de restructuration inopérante.

Enfin, dans un nombre important de cas, les textes étaient introuvables en dépit de recherches poussées. C'est notamment le cas des textes qui avaient été déposés auprès des services déconcentrés lorsque ces derniers étaient les autorités compétentes pour le dépôt des conventions collectives (soit avant juin 2006) comme la convention collective des surveillants personnels administratifs et de service de l'enseignement primaire privé des arrondissements de Saint-Étienne et Montbrison de 1973.

Les règles de gestion qui ont été dégagées paritairement

Dès lors, il est apparu nécessaire de dégager une doctrine de manière consensuelle afin d'envisager la suppression de certains identifiants de conventions collectives (IDCC). Cette opération revient, non pas à faire disparaître le texte conventionnel, mais à désactiver son numéro d'identification en tant que convention collective à partir du moment où une série de conditions sont remplies : il n'y a plus de vie conventionnelle, le texte n'est plus appliqué par des entreprises avec vérification systématique auprès des Direccte ou des entreprises et la désactivation de l'IDCC ne crée pas de vide conventionnel car le champ est couvert par une convention collective conclue ultérieurement. La suppression d'IDCC a aussi permis de toiletter les bases en rétablissant l'architecture conventionnelle (un certain nombre de textes enregistrés comme convention collective était en réalité de simples accords professionnels de branche, d'entreprise ou interentreprises ; l'organisation patronale signataire avait disparu entraînant la mise en cause du texte depuis longtemps).

Un autre élément a également rendu les travaux parfois complexes. Il réside dans le fait que les organisations siégeant au sein de la sous-commission étaient légitimement en demande de sécurisation juridique des conséquences du processus de fusion des champs conventionnels (lorsque les textes comportent des stipulations différentes, par exemple en matière de congés ou de rémunération).

[…]

Document n° 5

« Les grands syndicats seront absents de dizaines de branches professionnelles », **Le Figaro, 03.04.2017**

Après la défaite de la CGT, une nouvelle secousse dans le monde syndical. Avec la règle des 8% nécessaires pour être représentatif dans une branche professionnelle, appliquée pour la première fois, la CGT, la CFDT, FO, la CFE-CGC et la CFTC seront absentes de dizaines de conventions collectives.

Jusqu'en 2021, exit la CFDT parmi les assistants maternels, la CGT dans les établissements scolaires privés ou la CFTC dans les hôtels, cafés et restaurants. Si la nouvelle mesure de la représentativité syndicale rendue publique par le Haut conseil du dialogue sociale vendredi 31 mars a été un premier séisme dans le monde syndical avec la défaite de la CGT dans le privé, une réplique s'est produite ce lundi avec la publication par la direction générale du travail des résultats de cette mesure, non plus au niveau national et interprofessionnel, mais cette fois-ci au niveau des branches professionnelles. Désormais, les plus grands syndicats français (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC) seront absents de dizaines de conventions collectives. Par manque de représentativité, ils ne pourront plus y signer d'accords collectifs.

Depuis la loi du 20 août 2008, « au niveau national et interprofessionnel, comme au niveau des branches professionnelles, une organisation syndicale doit recueillir au moins 8% des suffrages exprimés (...) pour être représentative et donc être en capacité de signer des accords collectifs », explique dans une note la direction générale du Travail. Cette règle qui marque l'abandon du principe de « présomption irréfragable de représentativité » avait été votée sous le quinquennat de Nicolas Sarkozy, mais celle-ci est appliquée seulement pour la première fois cette année. Il fallait que se termine la période transitoire pendant laquelle « toute organisation syndicale (...) reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel était présumée représentative au niveau de la branche ». La précédente mesure d'audience de la représentation syndicale, en 2013, n'avait donc pas appliqué la règle de 8% pour les branches. Les résultats de la nouvelle mesure d'audience de la représentativité sont donc à scruter à la loupe.

Un futur objet de négociation pour les fusions de branches

Dans le détail, la CFDT négociera désormais dans 418 conventions collectives. Elle n'est plus représentative dans 40 autres, dont celle des assistants maternels particulier employeur, qui compte près de 290.000 salariés, selon les calculs de l'AFP. La CGT reste représentative dans 410 conventions et ne l'est pas dans 48 autres, dont les établissements scolaires privés, comptant 115.000 salariés. FO peut toujours négocier dans 349 conventions collectives, mais plus dans 109. Chez les cadres, la CFE-CGC n'est plus représentative dans 156 conventions sur 458. Parmi les conventions couvrant plus de 100.000 salariés où ce syndicat n'a plus son mot à dire, il y a les assistants maternels, l'hospitalisation privée ou l'aide à l'accompagnement soins services à domicile. C'est la CFTC qui enregistre la plus forte chute: elle ne peut plus participer à 255 conventions et n'est plus présente dans d'importantes conventions comme les hôtels-cafés-restaurants (400.000 salariés), le travail temporaire-intérim (200.000 salariés) ou la chimie-industrie (163.000 salariés). Parmi les syndicats non représentatifs qui n'ont pas obtenu 8% au niveau national, l'Unsa qui a recueilli 5,35% des voix, contre 4,29% en 2013, peut néanmoins siéger dans 86 conventions collectives. Solidaires va quant à elle pouvoir négocier 35 conventions collectives.

« On peut supposer que certains syndicats vont vouloir recouper les branches pour des raisons qui ne sont pas liées aux proximités professionnelles », a estimé Luc Bérille, secrétaire général de l'Unsa, alors que la loi travail vise à resserrer le paysage conventionnel autour de 200 branches d'ici 2019, contre 700 auparavant. Déjà, en janvier dernier, 9 branches ont ainsi disparu, à l'image de celle «des tisseurs à domicile rubanier de la région de Saint-Étienne» qui, avec ses quelque 300 salariés, a rejoint l'industrie textile. En octobre dernier, Myriam El Khomri avait rappelé qu'« à défaut de rapprochement spontané des branches » entre elles, le ministère du Travail opérerait lui-même ces fusions. « Mais jusqu'à présent, nous avons toujours travaillé en accord avec les partenaires sociaux », souligne-t-on Rue de Grenelle. Dans l'optique de ces fusions en cours et à venir, le couperet des 8% de représentativité syndicale pourrait faire l'objet de bien des négociations. Pour les syndicats, l'année 2017 n'est pas de tout repos. Et pas seulement pour la CGT.

Document n° 6

Première mesure de l'audience pour la représentativité patronale : annonce des résultats 2017, 26.04.2017

Pour la première fois, dans le cadre de la réforme de la représentativité patronale issue de la loi du 5 mars 2014, l'audience des organisations professionnelles d'employeurs a été mesurée au niveau national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches professionnelles. Cette première mesure va déterminer les organisations professionnelles d'employeurs représentatives pour les quatre prochaines années.

Ces résultats ont été présentés aux partenaires sociaux réunis au sein du Haut Conseil du dialogue social (HCDS) le 26 avril 2017.

La mesure de l'audience : clé de voûte de la représentativité patronale

Critère déterminant de l'appréciation de la représentativité d'une organisation professionnelle d'employeurs, le critère de l'audience est réputé satisfait si une organisation professionnelle d'employeurs franchit le seuil de 8% soit des entreprises adhérentes à toutes les organisations professionnelles d'employeurs candidates, soit des salariés employés par ces mêmes entreprises, au niveau considéré, national et interprofessionnel ou dans les branches professionnelles.

Les résultats au niveau national et interprofessionnel sont les suivants :

	Audience entreprises	Audience salariés
MEDEF	29,41 %	70,72%
CPME	34,54%	25,00%
U2P	35,89%	4,22%
La CNDI	0,15%	0,06%

Dans le cadre de la mesure de l'audience des organisations professionnelles au niveau national et interprofessionnel, ont été comptabilisées près de 420 000 adhésions d'entreprises qui emploient au total plus de 12 millions de salariés.

HCDS du 26 avril 2017
Représentativité patronale

Résultats de l'audience patronale
par branche professionnelle

	Nombre entreprises	dont avec salariés	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience Salariés
0158	Bois scieries travaux Mécaniques				
FTF	40	40	1328	8,91 %	9,86 %
SIEL GROW	45	45	1782	10,02 %	13,24 %
FIFAS	3	3	558	0,67 %	4,14 %
FNB	235	230	5469	52,34 %	40,62 %
SEILA	91	91	2723	20,27 %	20,22 %
F F Brosserie	35	34	1604	7,80 %	11,91 %
Total	449	443	13464		
0172	Bois pin maritime Gascogne				
FIBA	15	15	956	100,00 %	100,00 %
Total	15	15	956		
1607					
FJP	38	38	1932	100,00 %	100,00 %
Total	38	38	1932		
1947	Négoce de bois d'oeuvre et dérivés				
FNB	44	44	938	24,72 %	14,00 %
FNBM	134	121	5764	75,28 %	86,00 %
Total	178	165	6702		
2089	Panneaux Base Bois				
UIPC	10	10	887	47,62 %	23,87 %
UIPP	11	11	2829	52,38 %	76,13 %
Total	21	21	3716		
F2	Ameublement et jouet				
1411	Ameublement fabrication				
UNAMA	139	59	203	38,94 %	1,40 %
UNIFA	218	218	14287	61,06 %	98,60 %
Total	357	277	14490		
1880	Ameublement Négoce				
FNAEM	1875	1827	43277	100,00 %	100,00 %
Total	1875	1827	43277		
F3	Papiers, cartons et dérivés				
0489	Cartonnage industrie				
F.F.C.P.	159	159	10769	100,00 %	100,00 %
Total	159	159	10769		
0715	Écrire Instruments				
SGIEIC	10	10	1647	100,00 %	100,00 %
Total	10	10	1647		

Résultats de l'audience patronale
par branche professionnelle

	Nombre entreprises	dont avec salariés	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience Salariés
	Jeux Jouets industrie				
P11	Papiers cartons production				
UNIDIS	72	72	13260	100,00 %	100,00 %
Total	72	72	13260		
P12	Papiers cartons transformation				
UNIDIS	104	104	14343	100,00 %	100,00 %
Total	104	104	14343		
P13	Papiers cartons commerce				
CGI	8	8	2008	100,00 %	100,00 %
Total	8	8	2008		
G1	Textile et habillement				
0018	Textile industrie				
UIT	314	312	22954	100,00 %	100,00 %
Total	314	312	22954		
0247	Habillement industrie				
UFIMH	115	108	4180	100,00 %	100,00 %
Total	115	108	4180		
0303	Couture région parisienne				
UNACAC	217	14	30	88,93 %	0,54 %
CSHC	27	27	5498	11,07 %	99,46 %
Total	244	41	5528		
0500	Habillement chaussure jouet commerce gros				
FCJT	44	39	2246	100,00 %	100,00 %
Total	44	39	2246		
0675	Habillement commerce Succursales				
FEH	72	72	91279	100,00 %	100,00 %
Total	72	72	91279		
1483	Habillement commerce détail				
FNH	727	586	2145	100,00 %	100,00 %
Total	727	586	2145		
1557	Sports équipements Loisirs commerce				
FPS	1048	1022	40414	80,31 %	94,05 %
DICA	257	243	2559	19,69 %	5,95 %
Total	1305	1265	42973		
1618	Camping				
FIFAS	2	2	414	100,00 %	100,00 %
Total	2	2	414		

HCDS du 26 avril 2017
Représentativité patronale

Résultats de l'audience patronale
par branche professionnelle

	Nombre entreprises	dont avec salariés	Nombre salariés	Audience entreprises	Audience Salariés
P33	Thermiques équipements exploitations				
FEDENE	143	45	25661	100,00 %	100,00 %
Total	143	45	25661		
V2	Bijouterie horlogerie				
0567	Bijouterie Joaillerie Orfèvrerie				
FFBJOC	222	172	6317	100,00 %	100,00 %
Total	222	172	6317		
1044	Horlogerie commerce de Gros				
FH	22	21	1474	100,00 %	100,00 %
Total	22	21	1474		
1487	Horlogerie bijouterie commerce détail				
UBH	649	556	11111	100,00 %	100,00 %
Total	649	556	11111		
V3	Enseignement privé et formation				
1516	Formation organismes				
FFP	420	411	18813	84,00 %	42,67 %
SYNOFDES	80	78	25273	16,00 %	57,33 %
Total	500	489	44086		
2691	Enseignement privé hors contrat				
FNEP	215	213	15400	100,00 %	100,00 %
Total	215	213	15400		
P34	Enseignement privé				
CEPNL	4448	4448	89822	100,00 %	100,00 %
Total	4448	4448	89822		
V4	Travail temporaire (permanents)				
P37	Travail temporaire				
PRISM'EMPLOI	1534	1534	802482	100,00 %	100,00 %
Total	1534	1534	802482		
V5	Services divers				
0759	Pompes Funèbres				
FFPF	304	272	2118	55,88 %	19,99 %
CPFM	240	230	8475	44,12 %	80,01 %
Total	544	502	10593		
2021	Golfs				
GEGF	194	186	2202	53,59 %	54,65 %
GFGA	168	152	1827	46,41 %	45,35 %

Présentation de la branche papier carton par la fédération chimie et énergie de la FCE-CFDT

La branche couvre 6 secteurs d'activité et 9 conventions collectives :
- Production des pâtes et papiers, 2 conventions collectives
- Transformation des pâtes, papiers et cartons, 2 conventions collectives
- Cartonnage, 1 convention collective
- Fabrication d'articles de papeterie, 1 convention collective
- Distribution et vente en gros de papiers, 2 conventions collectives
- Instruments à écrire, 1 convention collective

3 secteurs ont 2 conventions collectives pour différencier les cadres des autres catégories de personnel. Une réflexion devra évaluer l'opportunité de les fusionner. L'industrie papetière est très diverse et s'étend de la production de matière première, le bois, (dont les salariés dépendent de la fédération construction bois) aux produits finis tels le papier journal, les articles de bureau, le carton d'emballage ou les couches culottes de bébé.

Contexte économique

La diversité de la branche papetière ne permet pas une approche globale de la profession. Pour être exhaustive elle nécessiterait une approche par filière. Toutefois il est possible de tracer quelques grands traits.
En France, les résultats économiques de la branche sont particulièrement percutés par le coût de la pâte à papier et des transports pour la distribution.
Le marché de l'hygiène est dominé pour la distribution par les grandes surfaces et leurs centrales d'achat. Les fabricants sont soumis à la pression des prix et au développement des marques de distributeurs.
Les instruments à écrire dépendent d'un seul groupe. La gamme de production va des produits jetables à ceux de luxe.

Evolution de l'emploi

Les fusions et les rationalisations d'entreprises entraînent des suppressions d'emploi. La branche est soumise également au phénomène de vieillissement de la population salariée et sera confrontée rapidement à leur renouvellement.
La profession emploie beaucoup de salariés postés âgés qui ont connu les cycles long de nuit et aspirent à la retraite. La FCE a particulièrement été moteur dans la négociation d'accord de cessation anticipée des travailleurs postés dans la production transformation et les instruments à écrire.
Toutes les conventions collectives ont négocié un accord de réduction de travail mais la FCE n'est signataire que de 4 d'entre eux, les autres n'ayant pas atteint les critères minima qui auraient permis de les ratifier.

Les priorités de la FCE-CFDT

- **L'emploi**
  Les accords de réduction du temps de travail n'ont pas tout réglé. Certaines conséquences, sur les charges de travail entre autre, sont négatives. Le dossier doit être ouvert sereinement pour y remédier et créer les postes nécessaires.
  Appréhender l'avenir des métiers, organiser la formation professionnelle intervenir dans la formation initiale et les diplômes permettront d'assurer des emplois qualifiés dans la profession. C'est le rôle que devrait tenir une Commission paritaire Nationale pour l'Emploi que la FCE revendique pour le papier carton afin de mieux servir ces objectifs.

- **La situation économique**
  La FCE a réalisé une analyse économique sectorielle mais la connaissance filière par filière reste encore trop imprécise. Elle a pour objectif de travailler avec les équipes syndicales pour améliorer ses connaissances et établir une veille annuelle sur cette question. Le simple suivi des cours de la pâte à papier ne permet pas de répondre aux demandes des sections sur les évolutions de carnet de commande par exemple.

- **La recherche**
  L'industrie du papier carton est soumise aux contraintes environnementales et à l'internationalisation des grands groupes. Ceux-ci effectuent leur recherche avec des moyens très importants mais pour leur propre besoin. Restent toutes les PME/PMI qui maillent le territoire français pour lesquels leur développement et leur survie sont tributaires de soutien à la modernisation et d'accès à de nouveaux produits. Le Centre Technique du Papier a cette mission, et la FCE soutient un projet qui lui permettrait d'intervenir plus efficacement pour la branche en relation avec les trois autres organismes ayant des fonctions identiques en Europe.

- **Hygiène santé environnement**
  Si un travail important est réalisé par les CHSCT dans les entreprises sur ces questions, la prise en compte au niveau national dans les rencontres paritaires de branches est inexistante. La FCE veut s'appuyer sur l'accord interprofessionnel "santé au travail" signé en 2000 pour que les problèmes rencontrés soient mieux appréhendés. La profession développe encore trop d'affections liées à des maladies musculo-squelettiques. Il faut élaborer un programme pour les réduire.

- **Développement durable**
  L'industrie papetière est concernée à double titre par le développement durable. Par la transmission aux générations futures de matières premières et de capacité énergétique pour assurer leur propre développement, par la volonté que l'ensemble des salariés des entreprises et des filiales bénéficie d'un statut cohérent. Un effort important de protection de l'environnement et de recyclage doit être poursuivi et négocié avec les organisations syndicales.

- **La coopération européenne des syndicats**
  Certains groupes papetiers sont maintenant organisés dans une dimension européenne. La FCE et les militants des entreprises sont particulièrement présents dans les comités de groupes européens. La FCE et IndustriALL European Trade Union revendiquent la mise en place d'un dialogue social européen avec les instances patronales européennes.

Document n° 9

Fédération des travailleurs des industries du livre-papier-communication, communiqué de la FILPAC-CGT, 14.02.2017

Négociation du 8 février 2017 relative à un accord de méthode sur le rapprochement des conventions Collectives nationales de l'Intersecteur Papier Carton

Le syndicat patronal a accepté d'apporter les modifications proposées par les syndicats de la FILPAC-CGT présents à la réunion préparatoire de la veille.

La phase 1 de l'accord de méthode prévoit de réunir les 4 conventions parfaitement identiques, de la production et transformation des papiers.

La phase 2 (plus complexe) consistera à « fusionner » la 1ère CCN à la convention du cartonnage et des articles de papeterie.
C'est pour cette phase 2 que les patrons souhaitent mettre en place une cotisation afin de financer des réunions supplémentaires qui intègreraient les camarades du papier et du cartonnage.
Là où les choses se compliquent, c'est la proposition d'Unidis. La répartition des fonds se ferait de façon égalitaire entre chaque organisation syndicale de salariés.

Bien entendu la Filpac reste opposée à cette proposition. Comment accepter une répartition égalitaire alors qu'aujourd'hui, on mesure la représentativité ?
Face à notre détermination et le poids de la représentativité de la FILPAC -CGT dans la branche, les patrons et des organisations syndicales de salariés font un pas de côté.

Il est donc maintenant convenu de travailler sur la phase 1 dans chaque branche Papier et Cartonnage.

Pour la phase 2 et le financement, cela sera éventuellement plus tard après les résultats de la phase 1 et le nouveau calcul de la représentativité qui doit avoir lieu cette année.

La prochaine Commission Paritaire Nationale se déroulera le 29 mars 2017 avec la négociation relative à l'accord de méthode sur le rapprochement des CCN, le matin, et la négociation annuelle sur les salaires minimas de branche l'après-midi. Une préparatoire se tiendra dans les locaux de la CGT et l'ordre du jour sera le suivant le matin accord de méthode pour le rapprochement des C/C l'après-midi salaire minimum de branche.

La préparatoire aura lieu le 28 mars 2017 à 10h, dans les locaux de la CGT à Montreuil, salle B18.

Accord collectif interbranche de fusion des branches professionnelles de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) et de l'enseignement privé à distance (Préambule)

Le présent accord (ci-après « l'Accord de Fusion de Branches ») a pour unique objectif de définir les rapports entre les employeurs et les salariés à la suite de la fusion des branches de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) – IDCC 2691 – d'une part, et de l'enseignement privé à distance – IDCC 2101 – d'autre part. Le rapprochement de ces deux branches professionnelles est rendu possible par l'annexion de la convention collective de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999, de ses accords, avenants et annexes applicables - IDCC 2101 - (ci-après « la Convention Annexée ») à la convention de l'enseignement privé indépendant (ou hors-contrat) du 27 novembre 2007, en ce inclus ses accords, avenants et annexes applicables (ci-après « la Convention EPI (ou HC) »).
Les organisations patronales informent les organisations salariales de la fusion-absorption des organisations patronales signataires du présent accord collectif.
Le texte issu de l'annexion de la Convention Annexée à la Convention EPI (ou HC) constituera la convention collective de la branche enseignement privé indépendant (ou hors contrat) (ci-après « la Convention Fusionnée »).
Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion, désireuses d'en planifier ses effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les parties à l'Accord de Fusion de Branches conviennent de limiter l'application de chacune des conventions collectives d'origine aux salariés relevant de son champ d'application pendant une durée déterminée.
Ainsi, les parties à l'Accord de Fusion de Branches ont expressément convenu de procéder à la fusion en deux temps :
- Une première période durant laquelle la Convention Annexée est simplement annexée à la Convention EPI (ou HC). Durant cette période, la Convention Annexée n'aura vocation à s'appliquer qu'aux salariés relevant du champ d'application défini à l'article 1 de ladite Convention Annexée.

Pour leur part, les salariés relevant du champ d'application de la Convention EPI (ou HC) continueront d'être régis par les seules stipulations de ladite Convention EPI (ou HC), à l'exclusion des stipulations de la Convention Annexée.
Durant cette période, les évolutions négociées de la Convention EPI (ou HC) par avenant ou accord seront applicables à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la Convention Annexée à la Convention EPI (ou HC), sauf stipulations contraires prévues dans lesdits avenants ou accords.
Ces avenants ou accords pourront entraîner la modification ou la suppression de stipulations de la Convention Annexée.
Cette première période est fixée à deux années, au cours de laquelle les parties s'engagent à renégocier l'ensemble des stipulations de la Convention Annexée en vue de leur intégration dans le corps principal de la Convention EPI (ou HC).
Dans ce contexte et en vue de favoriser le bon déroulement des négociations postérieurement à la Fusion de Branches, les parties à l'Accord de Fusion de Branches ont décidé de fixer un calendrier indicatif de négociation, indiquant les thèmes à aborder, les dates butoirs de négociation, ainsi que le nombre estimatif de réunions paritaires à organiser (ci-après « le Calendrier Indicatif de Négociation »).
- Une seconde période durant laquelle la Convention EPI (ou HC) devra s'appliquer à l'ensemble des salariés relevant du nouveau champ d'application de la Convention EPI (ou HC), à savoir les champs d'application des deux conventions collectives fusionnées : enseignement privé indépendant (ou hors contrat) et enseignement privé à distance.

[...]

Nomenclature d'activités française, NAF rév. 2, 2008 - Niveau 2 - Liste des divisions (INSEE)

Code	Libellé
01	Culture et production animale, chasse et services annexes
02	Sylviculture et exploitation forestière
03	Pêche et aquaculture
05	Extraction de houille et de lignite
06	Extraction d'hydrocarbures
07	Extraction de minerais métalliques
08	Autres industries extractives
09	Services de soutien aux industries extractives
10	Industries alimentaires
11	Fabrication de boissons
12	Fabrication de produits à base de tabac
13	Fabrication de textiles
14	Industrie de l'habillement
15	Industrie du cuir et de la chaussure
16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles ; fabrication d'articles en vannerie et sparterie
17	Industrie du papier et du carton
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements
19	Cokéfaction et raffinage
20	Industrie chimique
21	Industrie pharmaceutique
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
24	Métallurgie
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques
27	Fabrication d'équipements électriques
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.
29	Industrie automobile
30	Fabrication d'autres matériels de transport
31	Fabrication de meubles
32	Autres industries manufacturières
33	Réparation et installation de machines et d'équipements
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné
36	Captage, traitement et distribution d'eau
37	Collecte et traitement des eaux usées
38	Collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération
39	Dépollution et autres services de gestion des déchets
41	Construction de bâtiments
42	Génie civil
43	Travaux de construction spécialisés
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles
49	Transports terrestres et transport par conduites
50	Transports par eau
51	Transports aériens
52	Entreposage et services auxiliaires des transports
53	Activités de poste et de courrier
55	Hébergement
56	Restauration

58 Édition
59 Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale
60 Programmation et diffusion
61 Télécommunications
62 Programmation, conseil et autres activités informatiques
63 Services d'information
64 Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite
65 Assurance
66 Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance
68 Activités immobilières
69 Activités juridiques et comptables
70 Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion
71 Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques
72 Recherche-développement scientifique
73 Publicité et études de marché
74 Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques
75 Activités vétérinaires
77 Activités de location et location-bail
78 Activités liées à l'emploi
79 Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes
80 Enquêtes et sécurité
81 Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager
82 Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises
84 Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire
85 Enseignement
86 Activités pour la santé humaine
87 Hébergement médico-social et social
88 Action sociale sans hébergement
90 Activités créatives, artistiques et de spectacle
91 Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles
92 Organisation de jeux de hasard et d'argent
93 Activités sportives, récréatives et de loisirs
94 Activités des organisations associatives
95 Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques
96 Autres services personnels
97 Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique
98 Activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre
99 Activités des organisations et organismes extraterritoriaux

Document n° 12

« Fusion des branches : le dossier qui peut coûter cher », Entreprise et Carrières, 27.05.2016 (extraits)

La loi Travail prévoit le regroupement des 700 conventions collectives. Certains syndicats veulent aligner vers le haut les droits sociaux des salariés. Mais les organisations patronales redoutent un risque inflationniste. Les regroupements ont déjà démarré dans plusieurs branches.

Et si le projet de loi Travail portait une vraie avancée pour les salariés, passée inaperçue ? Perdu entre la définition du licenciement économique et les dispositions sur le temps de travail, l'article 14 du projet de loi du 24 mars 2016 ne propose rien moins que de faire un grand ménage dans les conventions collectives nationales (CCN), au nombre de 700 actuellement, et qui couvrent 9 salariés sur 10.

Le gouvernement voudrait qu'il n'y en ait plus que 200 dans trois ans, en 2019 – date symbolique du centenaire de la première loi sur les conventions collectives. L'objectif étant de parvenir à une centaine de conventions collectives en 2020 (rapport Combrexelle 2015), couvrant chacune au minimum 50 000 salariés (rapport Quinqueton 2015).

Socle conventionnel pour les PME Le projet de loi Travail, poursuivant la loi Sapin de 2014, enjoint aux partenaires sociaux d'engager des négociations pour rapprocher les CCN (« les branches », écrivent les rédacteurs), faute de quoi les pouvoirs publics s'en chargeront, en commençant par les plus petites et les moins dynamiques.

Dans l'esprit du législateur, il s'agit de faire le ménage dans les textes obsolètes – dont certains n'ont pas été revus depuis des années –, de donner un socle conventionnel aux PME qui ne peuvent pas négocier des accords d'entreprise, d'atteindre la force de négociation que permettent les grands nombres – sur les complémentaires santé, notamment – et de parvenir à la taille critique nécessaire à la réunion des compétences indispensables à une bonne négociation.

Perpectives inflationnistes L'étude d'impact de la loi Travail reste vague sur les conséquences économiques de ces regroupements. Elle se contente d'anticiper « une couverture conventionnelle plus adéquate aux salariés » et « le rôle de régulation de la concurrence de la branche (…) significativement renforcé ». Toutefois, un grand regroupement des CCN semble, par hypothèse, à l'avantage des salariés.

Certains syndicalistes y voient en effet une occasion historique pour tirer les dispositions conventionnelles vers le haut. « Quand les patrons ont créé les CCN, c'était pour diviser les statuts et payer moins les salariés ; le seul intérêt du rapprochement des branches est de prendre le meilleur de chacune », déclare Patrick Bauret, secrétaire fédéral de la Filpac-CGT (livre, papier, communication), en charge de la branche papier, comptant sept conventions collectives.

[…]

« La restructuration des branches professionnelles : réflexions sur une mutation forcée », Sophie Nadal, Droit social, 2016 (extraits)

Le dispositif légal est formidablement complexe, la principale difficulté tenant à l'identification les branches susceptibles de faire l'objet d'une restructuration (A). Ces branches une fois repérées, le ministre doit se conformer à des exigences différentes selon le moyen choisi pour entreprendre ladite restructuration (B).

A - Identification des branches sujettes à « restructuration »

Il est une première hypothèse qui est assez aisée à saisir. Qu'il s'agisse d'élargir, de fusionner, de refuser d'étendre ou bien enfin d'arrêter la liste des organisations patronales, l'opération peut être déclenchée dès qu'il est constaté que « moins de 5 % des entreprises [de la branche] adhèrent à une organisation professionnelle d'employeurs représentative », le seuil de 5 % devant être ainsi apprécié au regard de l'ensemble des entreprises de la branche. Si le dispositif semble clair, il y a cependant un point qui retient l'attention. Étant donné que le pourcentage fixé pour déclencher l'opération de réduction du nombre des branches est rapporté aux organisations patronales représentatives, cela suppose logiquement que ces dernières soient déjà connues, ce qui, on le sait, n'est pas encore le cas. En d'autres termes, les restructurations de branches motivées par la faiblesse du taux d'adhésion devront attendre.

Il est une autre manière d'envisager l'opération de restructuration, et cela en considération de l'activité conventionnelle qui caractérise une « branche » cette fois. Sur ce terrain, des différences existent selon l'acte ministériel envisagé. Concernant les choix ministériels de refuser l'extension ou bien de ne pas arrêter la liste des organisations reconnues représentatives, aucun indicateur précisément chiffré n'est donné. En outre, la durée de la période sur laquelle le ministre peut porter son appréciation n'est pas indiquée, circonstance qui lui confère par conséquent une certaine marge de manœuvre. Concernant les décisions d'élargissement ou de fusion des champs cette fois, elles sont en revanche rapportées à « une situation caractérisée, sur les cinq dernières années, 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 ». « Cinq années » : c'est à l'évidence par référence à la périodicité la plus élevée en matière de négociation obligatoire au niveau de branche que ce nombre a été arrêté, la condition s'avérant d'ailleurs plus rigoureuse que celle qui est prévue en droit commun de l'élargissement.

Plus avant, il est également permis de noter que la fusion des champs et l'élargissement « de restructuration » sont susceptibles de s'analyser comme autant de nouvelles sanctions - indirectes - des obligations de négocier au niveau des branches, ce dont on pourra d'ailleurs se féliciter quoique le fait qu'elles soient destinées à certaines branches seulement puisse laisser songeur. On remarquera aussi que, pour envisager une fusion ou bien un élargissement, le ministre doit prendre en considération « les accords et les avenants » qui résultent de la négociation obligatoire et ceux qui ont été conclus dans le cadre de la négociation facultative ; en revanche - et concernant le refus d'arrêter les listes des organisations représentatives cette fois - la condition visée par l'article L. 2261-32 est envisagée d'une manière alternative. Il existe enfin un point commun à la prise de décision d'élargissement, de fusion et de refus de publication d'un arrêté de représentativité. Dans ces trois cas, le ministre doit en effet apprécier « le nombre » d'accords ; mais sur la hauteur exacte de ce nombre, le législateur est resté silencieux.

Et c'est ici que l'ancrage du dispositif de restructuration dans une logique chiffrée s'apparente fort à un trompe-l'œil. La référence au nombre peine en effet à masquer que place est bel est bien faite à l'appréciation en opportunité par le ministre de l'état des lieux conventionnels d'une branche, démarche qui initie de la sorte une forme d'évaluation publique de la performance conventionnelle des groupements professionnels. L'approche est, pour partie seulement, différente dans le cas d'un refus d'extension. Dans

ce cas en effet, l'appréciation ministérielle n'est pas rapportée à la mesure du nombre des accords conclus dans la branche mais au « développement d'une activité conventionnelle régulière et durable en rapport avec la vocation des branches professionnelles et respectant les obligations de négocier qui lui sont assignées ». Et d'observer que la prise de la décision de restructuration d'une branche suppose finalement que le ministre se fasse en ce cas prévisionniste de croissance ; et pour le faire, le voilà donc convié à se livrer à un curieux exercice d'astrologie conventionnelle. En scrutant quelles étoiles ?... Ici, les « caractéristiques » de la branche seront ses astres. Ces caractéristiques sont la taille limitée de la branche (mais qu'est-ce qu'une taille « limitée » ?), le faible nombre des entreprises qui la constituent et de celui des effectifs salariés qu'elle occupe (à quelle hauteur placer le seuil de « la faiblesse » ?) et, enfin, de celui des ressources disponibles pour la conduite de la négociation. L'ensemble invite à formuler plusieurs observations.

On notera d'abord que le financement des organisations de branche dépendant des décisions prises au niveau national interprofessionnel, le montant des ressources financières destinées à soutenir l'activité conventionnelle dépendra principalement des décisions qui seront prises par le fonds paritaire qui détient par conséquent le pouvoir d'assécher les moyens donnés à la négociation dans une branche. On observera également qu'il peut être aisé de précariser une branche comme en témoigne la situation actuelle de la « restauration ferroviaire ». Cette dernière occupe près de 2 800 salariés et un arrêté de représentativité a été pris la concernant ; toutefois cette branche est conventionnellement atone depuis que le groupement des employeurs de la restauration ferroviaire a été affaibli par le départ de la SNCF. Et si cette organisation patronale n'est pas réactivée, la pérennité de cette branche sera certainement compromise. Voilà donc une branche sursitaire du fait de la minceur de ses perspectives de développement conventionnel et dont la fragilisation est consécutive à la décision de désaffiliation d'une entreprise, la SNCF, entreprise à laquelle l'État n'est pas tout à fait extérieur. Il est d'ailleurs permis d'envisager cette hypothèse à l'aune de la situation d'une autre branche, à savoir celle des « chaînes thématiques ». Cette dernière occupe en effet un nombre de salariés sensiblement inférieur, à savoir à peine plus de 310 salariés. Sa vitalité conventionnelle n'est pas contestable et, eu égard au taux d'adhésion des entreprises à l'unique groupement patronal constitué en son sein, son existence n'est actuellement pas menacée. Pourtant, ne s'agirait-il pas ici d'une « micro-branche » ?

B - Prise de la décision de « restructuration »

Lorsque la situation d'une branche aura conduit le ministre à envisager l'une des mesures de restructuration, il devra se conformer à des exigences qui diffèrent selon les cas de figure. D'emblée, on notera qu'il est une hypothèse - à savoir celle de la fusion - dans laquelle le respect d'un délai minimum avant la notification d'une telle décision a été prévu. Ainsi les groupements professionnels de la branche concernée ont-ils la possibilité d'engager une négociation dans le but d'aménager les conditions de cette fusion ou bien aussi - pourquoi pas ? - de revitaliser la vie conventionnelle de la branche en s'efforçant, tambour battant, de ré-ouvrir et de mener à bien des négociations sur des thèmes tant facultatifs qu'obligatoires. À prolonger l'analyse, rien n'interdit alors de soutenir que - en cas de réussite - le ministre devrait alors renoncer à la fusion si son projet était motivé par « la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords ». Il est vrai toutefois que la probabilité est faible, et cela d'autant plus depuis que ce délai a été rapporté à six mois par la loi du 17 août 2015.

Le ministre doit sinon - et dans tous les cas - consulter la Commission nationale de la négociation collective. Toutefois, les conditions relatives à l'avis émis par cette instance varient selon les cas de figure. Si une décision d'élargissement ou bien de fusion est en effet envisagée, l'une ou l'autre ne pourra pas être prononcée par le ministre si la Commission s'y oppose. En cas de litige sur les conditions dans lesquelles la Commission aura rendu son avis, il est probable que les juges administratifs reprendront en ce cas les solutions déjà dégagées en matière d'élargissement de droit commun. C'est sinon la grille d'analyse habituelle qui a été élaborée par la jurisprudence en cas d'extension qui sera vraisemblablement mobilisée lorsque l'avis conforme de la Commission n'est pas requis (refus d'extension et de publier un arrêté). Quant au contrôle par le Conseil d'État du bien-fondé des décisions prises par le ministre, il sera assurément délicat en raison du flou des conditions légales qui entourent l'appréciation par le ministre de la vie conventionnelle d'une branche notamment.

En définitive, la complexité et la sophistication de la méthodologie forgée par les inspirateurs-bâtisseurs des nouvelles branches professionnelles laissent augurer - ainsi qu'il a été très tôt observé - « un long chemin semé d'embûches ». Et pour conclure, comment ne pas enfin se souvenir de l'échec de l'ensemble des initiatives étatiques qui, par le passé, ont entrepris de transformer le paysage professionnel en un beau jardin à la française.