



Etudes & Statistiques

BILAN ANNUEL DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Année 2019

TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS.....	4
PREAMBULE	6
I. LA NEGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE	8
1. Travaux en cours : la réforme des institutions représentatives du personnel (IRP)	8
II. LA NEGOCIATION PROFESSIONNELLE DE BRANCHE.....	9
2. L'activité conventionnelle de branche en 2019	9
1.1. Nombre d'accords de branche sur la période 2009 à 2019	9
1.2. Descriptif des accords conclus en 2018/ 2019 avec effet en 2019	9
1.3. Activité des branches professionnelles de 2010 à 2019	10
1.4. Travaux en cours	10
1.4.1. Modernisation des conventions collectives dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences locales.	10
1.4.2. La révision de la convention collective « transports routiers »	11
1.4.3. Révision de la convention collective « Etablissement accueillant des personnes âgées	12
1.4.4. La mise en place d'une nouvelle convention collective « Sport, Animation, Loisirs	12
1.4.5. Révision de la convention collective «Personnel au sol des entreprises de transport aérien ».....	13
A la demande des partenaires sociaux, les employeurs ont accepté de mener au cours de l'année 2019 une réflexion sur la révision de la classification des emplois. En effet, l'apparition de nouveaux métiers et/ou de nouvelles activités rend nécessaire l'évolution de la grille de classifications existante.	13
En parallèle de ces travaux, les partenaires ont également convenu de renégocier la prime d'ancienneté.	13
Les travaux devraient se poursuivre durant l'année 2020.	13
2. L'évolution des salaires conventionnels.....	13
2.1. Le SMG et le SMAG	13
2.2. Variations des salaires et écarts entre le SMG et les différents niveaux hiérarchiques dans les branches « BTP », « Industries » et « Commerce et divers ».	14
2.3. Moyenne d'augmentation de la valeur du point dans les accords collectifs non étendus.....	15
2.4. Analyse détaillée de l'évolution des salaires conventionnels dans les branches professionnelles	15
2.5. Evolution des salaires conventionnels de branche en comparaison avec l'inflation hors tabac et l'indice des prix à la consommation hors tabac	16
2.6. Analyse de l'évolution moyenne des salaires en fonction des catégories socioprofessionnelles	16
2.7. Focus des variations de salaire des « ouvriers, employés, techniciens ».....	17
2.8. Analyse triennale de l'éventail des grilles de salaire conventionnelles	17
2.9. Comparatif triennal de la négociation au regard de la structure de la grille salariale	18
3. Les thématiques abordées et les acteurs de la négociation	19
3.1. Thèmes abordés par les accords collectifs de branche professionnelle signés en 2019.....	19
3.2. Les acteurs de la négociation collective de branche en 2019.....	20
3.3. Comparatif du taux de signature des syndicats dans les accords de branche de 2014 à 2019	21
III. LA NEGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE	23
1. Caractéristiques structurelles de la négociation collective d'entreprise	23
1.1. Nombre d'accords conclus en 2019.....	23
1.2. Nombre d'entreprises signataires d'accords en 2019	24
1.3. Nombre d'entreprises signataires en fonction de l'effectif de l'entreprise	25
1.4. Typologie des accords signés en 2019 depuis 2010	26

1.5. Répartition des accords enregistrés en fonction de la taille des entreprises	26
1.6. Progression du nombre d'accords selon la taille des effectifs	26
2. Répartition des accords par branche d'activité, par thème et par signature	27
2.1 Répartition des accords d'entreprise par branches d'activités	27
2.2 Focus sur les branches «BTP», «Commerce» et «Industrie ».....	27
2.3 Répartition des accords collectifs d'entreprise 2018 par thème.....	29
2.4 Nombre d'accords signés par les organisations syndicales représentatives.....	29
3. La négociation annuelle obligatoire.....	31
3.1. Evolution des accords conclus dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire	31
3.2. Part de la NAO dans la négociation collective d'entreprise (tous types d'accords confondus).....	32
3.3. Evolution de la NAO par semestre.	32
3.4. Nombre d'entreprises signataires en fonction de l'effectif de l'entreprise	33
3.4.1.Evolution du nombre d'entreprises signataires.....	33
3.5. Les branches les plus actives dans le cadre de la NAO	34
3.5.1.Evolution de la NAO dans les 3 branches les plus actives	34
3.5.2.Part de la NAO dans les entreprises de la branche « Commerce et divers »	35
3.5.3.Part de la NAO dans les entreprises de la branche « BTP ».....	35
3.5.4.Part de la NAO dans les entreprises de la branche « Industries »	36
3.6. Les principaux thèmes conclus en NAO.....	36
3.7. Le taux de signature des syndicats représentatifs dans le cadre de la NAO	37
ANNEXES.....	38

AVANT-PROPOS

Le présent bilan annuel de la négociation collective analyse les accords conclus sur les différents niveaux de négociation que sont la branche et l'entreprise. Il est réalisé à partir **des accords déposés auprès de la Direction du Travail et de l'emploi de la Nouvelle-Calédonie.**

Sont comptabilisés comme accords collectifs : les accords d'entreprises, les négociations annuelles obligatoires et les accords d'intéressement. Pour ces derniers un bilan particulier est également réalisé par la direction du travail et de l'emploi et consultable sur le site de la DTE (dtenc.gouv.nc). Compte tenu des attentes fortes des partenaires sur les négociations annuelles obligatoires, un focus est également réalisé sur les salaires conventionnels.

Les conventions collectives et accords collectifs sont propres au droit social. La différence entre la convention collective et les accords collectifs est expliquée à l'article Lp. 331-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie : la convention collective a vocation à traiter l'ensemble des matières de la négociation (conditions d'emploi, formation professionnelle, garanties social, etc.) alors que l'accord traite uniquement d'un ou plusieurs sujets.

Cette distinction est toutefois sans conséquences juridiques. À chaque niveau de négociation interprofessionnelle, branche ou entreprise, les partenaires sociaux peuvent signer des conventions ou des accords collectifs de travail.

Par ailleurs, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a mis l'accent sur une politique de modernisation et de rationalisation de l'action publique au travers notamment de la mise en œuvre de technologies digitales. Pour ce faire, des services de télédéclaration ont été déployés pour le dépôt :

- des accords collectifs de travail : <https://demarches.gouv.nc/accords-entreprise>
- des accords de branche, interprofessionnels et interentreprises : <https://demarches.gouv.nc/accords-interpro>

Ce présent rapport dresse un panorama de la négociation collective en Nouvelle-Calédonie au cours de l'année 2019.

EN SYNTHÈSE

- **Au niveau des branches professionnelles, 21** avenants de branche ont été conclus avec, comme les années précédentes, une majorité d'avenants salariaux (16). Ce chiffre est en très légère hausse par rapport à 2018 (20 dont 18 salariaux) ;
- La négociation collective de branche et d'entreprise porte essentiellement sur les **salaires**.
- Il est constaté un **écrasement des grilles salariales** dans de nombreuses branches.
- Un focus statistique est réalisé avec **une entrée par branche**, une **par grade** et une **par salaire** afin d'appréhender au mieux les données enregistrées dans les branches.
- **Au niveau des entreprises, 363** accords collectifs d'entreprise ont été enregistrés en 2019, ce chiffre est en augmentation par rapport à 2018 (335).
- **Au niveau de la « Négociation annuelle obligatoire », 111** accords ont été enregistrés en 2019, ce chiffre montre que la régression du nombre de NAO amorcée en 2017 (126 et 116 en 2018) se poursuit pour la troisième année.

PREAMBULE

En matière de droit du travail, la négociation collective quel que soit le niveau de négociation est reconnue comme une source de droit majeur. En effet, les conventions collectives et les accords collectifs négociés par les partenaires sociaux impactent l'ensemble des contrats de travail soumis à leur champ d'application.

En 2019, l'engagement des partenaires sociaux a permis de maintenir une dynamique de travail dans la plupart des branches. Ainsi, les éléments recensés, concernant les **négociations de branches** mais surtout les travaux menés dans le cadre de **refonte de conventions collectives**, mettent en exergue une activité conventionnelle stable, avec une activité forte entre novembre 2018 et février 2019 au titre de la négociation salariale et constante tout au long de l'année pour les autres types de travaux.

- La tendance est marquée par un nombre d'accords collectifs enregistrés en légère hausse, avec 21 avenants déposés à la Direction du Travail et de l'Emploi en 2019, contre 20 avenants en 2018 ;
- Comme les années précédentes, le salaire est resté le thème principal des négociations de branche auquel s'ajoutent les thèmes : jours fériés, emplois et classification, formation professionnelle, durée et aménagement du temps de travail, refonte de la convention ainsi que les revoyures. Quant au thème portant sur la formation professionnelle, l'article Lp.333-3-1 du code du travail impose depuis avril 2017 aux organisations liées par une convention de se réunir au moins une fois tous les 3 ans pour définir leur besoin, orientations et priorités en matière de formation professionnelle continue.
- La moyenne d'augmentation des salaires dans les branches professionnelles en 2019 est en baisse passant à +0.43% contre +0,53% en 2018.
- Dans ce contexte, la convention collective de branche apparaît toujours comme étant le niveau adéquat de négociation pour aborder des thématiques tout aussi variées et transversales qu'en entreprises : formation professionnelle, classification des emplois, durée et aménagement du temps de travail, salaires, etc.

Elle permet, en effet, aux organisations syndicales de salariés de pallier les faiblesses :

- de leur implantation dans certains secteurs d'activité ;
- dans les petites voire très petites et moyennes entreprises (majoritaires en Nouvelle-Calédonie) ;
- d'un dialogue social faible en entreprise.

De plus, les organisations patronales y sont également attachées car elle garantit une certaine homogénéisation des conditions de la concurrence.

En 2020, l'enjeu pour les partenaires sociaux sera donc de poursuivre l'impulsion d'une vision d'ensemble de la négociation collective. Il s'agira de mettre en lien les différents niveaux de négociation pour articuler les dispositifs tels que les métiers, les emplois, les compétences et la formation professionnelle notamment au travers des branches pilotes qui ont déjà initié cette démarche proactive.

La **négociation collective d'entreprise** tend à améliorer la situation des travailleurs et à prendre en compte des caractéristiques et des besoins propres à l'entreprise. Comme pour la négociation de branche, la négociation en entreprise a vu le résultat de la comptabilisation des accords déposés à la direction augmenter.

Il est toutefois nécessaire de préciser que l'administration n'est pas systématiquement informée de la conclusion de l'ensemble des accords malgré une obligation de dépôt des textes signés. C'est la raison pour laquelle un travail de dématérialisation et d'enregistrement numérique engagé en 2018 a été finalisé en décembre 2019 afin de faciliter les démarches de dépôt. Ce dispositif est actif sur le site « Service public de la Nouvelle-Calédonie ».

- En 2019, le nombre d'accords conclus enregistre une hausse plus importante par rapport à 2018 (+8,36% contre +0.30 en 2018).
- Le nombre d'entreprises signataires d'accords est en progression (223 contre 203 en 2018).
- Comme les années précédentes, les partenaires sociaux se sont essentiellement mobilisés sur la négociation portant sur le thème « salaires et primes ».
- La branche « Commerce et divers » est la branche qui contribue le plus au nombre d'accords signés en 2019 (44.07%) ; cette dernière est en hausse par rapport à 2018 (38.80%).

Les partenaires sociaux demeurent la pierre angulaire de l'ensemble de ces dispositifs. Ils ont la responsabilité d'impulser la négociation collective quel qu'en soit le niveau.

I. LA NEGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE

1. Travaux en cours : la réforme des institutions représentatives du personnel (IRP)

Inscrite dans l'agenda social partagé arrêté conjointement par les partenaires sociaux et le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie au cours de la conférence sociale annuelle, les travaux n'ont pas connu d'avancée depuis 2018. Cependant, une volonté de reprendre en 2020 a été avancée lors des travaux de refonte de la convention Industries. Pour ce faire, un point est prévu début 2020 sur la base de la déclaration commune signée en 2012 amendée par les partenaires sociaux.

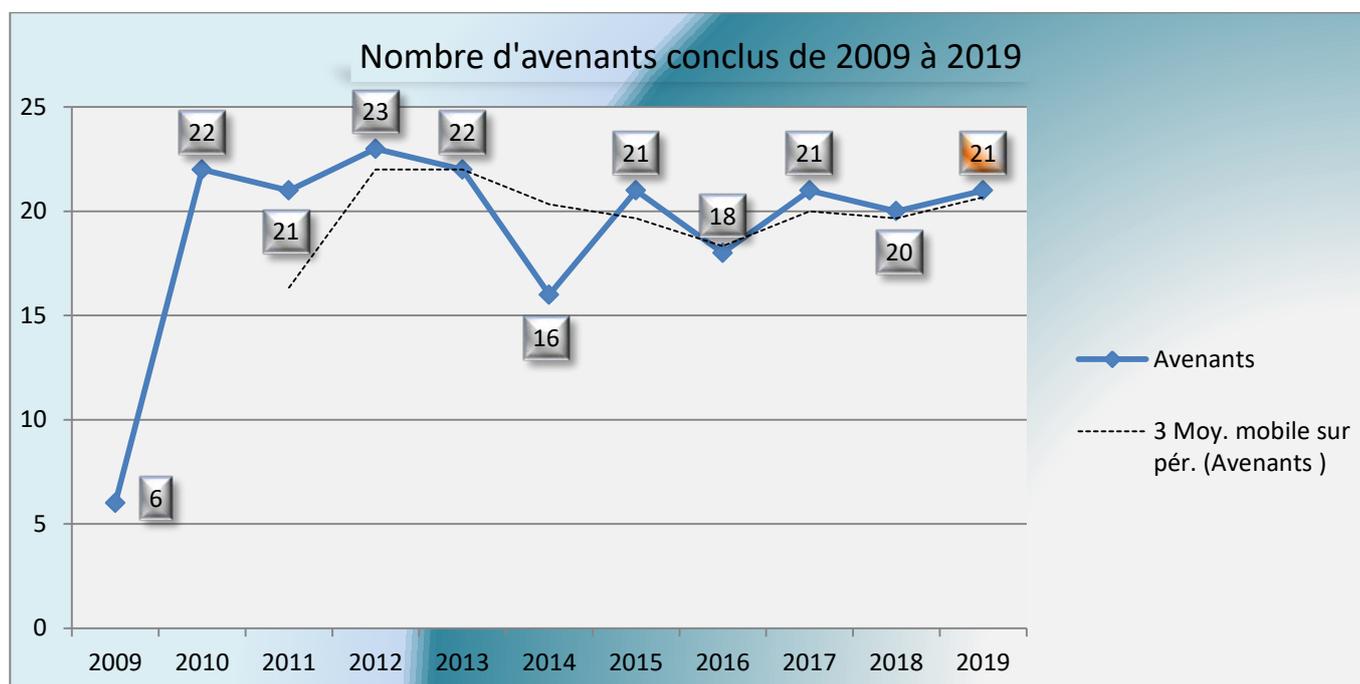
II. LA NEGOCIATION PROFESSIONNELLE DE BRANCHE

En 2019, au total, **18** conventions collectives de branche et **5** accords professionnels sont répertoriés. La période de négociation a débuté en novembre 2018 pour se terminer en décembre 2019 avec une activité plus intense entre novembre 2018 et janvier 2019 portant essentiellement sur la négociation des minima conventionnels.

2. L'activité conventionnelle de branche en 2019

En 2019, les négociations collectives ont abouti à la conclusion de **21 avenants**, dont **16 avenants salariaux**, contre 18 avenants en 2018 et 15 en 2017. Il est à noter que la majorité des avenants salariaux ont été signés durant le 1^{er} semestre 2019 pour l'année 2019, seuls 3 ayant été signés fin 2019 pour l'année 2020.

1.1. Nombre d'accords de branche sur la période 2009 à 2019



Depuis 2010, la négociation de branche poursuit une évolution particulièrement irrégulière. En 2019, le nombre d'accords signés enregistre une légère hausse de 5 % par rapport à 2018. Ce nombre est supérieur à la moyenne enregistrée de 2009 à 2019 de 19 accords.

1.2 Descriptif des accords conclus en 2018/ 2019 avec effet en 2019

Seize avenants ont concerné le **relèvement des salaires minima** hiérarchiques et/ou la modification des coefficients hiérarchiques.

Un avenant a porté sur la mise en place de la formation visant à définir les besoins, les orientations ou priorités de formation professionnelle continue tel que prévu par l'article LP. 333-3-1 du code du travail.

Quatre avenants aux accords professionnels des branches « Commerce et divers », « BTP » et « Mines et carrières » ont traité de la création de **Certificats de qualifications professionnelles**

1.3 Activité des secteurs professionnels de 2010 à 2019

Il est mentionné secteur professionnel car certains ne sont pas des branches sous l'égide d'une convention collective de travail (accords interprofessionnels ou inter-entreprises).

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Banque		1	1		1	1					4
BTP	3		3	1	4	2	1	2	2	2	20
Boulangerie-Pâtisserie	3	1	1	1		1	1	1	1	1	11
Chargeurs minéraliers	1	1	1	1				1	1	1	7
Coiffure	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Commerce et Divers	3	1	2	1	4	1	2	1	1	3	19
Employés de maison	1	1		1		1		1	1	1	7
Energie électrique			1	1		1	1	1	1	1	7
Esthétique	2	1		1	1	1		1	1	1	9
Ets privés hospitaliers	1	1	1	1							4
Exploitations agricoles		1	1	1		1	1	1	1	1	8
Gardiennage	3	1	1	1		2	2	3	1	1	15
HBCR	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	14
Industries	2		1	2	1	2	1	3	2	2	16
Insertion		1	1	1	1	1	2				7
Mines et carrières	1	1	1	1	1	1		1	1	2	10
Personnes âgées	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Pétrole			2	1							3
Transport aérien		1	1				1	1	1	1	6
Transports Routiers	2		1	1		1		1	1	1	8
Transports sanitaires et terrestres		1	1			1	1	1	1		6

De 2015 à 2019 sur les 18 branches actives, 10 branches ont signé au rythme d'au moins 1 avenant par an. En 2019, 16 branches ont été actives contre 17 en 2018.

1.4 Travaux en cours

1.4.1. Modernisation des conventions collectives dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences locales.

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie s'est engagé pour accompagner les partenaires sociaux dans une réflexion portant sur les questions liées à l'emploi, aux compétences et aux métiers.

Ces questions revêtent un enjeu majeur dans une société en pleine mutation économique et compte tenu de la situation de l'emploi en Nouvelle-Calédonie. Les entreprises doivent être incitées à s'interroger sur la pertinence des grilles de classifications des emplois pour anticiper les changements environnementaux, technologiques et internes qui impacteront la branche avec le maintien dans l'emploi des salariés et une gestion efficace des carrières.

La prise en compte de ces éléments passe par une rénovation des dispositions conventionnelles ainsi que par le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Processus initié fin 2016 avec « l'Industries » en branche pilote, le gouvernement de Nouvelle-Calédonie a accompagné la branche « BTP » dans un processus négocié et innovant de la modernisation de leurs dispositions conventionnelles. Le processus a débuté mi 2019 et s'est achevé en décembre 2019.

A l'issue de deux réunions de présentation du processus d'accompagnement pour la branche « BTP » axé sur les métiers, les emplois, les compétences et la formation, la réunion de la commission mixte paritaire du 31 juillet 2019 a permis :

- de partager collectivement les points de convergences et de divergences au projet,
- d'identifier le mode de fonctionnement du groupe de travail,
- de déterminer une méthode partagée de travail.

Lors des travaux menés en commission technique, les partenaires sociaux ont mené et acté les travaux suivants :

- Le principe de l'utilisation des fiches ROME comme support à la réalisation du référentiel des emplois repères a été acté en groupe de travail
- L'ensemble du prototype (référentiel emploi repère, grille de compétences, grille de caractérisation des qualifications, plage de qualification par emploi repère) et de son fonctionnement a été présenté aux parties prenantes et accepté.
- La grille de compétences a été finalisée en groupe de travail puis testée auprès d'un panel d'entreprises de la filière test du gros-œuvre.
- La caractérisation des qualifications en compétences (attribution de paliers) a également été réalisée en groupe de travail.
- La fixation des plages par emploi repère pour les métiers du gros-œuvre a été réalisée en cabinet et testée en entreprise pour le gros-œuvre. Le retour a été présenté en groupe de travail.

Un diagnostic a été réalisé sur la base d'une analyse documentaire, de réunions en bilatérales avec les organisations patronales et d'enquêtes auprès des entreprises du BTP qui a permis d'alimenter le prototype de grille établi qui comprend un référentiel emploi repère, une grille de compétences, une grille de caractérisation des qualifications ainsi qu'une plage de qualification par emploi repère. En fin de mission, un test auprès d'un échantillon de 6 entreprises de la filière gros-œuvre a été réalisé pour vérifier la possible mise en opérationnalité du nouveau système classant et plus particulièrement de vérifier les pratiques de qualifications par emploi-repère.

La forte mobilisation et l'implication des parties prenantes est à relever puisque leur contribution représente un volume de 200 heures de production. Cette contribution est d'autant plus importante qu'il s'agissait de travaux préparatoires et non d'une négociation ce qui confirme leur intérêt au sujet.

1.4.2. La révision de la convention collective « transports routiers »

Il avait été convenu par l'ensemble des partenaires sociaux lors des négociations annuelles salariales de février 2017 d'initier des travaux sur la convention collective courant 2^{ème} semestre 2017.

La convention actuelle regroupe les transports de marchandises, de marchandises dangereuses, de personnes et tous types de transports. Il a été privilégié la rédaction d'un tronc commun en opérant une distinction entre le transport de marchandises et le transport de personnes.

Après le travail de révision des dispositions obsolètes réalisé en 2017 sur les premières réunions, a débuté celui sur la classification des emplois avec une approche par filière fin 2017 et s'est poursuivi tout au long de 2018 et début 2019.

Pour la reconnaissance des métiers et des compétences et dans un souci de simplification de la classification liées aux métiers de la filière transport, il a été validé par les partenaires sociaux la mise en place de fiches métiers repère et de leur positionnement dans la grille salariale. Pour rappel, les métiers sont classés par filière déterminées, à savoir :

- filière Transport de personnes,
- filière Transport de marchandises,
- filière Métiers support (administration, maintenance, logistique, etc.)

Chacune de ces filières comporte une liste de métiers repères définis et détaillés : prérequis, définition de l'emploi, missions, instructions, etc.

En 2019, la commission mixte paritaire s'est réunie à 4 reprises. Les points d'achoppement majeurs ont porté sur la revalorisation salariale des transports de personnes et sur le contingent des heures supplémentaires. Il a été convenu une revoyure lors du dernier trimestre afin de laisser le temps à l'ensemble des partenaires sociaux de pouvoir réaliser de nouvelles propositions sur ces deux points.

1.4.3. Révision de la convention collective « Etablissement accueillant des personnes âgées »

Lors de la négociation annuelle des salaires conventionnels de novembre 2018, les partenaires sociaux avaient jugé opportun d'entamer des travaux de modernisation de l'avenant n° 1 « des établissements accueillant des personnes âgées » régi par l'accord professionnel de la branche « HBCR »

Dans cet objectif, les partenaires sociaux se sont régulièrement réunis en groupe de travail et en commission mixte paritaire d'avril à octobre 2019.

Au cours des discussions, la mise en place d'une nouvelle convention collective s'appliquant exclusivement aux établissements privés relevant des activités « d'hébergement médicalisé pour personnes âgées » et « d'hébergement social pour personnes âgées » a été évoquée.

Toutefois, les travaux menés tout au long de l'année ont essentiellement porté sur la classification et la définition des différents métiers.

Les travaux devraient se poursuivre en 2020.

1.4.4. La mise en place d'une nouvelle convention collective « Sport, Animation, Loisirs »

En France, il existe une convention collective Nationale du Sport, créée en 2005 et étendue en 2006, qui s'adresse à l'ensemble des encadrants salariés et/ou sous contrats spécifiques tant dans le sport amateur que professionnel ou encore associatif. En Nouvelle-Calédonie, les professionnels du sport du secteur privé relèvent de la convention collective « Commerce et divers » ; une grande partie étant représentée par des fonctionnaires (les professeurs d'Éducation Physique et Sportive) n'y sont pas assujettis et seuls sont concernés quelque 150 à 200 salariés du secteur privé associatif ou entrepreneurial.

Cependant, la convention collective « Commerce et divers » ne correspond pas aux métiers du Sport alors même que ce secteur est en plein essor avec les formations diplômantes mises en œuvre pour les jeunes calédoniens telles que le BP JEPS ou le DEUST AGAPSC ou celles dans les secteurs du Sport Fédéral, de la forme, le sport santé, les loisirs sportifs, l'animation sportive et santé ou encore le handisport. Outre la reconnaissance des métiers, les professionnels du secteur ont émis le souhait de pouvoir bénéficier d'une convention totalement adaptée notamment en matière de classification. Le Comité Régional a donc entrepris, avec le soutien du MEDEF-NC, de créer une nouvelle branche Professionnelle dédiée au « Sport-Loisir Animation ». Les travaux s'inspirent de la convention collective Nationale du Sport.

Le travail liminaire décidé est la détermination du champ d'application.

1.4.5. Révision de la convention collective «Personnel au sol des entreprises de transport aérien »

A la demande des partenaires sociaux, les employeurs ont accepté de mener au cours de l'année 2019 une réflexion sur la révision de la classification des emplois. En effet, l'apparition de nouveaux métiers et/ou de nouvelles activités rend nécessaire l'évolution de la grille de classifications existante.

En parallèle de ces travaux, les partenaires ont également convenu de renégocier la prime d'ancienneté.

Les travaux devraient se poursuivre durant l'année 2020.

2. L'évolution des salaires conventionnels

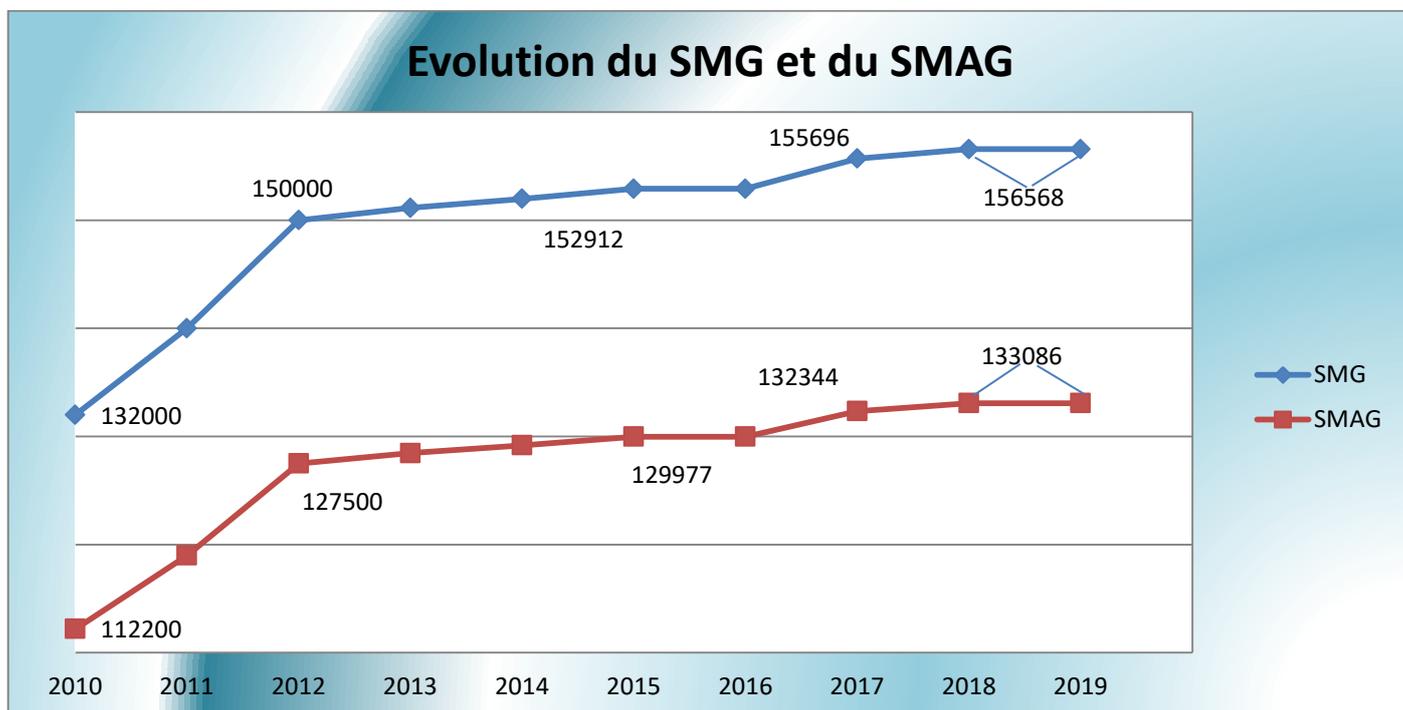
2.1 Le SMG et le SMAG

EN 2019, le montant mensuel du salaire minimum garanti (SMG) et du salaire minimum agricole garanti (SMAG) n'a pas été revalorisé en application des articles Lp. 142-1 et Lp. 142-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie ; l'indice des prix à la consommation n'ayant pas atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins de 0,5% par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du SMG/SMAG immédiatement inférieur.

Rappel :

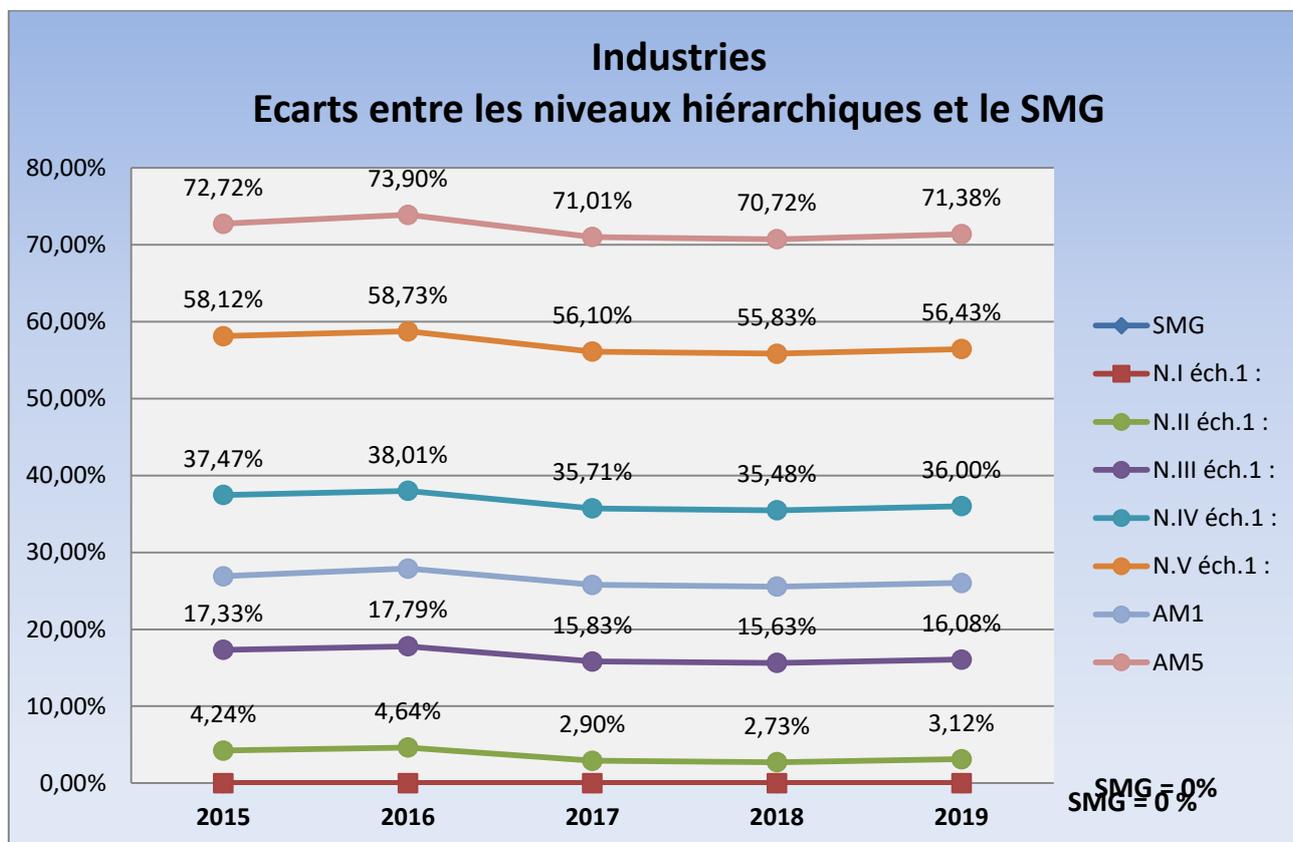
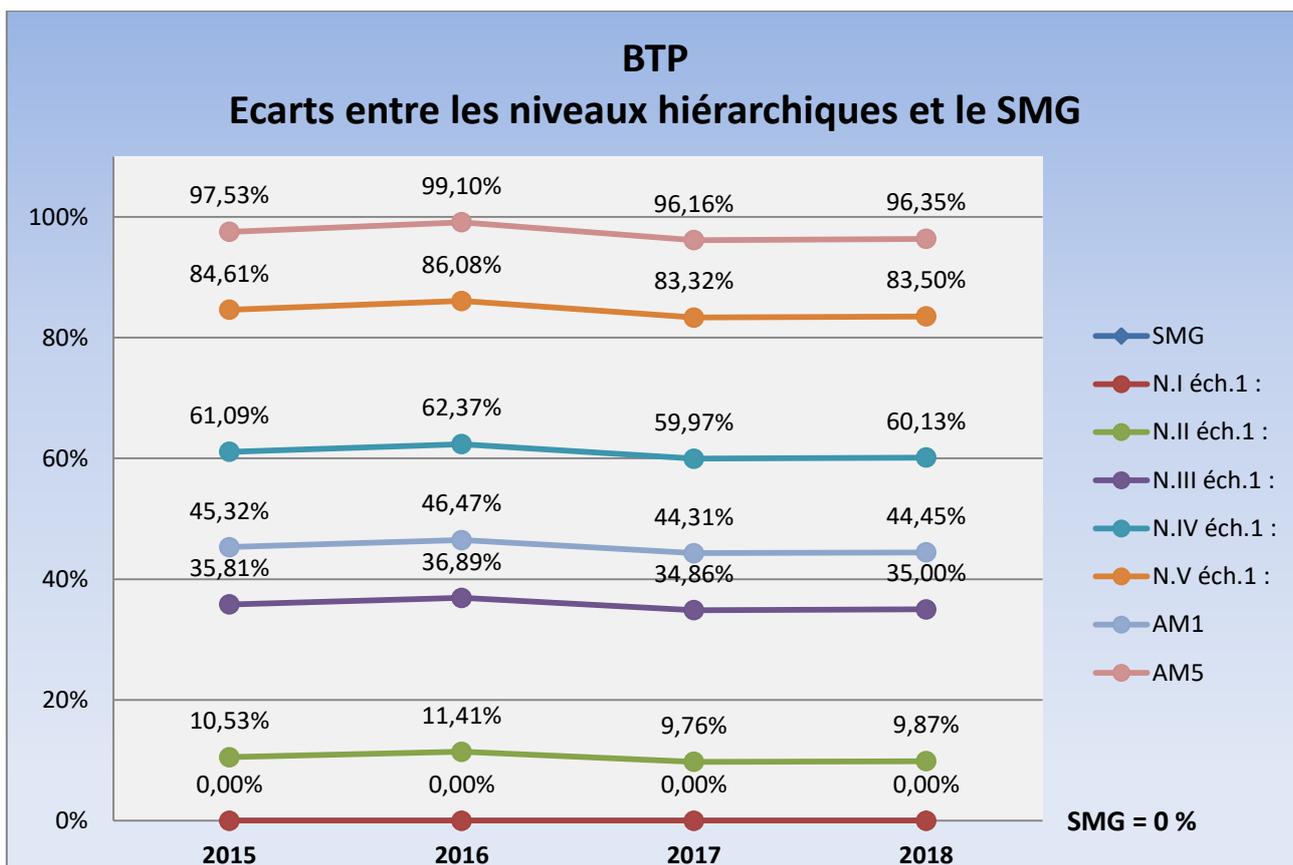
Arrêté n° 2018-2337/GNC du 25 septembre fixant le SMG au 1^{er} octobre 2018 à 156 568 FCFP/mois (169 heures)

Arrêté n° 2018-2339/GNC du 25 septembre fixant le SMAG au 1^{er} octobre 2018 à 133 086 FCFP/mois (169 heures)

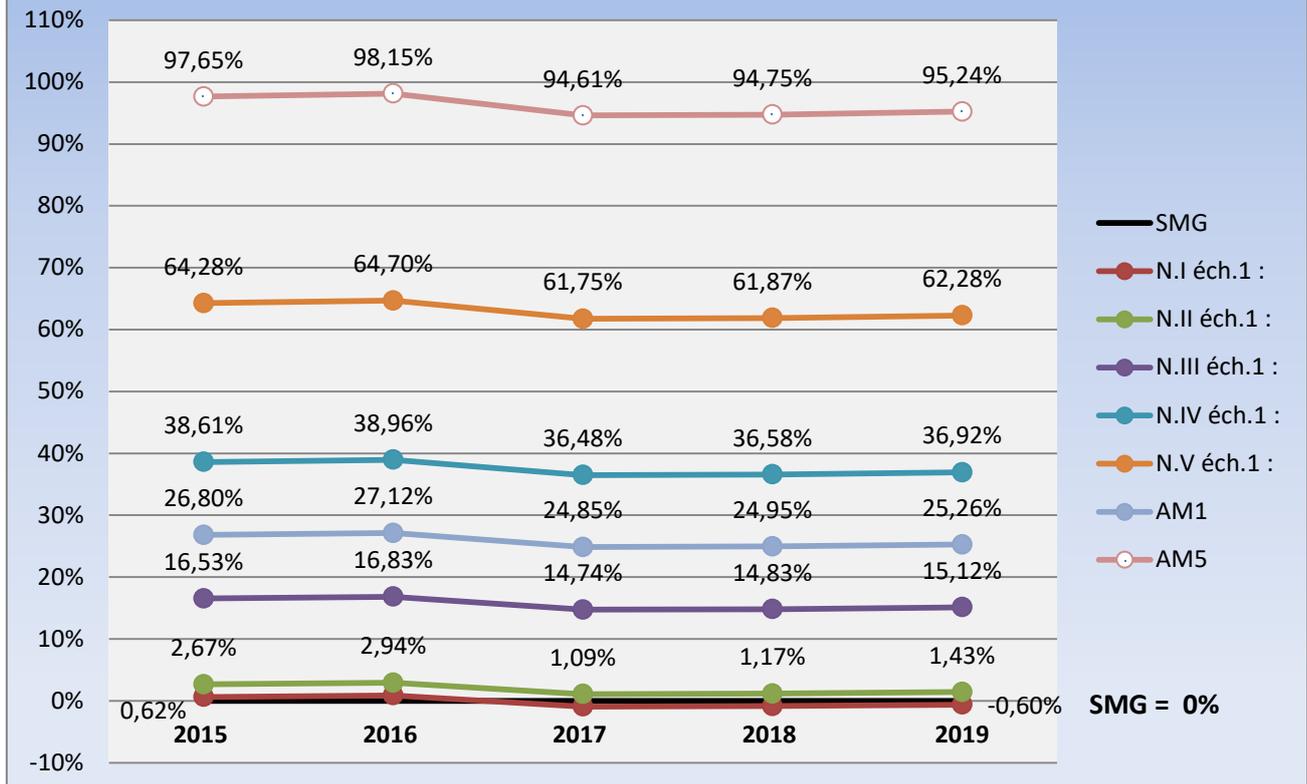


Le SMG et le SMAG ont évolué de + de 18.61 % entre 2010 et 2019, soit une moyenne de 1.86% par an.

2.2. Variations des salaires et écarts entre le SMG et les différents niveaux hiérarchiques dans les branches « BTP », « Industries » et « Commerce et divers ».



Commerce et Divers Ecart entre Niveaux hiérarchiques et SMG



Les grilles analysées montrent que les écarts entre le SMG et les minimas conventionnels ont fortement diminué entre 2010 et 2012. De 2013 à 2016, ces écarts étaient relativement stables. En 2017 et 2018, la hausse du salaire minimum garanti a eu pour conséquence d'accentuer fortement la réduction de ces écarts et l'écrasement des grilles d'entrée. En 2019, la stabilisation du SMG et l'augmentation uniforme de la valeur du point à l'ensemble de la hiérarchie indiciaire a permis de ralentir légèrement ces phénomènes de réduction et d'écrasement.

Nota Bene : les tableaux avec les données sources sont annexés au présent document.

2.3. Moyenne d'augmentation de la valeur du point dans les accords collectifs non étendus

	Valeur du point 2016	Valeur du point 2017	Valeur du point 2018	Valeur du point 2019	Variation valeur point 2016/2017	Variation valeur point 2017/2018	Variation valeur point 2018/2019
Banque	668.22	668.22	668.22	668.22	0%	0%	0%
Insertion	1163	1163	1163	1163	0%	0%	0%
Pétrole	1601	1611	1620	1620	0.62%	0.55%	0%

2.4. Analyse détaillée de l'évolution des salaires conventionnels dans les branches professionnelles

En 2019, la moyenne d'augmentation des indices hiérarchiques a été sur l'ensemble des grilles conventionnelles de 0,13% (0,12% en 2018 et 0,03% en 2017). Ces augmentations concernent essentiellement les premiers niveaux hiérarchiques et sont comprises entre 0% et 1,06%.

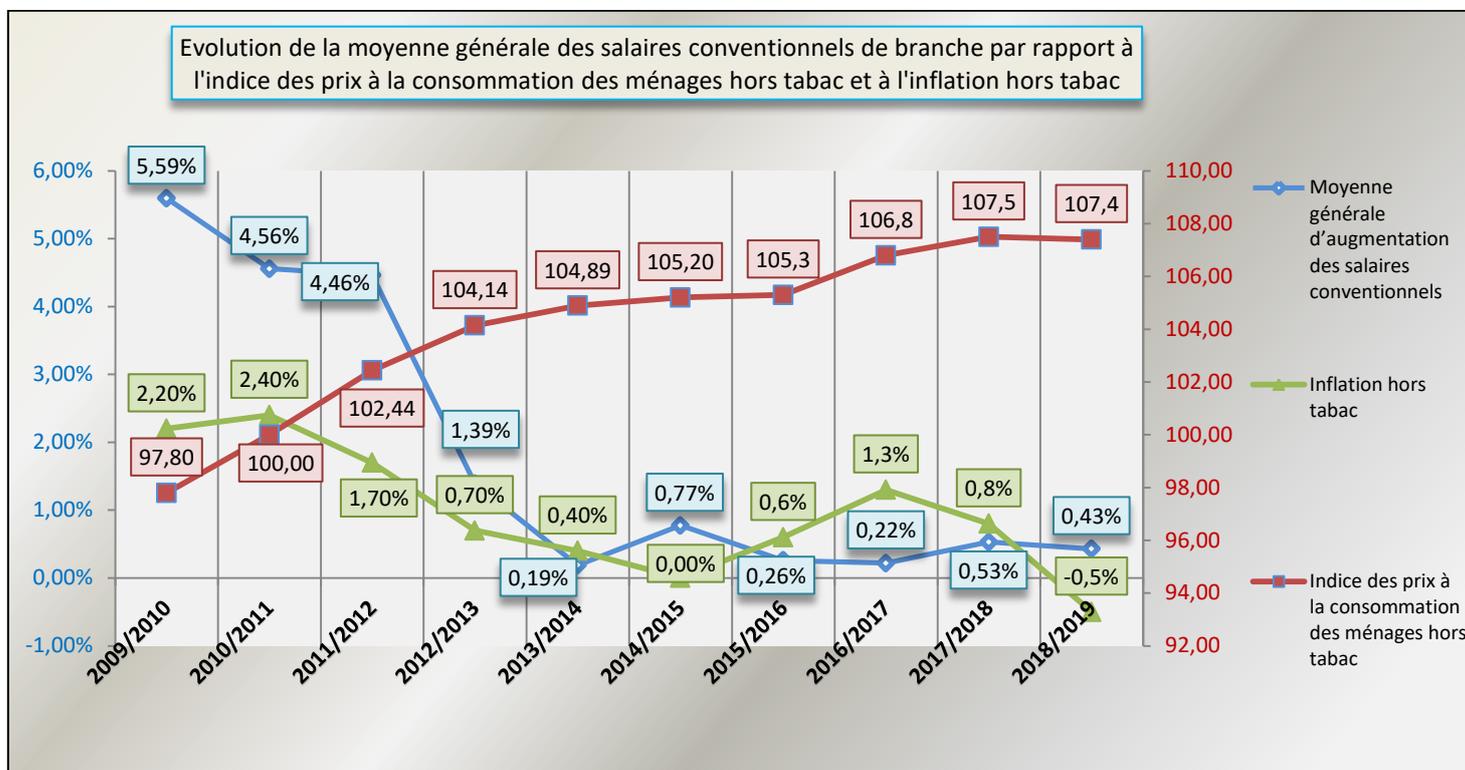
La **valeur du point**, enregistrée quant à elle, une hausse moyenne de 0,33% (0,41% en 2018, 0,12% en 2017) avec des augmentations de la valeur du point comprises entre 0 à 0,55%.

La **moyenne d'augmentation des salaires conventionnels** dans les branches professionnelles est de 0,43%. (0,53% en 2018 et 0,22% en 2016) avec des revalorisations moyennes par branche comprises entre 0 à 0,78%.

Seules 5 branches sur 18 ont augmenté simultanément certains de leurs coefficients hiérarchiques et la valeur du point. Cette dualité a permis de booster significativement la variation du salaire : 0,57% au lieu de 0,22 % (Boulangerie), 0,78 % au lieu de 0,25 % (Exploitation agricole) etc... Toutefois, on observe dans ces branches, un tassement des grilles indiciaires plus prononcé, car l'augmentation des indices hiérarchiques n'est pas réalisée de manière uniforme et n'est pas appliquée à la totalité de ces derniers.

Nota Bene : les données chiffrées sont annexées au présent document.

2.5. Evolution des salaires conventionnels de branche en comparaison avec l'inflation hors tabac et l'indice des prix à la consommation hors tabac



Après trois ans, d'une évolution inférieure à l'inflation, la moyenne générale d'augmentation des salaires conventionnels en 2019 (0,43%) est largement supérieure à l'inflation hors tabac (0,5%) avec un différentiel avoisinant 1 point de pourcentage.

2.6. Analyse de l'évolution moyenne des salaires en fonction des catégories socioprofessionnelles

Les salaires des OET (ouvriers, employés, techniciens) enregistrent **en 2019** des variations allant de **0% à 0,83%**. A titre de comparaison, la fourchette d'augmentation fluctuait en 2017 de 0% à 0,65 % et en 2016 de 0% à 0,74%. Les salaires des AM (agents de maîtrise) enregistrent **en 2018**

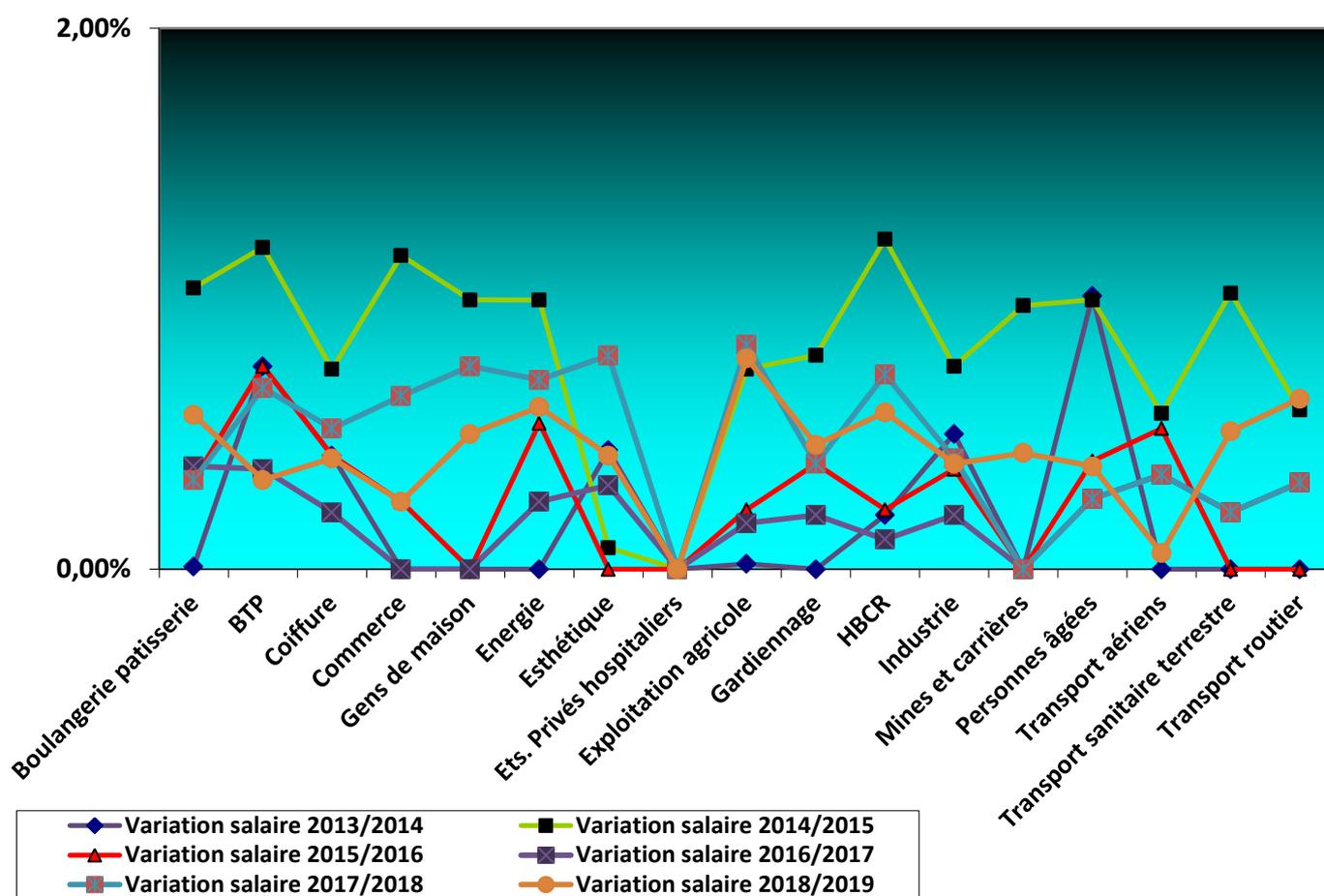
des variations de l'ordre de **0% à 0.70%**. En 2017, la fourchette d'augmentation se situait entre 0% et 0.31% et en 2016 de 0% à et 0.80%.

Nota Bene : les données chiffrées sont annexées au présent document.

2.7. Focus des variations de salaires des « ouvriers, employés, techniciens »

Le graphique ci-dessous permet d'apprécier les niveaux d'augmentation des salaires dans la catégorie OET sur les périodes, 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019. Depuis 2013, les niveaux d'augmentations sont beaucoup moins élevés. La courbe évolue depuis quatre ans sous la barre des 1% d'augmentation. Cette variation est directement liée au ralentissement de l'inflation, sur laquelle repose systématiquement les négociations des minimas conventionnels.

Variation annuelle des salaires de ouvriers, techniciens, employés



La variation moyenne annuelle des salaires des « ouvriers, employés, techniciens » baisse en 2019. Elle passe à **0,43%** contre 0,53% en 2018 et 0.22% en 2017. Cette baisse est, toutefois, à relativiser. En effet, à contrario de 2018 où l'inflation était de 0.8%, en 2019, cette variation s'inscrit dans un contexte de récession économique avec une inflation à - 0.5%. Ainsi, pour certaines branches telles que « Exploitation agricole » ou « Transport routier », la différence est supérieure à 1 point de pourcentage.

2.8. Analyse triennale de l'éventail des grilles de salaire conventionnelles

Éventail des salaires	Ouvriers, techniciens, employés				Agents de maîtrise			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Boulangerie pâtisserie	1,25	1,24	1,23	1,23	-	-	-	-
BTP	2,19	2,17	2,17	2,16 ↘	1,60	1,60	1,60	1,60
Coiffure	1,27	1,27	1,27	1,27	1,35	1,35	1,35	1,35
Commerce	1,86	1,86	1,86	1,86	1,56	1,56	1,56	1,56
Gens de maison	1,08	1,08	1,07	1,06 ↘	-	-	-	-
Énergie	-	-	-	-	-	-	-	-
Esthétique	1,14	1,13	1,12	1,12	1,06	1,06	1,06	1,06
Ets. Privés hospitaliers	1	1	1	1	1,75	1,75	1,75	1,75
Exploitation agricole	1,18	1,16	1,16	1,17 ↗	2,37	2,37	2,37	2,36 ↘
Gardiennage	1,67	1,66	1,65	1,65	1,55	1,55	1,55	1,55
HBCR	1,07	1,07	1,06	1,06	1,21	1,21	1,21	1,21
Industrie	1,87	1,85	1,84	1,84	1,58	1,58	1,58	1,58
Mines et carrières	1,2	1,19	1,18	1,18	1,57	1,57	1,57	1,57
Personnes âgées	1,11	1,11	1,11	1,11	1,18	1,18	1,18	1,18
Transport sanitaire terrestre	1,55	1,52	1,51	1,51	-	-	-	-
Transport aériens	1,65	1,65	1,64	1,64	1,83	1,83	1,83	1,83
Transport routier	1,71	1,70	1,70	1,70	1,37	1,37	1,37	1,37

L'éventail des salaires en 2019 au regard des trois années précédentes :

- Pour les « Ouvriers, Employés et Techniciens » l'écart des salaires entre le niveau d'entrée et le niveau le plus haut des grilles conventionnelles varie entre 2,16 et 1,00 et est relativement stable sur la période 2018-2019. (2,17 et 1,00 pour 2018 ; Il est cependant intéressant de noter que seules 2 branches ont vu leur écart diminuer contre 9 en 2018 et 7 en 2017.
- Pour les « Agents de maîtrise », cet écart est également **stable** depuis 3 ans; en effet, l'écart des salaires entre le niveau d'entrée et le niveau le plus haut des grilles conventionnelles varie entre 2.36 et 1,06.

2.9. Comparatif triennal de la négociation au regard de la structure de la grille salariale

· **Sur l'évolution des coefficients hiérarchiques : chiffre en hausse significative : 5** branches sur 18 ont revalorisé leurs indices hiérarchiques (contre 7 en 2018 et 2 en 2017).

· **Sur la comparaison entre le salaire minimum garanti et les minima conventionnels : Trois** branches professionnelles soit 16.66 % en 2019 se situent au regard du salaire minimum conventionnel **en-dessous du SMG**.

Nota bene : Le SMG et SMAG constituent un salaire horaire en-dessous duquel il est interdit de rémunérer un salarié à temps plein.

Le double constat ci-dessus a pour conséquence l'écrasement et la réduction de l'amplitude des grilles de salaire conventionnelles.

· **Sur l'évolution du point indiciaire** (ou du taux horaire ou mensuel) : **chiffre en baisse : 71.42%** des branches professionnelles en 2019 ont négocié une hausse du point (contre 77.77 % en 2018, 72.22% en 2017 et 64.71% en 2016).

Ainsi, le nombre de branches procédant à l'augmentation du point indiciaire reste élevé en moyenne sur les quatre dernières années (71.53%).

3. Les thématiques abordées et les acteurs de la négociation

3.1. Thèmes abordés par les accords collectifs de branche professionnelle signés en 2019

Thèmes	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Salaires et primes	22	20	18	15	7	16	13	15	18	16
Emplois et classifications	4	1	2	3	2	6	3	2	1	1
Formation professionnelle	-	-	-	-	-	-		1	1	1
Jours fériés	1	4	1	2	2	1	5	2	3	2
Durée et aménagement du temps de travail	-	-	-	-	-	-	2	2	1	-
Interprétation des accords professionnels	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Clause de rendez-vous		16	3	6	1	5	1	4	6	3
CQP*	2	1	1	5	7	2	1	1		4
Refonte de la convention collective de branche								2	1	1
Amélioration de la productivité et de la compétitivité au travail			1	-	-	-	-	-	-	-

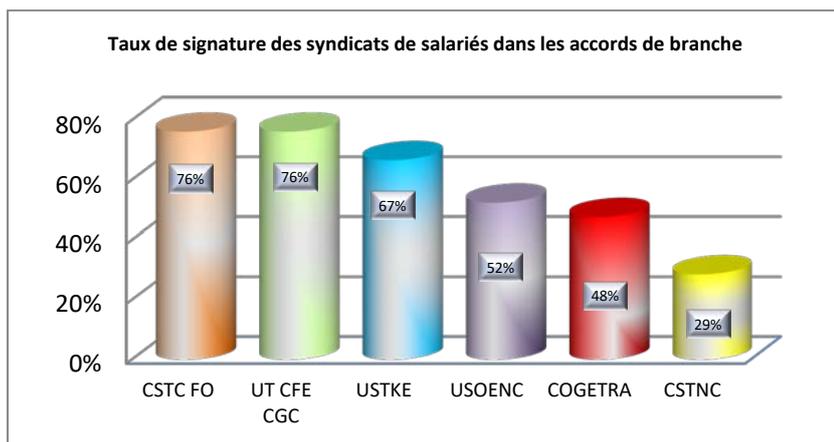
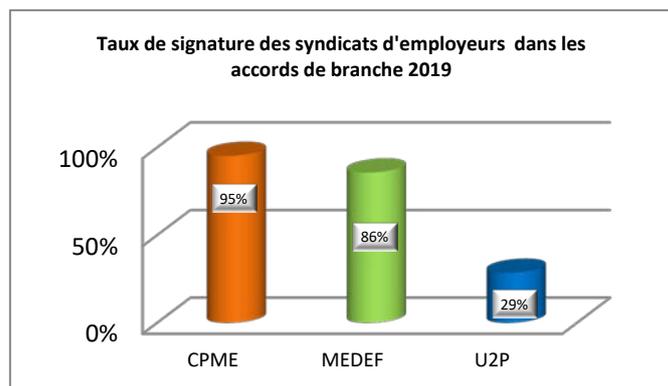
* Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont des formations dont le contenu et les modalités pédagogiques ont été élaborés par les partenaires sociaux d'une branche professionnelle. Ils attestent, par référence à un descriptif d'activités et de capacité, d'une qualification dans un emploi propre à la branche.

En 2019, le thème des **salaires** (76%) reste toujours le premier thème de négociation (90% en 2018 et 71.42% en 2017). La négociation de branche continue à dynamiser les minimas salariaux et ce malgré une dégradation de la situation économique de la Nouvelle-Calédonie qui se traduit dans certains secteurs d'activité par une réduction d'emploi et un accroissement de nombre de faillites. Par cette dynamique, on peut penser que les partenaires sociaux souhaitent préserver la motivation des salariés et éviter les tensions sociales ; ces deux déterminants étant essentiels pour maintenir la productivité. Par ailleurs, la revalorisation de ces minimas sert également de levier au sein des entreprises et induit souvent des effets d'entraînement dans l'évolution des salaires.

3.2. Les acteurs de la négociation collective de branche en 2019

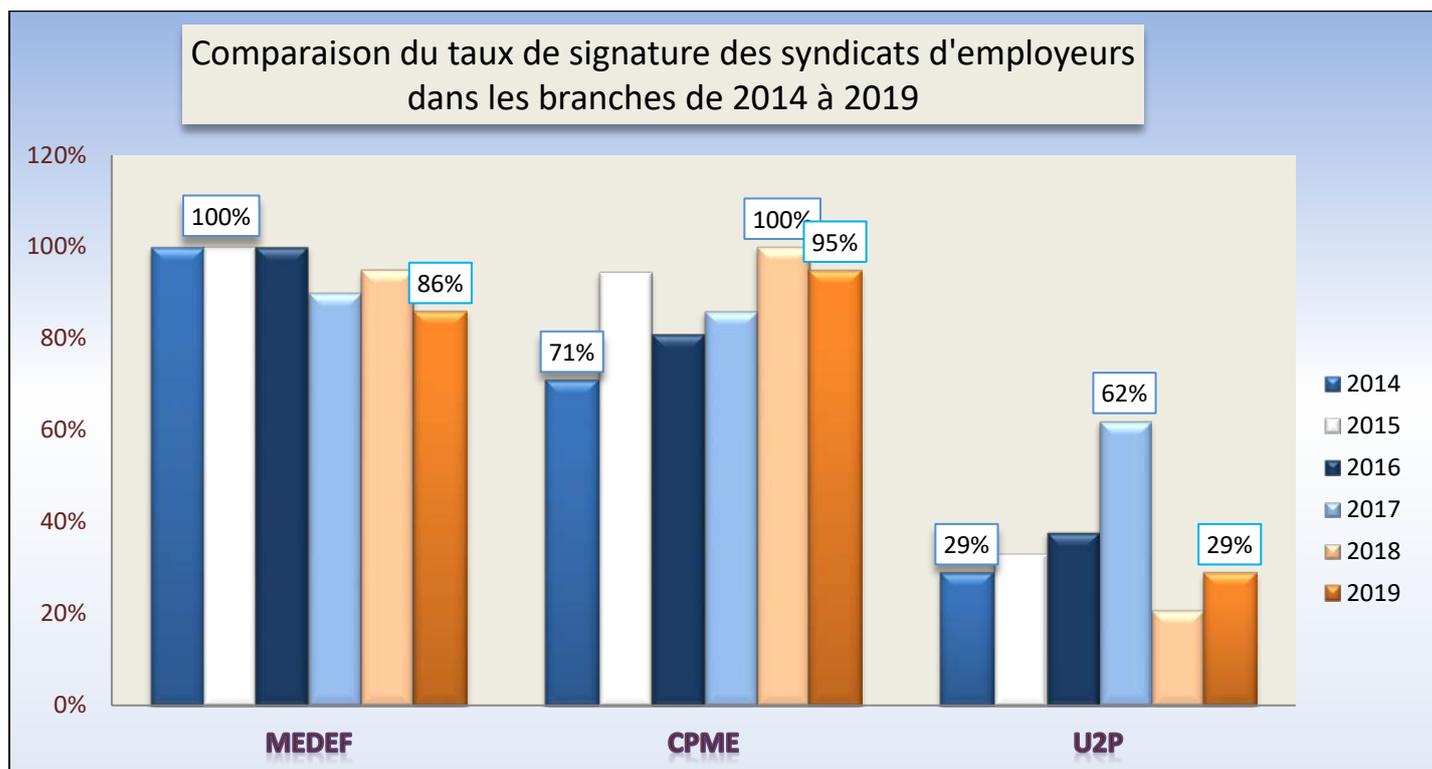
Le tableau ci-dessous reprend de manière synoptique les signataires des avenants conclus en 2019 aux conventions collectives de branche étendues.

Organisations patronales	CPME	MEDEF	U2P			
Nombre d'accords signés à des CC 2019*	20	18	6			
Organisations salariales	CSTC FO	UT CFE CGC	USTKE	USOENC	COGETRA	CSTNC
Nombre d'accords signés à des CC 2019*	16	16	14	11	10	6

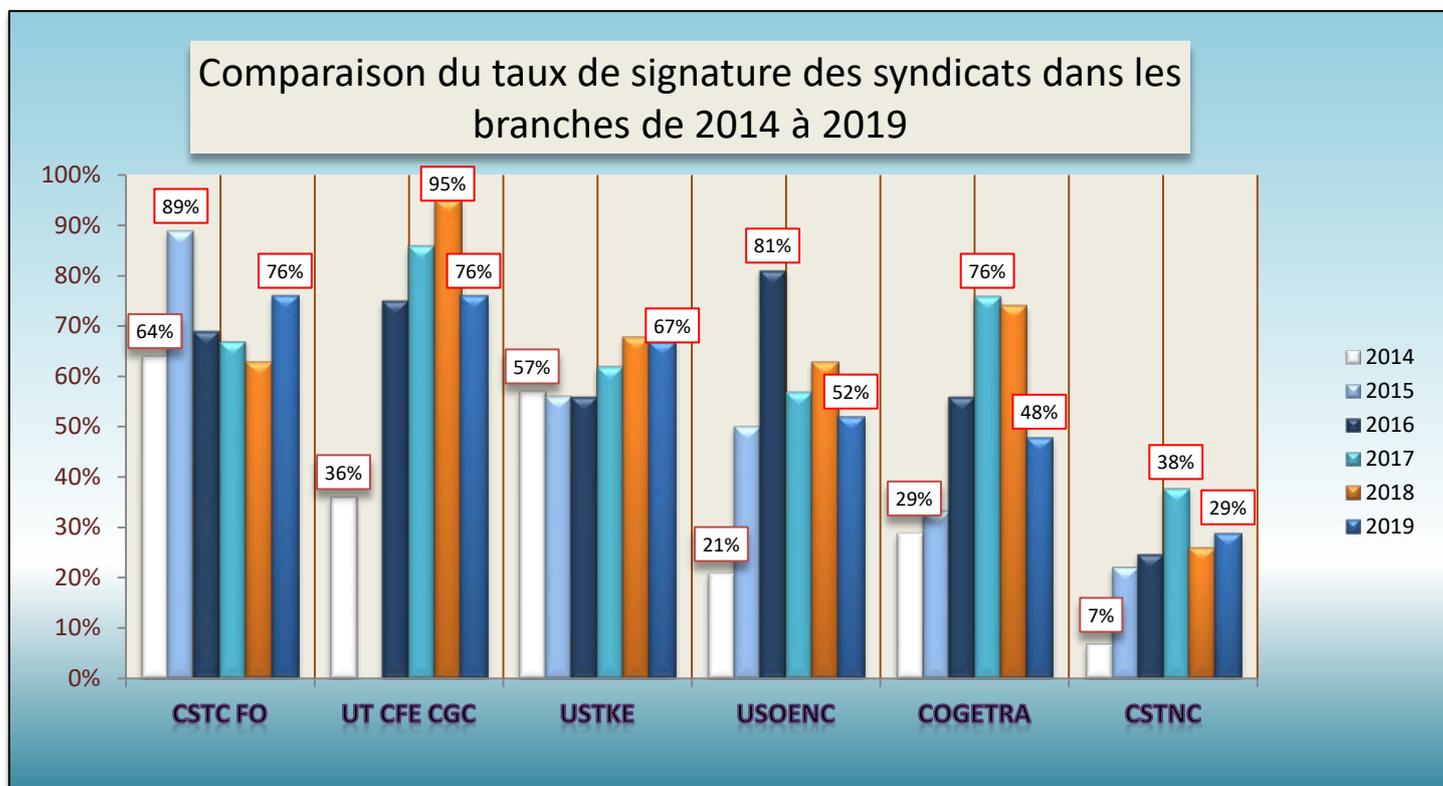


La CPME signe 95 % des accords contre 100 % l'année précédente soit une baisse de 5 points. L'UT CFE CGC et CSTC-FO signe 76 % des accords. Seule la CSTNC signe moins d'un tiers des accords alors que la majorité des autres organisations syndicales de salariés en signent plus de la moitié.

3.3. Comparatif du taux de signature des syndicats dans les accords de branche de 2014 à 2019



La CPME et le MEDEF signent la majeure partie des accords mais leur taux de signature est en baisse par rapport à 2018. L'U2P voit la proportion de son taux de signature augmenter de 8 points de pourcentage.



En 2019, CSTC-FO signe autant que l'UT-CFE-CGC et voit sa part de signature augmenter pour passer de 63 % en 2018 à 76 % en 2019. L'UT CFE-CGC a un taux de signature moins élevé qu'en 2018 (76% contre 95 %). La majorité des syndicats voit leur taux de signature baisser avec une variation de -1 (USTKE) à - 26 (COGETRA) de point de pourcentage.

III. LA NEGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE

L'analyse qui suit traite des accords collectifs négociés dans les entreprises et conclus par des représentants syndicaux ou du personnel. La négociation d'un accord d'entreprise permet de définir des règles collectives en matière de relations de travail adaptées aux spécificités et besoins de l'entreprise. La négociation d'entreprise s'inscrit comme un outil de développement tant pour la compétitivité des entreprises que pour la sécurisation et l'évolution professionnelle des salariés.

Rappel liminaire : structure et caractéristiques des entreprises en Nouvelle-Calédonie (secteur privé)

	Nombre d'entreprises (ayant au moins 1 salarié)	Nombre de salariés (en moyenne sur l'année)
2015	6589	66 704
2016	6562	66 031
2017	6508	65 576
2018	6365	65374

(Source ISEE, chiffres au 04/02/2020)

Entreprises par nombre de salariés	1 à 9	10 à 49	50 et plus
2015	5363	1045	181
2016	5361	1028	173
2017	5288	1043	177
2018	5184	1019	168

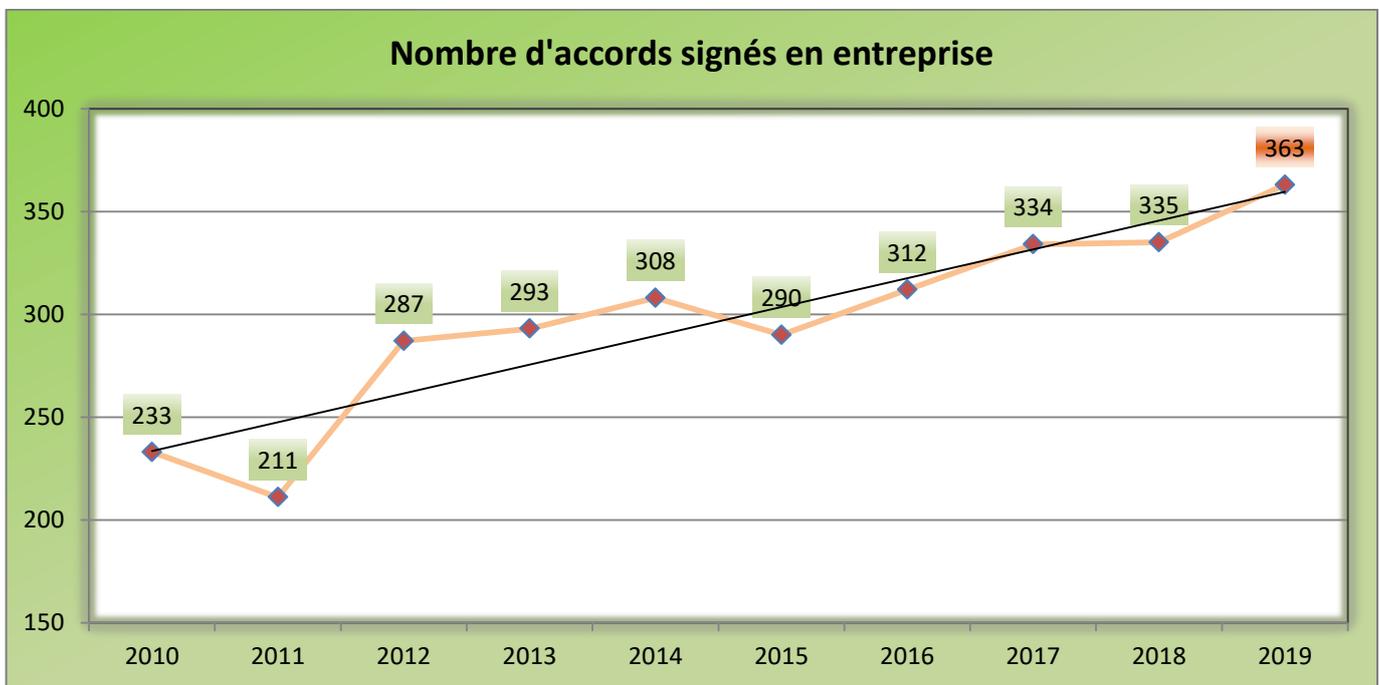
(Source ISEE, chiffres mis à jour le 6/08/2019)

1. Caractéristiques structurelles de la négociation collective d'entreprise

La négociation collective d'entreprise est le processus par lequel l'employeur ou son représentant et les représentants des salariés se réunissent dans le but de parvenir à la signature d'un accord collectif sur des thèmes variés. Mais cette négociation ne se traduit pas systématiquement par la conclusion d'un accord.

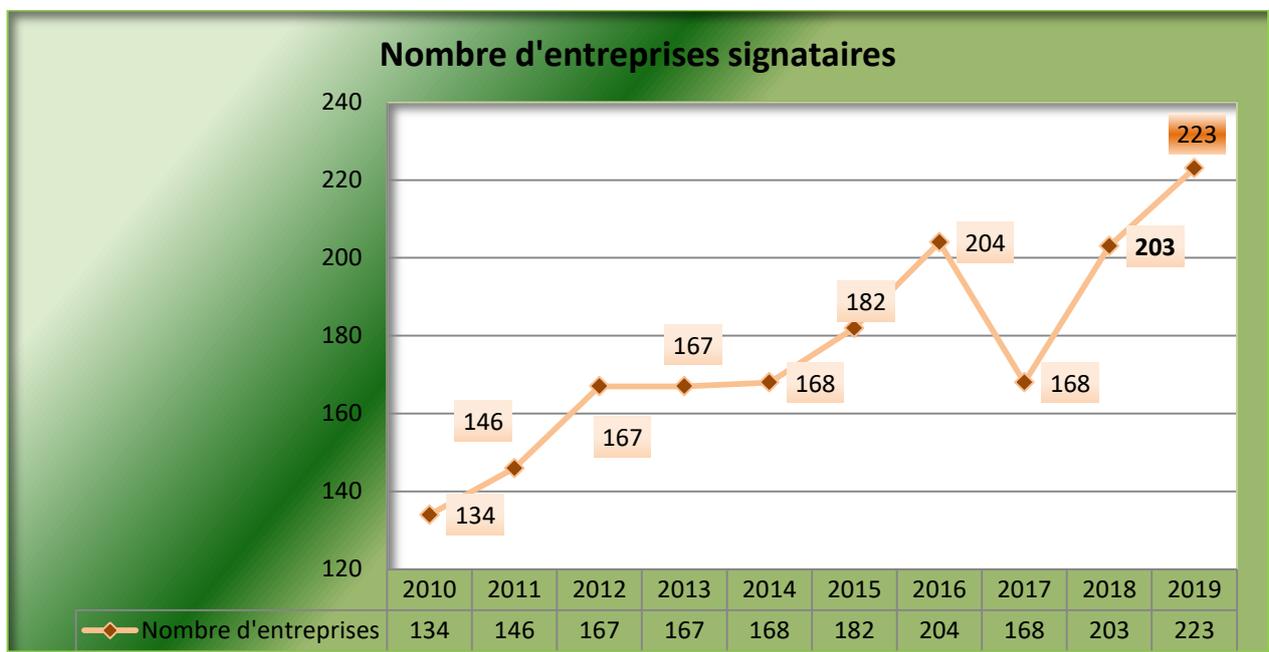
1.1. Nombre d'accords conclus en 2019

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre d'accords	233	211	287	293	308	290	312	334	335	363



Dans les entreprises, 363 accords entre les employeurs et les représentants syndicaux ont été signés et enregistrés à la direction du travail et de l'emploi en 2019. Ce chiffre est en progression par rapport à 2018 (+ 8,36%). Cette progression est quasiment constante depuis 2011 avec un enregistrement d'un nombre d'accord qui a évolué de près de 75 %.

1.2. Nombre d'entreprises signataires d'accords en 2019



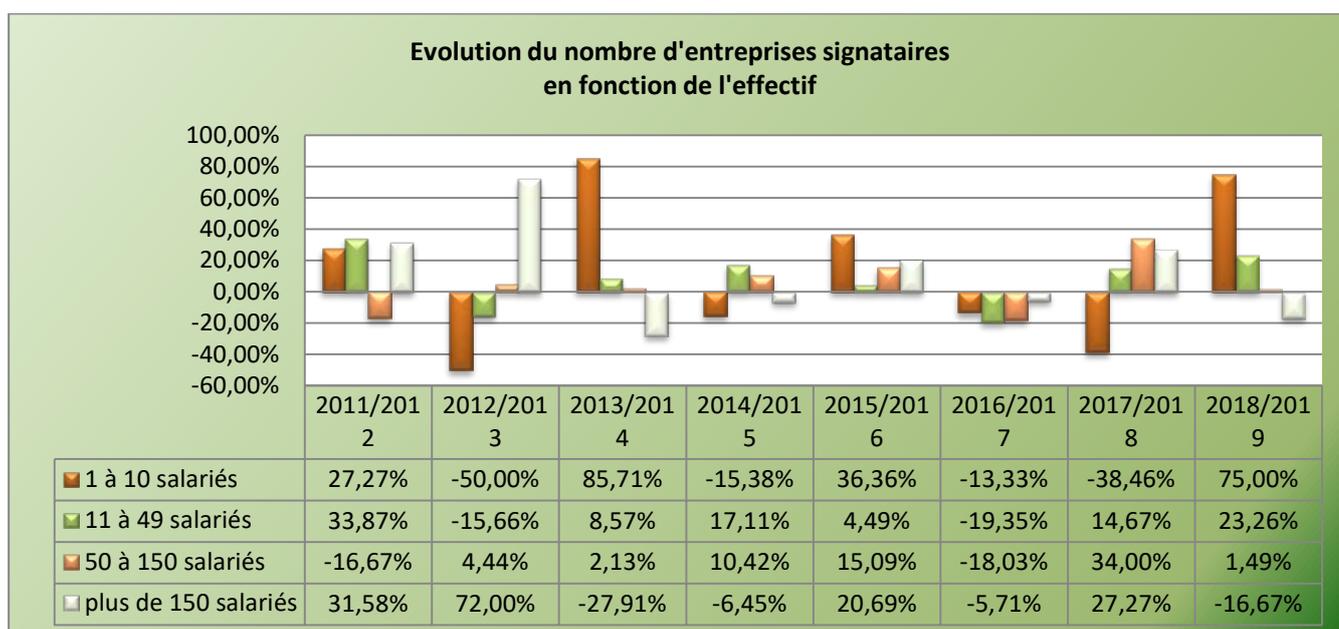
Le nombre d'entreprises signataires a augmenté de 9,85 % par rapport à 2018 reprenant ainsi la progression constante que l'on observait depuis 2010 (pour rappel : baisse de 17,64% en 2017). Ce nombre est supérieur au nombre moyen enregistré sur la période de 2010 à 2019 qui s'établit à 176 entreprises signataires/an.

1.3. Nombre d'entreprises signataires en fonction de l'effectif de l'entreprise

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1 à 10	8	11	14	7	13	11	15	13	8	14
11 à 49	48	62	83	70	76	89	93	75	86	106
50 à 150	50	54	45	47	48	53	61	50	67	68
Plus de 150	28	19	25	43	31	29	35	33	42	35
Total	134	146	167	167	168	182	204	168	203	223

47.53 % des entreprises signataires d'accords ont un effectif compris entre **11 et 49 salariés** (contre 42.36% en 2018, 44.64 % en 2017). Ces entreprises ont une activité conventionnelle importante.

46.18% des entreprises signataires ont un effectif **supérieur à 50 salariés** (contre 53.69% en 2018 et 49.40% en 2017). Il est important de souligner que seules **103 entreprises** dont l'effectif est supérieur à 50 salariés sur **165** (source ISEE) ont déposé des accords. Il en résulte que **seulement 62.42% des entreprises de plus de 50 salariés déposent** auprès de la direction du travail et de l'emploi pour enregistrement un accord relatif à la négociation annuelle obligatoire alors même que cette négociation et le dépôt de l'accord ou désaccord sont une **obligation légale**.



→ Une hausse significative : Le nombre d'entreprises signataires dont l'effectif est inférieur à 11 salariés a augmenté de 75 % et de 23.26 % pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 à 49 salariés.

→ Une baisse conséquente pour les entreprises de + de 150 salariés (-16.67%).

Cette photographie ne correspond pas à ce que devrait connaître la progression de la négociation collective d'entreprise. En effet, les entreprises de + de 50 salariés devraient enregistrer au mieux une évolution positive du nombre d'accords signés au pire une stagnation.

1.4. Typologie des accords signés en 2019 depuis 2010

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Accords collectifs	153	154	188	215	227	217	234	254	232	239	↗
Protocole de fin de conflit	31	18	45	22	18	19	27	33	39	34	↘
Avenant	26	17	40	34	47	45	43	35	50	78	↗
PV ou relevé de décision	23	22	13	12	8	9	4	8	9	12	↗
Dénonciation	-	-	-	6	4	-	4	1	5	-	↘
Convention collective d'entreprise	-	-	1	4	4	-	-	3	-	-	→
	233	211	287	293	308	290	312	334	335	363	

Les accords collectifs de travail représentent le plus grand nombre d'accords signés en 2019 : 239 soit 65.84% de l'ensemble des accords signés tout confondu (contre 232 soit 69.25 % en 2018).

1.5. Répartition des accords enregistrés en fonction de la taille des entreprises

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1 à 10	9	12	16	9	19	11	17	19	10	14
11 à 49	66	76	108	92	102	116	118	118	110	139
50 à 150	95	79	76	77	100	91	100	110	116	110
150 et +	63	44	87	115	87	72	77	87	99	100
Total	233	211	287	293	308	290	312	334	335	363

En 2019, le nombre d'accords signés en entreprise est en baisse dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés avec **57.85%** contre 64.17 % en 2018 et 58.98 % en 2017. A contrario dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, le nombre d'accords signés est en hausse notamment dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 à 49, 26.36 % par rapport à 2018. Ainsi, bien qu'aucune disposition législative et/ou réglementaire les y contraignent, certaines entreprises de moins de 10 salariés continuent de participer à de la négociation collective en leur sein (+40 % en 2019 par rapport à 2018) .

1.6. Progression du nombre d'accords selon la taille des effectifs

	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
1 à 10	33,33%	33,33%	-43,75%	111,11%	-42,11%	54,55%	11,76%	-47,37%	40,00%
11 à 49	15,15%	42,11%	-14,81%	10,87%	13,73%	1,72%	0,00%	-6,78%	26,36%
50 à 150	-16,84%	-3,80%	1,32%	29,87%	-9,00%	9,89%	10,00%	5,45%	-5,17%
150 et +	-30,16%	97,73%	32,18%	-24,35%	-17,24%	6,94%	12,99%	13,79%	1,01%

Les résultats de la régression du nombre d'accords dans les entreprises de plus de 50 salariés laissent supposer que la négociation collective en entreprise a été en 2019 moins active que les années précédentes.

2. Répartition des accords par branche d'activité, par thème et par signature

La répartition des accords d'entreprise ou inter-entreprises par branche reflète des disparités liées à la fois à la taille des entreprises de chaque secteur et l'existence de relations professionnelles plus ou moins anciennes et consolidées dans les entreprises. En effet, plus la proportion de petites entreprises est grande, plus la probabilité d'avoir des négociations collectives est faible compte tenu de l'absence de contraintes édictées par le code du travail et de représentant syndical au sein de l'entreprise (élections des délégués du personnel à partir de 11 salariés). En effet, dans le code du travail, c'est le délégué syndical qui négocie et signe les accords.

Dans les secteurs les plus atomisés, les conventions collectives de branche pallient la rareté des négociations d'entreprise. Ainsi, la convention collective « commerce et divers » couvre, par défaut, un très large champ d'application.

2.1 Répartition des accords d'entreprise par branches d'activités

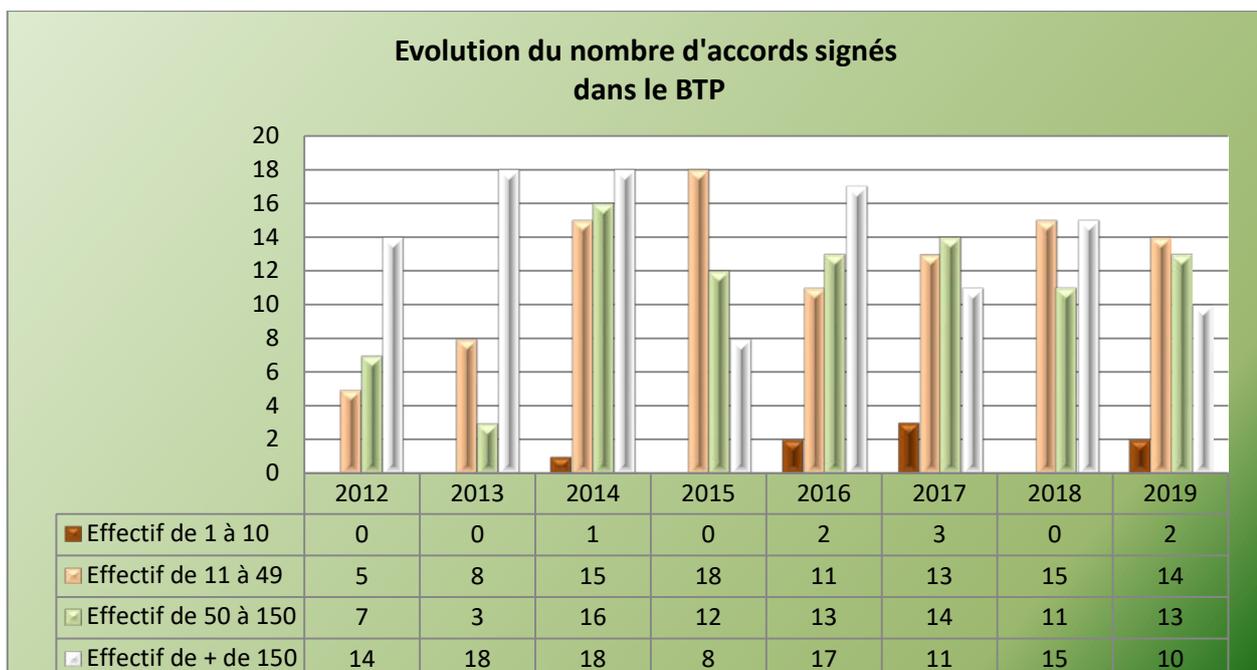
La branche « **Commerce et divers** » est le secteur qui signe le plus d'accords en 2019 avec **44.07%** (contre 38.80 % en 2018 et 38.62% en 2017). Ce taux est en augmentation depuis 4 ans.

La branche « **Industries** » enregistre une baisse de son taux de signature avec **11.57 %** contre **14.92%** en 2018 et 19.46% en 2017. Ce taux poursuit sa baisse et perd en 4 ans 5.1 points de pourcentage.

La branche « **BTP** » représente **10.74 %** des accords signés. Ce chiffre poursuit sa baisse par rapport aux trois années précédentes (12.23% en 2018, 12.28% en 2017 et 13.78% en 2016).

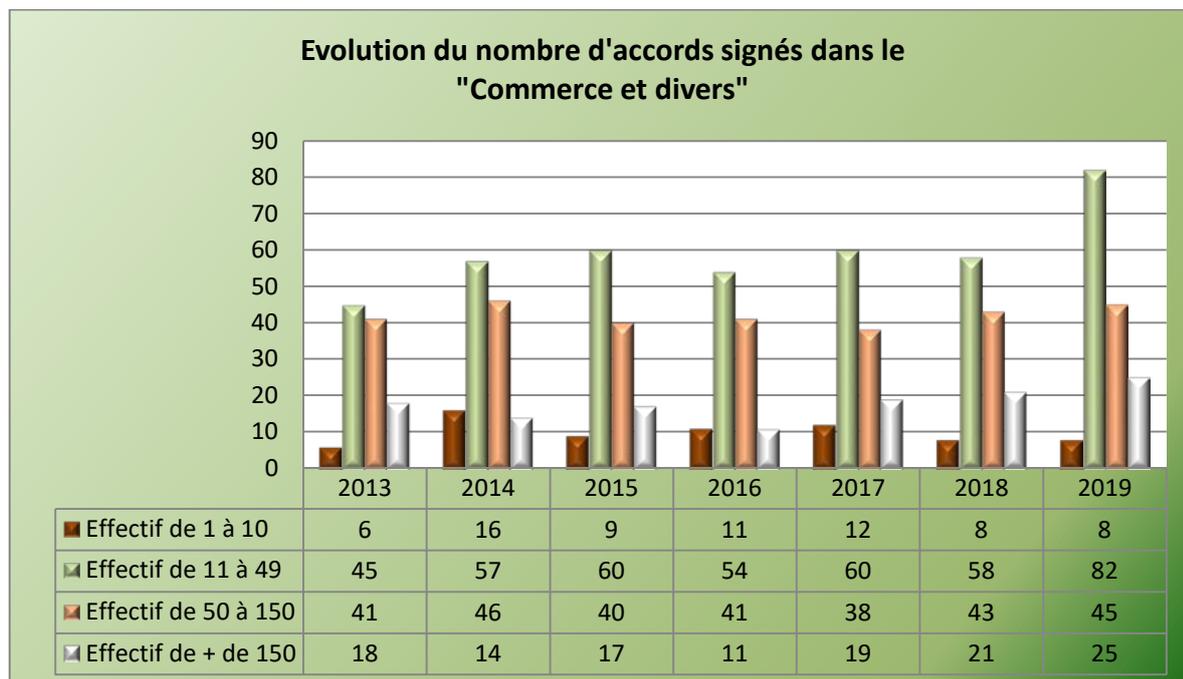
2.2 Focus sur les branches «BTP», «Commerce» et «Industrie »

Les trois graphiques suivants permettent une analyse croisée entre le nombre d'accords signés, la typologie des entreprises et leur évolution sur les huit dernières années.

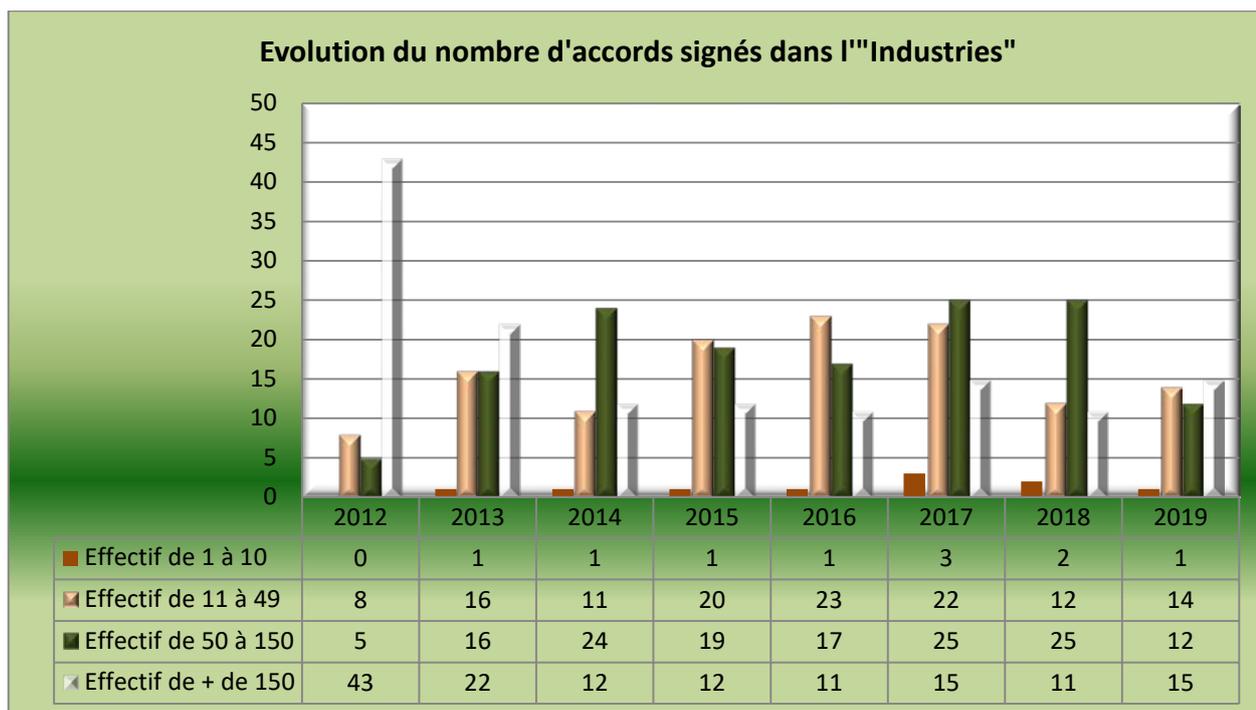


Dans la branche «BTP», sont signataires du plus grand nombre d'accords les entreprises dont l'effectif est de 11 à 49 salariés (en légère baisse par rapport à 2018) et, celles dont l'effectif est compris entre 50 à 150 salariés(en légère hausse par rapport à 2018)

Une évolution en dents de scie depuis 2014, les entreprises dont l'effectif est de 50 à 150 salariés enregistre en 2019 une baisse du nombre d'accords signés.



Les entreprises de 11 à 49 salariés de la branche «Commerce et divers » sont signataires du plus grande nombre d'accords avec 51.25% enregistrant ainsi une hausse de plus 41.37% par rapport à 2018. Les entreprises de + de 150 salariés qui enregistraient depuis 2016 une évolution constante du taux d'accords signés (16.15% en 2018 ; 14.72% en 2017 ; 9.4% en 2016) voit leur taux légèrement diminuer en 2019 avec 15.62 % des accords signés. Le nombre d'accord signés dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés stagne.



Dans la branche «Industries», la baisse de la signature d'accords se poursuit avec – 16 % par rapport à 2018.

Les entreprises de + 50 salariés signent le plus grand nombre d'accord avec 64.28%.

2.3 Répartition des accords collectifs d'entreprise 2018 par thème

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
NAO	84	100	110	92	113	126	116	111	↘
Salaires et primes	83	97	154	138	160	183	170	146	↘
Intéressement	75	71	90	104	107	103	108	138	↗
Autres	56	25	35	44	76	84	71	75	↗
Durée du Travail	35	38	53	62	91	104	107	96	↘
Classification des emplois	14	21	26	27	48	58	45	19	↘
Santé Sécurité	/	/	23	6	21	33	32	33	→
Droit syndical	9	4	5	3	6	9	7	3	↘
Formation professionnelle	9	18	14	13	15	23	27	25	↘
Sanction	3	3	3	2	7	3	6	7	→
Dénonciation accord	0	/	/	/	4	/	5	/	↘
Emploi local	0	3	2	5	16	16	22	11	↘
PEE	0	4	6	9	10	11	8	5	↘

Un accord conclu entre l'employeur et les représentants de salariés est susceptible de couvrir plusieurs thèmes d'importance variable.

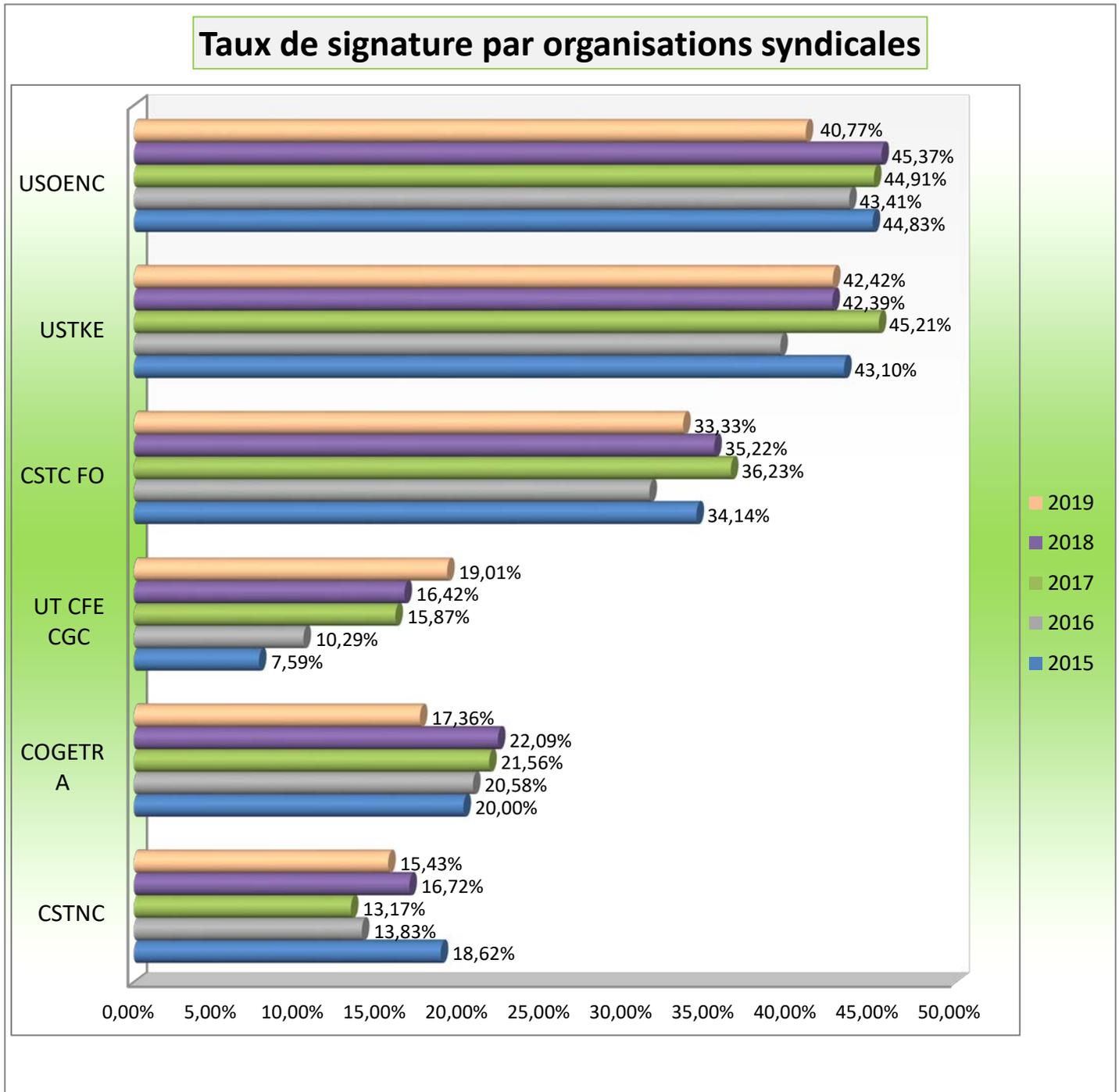
En 2019, les thèmes les plus fréquemment négociés sont ceux des « **salaires et primes** », de « **l'intéressement** » et de la « **NAO** » suivis du thème de la **durée du travail**. Sur la totalité des accords négociés, 30.58% d'entre eux l'ont été dans le cadre de la NAO (*contre 34.62 % en 2018 et 37.72% l'année précédente ; la baisse amorcée en 2017 perdure, en 3 ans, ce chiffre décroît de plus de 7 points de pourcentage*). **A titre de rappel, ce chiffre de 111 est bien en-deçà des chiffres que l'on devrait enregistrer dans le cadre de la NAO** compte-tenu du nombre d'entreprises dont l'effectif est égal à 50 salariés et plus (**165 entreprises**) auquel devra s'ajouter le nombre d'entreprises dont l'effectif est compris entre 11 à 49 salariés dont le délégué du personnel a été désigné délégué syndical et pour lesquelles la négociation au titre de la NAO est réglementairement une obligation.

2.4 Nombre d'accords signés par les organisations syndicales représentatives

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
CSTNC	40	67	88	62	54	43	44	56	56
COGETRA	37	54	48	53	58	64	72	74	63
UT CFE CGC	20	21	36	36	22	32	53	55	69
CSTC FO	49	63	70	87	99	98	121	118	120
USOENC	88	134	153	152	130	136	150	152	148
USTKE	81	116	149	151	125	122	151	142	154

2.5 Taux de signature par organisations syndicales représentatives (situation comparée sur 5 ans)

Le taux de signature de chaque syndicat est un indicateur qui rapporte le nombre d'accords signés par chaque syndicat au nombre total d'accords.



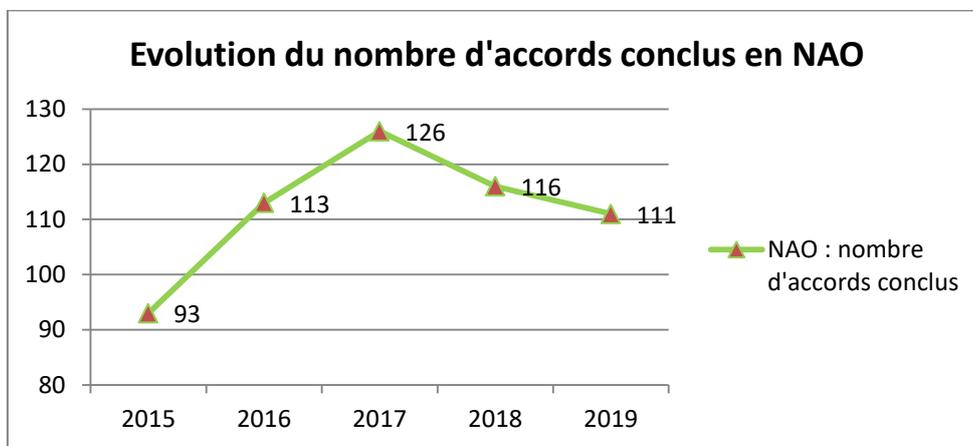
En 2019, les représentants de l'USOENC et de l'USTKE ont signé un peu plus de 40% des accords d'entreprise. Les représentants de la CSTC FO signent un peu plus d'un tiers des accords d'entreprise. Le taux de signature de la COGETRA est en baisse après une augmentation constante durant 4 années. L'UT CFE-CGC enregistre une hausse constante de son taux de signature depuis 5 ans passant ainsi de 10,29 % en 2016 à 19,01 % en 2019.

3. . La négociation annuelle obligatoire

Les entreprises de + de 50 salariés ou celles de 11 à 49 salariés dont le délégué du personnel est nommé délégué syndical, ont l'obligation de renégocier chaque année leurs accords d'entreprise par le biais d'une Négociation Annuelle Obligatoire (NAO). Cette renégociation annuelle porte sur les salaires, la durée et l'organisation du travail, ainsi que sur l'épargne salariale (article Lp. 333-4 du CTNC). Au-delà de ces thèmes légaux, d'autres thèmes peuvent-être intégrés à cette négociation annuelle.

La NAO permet notamment d'aborder et d'éventuellement négocier les questions liées aux rémunérations, à l'emploi des salariés, aux classifications et aux conditions de travail mais donne également aux partenaires sociaux une meilleure connaissance de l'entreprise, de son fonctionnement et de son évolution. Ces questions, non réglées par la voie du dialogue social, sont susceptibles de créer des tensions dans l'entreprise. Ainsi, les aborder prévient le conflit social.

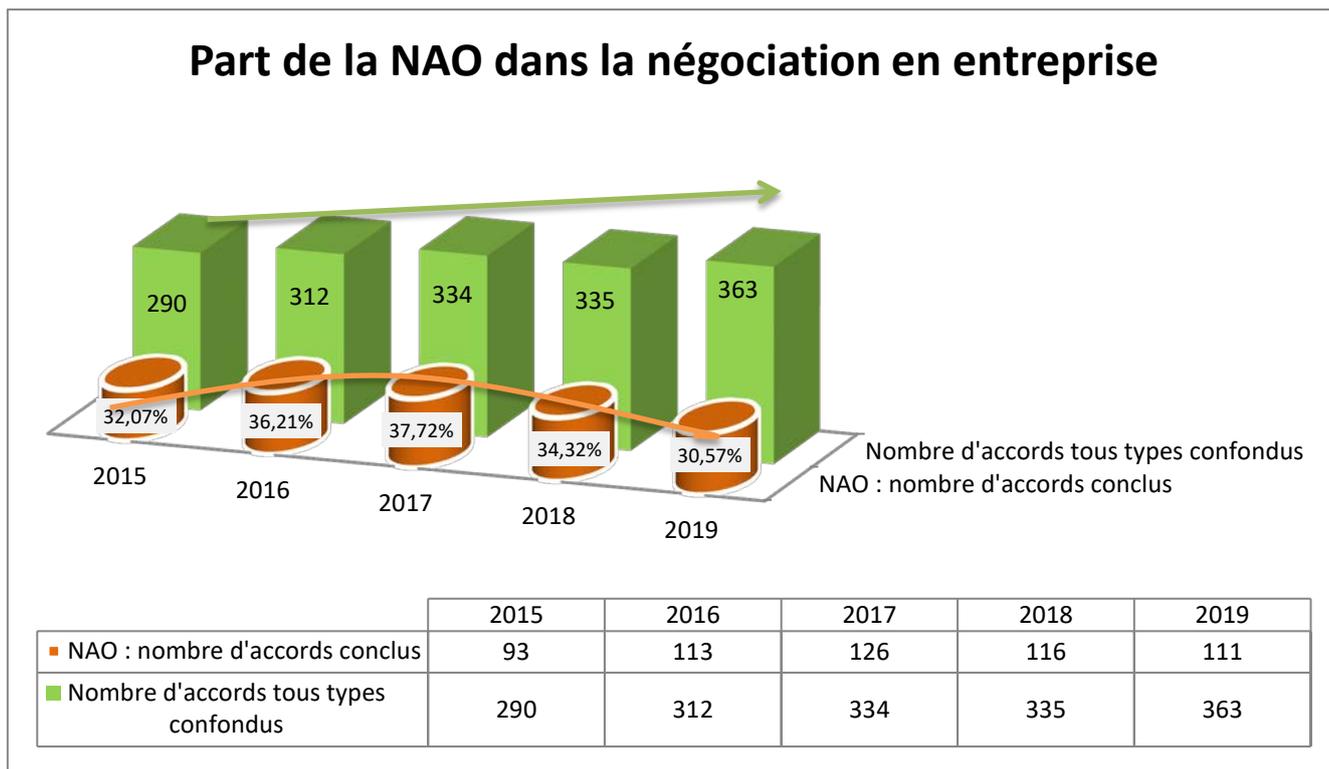
3.1. Evolution des accords conclus dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire



	2015	2016	2017	2018	2019	Evolution 2016/2015	Evolution 2017/2015	Evolution 2018/2015	Evolution 2019/2015
Accords conclus	86	109	118	109	100	27%	8%	-8%	16%
Pv de désaccords	7	4	8	7	11	-43%	100%	-13%	57%
Nombres d'accords conclus en NAO	93	113	126	115	111	22%	12%	-9%	19%

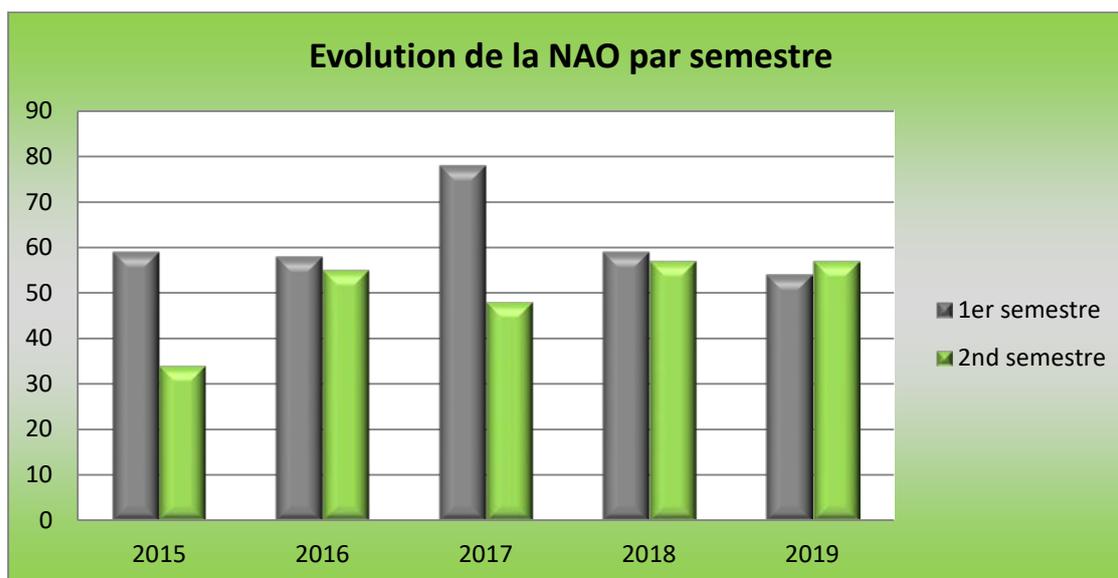
En 2019, 111 accords entre les employeurs et les représentants syndicaux ont été signés dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) et enregistrés à la direction du travail et de l'emploi (DTE). Ce chiffre est en baisse par rapport à 2018 (- 8%). On note toutefois que le nombre d'accords conclus dans le cadre de la NAO a progressé de 16 % entre 2015 et 2019.

3.2. Part de la NAO dans la négociation collective d'entreprise (tous types d'accords confondus).



En 2019, les accords signés en NAO représentent 30.57 % des accords (tous types confondus) signés en entreprise. Après trois années de hausse constante (2015 à 2017), la part de la NAO enregistre un repli de 6.97 points de pourcentage par rapport à celle de 2017 (37.72% et 34.32 % en 2018).

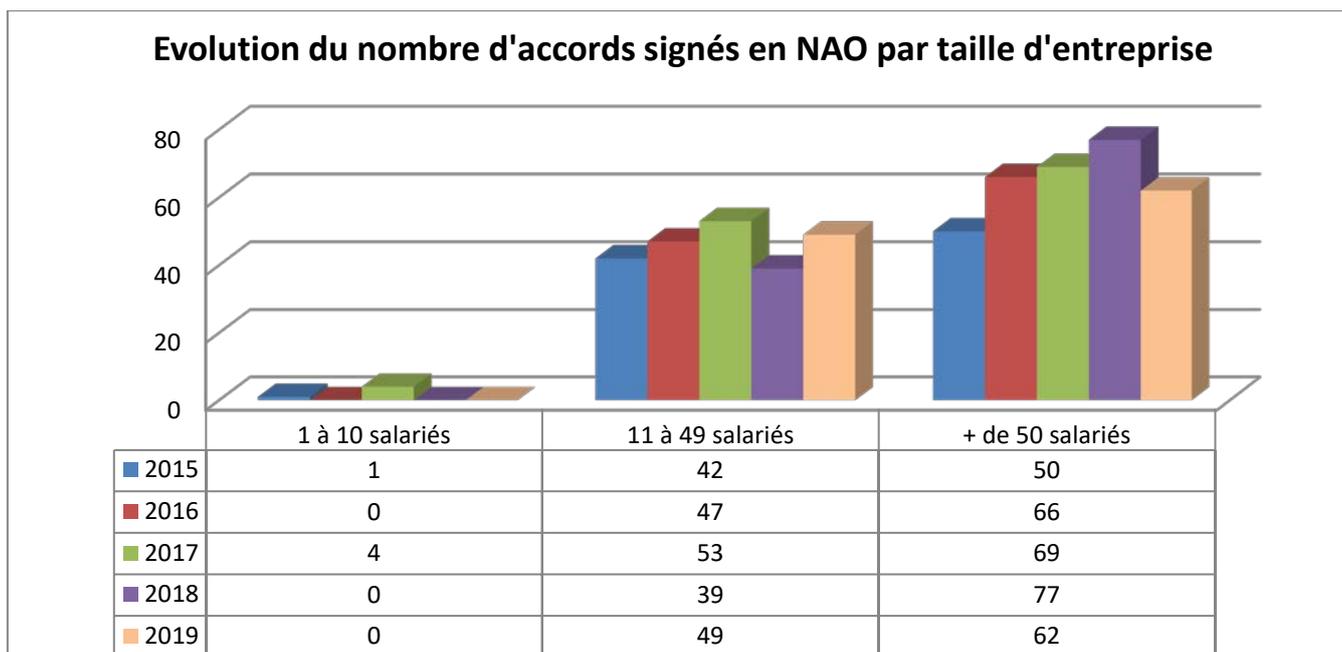
3.3. Evolution de la NAO par semestre.



Le nombre d'accord conclus au 1er semestre 2019 enregistre une légère baisse d'activité par rapport à 2018. Et a contrario des 4 années précédentes, l'activité a été plus intense au second semestre 2019.

3.4. Nombre d'entreprises signataires en fonction de l'effectif de l'entreprise

3.4.1. Evolution du nombre d'entreprises signataires



Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le nombre d'entreprises signataires baisse de 19.48% par rapport à 2018, alors que ce nombre avait progressé de 54 % entre 2015 et 2018.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, le nombre d'entreprises signataires a repris une progression qui avait été interrompue en 2018 et enregistre une hausse de 25.64% par rapport à 2018

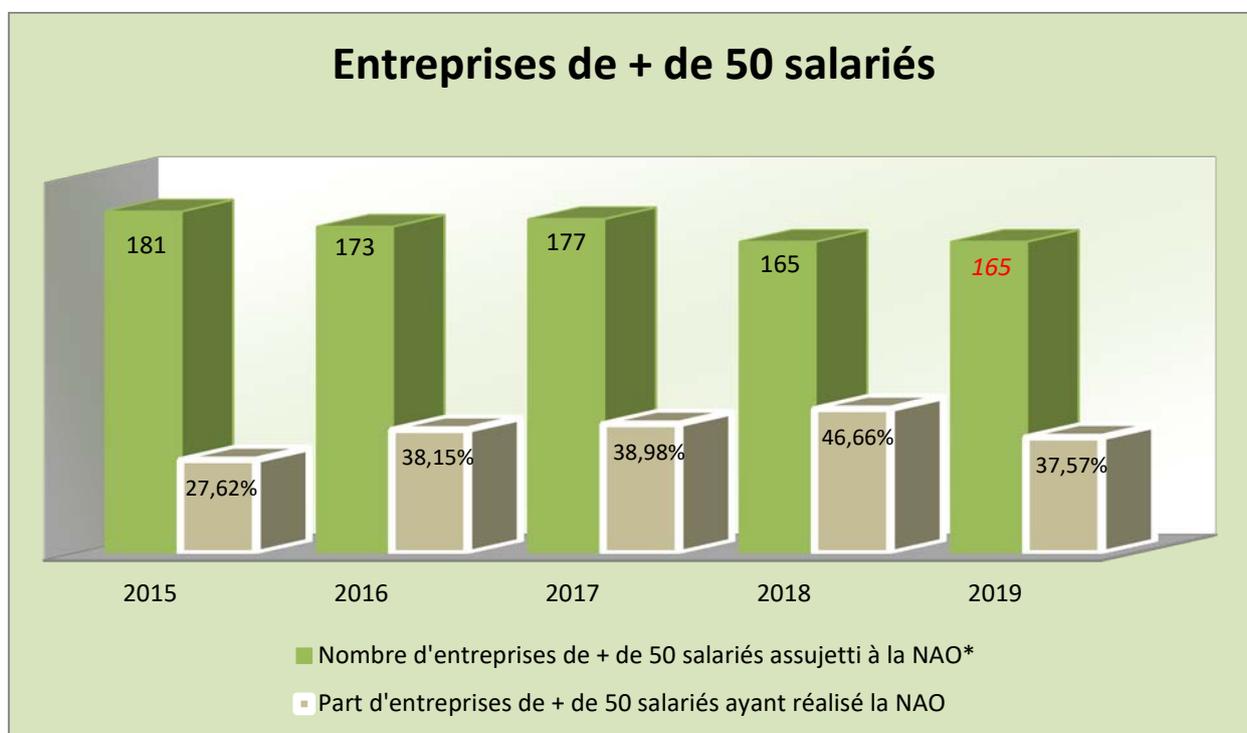
Impacts

L'obligation de négocier s'applique dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés au sein desquelles est imposée la désignation d'un délégué syndical (article Lp 332-14) mais également dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 à 49 salariés lorsque les délégués du personnel ont été désignés délégués syndicaux (articles Lp 323-4 et 323-27 alinéa 1).

	Nombre d'entreprises de + de 50 salariés assujetti à la NAO*	Nombre d'entreprises de + de 50 salariés ayant réalisé la NAO	Nombre d'entreprises de 11 à 49 potentiellement assujetti à la NAO*	Nombre d'entreprises de 11 à 49 ayant réalisé la NAO
2015	181	50	1045	42
2016	173	66	1028	47
2017	177	69	1043	53
2018	165	77	1017	39
2019	168*	62	1019*	49

* Chiffres ISEE mis à jour le 6/08/2019

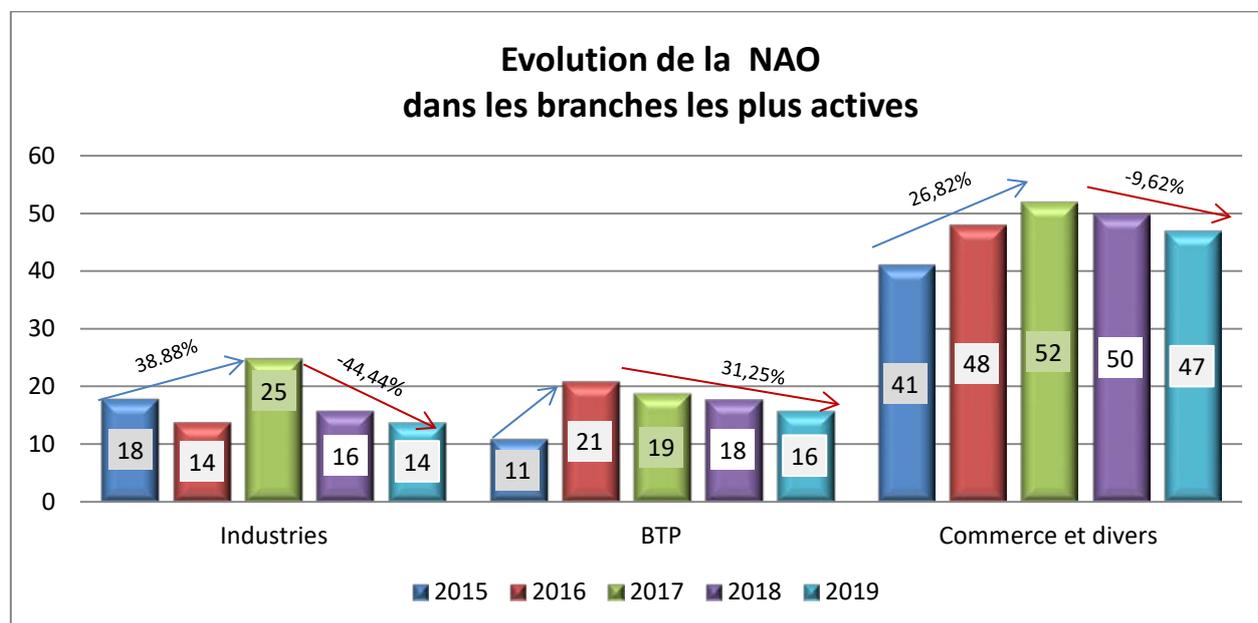
* chiffres non définitifs pour 2019 (source ISEE)



En 2019, l'obligation de négocier et/ou de déposer les accords conclus ou non dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire est respectée par moins de 4 entreprises sur 10.

3.5. Les branches les plus actives dans le cadre de la NAO

3.5.1. Evolution de la NAO dans les 3 branches les plus actives

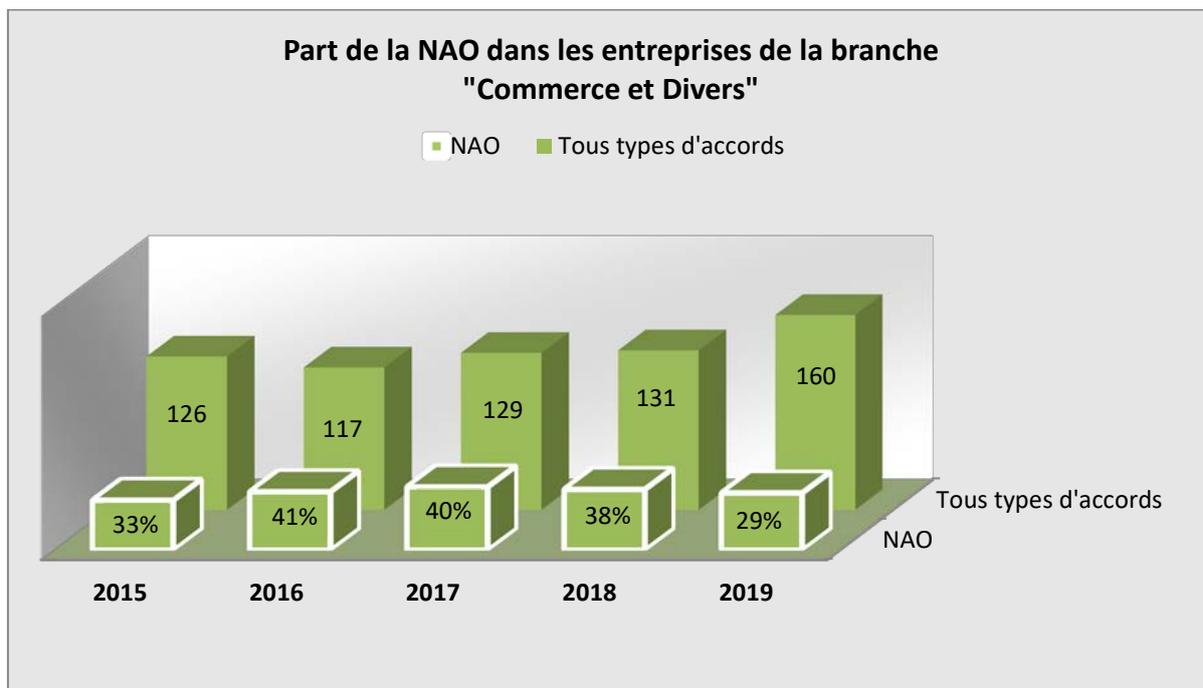


La branche « **Commerce et divers** » est le secteur qui contribue le plus au nombre de NAO signées en 2019 avec **42.34%** (contre 43.1% en 2018 et 41.27% en 2017 ; 42.5% en 2016 ; 44% en 2015). Ce taux est en baisse par rapport à 2018.

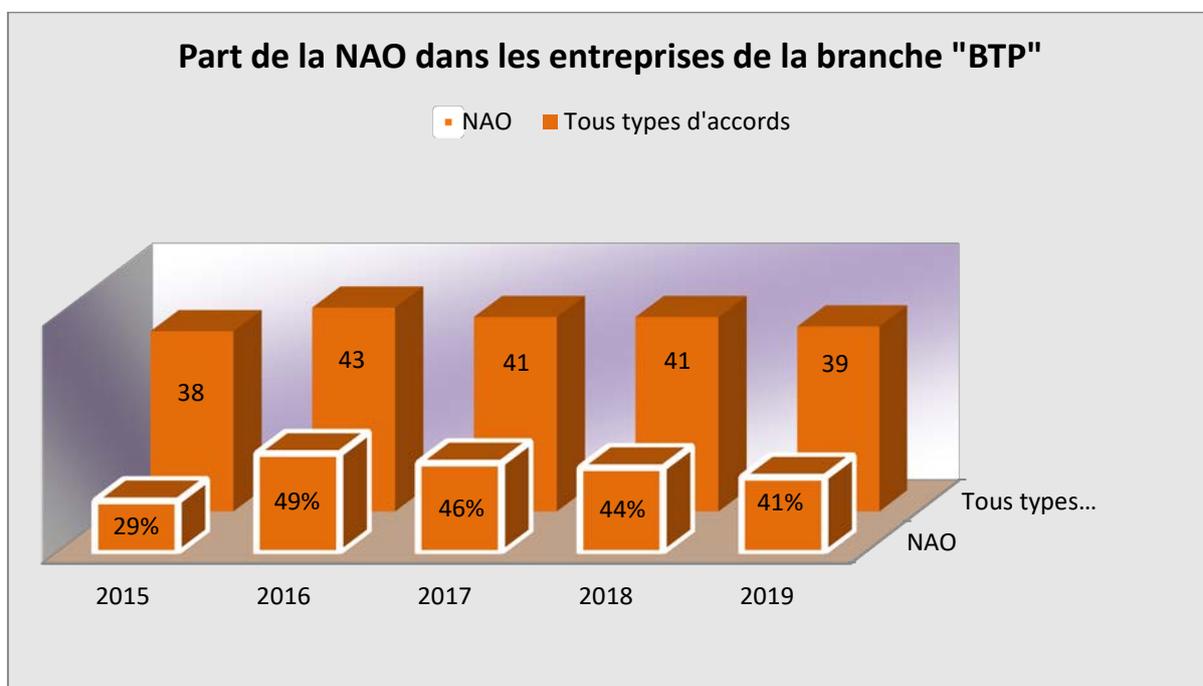
La branche « **Industries** » enregistre de nouveau une baisse de son taux de signature avec **12.61%** contre 13.8% en 2018.

La branche « **BTP** » représente **14.41%** des accords signés. Ce chiffre poursuit sa baisse par rapport aux trois années précédentes.

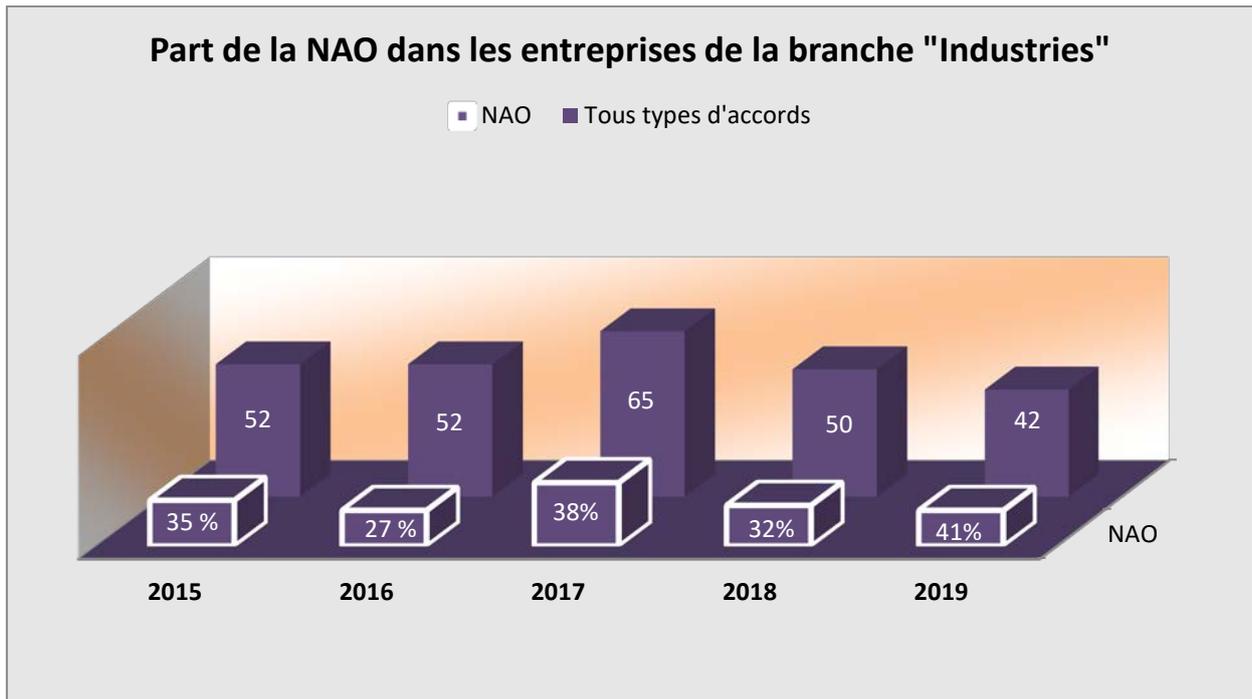
3.5.2. Part de la NAO dans les entreprises de la branche « Commerce et divers »



3.5.3. Part de la NAO dans les entreprises de la branche « BTP »



3.5.4. Part de la NAO dans les entreprises de la branche « Industries »

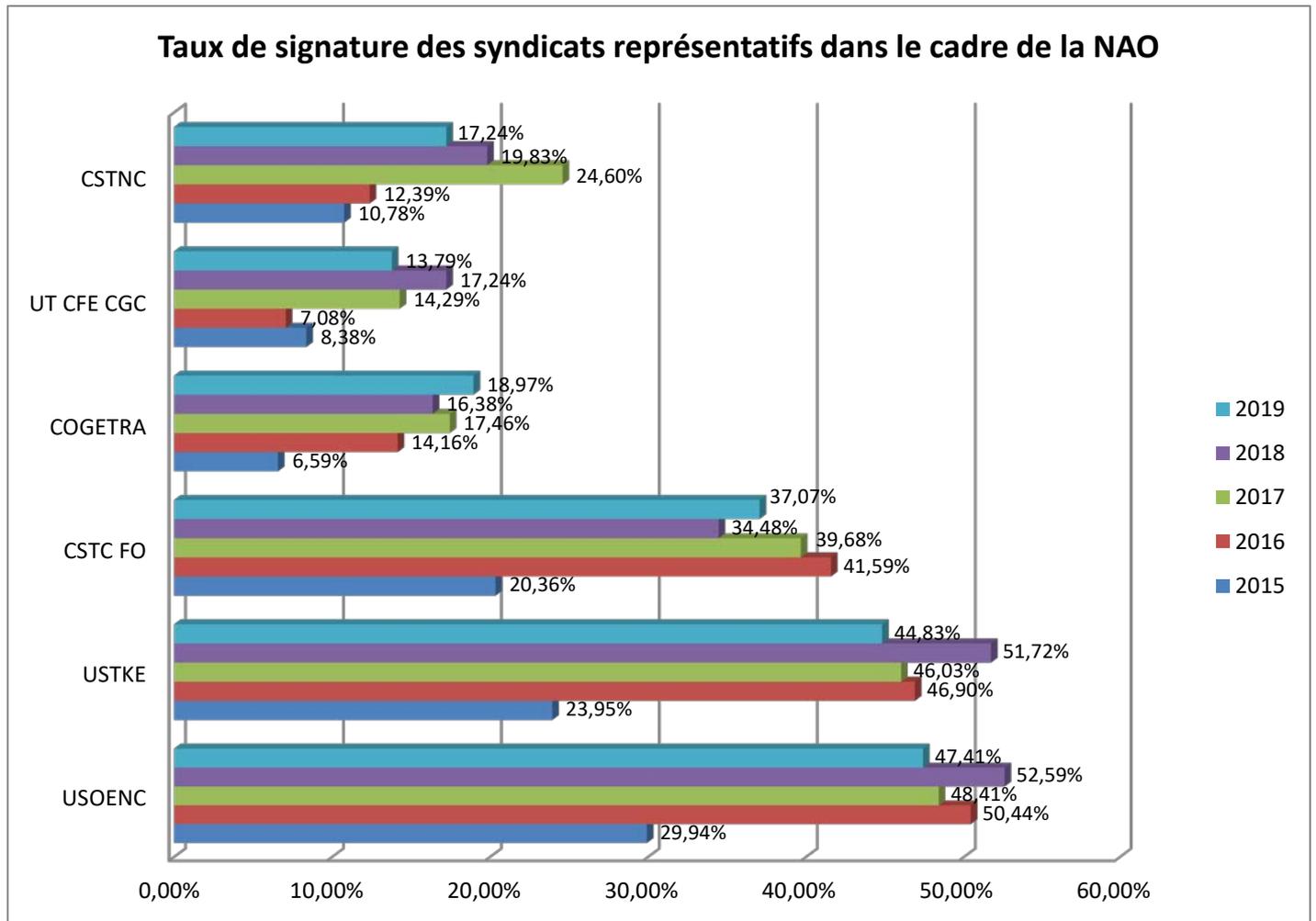


3.6. Les principaux thèmes conclus en NAO

NAO : Thèmes	2015	2016	2017	2018	2019	Evolution sur 5 ans
Salaire et prime	73	99	105	104	93	— — — — —
Durée du Travail	26	49	50	52	47	— — — — —
Autres	6	2	3	32	40	— — — — —
Emploi (Classification, emploi local, promotion)	11	31	39	31	12	— — — — —
Egalité pro entre femmes et hommes	4	8	11	21	10	— — — — —
Formation professionnelle	10	7	12	15	15	— — — — —
Santé sécurité	2	10	12	13	12	— — — — —
Intéressement	0	10	13	5	11	— — — — —
PEE	6	2	3	2	1	— — — — —
Droit syndical	0	1	3	1	1	— — — — —

A l'instar des années précédentes, le thème « salaire et prime », est essentiellement abordé et conclu en NAO avec 93 accords représentant 63.70% de l'ensemble des accords signés en entreprise traitant ce thème contre 48.96% pour le thème « durée du travail » et 63.33% pour le thème « Emploi ».

3.7. Le taux de signature des syndicats représentatifs dans le cadre de la NAO



En 2019, les représentants de l'USOENC et de l'USTKE ont signé un peu moins de la moitié des NAO. Les représentants de la CSTC FO signent un peu plus d'un tiers des accords NAO. Le taux de signature de la COGETRA et de la CSTC-FO est en hausse.

ANNEXES

Variations des salaires et écarts entre le SMG et les différents niveaux hiérarchiques dans la branche « Commerce et divers »

OUVRIER / EMPLOYES													
	2016	Variation 2016/2015	Ecart Niveau/SMG	2017	Variation 2017/2016	Ecart Niveau/SMG	2018	Variation 2018/2017	Ecart Niveau/SMG	2019	Variation 2018/2019	Ecart Niveau/SMG	Variation 2019/2015
SMG	152912			155696			156568			156568			
N.I éch.1 :	154 252	0,25%	0,88%	154 252	0,00%	-0,93%	155 232	0,64%	-0,85%	155624	0,25%	-0,60%	1,15%
N.I éch.2 :	155 826	0,25%	1,91%	155 826	0,00%	0,08%	156 816	0,64%	0,16%	157212	0,25%	0,41%	1,15%
N.I éch.3 :	156 613	0,25%	2,42%	156 613	0,00%	0,59%	157 608	0,64%	0,66%	158006	0,25%	0,92%	1,15%
N.II éch.1 :	157 400	0,25%	2,94%	157 400	0,00%	1,09%	158 400	0,64%	1,17%	158800	0,25%	1,43%	1,15%
N.II éch.2 :	158 974	0,25%	3,96%	158 974	0,00%	2,11%	159 984	0,64%	2,18%	160388	0,25%	2,44%	1,15%
N.II éch.3 :	160 548	0,25%	4,99%	160 548	0,00%	3,12%	161 568	0,64%	3,19%	161976	0,25%	3,45%	1,15%
N.III éch.1 :	178 649	0,25%	16,83%	178 649	0,00%	14,74%	179 784	0,64%	14,83%	180238	0,25%	15,12%	1,15%
N.III éch.2 :	187 306	0,25%	22,49%	187 306	0,00%	20,30%	188 496	0,64%	20,39%	188972	0,25%	20,70%	1,15%
N.III éch.3 :	199 111	0,25%	30,21%	199 111	0,00%	27,88%	200 376	0,64%	27,98%	200882	0,25%	28,30%	1,15%
N.IV éch.1 :	212 490	0,25%	38,96%	212 490	0,00%	36,48%	213 840	0,64%	36,58%	214380	0,25%	36,92%	1,15%
N.IV éch.2 :	225 082	0,25%	47,20%	225 082	0,00%	44,57%	226 512	0,64%	44,67%	227084	0,25%	45,04%	1,15%
N.IV éch.3 :	236 100	0,25%	54,40%	236 100	0,00%	51,64%	237 600	0,64%	51,76%	238200	0,25%	52,14%	1,15%
N.V éch.1 :	251 840	0,25%	64,70%	251 840	0,00%	61,75%	253 440	0,64%	61,87%	254080	0,25%	62,28%	1,15%
N.V éch.2 :	263 645	0,25%	72,42%	263 645	0,00%	69,33%	265 320	0,64%	69,46%	265990	0,25%	69,89%	1,15%
N.V éch.3 :	287 255	0,25%	87,86%	287 255	0,00%	84,50%	289 080	0,64%	84,64%	289810	0,25%	85,10%	1,15%
AGENTS DE MAITRISE													
AM1	194 389	0,25%	27,12%	194 389	0,00%	24,85%	195 624	0,64%	24,95%	196118	0,25%	25,26%	1,15%
AM2	214 851	0,25%	40,51%	214 851	0,00%	37,99%	216 216	0,64%	38,10%	216762	0,25%	38,45%	1,15%
AM3	240 822	0,25%	57,49%	240 822	0,00%	54,67%	242 352	0,64%	54,79%	242964	0,25%	55,18%	1,15%
AM4	267 580	0,25%	74,99%	267 580	0,00%	71,86%	269 280	0,64%	71,99%	269960	0,25%	72,42%	1,15%
AM5	302 995	0,25%	98,15%	302 995	0,00%	94,61%	304 920	0,64%	94,75%	305690	0,25%	95,24%	1,15%

Variations des salaires et écarts entre le SMG et les différents niveaux hiérarchiques dans la branche « BTP »

OUVRIER / EMPLOYES													
	2016	Variation 2016/2015	Ecart Niveau/SMG	2017	Variation 2017/2016	Ecart Niveau/SMG	2018	Variation 2018/2017	Ecart Niveau/SMG	2019	Variation 2018/2019	Ecart Niveau/SMG	Variation 2019/2015
SMG	<u>152912</u>			<u>155696</u>			<u>156568</u>			<u>156568</u>			
N.I éch.1 :	152 912	0,00%	0,00%	155 696	1,82%	0,00%	156 568	0,56%	0,00%	156 568	0,00%	0,00%	2,39%
N.I éch.2 :	159 485	0,80%	4,30%	159 984	0,31%	2,75%	161 040	0,66%	2,86%	161 568	0,33%	3,19%	2,11%
N.I éch.3 :	162 204	0,80%	6,08%	162 711	0,31%	4,51%	163 785	0,66%	4,61%	164 322	0,33%	4,95%	2,11%
N.II éch.1 :	170 359	0,80%	11,41%	170 892	0,31%	9,76%	172 020	0,66%	9,87%	172 584	0,33%	10,23%	2,11%
N.II éch.2 :	183 046	0,80%	19,71%	183 618	0,31%	17,93%	184 830	0,66%	18,05%	185 436	0,33%	18,44%	2,11%
N.II éch.3 :	195 732	0,80%	28,00%	196 344	0,31%	26,11%	197 640	0,66%	26,23%	198 288	0,33%	26,65%	2,11%
N.III éch.1 :	209 325	0,80%	36,89%	209 979	0,31%	34,86%	211 365	0,66%	35,00%	212 058	0,33%	35,44%	2,11%
N.III éch.2 :	222 917	0,80%	45,78%	223 614	0,31%	43,62%	225 090	0,66%	43,77%	225 828	0,33%	44,24%	2,11%
N.III éch.3 :	239 228	0,80%	56,45%	239 976	0,31%	54,13%	241 560	0,66%	54,28%	242 352	0,33%	54,79%	2,11%
N.IV éch.1 :	248 290	0,80%	62,37%	249 066	0,31%	59,97%	250 710	0,66%	60,13%	251 532	0,33%	60,65%	2,11%
N.IV éch.2 :	260 070	0,80%	70,08%	260 883	0,31%	67,56%	262 605	0,66%	67,73%	263 466	0,33%	68,28%	2,11%
N.IV éch.3 :	273 662	0,80%	78,97%	274 518	0,31%	76,32%	276 330	0,66%	76,49%	277 236	0,33%	77,07%	2,11%
N.V éch.1 :	284 536	0,80%	86,08%	285 426	0,31%	83,32%	287 310	0,66%	83,50%	288 252	0,33%	84,11%	2,11%
N.V éch.2 :	311 721	0,80%	103,86%	312 696	0,31%	100,84%	314 760	0,66%	101,04%	315 792	0,33%	101,70%	2,11%
N.V éch.3 :	334 376	0,80%	118,67%	335 421	0,31%	115,43%	337 635	0,66%	115,65%	338 742	0,33%	116,35%	2,11%
AGENTS DE MAITRISE													
AM1	223 977	0,80%	46,47%	224 678	0,31%	44,31%	226 161	0,66%	44,45%	226 902	0,33%	44,92%	2,11%
AM2	255 974	0,80%	67,40%	256 774	0,31%	64,92%	258 469	0,66%	65,08%	259 317	0,33%	65,63%	2,11%
AM3	265 670	0,80%	73,74%	266 501	0,31%	71,17%	268 260	0,66%	71,34%	269 139	0,33%	71,90%	2,11%
AM4	292 819	0,80%	91,49%	293 734	0,31%	88,66%	295 673	0,66%	88,85%	296 643	0,33%	89,47%	2,11%
AM5	304 454	0,80%	99,10%	305 406	0,31%	96,16%	307 422	0,66%	96,35%	308 430	0,33%	96,99%	2,11%
AM6	333 542	0,80%	118,13%	334 585	0,31%	114,90%	336 793	0,66%	115,11%	337 897	0,33%	115,82%	2,11%
AM7	357 782	0,80%	133,98%	358 900	0,31%	130,51%	361 269	0,66%	130,74%	362 454	0,33%	131,50%	2,11%

Variations des salaires et écarts entre le SMG et les différents niveaux hiérarchiques dans la branche « Industries »

OUVRIER / EMPLOYES													
	2016	Variation 2016/2015	Ecart Niveau/SMG	2017	Variation 2017/2016	Ecart Niveau/SMG	2018	Variation 2018/2017	Ecart Niveau/SMG	2019	Variation 2018/2019	Ecart Niveau/SMG	Variation 2019/2015
SMG	152912			155696			156568			156568			
N.I éch.1 :	152 912	0,00%	0,00%	155 696	1,82%	0,00%	156 568	0,56%	0,00%	156 568	0,00%	0,00%	2,39%
N.I éch.2 :	159 485	0,80%	4,30%	159 984	0,31%	2,75%	161 040	0,66%	2,86%	161 568	0,33%	3,19%	2,11%
N.I éch.3 :	162 204	0,80%	6,08%	162 711	0,31%	4,51%	163 785	0,66%	4,61%	164 322	0,33%	4,95%	2,11%
N.II éch.1 :	170 359	0,80%	11,41%	170 892	0,31%	9,76%	172 020	0,66%	9,87%	172 584	0,33%	10,23%	2,11%
N.II éch.2 :	183 046	0,80%	19,71%	183 618	0,31%	17,93%	184 830	0,66%	18,05%	185 436	0,33%	18,44%	2,11%
N.II éch.3 :	195 732	0,80%	28,00%	196 344	0,31%	26,11%	197 640	0,66%	26,23%	198 288	0,33%	26,65%	2,11%
N.III éch.1 :	209 325	0,80%	36,89%	209 979	0,31%	34,86%	211 365	0,66%	35,00%	212 058	0,33%	35,44%	2,11%
N.III éch.2 :	222 917	0,80%	45,78%	223 614	0,31%	43,62%	225 090	0,66%	43,77%	225 828	0,33%	44,24%	2,11%
N.III éch.3 :	239 228	0,80%	56,45%	239 976	0,31%	54,13%	241 560	0,66%	54,28%	242 352	0,33%	54,79%	2,11%
N.IV éch.1 :	248 290	0,80%	62,37%	249 066	0,31%	59,97%	250 710	0,66%	60,13%	251 532	0,33%	60,65%	2,11%
N.IV éch.2 :	260 070	0,80%	70,08%	260 883	0,31%	67,56%	262 605	0,66%	67,73%	263 466	0,33%	68,28%	2,11%
N.IV éch.3 :	273 662	0,80%	78,97%	274 518	0,31%	76,32%	276 330	0,66%	76,49%	277 236	0,33%	77,07%	2,11%
N.V éch.1 :	284 536	0,80%	86,08%	285 426	0,31%	83,32%	287 310	0,66%	83,50%	288 252	0,33%	84,11%	2,11%
N.V éch.2 :	311 721	0,80%	103,86%	312 696	0,31%	100,84%	314 760	0,66%	101,04%	315 792	0,33%	101,70%	2,11%
N.V éch.3 :	334 376	0,80%	118,67%	335 421	0,31%	115,43%	337 635	0,66%	115,65%	338 742	0,33%	116,35%	2,11%
AGENTS DE MAITRISE													
AM1	223 977	0,80%	46,47%	224 678	0,31%	44,31%	226 161	0,66%	44,45%	226 902	0,33%	44,92%	2,11%
AM2	255 974	0,80%	67,40%	256 774	0,31%	64,92%	258 469	0,66%	65,08%	259 317	0,33%	65,63%	2,11%
AM3	265 670	0,80%	73,74%	266 501	0,31%	71,17%	268 260	0,66%	71,34%	269 139	0,33%	71,90%	2,11%
AM4	292 819	0,80%	91,49%	293 734	0,31%	88,66%	295 673	0,66%	88,85%	296 643	0,33%	89,47%	2,11%
AM5	304 454	0,80%	99,10%	305 406	0,31%	96,16%	307 422	0,66%	96,35%	308 430	0,33%	96,99%	2,11%
AM6	333 542	0,80%	118,13%	334 585	0,31%	114,90%	336 793	0,66%	115,11%	337 897	0,33%	115,82%	2,11%
AM7	357 782	0,80%	133,98%	358 900	0,31%	130,51%	361 269	0,66%	130,74%	362 454	0,33%	131,50%	2,11%

Analyse détaillée de l'évolution des salaires conventionnels dans les branches professionnelles

	Taux coefficients hiérarchiques 2015/2016	Taux coefficients hiérarchiques 2016/2017	Taux coefficients hiérarchiques 2017/2018	Taux coefficients hiérarchiques 2018/2019	Variation valeur point 2015/2016	Variation valeur point 2016/2017	Variation valeur point 2017/2018	Variation valeur point 2018/2019	Variation salaire 2014/2015	Variation salaire 2015/2016	Variation salaire 2016/2017	Variation salaire 2017/2018	Variation salaire 2018/2019
Boulangerie Pâtisserie	0,15%	0,03%	0,00%	0,43%	0,22%	0,22%	0,21 % à 0,43%	0% à 0,22%	1,04%	0,32%	0,37%	0,33%	0,57%
BTP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,25%	0,22%	0,66%	0,33%	1,21%	0,76%	0,35%	0,67%	0,33%
Coiffure	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,42%	0,21%	0,52%	0,41%	0,74%	0,42%	0,21%	0,52%	0,41%
Commerce et Divers	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,25%	0,00%	0,64%	0,25%	1,16%	0,25%	0,00%	0,64%	0,25%
Employés de maison	-	-	-	-	0,00%	0,00%	0,75%	0,50%	1,00%	0,00%	0,00%	0,75%	0,50%
Energie	-	-	-	-	0,54%	0,00%	0,70%	0,60%	1,00%	0,54%	0,25%	0,70%	0,60%
Esthétique	0,00%	0,00%	0,55%	0,00%	0,00%	0,19%	0,00%	0,42%	0,00%	0,00%	0,28%	0,56%	0,42%
Ets privés hospitaliers	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Exploitation agricole	0,00%	0,00%	0,10%	0,73%	0,23%	0,00%	0,63%	0,25%	0,75%	0,23%	0,09%	0,73%	0,78%
Gardiennage	0,00%	0,25%	0,13%	0,24%	0,39%	0,00%	0,39%	0,19%	0,79%	0,39%	0,26%	0,54%	0,46%
Hôtels, Bars, Cafés, Restaurants	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00%	0,22%	0,10%	0,64%	0,58%
Industrie	0,11%	0,00%	0,00%	0,00%	0,39%	0,13%	0,39%	0,39%	0,60%	0,47%	0,18%	0,41%	0,39%
Mines et carrières	0,00%	0,17%	0,14%	0,16%	0,00%	0,14%	0,00%	0,27%	0,97%	0,00%	0,39%	0,48%	0,43%
Personnes âgées	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00%	0,34%	0,26%	0,25%	0,38%
Transport sanitaire terrestre	0,00%	0,00%	0,44%	0,00%	0,00%	0,19%	0,00%	0,00%	0,58%	0,00%	0,42%	0,49%	0,06%
Transports aériens	0,00%	0,00%	0,13%	0,00%	0,52%	0,21%	0,41%	0,51%	0,83%	0,52%	0,21%	0,54%	0,51%
Transport routier	0,00%	0,00%	0,03%	0,09%	0,00%	0,30%	0,70%	0,55%	0,59%	0,00%	0,34%	0,74%	0,63%
Moyenne sur l'ensemble des grilles	0,02%	0,03%	0,12%	0,13%	0,28%	0,12%	0,41%	0,33%	0,78%	0,26%	0,22%	0,53%	0,43%

* Le salaire conventionnel de la branche « chargeur minéralier » ne s'exprimant pas sur les mêmes bases que les conventions ci-dessus, il ne figure pas dans l'analyse et le comparatif

** En rouge, les branches dont le premier niveau est basé sur le SMG/SMAG et pour lesquelles les augmentations successives ont été prises dans le calcul de la variation du salaire.

Analyse de l'évolution moyenne des salaires en fonction des catégories socioprofessionnelles

		Variation salaire 2015/2016	Variation salaire 2016/2017	Variation salaire 2017/2018	Variation salaire 2018/2019	Ecart en point entre 2015/2016 et 2014/2015	Ecart en point entre 2016/2017 et 2015/2016	Ecart en point entre 2017/2018 et 2016/2017	Ecart en point entre 2018/2019 et 2017/2018
BTP	Ouvrier, employés, techniciens	0,74%	0,37%	0,67%	0,33%	-0,46	-0,37	0,3	-0,34
	Agents de maîtrise	0,80%	0,31%	0,66%	0,33%	-0,44	-0,49	0,35	-0,33
Boulangerie pâtisserie	Ouvrier, employés, techniciens	0,32%	0,38%	0,35%	0,57%	-0,72	0,06	-0,03	0,22
	Agents de maîtrise	-	-	-	-	-	-	-	-
Coiffure	Ouvrier, employés, techniciens	0,42%	0,21%	0,52%	0,41%	-0,32	-0,21	0,31	-0,11
	Agents de maîtrise	0,42%	0,21%	0,52%	0,41%	-0,32	-0,21	0,31	-0,11
Commerce	Ouvrier, employés, techniciens	0,25%	0,00%	0,64%	0,25%	-0,91	-0,25	0,64	-0,39
	Agents de maîtrise	0,25%	0,00%	0,64%	0,25%	-0,91	-0,25	0,64	-0,39
Gens de maison	Ouvrier, employés, techniciens	0,00%	0,00%	0,75%	0,50%	-1	0	0,75	-0,25
	Agents de maîtrise	-	-	-	-	-	-	-	-
Gens de maison	Ouvrier, employés, techniciens	0,54%	0,25%	0,70%	0,60%	-0,46	-0,29	0,45	-0,1
	Agents de maîtrise	0,54%	0,25%	0,70%	0,60%	-0,46	-0,29	0,45	-0,1
Esthétique	Ouvrier, employés, techniciens	0,00%	0,31%	0,79%	0,42%	0	0,31	0,48	-0,37
	Agents de maîtrise	0,00%	0,19%	0,00%	0,42%	0	0,19	-0,19	0,42
Ets. Privés hospitaliers	Ouvrier, employés, techniciens	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0	0
	Agents de maîtrise	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0	0	0
Exploitation agricole	Ouvrier, employés, techniciens	0,22%	0,17%	0,83%	0,94%	-0,52	-0,05	0,66	0,11
	Agents de maîtrise	0,25%	0,00%	0,63%	0,59%	-0,51	-0,25	0,63	-0,04
Gardiennage	Ouvrier, employés, techniciens	0,39%	0,28%	0,65%	0,48%	-0,4	-0,11	0,37	-0,17
	Agents de maîtrise	0,39%	0,24%	0,39%	0,43%	-0,4	-0,15	0,15	0,04
HBCR	Ouvrier, employés, techniciens	0,22%	0,11%	0,72%	0,63%	-1	-0,11	0,61	-0,09
	Agents de maîtrise	0,22%	0,10%	0,30%	0,40%	-0,33	-0,12	0,2	0,1
Industrie	Ouvrier, employés, techniciens	0,36%	0,20%	0,41%	0,39%	-0,4	-0,16	0,21	-0,02
	Agents de maîtrise	0,71%	0,13%	0,39%	0,39%	0,45	-0,58	0,26	0
Mines et carrières	Ouvrier, employés, techniciens	0,00%	0,65%	0,55%	0,61%	-1,15	0,65	-0,1	0,06
	Agents de maîtrise	0,00%	0,16%	0,41%	0,27%	-0,83	0,16	0,25	-0,14
Personnes âgées	Ouvrier, employés, techniciens	0,40%	0,29%	0,25%	0,38%	-0,6	-0,11	-0,04	0,13
	Agents de maîtrise	0,18%	0,20%	0,25%	0,37%	-0,8	0,02	0,05	0,12
Transport sanitaire terrestre	Ouvrier, employés, techniciens	0,00%	0,42%	0,49%	0,00%	-0,65	0,42	0,07	-0,49
	Agents de maîtrise	-	-	-	-	-	-	-	-
Transport aériens	Ouvrier, employés, techniciens	0,52%	0,21%	0,57%	0,51%	-0,31	-0,31	0,36	-0,06
	Agents de maîtrise	0,52%	0,21%	0,41%	0,51%	-0,31	-0,31	0,2	0,1
Transport routier	Ouvrier, employés, techniciens	0,00%	0,36%	0,75%	0,65%	-0,59	0,36	0,39	-0,1
	Agents de maîtrise	0,00%	0,30%	0,70%	0,55%	-0,6	0,3	0,4	-0,15