

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

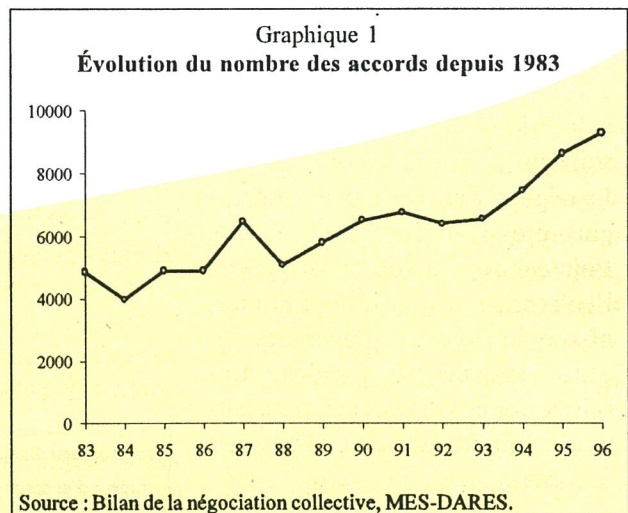
et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EN 1996

- Le nombre des accords signés en 1996 a encore progressé, plus faiblement cependant qu'au cours des deux précédentes années. Ce développement a été soutenu par la négociation sur le temps de travail, sur l'emploi, et sur l'épargne prévoyance, tandis que le nombre des accords portant sur les salaires baissait de 5%.
- Au total, 9 274 accords ont été signés, couvrant 3,1 millions de salariés.
- Le recul de la négociation salariale n'a pas eu d'incidence sur le montant des augmentations négociées, qui restent globalement au même niveau qu'en 1995 : 2,2% pour l'ensemble des augmentations, 1,9 % pour les seules augmentations générales uniformes.
- Le nombre des accords prévoyant une réduction du temps de travail fait plus que doubler, et explique l'essentiel de la progression globale de la négociation sur le temps de travail.

La négociation d'entreprise s'est encore développée en 1996, moins rapidement toutefois qu'en 1994 et 1995. Au cours de l'année 1996, les entreprises ont signé et déposé 9 274 accords dans les Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, soit 8 % de plus qu'en 1995 (6 %, si l'on exclut les départements d'Outre-Mer dont les accords ont été traités pour la première fois en 1996). En 1994 et 1995 l'augmentation avait été de l'ordre de 15 %. Ce ralentissement aurait été plus accentué encore sans une remontée notable, en fin d'année, de la négociation sur le temps de travail.

Ces 9 274 accords ont été signés au sein de 4 867 entreprises et concernent 3,1 millions de salariés, la progression du nombre des salariés couverts (+ 2 %) étant plus faible que celle des accords (graphique 1).



En 1996, pour la première fois, le thème des salaires n'est plus prédominant

Le recul de la négociation salariale constitue, en 1996, un élément important de l'activité conventionnelle qui doit être rapproché du contexte économique, globalement moins favorable que celui de l'année précédente. Avec 3 900 textes signés, soit 5 % de moins qu'en 1995, le nombre des accords de salaire est pour la première fois inférieur au nombre d'accords sur le temps de travail. La proportion du thème «salaires» dans le nombre total d'accords chute de cinq points, passant de 47 % en 1995 à 42 % en 1996.

De leur côté, les accords sur le temps de travail ont progressé de 12 %, plus rapidement qu'en 1995 où leur croissance avait été de 9 %. Ils atteignent le nombre de 4 000 et représentent 43 % de l'ensemble des accords (tableau 1).

Le second trait marquant est l'importance croissante de la négociation relative aux systèmes d'épargne ou de prévoyance, qui, avec 950 accords, prend désormais la troisième place un peu avant les accords relatifs à l'emploi. Les accords de prévoyance représentent aujourd'hui 10 % de l'ensemble, soit deux points de plus qu'en 1995. La négociation sur le thème «épargne - prévoyance» s'effectue, dans trois cas sur quatre, au niveau de l'entreprise. C'est en Ile de France, où sont implantés la plupart des sièges sociaux des très grandes entreprises, que cette négociation est particulièrement fréquente (18 % des accords).

Les accords sur l'emploi, au nombre de 900, progressent aussi fortement, leur part dans le total passant de 8 % en 1995 à un peu moins de 10 % en 1996. Enfin, 870 accords portant sur l'exercice du droit syndical ou sur les institutions représentatives du personnel, ont été

Tableau 1
Les thèmes de négociation en 1996

Thèmes négociés (un accord peut aborder plusieurs thèmes)	1992		1993 *		1994 *		1995		1996	
	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%
Salaires et primes	3 373	52,7	3 195	48,9	3 518	47,2	4 082	47,4	3 879	41,8
Temps de travail	2 638	41,2	2 849	43,6	3 285	44,1	3 571	41,5	4 001	43,1
Classifications	394	6,2	349	5,3	375	5,0	440	5,1	422	4,6
Droit syndical et institutions représentatives	551	8,6	493	7,5	630	8,5	698	8,1	875	9,4
Conditions de travail	121	1,9	116	1,8	161	2,2	201	2,3	200	2,2
Droit d'expression	207	3,2	154	2,4	137	1,8	171	2,0	165	1,8
Formation professionnelle	134	2,1	144	2,2	190	2,6	195	2,3	236	2,5
Emploi	295	4,6	387	5,9	576	7,7	680	7,9	892	9,6
Epargne prévoyance** ...	-	-	-	-	500	6,7	727	8,4	953	10,3
Autres thèmes	1 079	16,8	996	15,2	824	11,1	888	10,3	1 006	10,8
Nombre d'accords	6 405		6 540		7 450		8 615		9 274	

* Estimations : pour les années 1993 et 1994, les accords du département des Hauts de Seine ne sont pas disponibles.
** L'item épargne et prévoyance n'a été introduit qu'en 1994 dans la grille de codification des accords d'entreprise.

Source : Bilan de la négociation collective, MES-DARES.

signés en 1996, ce qui représente une augmentation de 25 % par rapport à 1995.

La négociation s'est fortement développée au niveau des entreprises mais a régressé au sein des établissements

Les accords d'établissement sont moins nombreux qu'en 1995, alors que le nombre d'établissements ayant négocié et signé des accords est, lui, resté stable (2 270). La stabilisation du nombre d'établissements signataires s'accompagne donc d'une baisse du nombre moyen d'accords par établissement, qui

passé de 1,45 en 1995 à 1,39 en 1996. D'une part, quelle que soit leur taille, les établissements ont signé en moyenne moins de textes, d'autre part, il s'est produit un glissement de la négociation vers des unités plus petites, qui signent rarement plus d'un accord ou deux par an (tableau 2 et graphiques 2).

Le développement de la négociation s'est donc surtout produit au niveau de l'entreprise. Elles ont été 3 600 en 1996 à signer des accords s'appliquant à l'ensemble de l'entreprise, soit environ 450 de plus qu'en 1995. Il faut souligner le rôle joué par la négociation sur le temps de travail : le nombre des entrepri-

Tableau 2
La négociation d'entreprise en 1995 et 1996

	1995	1996
Nombre total d'accords	8 615	9 274
Nombre d'accords d'entreprise	5 315	6 116
Nombre d'accords d'établissement	3 300	3 158
Nombre d'entreprises signataires	3 162	3 602
Effectifs (millions)	2,63	2,74
Nombre d'établissements signataires	2 272	2 271
Effectifs (millions)	0,83	1,01
Nombre total d'entreprises concernées par la signature d'accords (d'entreprise ou d'établissement)	4 476	4 867
Effectifs concernés (millions)	3,05	3,10

Source : Bilan de la négociation collective, MES-DARES.

ses signataires d'accords sur ce thème s'est accru de 300, passant de 1 600 en 1995 à 1 900 en 1996.

En outre, le nombre moyen d'accords par entreprise signataire augmente légèrement, notamment parmi les entreprises signataires de textes sur la durée du travail.

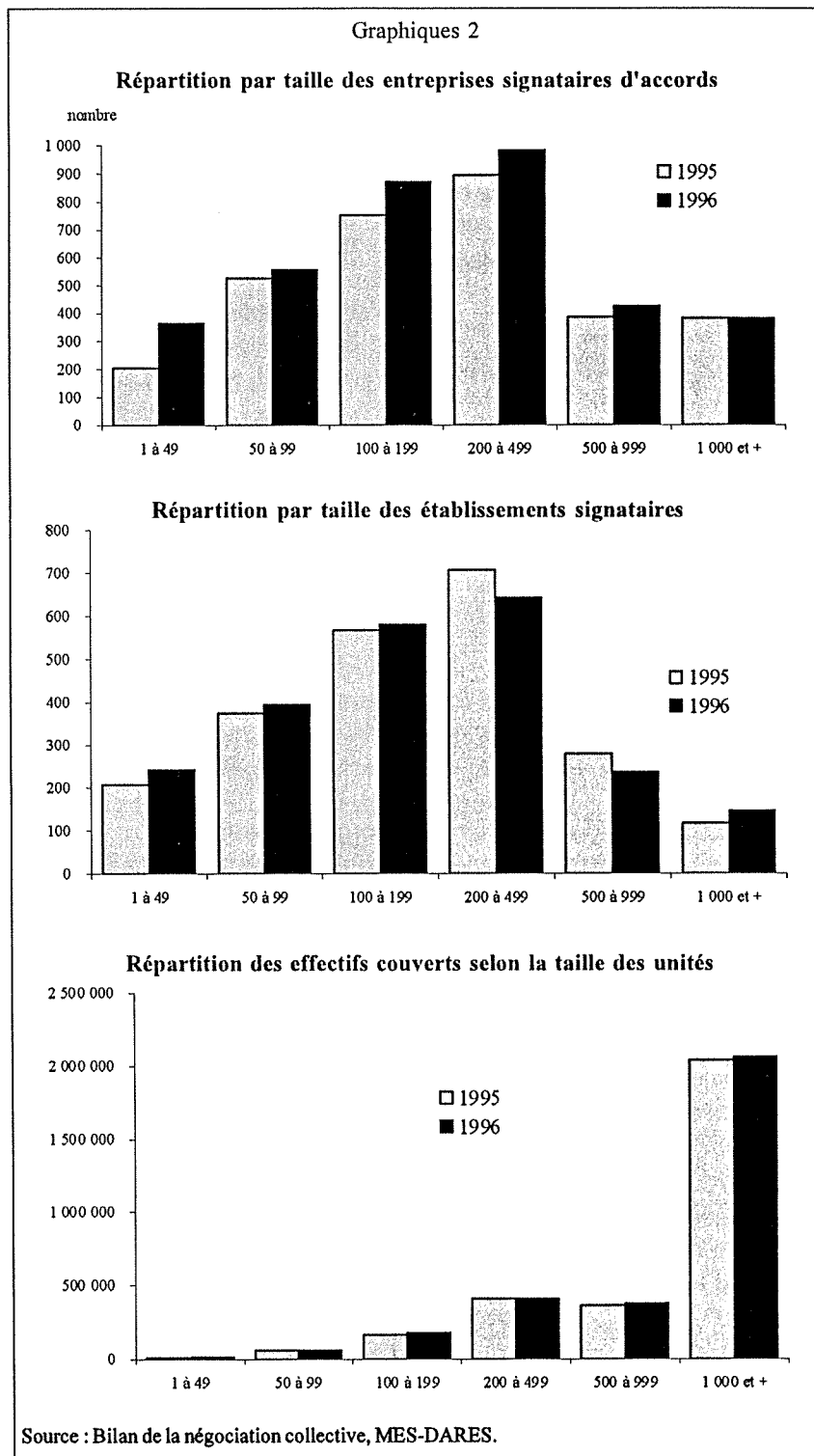
Tous thèmes réunis, le développement de la négociation a touché un peu plus les petites et moyennes entreprises. Cependant, la négociation reste essentiellement le fait des grandes unités. Qu'il s'agisse d'entreprises ou d'établissements, environ la moitié des signataires d'accords ont plus de 200 salariés et, comme en 1995, 66 % des salariés couverts par un accord appartiennent à une unité de plus de 1 000 salariés.

Enfin, il arrive que des établissements signataires d'accords soient déjà couverts par un accord d'entreprise portant sur des thèmes différents ou complémentaires. En 1996, environ quatre établissements sur dix étaient concernés par ce double niveau de négociation. Au total, en éliminant les doubles comptes, le nombre de salariés couverts par au moins un accord, d'entreprise ou d'établissement, s'établit à 3,1 millions, légèrement au dessus de son niveau de 1995 (+ 2 %).

La négociation a progressé plus fortement dans les activités de services

Sur dix accords signés en 1996, environ cinq ont été conclus dans l'industrie et trois dans le secteur des services. Les autres accords se répartissent dans la construction, le commerce et les transports.

Dans l'industrie, le secteur des biens intermédiaires arrive en tête, avec plus de 2 000 accords conclus, suivi d'assez loin par le secteur des biens d'équipement (950 accords)



(tableau 3). Dans le tertiaire, les secteurs où la négociation a été la plus active sont les services rendus aux entreprises (10 % des accords) et les activités financières (8 %).

Par rapport à 1995, la négociation a stagné dans l'industrie mais a fortement progressé dans l'ensemble des activités de services (+17%), dans le secteur de la construction (+17 %) et dans les transports (+19 %).

La stabilisation du nombre des accords dans l'industrie, où la négociation s'était fortement développée en 1995, recouvre toutefois des évolutions divergentes : le nombre d'accords signés s'accroît de 14 % dans les industries agricoles et alimentaires, de 6 % dans l'industrie automobile, mais il baisse de 5 % dans les industries de biens d'équipement, et en particulier dans les industries mécaniques.

Tableau 3
Accords signés en 1996 et effectifs couverts selon l'activité économique

SECTEUR	Nombre d'accords	dont :		Effectifs concen- nés (1)	dont :		% par activité	% taux de couver- ture (2)
		salaires	durée		salaires	durée		
EA Agriculture	15	5	2	889	830	437	-	-
EB Industries agric. et alim.	510	215	220	97 124	63 813	46 277	3,1	19,3
EC Ind des biens de consommation	791	327	399	164 305	87 846	92 479	5,3	21,8
ED Ind automobile	303	109	154	62 975	47 053	46 352	2,0	22,5
EE Ind des biens d'équipement	948	372	487	243 388	138 686	148 944	7,9	31,0
EF Ind des biens intermédiaires	2 135	984	1 017	424 626	255 359	258 918	13,7	28,9
EG Energie	184	55	52	132 540	40 138	101 884	4,3	51,6
EH Construction	296	143	166	67 587	44 306	32 567	2,2	5,8
EJ Commerce	673	402	234	256 952	172 756	124 354	8,3	9,8
EK Transports	387	217	154	106 575	47 396	30 631	3,4	17,3
EL Activités financières	690	168	237	341 495	130 076	122 256	11,0	61,8
EM Activités immobilières	171	100	60	29 420	24 119	17 008	0,9	9,8
EN Services aux entreprises	890	319	303	829 913	159 383	95 492	26,8	35,5
EP Services aux particuliers	319	155	95	98 393	63 610	39 643	3,2	9,8
EQ Educ,santé,action sociale	496	176	230	85 703	41 902	58 773	2,8	7,0
ER Administrations, activ. associat.	301	88	119	83 027	18 688	48 256	2,7	17,6
Non déterminé	135	44	72	73 517	29 486	36 344	2,4	
Ensemble	9 274	3 879	4 001	3 098 429	1 365 447	1 300 615	100,0	21,6
<i>dont :</i>								
Industrie, n. c la construction	4 871	2 062	2 329	1 124 958	632 895	694 854	36,3	27,8
Services	2 867	1 006	1 044	1 467 951	437 778	381 428	47,4	24,9

(1) - Sans doubles comptes entreprise-établissement (« doubles niveaux »).
(2) - Le taux de couverture mesure la part des salariés couverts par les accords dans l'effectif salarié total du secteur, avec comme référence les effectifs Unedic; estimations Insee pour charbonnages, électricité et postes-télécom.

Source : Bilan de la négociation collective, MES-DARES.

La CFDT signe près de six accords sur dix

La progression du nombre des accords conclus en 1996 est vérifiée pour tous les syndicats. La CFDT occupe toujours la première place au titre des signataires, avec 5 350 accords signés, représentant 58 % du total. Viennent ensuite la CGT et FO, qui signent respectivement 46 % et 37 % des accords.

Par rapport à 1995, la proportion d'accords signés par la plupart des syndicats est constante ou en baisse à l'exception de la CFTC qui a signé 24 % des accords en 1996, contre 22 % en 1995. Cette meilleure participation de la CFTC est à rapprocher de la forte progression de la négociation dans le secteur des services, où ce syndicat est mieux implanté. Mais la CFTC a également beaucoup accru sa participation aux négociations qui se sont déroulées dans l'industrie. La

stagnation de la négociation dans ce dernier secteur, où la CGT est particulièrement représentée, explique en partie la diminution de la proportion d'accords signés par ce syndicat (tableau 4).

En outre, la propension à signer (rapport des accords signés par un syndicat aux accords qu'il a négociés) est stable ou en régression pour tous les syndicats, sauf la CGC chez qui s'observe une très légère aug-

Tableau 4
Signataires des accords

Syndicats	1993		1994		1995		1996	
	Acc.	%	Acc.	%	Acc.	%	Acc.	%
C.G.T	2 724	44,5	3 079	45,9	4 065	47,2	4 283	46,2
C.F.D.T	3 335	54,5	3 672	54,7	4 936	57,3	5 354	57,7
C.F.E.-C.G.C.	2 344	38,3	2 498	37,2	3 273	38,0	3 418	36,9
F.O	2 624	42,9	2 807	41,8	3 617	42,0	3 890	41,9
C.F.T.C	1 277	20,9	1 423	21,2	1 912	22,2	2 212	23,9
Autres	866	14,1	904	13,5	1 302	15,1	1 415	15,3
Nombre d'accords	6 122		6 708		8 615		9 274	
	6 540*		7 450*					

* Nombre total d'accords y compris le département des Hauts de Seine.

Propension à signer **

Syndicats	1993	1994	1995	1996
C.G.T	75,4	75,7	78,4	77,5
C.F.D.T	89,6	89,4	90,7	89,7
C.F.E.-C.G.C.	92,5	92,6	91,4	91,8
F.O	89,5	88,3	87,7	86,8
C.F.T.C	89,3	88,7	89,0	89,0
Autres	91,9	91,8	92,7	91,9

** Part des accords signés par un syndicat quand il est présent à la négociation (hors désaccords).

Source : Bilan de la négociation collective, MES-DARES.

mentation. Celle-ci est due à la signature d'accords sur le temps de travail ou les systèmes épargne-prévoyance, alors que, comme pour les autres confédérations syndicales, sa propension à signer baisse pour la plupart des autres thèmes (tableau 4).

Malgré le recul des accords de salaire, les augmentations négociées restent stables

S'il y a eu moins d'accords en 1996, les augmentations négociées sont cependant restées en moyenne très proches de celles qui étaient observées en 1995. Aussi bien l'augmentation totale que l'augmentation générale uniforme restent au même niveau, soit respectivement 2,3 % et 2,0 %. On note cependant une légère baisse des augmentations moyennes dans le cas où sont associées augmentations uniformes et augmentations individualisées, et au contraire une légère progression lorsqu'il s'agit uniquement d'augmentations différenciées. Comme les années précédentes, ce sont les associations d'augmentations différenciées et d'augmentations individualisées qui conduisent aux hausses moyennes les plus élevées.

A cette quasi-stabilité des augmentations annuelles correspondent toutefois des profils trimestriels assez différents, avec en 1996 des augmentations un peu plus élevées

au premier trimestre et sensiblement plus faibles en fin d'année.

La progression des prix à la consommation a été faible. En glissement, de décembre 1995 à décembre 1996, l'indice des prix hors tabac pour les ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé n'a augmenté que de 1,6 %, contre 2,0 % l'année précédente. Les salariés qui n'auraient bénéficié que de l'augmentation générale uniforme moyenne prévue dans les accords du premier trimestre 1996, soit 2,1 %, ont donc réalisé des gains de pouvoir d'achat (tableau 5).

Les accords prévoyant des réductions ou des gels de salaire ont été un peu plus fréquents en 1996 : 3,2 % des accords de salaire contre 1,4 % en 1995, mais les conclusions précédentes ne changent pas si on les prend en compte: l'augmentation totale s'établit à 2,2 % et l'augmentation générale uniforme à 1,9 %, comme en 1995.

Les augmentations générales uniformes sont plus dispersées qu'en 1995. La proportion des augmentations comprises entre 1% et 2 % passe de 52% en 1995 à 43 % seulement en 1996. Un glissement s'opère d'une part en faveur des augmentations comprises entre 2 et 3 %, d'autre part vers les très faibles augmentations, inférieures à 1 %.

Les augmentations générales négociées, qui restent nominalement peu élevées, s'appliquent dans neuf cas sur dix en un seul relèvement ou deux au plus. Cette proportion est la même qu'en 1995, et ce sont, en moyenne, les augmentations les plus faibles qui s'effectuent en un seul relèvement.

Globalement, les pratiques salariales se sont peu modifiées

En 1996, la proportion d'accords ne prévoyant que des augmentations générales uniformes s'établit à 48 %, légèrement en dessous du résultat de 1995 (49 %). Le recul de cette pratique salariale s'est donc poursuivi en 1996, mais de façon plus modeste qu'en 1995 où elle avait perdu 5 points. Au total, en l'espace de dix années, malgré quelques fluctuations conjoncturelles, l'importance des augmentations générales uniformes dans les accords de salaire a considérablement baissé : elles faisaient l'objet de deux accords sur trois en 1986, elles concernent un peu moins d'un accord sur deux en 1996 (graphique 3).

Le léger recul des augmentations générales observé en 1996, s'effectue surtout au profit des augmentations catégorielles qui représentent 14 % des accords et progressent d'un point.

Tableau 5
Taux d'augmentation par accord signé (n.c. baisses ou gels des salaires)

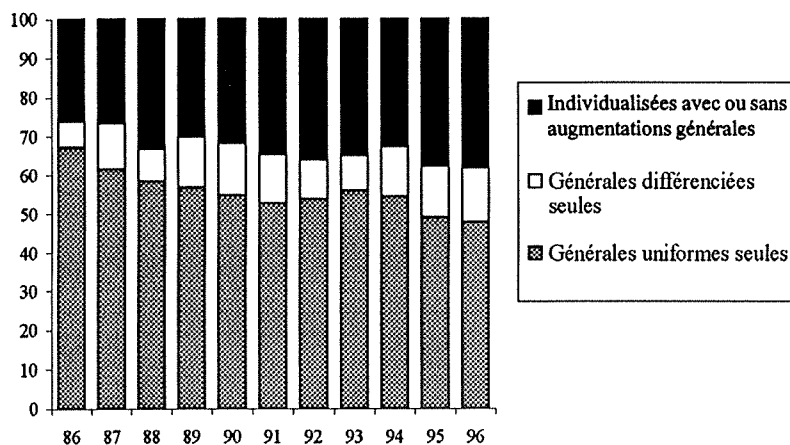
En pourcentage

Forme d'augmentation	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Générales uniformes seules	2,5	2,7	2,7	2,6	2,0	1,8	2,0	2,0
dont : au premier trimestre	-	3,0	2,9	2,8	2,2	2,0	2,0	2,1
Individualisation seule	2,7	3,3	3,2	3,1	2,0	1,8	2,2	2,3
Individualisation avec augm.uniforme	2,0	1,3	1,2	1,3	1,1	1,1	1,3	1,1
Individualisation avec augm.différenciée	1,6	2,0	1,9	1,8	1,5	1,3	1,5	1,6
Prix à la consommation (1)	3,6	3,4	3,1	1,9	1,9	1,3	2,0	1,6

(1) - Indice hors tabac, ménages urbains ouvriers ou employés (glissements déc/déc).

Source : Bilan de la négociation collective, MES-DARES.

Graphique 3
Structure des accords salariaux par forme d'augmentation



Source : Bilan de la négociation collective, MES-DARES.

Tableau 6
Structure des accords salariaux par forme d'augmentation

En pourcentage

Forme d'augmentation	1994	1995	1996
Générales uniformes	72,2	69,8	68,5
dont : uniformes seules	54,4	49,1	47,7
dont : mixtes (1)	17,8	20,7	20,8
Générales différenciées	23,1	25,9	26,9
dont : mixtes (2)	10,2	12,8	12,9
Individualisation seule (3)	4,7	4,2	4,6
Ensemble individualisation (1)+(2)+(3)	32,7	37,7	38,3

Source : Bilan de la négociation collective, MES-DARES.

Les différentes formes d'individualisation, associées ou non à des augmentations générales, restent, elles, à peu près stables, avec 38 % des accords comme en 1995 (tableau 6).

En 1996, sur trois salariés couverts par un accord de salaire, deux bénéficient également d'un accord d'intéressement

Environ 40 % des entreprises concernées par un accord salarial, d'entreprise ou d'établissement, ont également un accord d'intéressement en vigueur. Cette proportion varie de moins de 30 % au dessous de 100 salariés à 65 % au dessus de 1 000 salariés. Au total, 64 % des salariés concernés par un accord de salaire en 1996 sont égale-

ment couverts par un accord d'intéressement. Dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, cette proportion atteint 75 %.

Les entreprises qui ont adopté la formule de l'intéressement sont en moyenne plus enclines aux augmentations de salaire individualisées - associées ou non à des augmentations générales -, que les entreprises qui n'ont jamais eu d'accord d'intéressement. Ce lien s'observe avec régularité au fil des années, quelle que soit la taille des entreprises.

En 1996, comme en 1995, l'existence d'un accord d'intéressement n'a pas eu d'incidence sur le montant global moyen des augmentations négociées. Comme en 1995 également, les augmentations géné-

rales uniformes seules demeurent en moyenne un peu moins élevées en présence d'intéressement (1,8 % contre 1,9 %). Bien que ténue, cet écart s'observe chaque année.

Le temps de travail devient le premier thème de négociation

Sur les 9 274 accords d'entreprise recensés en 1996, 4 001 portent sur le temps de travail, soit 12 % de plus qu'en 1995. Cette progression mise à part, les caractéristiques globales de la négociation sur le temps de travail demeurent inchangées par rapport aux deux années précédentes. Elle concerne plutôt les unités moyennes (entre 200 et 500 salariés), et s'effectue davantage au niveau de l'établissement que les autres types de négociation. 1,3 millions de salariés sont couverts par un accord d'entreprise sur le temps de travail, et la branche de la métallurgie regroupe toujours à elle seule un tiers des accords.

Depuis 1994, les clauses qui portent sur l'aménagement du temps de travail (modulation, travail en équipes, temps partiel,...) sont plus nombreuses que celles qui traitent de la gestion du temps de travail (congrés, durée du travail, compte épargne-temps,...). Cependant, en 1996, elles sont toutes deux présentes dans plus de la moitié des accords, le dynamisme du thème de la gestion du temps de travail résultant de la montée en force des accords de réduction du temps de travail. L'activité conventionnelle d'entreprise sur le temps de travail est particulièrement élevée au dernier trimestre, portée en grande partie par la loi «de Robien» votée en juin 1996.

Une progression très marquée des accords de réduction du temps de travail

Sous l'impulsion de cette mesure, les accords portant sur la durée du travail ne se limitent plus, à l'instar

des années précédentes, à la reconduire. Les accords de réduction de la durée du travail progressent de plus de 150 % par rapport à 1995 : d'un accord sur vingt, on passe à plus d'un accord sur dix en 1996.

Majoritairement négociés dans la branche métallurgie en 1995, et surtout dans le secteur métallurgie-transformation des métaux et équipement mécanique, ces accords sont beaucoup plus dispersés en 1996. S'il existe quelques secteurs phares comme l'équipement mécanique, les transports, le conseil et assistance ou bien encore les activités financières, il n'y a pas réellement de secteur prédominant. L'éventail des entreprises concernées est également plus vaste, puisque les accords de réduction de la durée du travail sont signés dans des unités dont la taille varie entre cinquante et cinq cents salariés. La diffusion vers le secteur tertiaire et les petites unités constitue l'élément marquant de la négociation sur la réduction du temps de travail. La majorité des accords de réduction de la durée du travail (près de six sur dix) s'applique en 1996 à l'ensemble du personnel de l'entreprise, et comporte une réduction de la durée hebdomadaire du travail qui ne dépasse pas cinq heures.

Après une période de stabilité, les accords de modulation progressent de deux points en 1996

Les accords de *modulation* représentent toujours la majorité des accords d'aménagement du temps de travail et plus d'un accord sur le temps de travail sur cinq. Ils sont surtout négociés dans les industries de l'équipement du foyer, l'équipement mécanique, la métallurgie et la construction. Un certain nombre d'accords associe réduction du temps de travail et modulation-

annualisation. Parmi un échantillon de 157 accords de réduction du temps de travail signés en 1996 et faisant l'objet d'une aide au titre de la loi «de Robien», 81 prévoient ainsi une annualisation du temps de travail.

Les *heures supplémentaires* sont traitées dans un peu plus d'un accord sur six, en augmentation d'un point par rapport à 1995. Le *repos compensateur de remplacement* est en progression continue, et concerne maintenant plus d'un accord sur dix. Ce thème est négocié principalement dans la métallurgie (essentiellement métallurgie, transformation des métaux et équipement mécanique).

L'augmentation de la durée d'utilisation des équipements : un thème mis en sommeil

La part des accords traitant des dispositifs permettant d'augmenter la *durée d'utilisation* des équipements s'amenuise en 1996, passant de 26 % à 23 %. Seule la négociation sur le travail en équipes successives demeure stable avec 13% des accords signés, comme en 1995. Outre la métallurgie et transformation des métaux, les secteurs de l'industrie automobile et de la chimie-caoutchouc-plastique sont les plus concernés. La durée du travail en équipes reste le sujet majeur de négociation.

Enfin, la négociation sur la réduction collective du temps de travail dépasse, en 1996, celle sur le mode de réduction individuel que représente le *temps partiel*. Ce dernier thème fait l'objet de négociations dans plus d'une entreprise sur dix, part stable voire en léger recul par rapport à 1995. Il est très présent dans les unités de deux cents salariés et plus et dans le secteur tertiaire : santé et action sociale, services opérationnels et activités financières.

La gestion du temps de travail: la négociation sur les congés et les ponts occupe toujours une place importante

Congés, ponts et jours fériés alimentent toujours la majorité des accords signés sur le thème de la gestion du temps de travail : deux accords sur cinq les prennent en compte. Par rapport à 1995, la négociation sur ce thème est cependant en léger recul. Seule la part occupée par le compte-épargne temps continue de progresser.

La *gestion des congés payés* reste le thème le plus fréquemment abordé, avec un recul par rapport à 1995 (moins d'un accord sur cinq). La négociation demeure centrée sur la fixation des dates de congés, dans les secteurs de la métallurgie-transformation des métaux et de l'équipement mécanique principalement. La négociation sur les ponts et sur les congés particuliers s'essouffle, bien que ces derniers deviennent un objet d'accord plus fréquent que les ponts. Congés liés à l'ancienneté et jours supplémentaires sont les clauses les plus couramment retenues.

Les accords de *compte épargne congés* poursuivent leur progression. Leur part dans la négociation sur le temps de travail passe de 5 % en 1995 à 6 % en 1996. Ils négocient plus souvent une capitalisation des congés qu'une transformation des primes en temps. Les secteurs concernés sont surtout les industries agricoles et alimentaires, la métallurgie-transformation des métaux, et les activités financières. Cet objet de négociation touche plus de grandes entreprises que les autres, les unités de deux cent à deux mille salariés étant les plus concernées.

Simone BANGOURA,
Valérie LE CORRE
(DARES).

Tableau 7
La négociation d'entreprise sur le temps de travail en 1995 et 1996 : les principaux thèmes*

Fréquence en %

Nombre d'accord signés sur le temps de travail en 1995	3 571		Nbre d'accord signés sur le temps de travail en 1996	4 001	
	1995	1996		1995	1996
Accords sur l'aménagement du temps de travail (en %)	57	55	Accords sur la gestion du temps de travail (en %)	50	53
dont :			dont :		
Modulation ou annualisation	19	21	Durée hebdomadaire	17	22
heures supplémentaires	17	18	- simple reconduction	11	10
Temps partiel (y compris le temps partiel annualisé)	12	11	- réduction de la durée	5	12
			- augmentation de la durée	1	1
Travail en équipes successives	13	13	Congés payés, ponts, jours fériés	42	40
Équipes de suppléance de fin de semaine	9	8	dont :		
Travail de nuit	4	3	- <i>Compte-épargne congés</i>	5	6

* Un accord pouvant traiter simultanément de plusieurs thèmes, les pourcentages ne peuvent pas s'additionner.

PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.22.60. Télécopie 01.44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel.

Secrétariat de rédaction : Jean-Yves Rognant et Catherine Demaison. Maquettistes : Daniel Lepesant et Guy Barbut. Conception graphique : Ministère du travail et des affaires sociales. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : la documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers cedex. Tél. : 01.48.39.56.00. Télécopie : 01.48.39.56.01 - PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES : 1 an (52 n°) : 650 F - Europe : 685 F - Autres pays : 700 F. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD.