

Quels rôles jouent les branches dans la définition des conditions de travail et d'emploi en France ?

Noélie Delahaie (IRES, ISSTO-Univ. Rennes 2, Ceet)

Anne Fretel (LED, IRES, Université Paris 8)

Héloïse Petit (Ceet, Lirsa, Cnam)

Les rencontres IRES-ISST « Que sait-on du travail ? »

ISST, Bourg la reine, 12 juin 2024

Introduction

- Branche, pilier historique du système de relations professionnelles en France
 - rôle de limitation des risques de dumping social (Didry, 2002) et de structuration des relations collectives d'emploi (Jobert, 2000)
 - Plus récemment, rôle de mise à disposition des ressources (Morin, 1993; Jobert et Tallard, 1997)
- Rôle de la branche questionné depuis plus de 40 ans par les réformes cherchant à promouvoir la négociation collective au niveau de l'entreprise
 - Risque d'entrave à la concurrence ou manque d'ajustement au contexte économique (OCDE, 2017)
 - Négocier au plus près des enjeux économiques de l'entreprise serait plus efficace

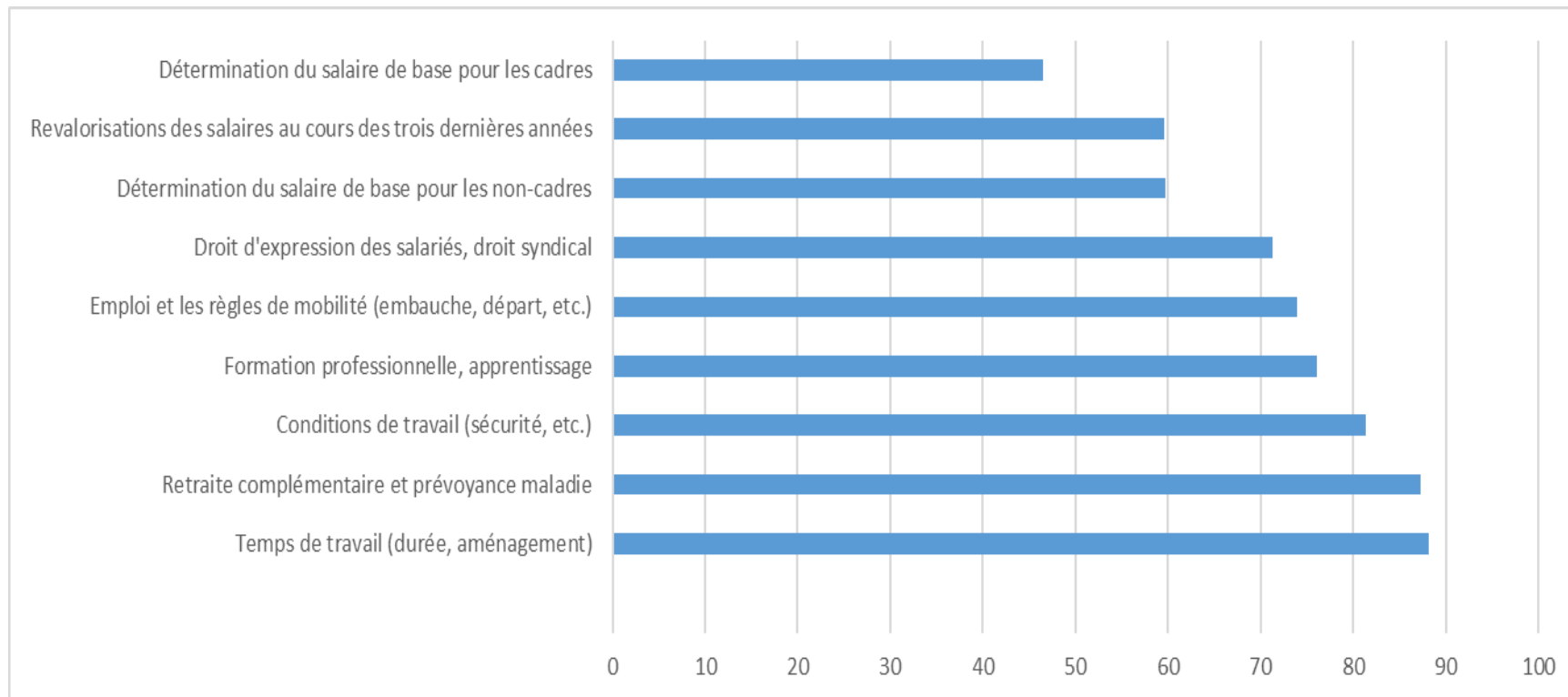
Introduction

- Objectifs
 - Quel est le poids du droit conventionnel de branche dans les décisions de gestion de l'emploi et de travail des employeurs ?
 - Ce poids est-il uniforme d'une branche à l'autre ?

- Analyse des pratiques d'entreprise entre 2014 et 2020 à partir d'une méthode mixte
 - Exploitation statistique de l'enquête REPONSE 2017 : « Observatoire » des relations professionnelles en France
 - Enquêtes de terrain dans deux branches professionnelles entre 2018 et 2020 (commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ; bureaux d'études)

Constat n°1 : une mobilisation fréquente de la branche par les employeurs

Graphique 1. Part des établissements déclarant se référer à la CCB pour la détermination des conditions d'emploi et de travail entre 2014 et 2016



Source : Enquête REPONSE 2017, Volet « Représentants de la direction », DARES.

Champ : Établissements du secteur privé marchand de 11 salariés ou plus.

Constat n° 2 : pluralité des rôles de la branche (1/4)

■ La branche comme filet de sécurité

- Forte référence à la CCB et importance primordiale des recommandations de branche pour les augmentations salariales (22% des étab., 24% des sal.)
 - Ex : secteur sanitaire et social ; propreté et services associés
 - Caractéristiques des emplois : femmes, employées, temps partiel
 - Salaires plus faibles que la moyenne et proportion de salaires au voisinage du SMIC plus élevée
 - Etablissements avec une politique salariale « minimaliste

=> *La branche sert avant tout de **filet de sécurité** dans un contexte où les salaires sont susceptibles d'être fréquemment rattrapés par le SMIC (ex : monographie du nettoyage, cf. Farvaque et al., 2021)*

Constat n° 2 : pluralité des rôles de la branche (2/4)

- La branche comme limitation des risques de dumping social
 - Forte référence aux accords de branche et d'entreprise (21% des étab. et 23% des salariés)
 - secteurs du commerce (à prédominance alimentaire) et de l'hôtellerie-restauration tourisme
 - Caractéristiques des emplois : employé, temps partiel
 - Niveau de salaires net ETP plus faibles que la moyenne nationale et proportion de salaire au voisinage du SMIC plus élevée

=> Branche sert avant tout à **limiter les risques de dumping social** dans des secteurs marqués par une forte concurrence par les prix (ex : monographie commerce, Delahaie et Fretel, 2021)

Constat n° 2 : pluralité des rôles de la branche (3/4)

■ La branche comme référence lointaine

- Moindre référence à la CCB et importance secondaire des recommandations de branche en matière salariale (43 % des étab. et 41% des salariés)
 - Secteurs de la métallurgie et du BTP
 - Etablissements dépendant d'autres unités (filiale) ou/et insérés dans un réseau de sous-traitance
 - Conditions d'emploi et de salaires relativement plus favorables (par rapport aux profils 1 et 2) ; part des salaires au voisinage du smic plus faible qu'ailleurs

⇒ *Rôle des liens économiques avec les donneurs d'ordre dans la régulation salariale ne laisse qu'un **rôle secondaire aux négociations de branche et d'entreprise** (ex : monographie constructeur automobile, cf Castel et al., 2013)*

Constat n° 2 : pluralité des rôles de la branche (3/4)

- La branche comme centre de ressource
 - Faible référence aux accords d'entreprise et de branche ; aucune importance des recommandations de branche en matière salariale (14% des étab et 13% des salariés)
 - Secteur des bureaux d'études et du commerce de gros import-export
 - Cadres et professions intermédiaires, jeunes
 - Salaires net ETP plus élevés que la moyenne
- ⇒ *La branche plus « **accompagnatrice** » que régulatrice avec la production de ressources s'apparentant à une logique de soft law (ex. monographie Bureaux d'études, Delahaie et Fretel, 2021)*

Remarques conclusives

- Entre 2014 et 2020, pluralité des rôles de la branche: filet de sécurité pour les uns, barrière anti-dumping social pour les autres, espace de ressources pour le plus grand nombre
- Un pouvoir normatif des branches juridiquement affaibli par les ordonnances de 2017 mais une certaine résistance, jusqu'en 2020, face aux ordonnances (ex : bataille juridique menée dans le commerce pour préserver une notion large des minima salariaux)
- Une nécessité de revitaliser les branches dans un contexte de négociations collectives d'entreprise de plus en plus déséquilibrées (Giraud et Signoretto, 2023) et là où le dialogue social n'existe pas.

Merci de votre attention !

Repères bibliographiques

Castel N., Delahaie N., Petit H. (2013), « Castel N., Delahaie N., Petit H. (2013), « L'articulation des négociations de branche et d'entreprise dans la détermination des salaires », *Travail et Emploi*, n° 134, avril-juin, p. 21-40.

Delahaie N., Fretel A., Petit H. (2023), « Le rôle de la branche dans la détermination des conditions d'emploi et de travail », in Palier B. (dir.), *Que sait-on du travail ?*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 286-301.

Delahaie N., Fretel A. (coord.), Farvaque N., Guillas Cavan K., Messaoudi D., Petit H., Tallard M. et Vincent C. (2021), « Vers un basculement de la branche vers l'entreprise ? Diversité des pratiques de négociation collective et pluralité des formes d'articulation entre entreprise et branche », Rapport de recherche IRES, IRES, Noisy-le-Grand (149 p.).
<http://www.ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/rapports-de-l-ires/item/6363-vers-un-basculement-de-la-branche-vers-l-entreprise>

Didry C. (2002), *Naissance de la convention collective : débats juridiques et luttes sociales en France au début du XX^e siècle*, Paris, Éditions de l'EHESS.

Giraud B., Signoretto C. (dir.) (2023), *Un compromis salarial en crise. Que reste-t-il à négocier dans les entreprises ?*, Vulaines sur Saine, Editions du Croquant

Jobert A. (2000), *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Toulouse, Octarès.

Jobert A., Tallard M. (1997), « Politiques de formation et de certification des branches professionnelles en France », in Möbus M., Verdier E. (dir.), *Les diplômés professionnels en Allemagne et en France. Conception et jeux d'acteurs*, Paris, L'Harmattan, p.77-92.

Morin M-L. (1993), « Le dualisme de la convention collective de branche », in Jobert A., Reynaud J-D., Tallard M., *Les conventions collectives de branche : déclin ou renouveau ?*, Cereq Etudes, p. 135-149.

OCDE (2017), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE en 2017*, Editions de l'OCDE