

# **BILAN ANNUEL 2011**

## **DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PRIVE**

Dossier réalisé en février 2012

**Section résolution des conflits et de la  
négociation collective**

# TABLE DES MATIERES

|   | <u>Pages</u> |
|---|--------------|
| <b>PREAMBULE</b>  | 3            |
| <b><u>1<sup>ère</sup></u> PARTIE : EVOLUTION DES CONFLITS ET ANALYSE</b>  | 4            |
| <b>A. DONNEES GENERALES</b>   | 5            |
| 1- Sur le nombre d'entreprises affectées : une stabilité observée   | 6            |
| 2- Sur le nombre de conflits : le moins élevé de ces cinq dernières années  | 6            |
| 3- Sur le nombre de grévistes : une forte augmentation  | 7            |
| 4- Sur le nombre total de jours de grève  | 7            |
| 5- Sur le nombre de journées perdues : 40 % de journées perdues en plus   | 8            |
| 6- Comparatif des moyennes sur la période de cinq ans   | 8            |
| 7- Répartition des conflits sociaux par syndicats   | 9            |
| <b>B- ANALYSE</b>   | 10           |
| 1- Sur les motifs des conflits : la montée de la conflictualité sur le thème des salaires                                       | 10           |
| 2- Sur les entreprises concernées : Une tendance à la baisse à pondérer   | 11           |
| 3- Taux de participation et JINT (Jour individuel non travaillés)   | 12           |
| 4- Des données à relativiser : peu d'entreprises directement concernées   | 13           |
| 5- Peu de salariés grévistes : 2,43 % des salariés  | 14           |
| 6- Depuis 2009, on assiste à une relative stabilité du nombre de salariés empêchés de travailler.                               | 14           |
| <b><u>2<sup>ème</sup></u> PARTIE : LES MODES DE REGLEMENT AMIABLE DES CONFLITS</b>  | 16           |
| <b>PREAMBULE</b>  | 16           |
| 1- Activité de la DTE en 2011   | 17           |
| 2- Evolution tendancielle : les interventions de la DTE sur les actions de prévention ont connu une forte augmentation en 5 ans | 18           |
| 3- Répartition des interventions en fonction de la taille des entreprises   | 19           |
| 4- Actions de prévention selon l'effectif des entreprises   | 20           |

## PREAMBULE

Le présent bilan a pour objet d'analyser l'évolution et les caractéristiques des conflits collectifs du travail qui se sont déroulés dans le courant de l'année 2011.

Comme les années précédentes, ce bilan annuel porte exclusivement :

- sur les conflits collectifs du travail ayant pour origine des revendications à caractère professionnel,
- sur les conflits du secteur privé concernant des entreprises relevant de la compétence de la DTE (de ce fait, les secteurs de la mine et des affaires maritimes relevant d'autres administrations ne sont pas pris en compte).

Les « débrayages » de courte durée et les arrêts de travail de moins de 24 heures en sont exclus.

Les mouvements de grève dans le secteur public ne sont pas comptabilisés dans le présent bilan même si le service est amené à intervenir en conciliation sur certains conflits du secteur public.

Ce document est réalisé à partir des données recueillies par la DTE qui résultent :

- des déclarations communiquées par les entreprises,
- des informations transmises par les organisations syndicales,
- des éléments collectés par les différents services de la DTE.

Néanmoins, malgré ces imperfections, le présent bilan permet d'observer des tendances ou les principales caractéristiques des mouvements sociaux de l'année concernée ; il constitue un baromètre social pour mesurer l'évolution des relations collectives de travail dans les entreprises du secteur privé.

Comme en 2010, nous avons introduit dans nos statistiques des indicateurs utilisés par le service statistique du ministère du travail en France (DARES) dans son bilan annuel des conflits collectifs du travail.

# 1<sup>ère</sup> PARTIE

## EVOLUTION DES CONFLITS ET ANALYSE

**TABLEAU SYNTHETIQUE DES CONFLITS COLLECTIFS A CARACTERE PROFESSIONNEL**

|   | 2006   | 2007   | 2008 | 2009  | 2010  | 2011  |
|---|--------|--------|------|-------|-------|-------|
| <b>Nombre d'entreprises concernées</b>                  | 42     | 45     | 43   | 41    | 41    | 42    |
| <b>Nombre de conflits</b>                               | 56     | 52     | 48   | 65    | 53    | 47    |
| <b>Nombre de salariés concernés <sup>(1)</sup></b>      | 13 187 | 4 879  | 1222 | 3719  | 3216  | 3448  |
| <b>Nombre de grévistes</b>                              | 1 373  | 1 279  | 736  | 1678  | 1385  | 2006  |
| <b>Nombre total de jours de conflits</b>                | 421,5  | 799    | 346  | 690   | 214   | 435   |
| <b>Nombre de journées perdues <sup>(2)</sup></b>        | 34 360 | 21 529 | 7913 | 23486 | 13763 | 19238 |
| <b>Nombre moyen de jours de conflits <sup>(3)</sup></b> | 7,5    | 15,3   | 7.2  | 10,6  | 4.04  | 9,3   |

*Etabli à partir des données communiquées par les entreprises concernées*

*(1) Il s'agit des salariés grévistes + des salariés empêchés de travailler.*

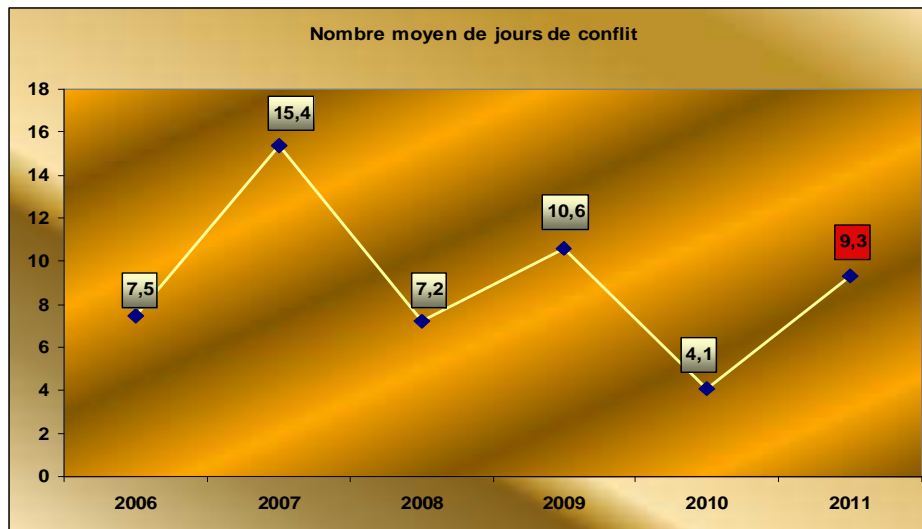
*(2) Elles concernent les journées non travaillées par les grévistes + les journées non travaillées par les salariés empêchés de travailler du fait du blocage.*

*(3) c'est le ratio du nombre total de jours de conflits par le nombre de conflits (pour 2011 :435/47)*

## AVERTISSEMENT :

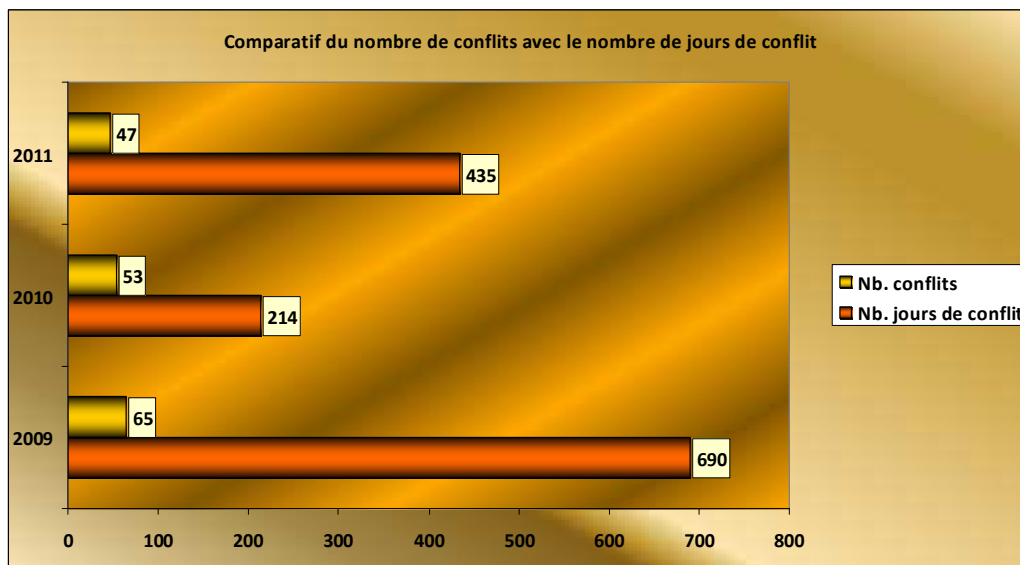
Le rapprochement des chiffres portés sur les tableaux présentés doit prendre en compte l'évolution du nombre d'entreprises et de salariés dans le champ de cette étude. Ainsi, entre 2006 et 2011 le nombre d'entreprises (ayant au moins un salarié) a augmenté de près de 15% et le nombre de salariés, de près de 25% (source ISEE).

### A- DONNEES GENERALES



Cet indicateur statistique est le ratio du nombre total de jours de conflits par le nombre de conflits (pour 2011 : 435/47).

Le nombre moyen de jours de conflits suit une alternance de hausse et de baisse.



Ainsi sur les trois dernières années, si le nombre de conflits a tendance à diminuer (65 en 2009, 53 en 2010 et 47 en 2011), le nombre de jours de conflits varie fortement d'une année sur l'autre (690 en 2009, 214 en 2010 et 435 en 2011). **Le nombre de conflits n'a pas d'incidence sur le nombre de jours de conflits.**

### 1- Sur le nombre d'entreprises affectées : une stabilité observée

Sur les cinq dernières années, on constate une relative stabilité du nombre d'entreprises affectées par des conflits collectifs :

2006 : 42  
2007 : 45  
2008 : 43  
2009 : 41  
2010 : 41  
2011 : 42

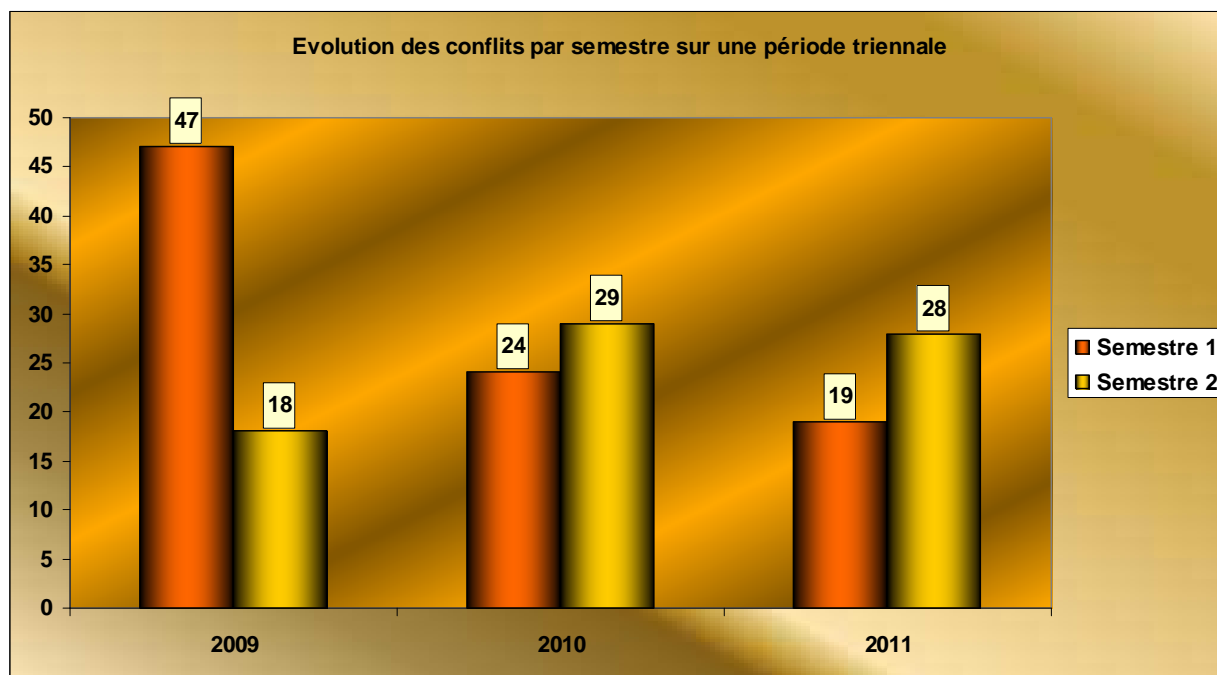
En moyenne 42 entreprises impliquées sur la période

### 2- Sur le nombre de conflits : le moins élevé de ces cinq dernières années

En revanche en 2011, on enregistre une diminution du nombre de conflits par rapport à 2010 et 2009 :

2006 : 56  
2007 : 52  
2008 : 48  
2009 : 65  
2010 : 53  
2011 : 47

En moyenne 53,5 conflits annuel sur la période



Une analyse plus détaillée des chiffres 2011 permet de constater une inversion de tendance amorcée en 2010. En effet, la conflictualité s'accroît au cours du 2<sup>ème</sup> semestre de l'année.

### 3- Sur le nombre de grévistes : une forte augmentation

**Le nombre de grévistes augmente de 45% en 2011 par rapport à 2010.**

2006 : 1373  
2007 : 1279  
2008 : 736  
2009 : 1678  
2010 : 1385  
2011 : 2006

En moyenne 1410 grévistes impliqués sur la période

Ce chiffre élevé s'explique par le fait que deux conflits ont affecté des entreprises de plus de 1000 salariés.

#### **4- Sur le nombre total de jours de grève**

**Le nombre de jours de grève augmente de 103% en 2011 par rapport à 2010.**

2006 : 421  
2007 : 799  
2008 : 346  
2009 : 690  
2010 : 214  
2011 : 435

En moyenne 484 jours de grève sur la période

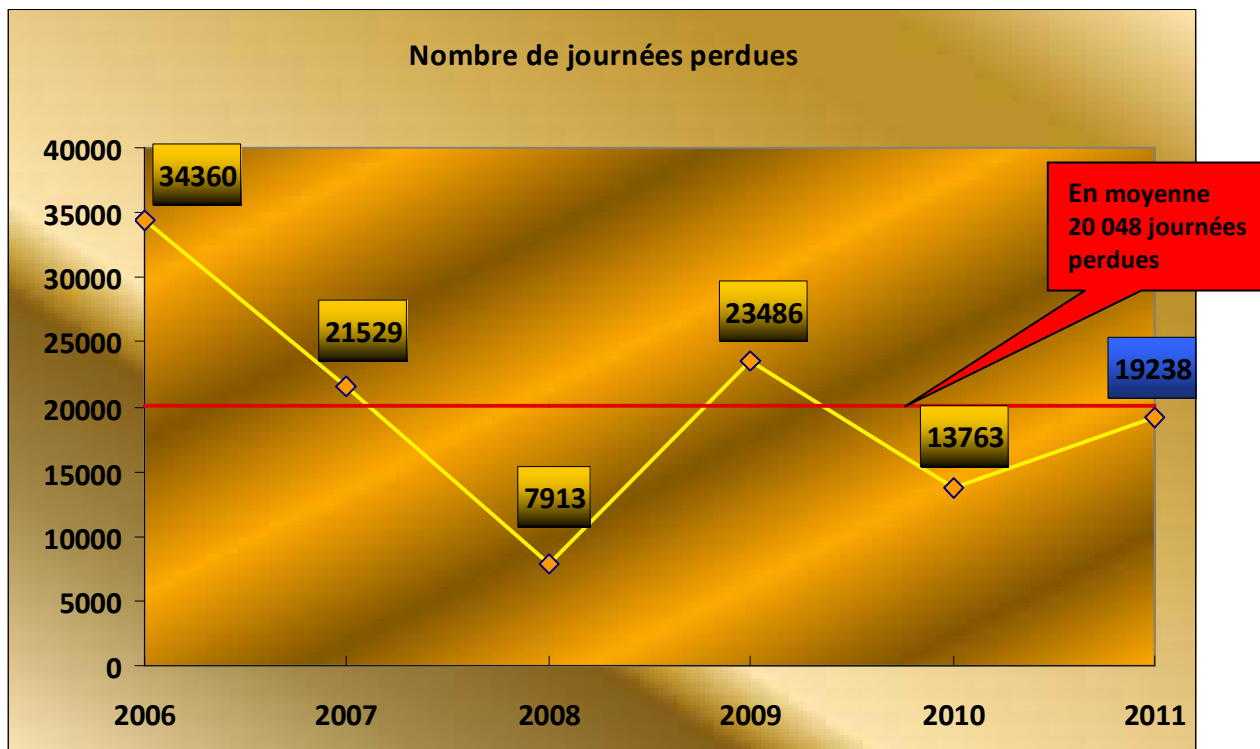
Toutefois, le nombre total de jours de grève est inférieur à la moyenne de la période 2006-2011, et ce depuis deux années consécutives.



#### **5- Sur le nombre de journées perdues : 40 % de journées perdues en plus**

2006 : 34 360  
 2007 : 21 529  
 2008 : 7 913  
 2009 : 23 486  
 2010 : 13 763  
 2011 : 19 238

En moyenne 20 048 journées perdues sur la période

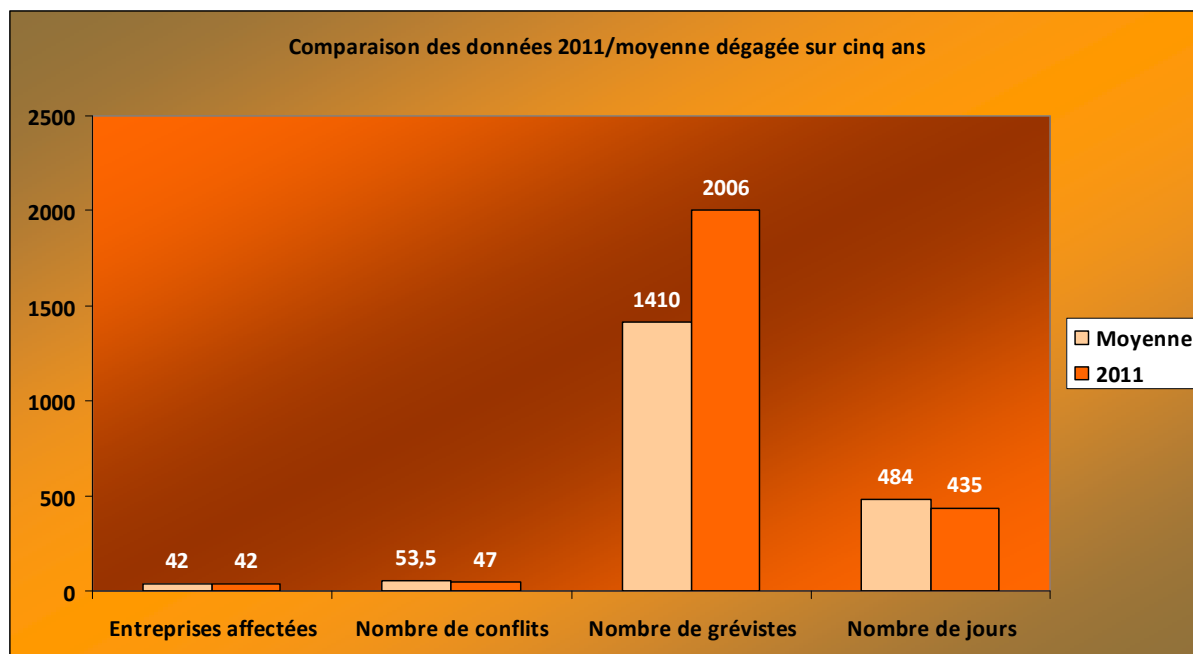


Malgré l'impact dû au nombre important de grévistes enregistré en 2011, le nombre de journées perdues reste en 2011, et ce pour la deuxième année consécutive, en dessous de la moyenne 2006-2011.

#### 6- Comparatif de l'ensemble des moyennes sur la période de cinq ans

|                | Entreprises affectées | Nombre de Conflits | Nombre de Grévistes | Nombre de jours |
|----------------|-----------------------|--------------------|---------------------|-----------------|
| <b>2010</b>    | 41                    | 53                 | 1385                | 214             |
| <b>Moyenne</b> | 42                    | 53.5               | 1410                | 484             |
| <b>2011</b>    | 42                    | 47                 | 2006                | 435             |





Comparant l'ensemble des moyennes à l'année 2011, il apparaît clairement que seul le nombre de grévistes augmente, ceci à cause d'un nombre important de grévistes dans de grosses entreprises.

### **7- Répartition des conflits sociaux par syndicats**

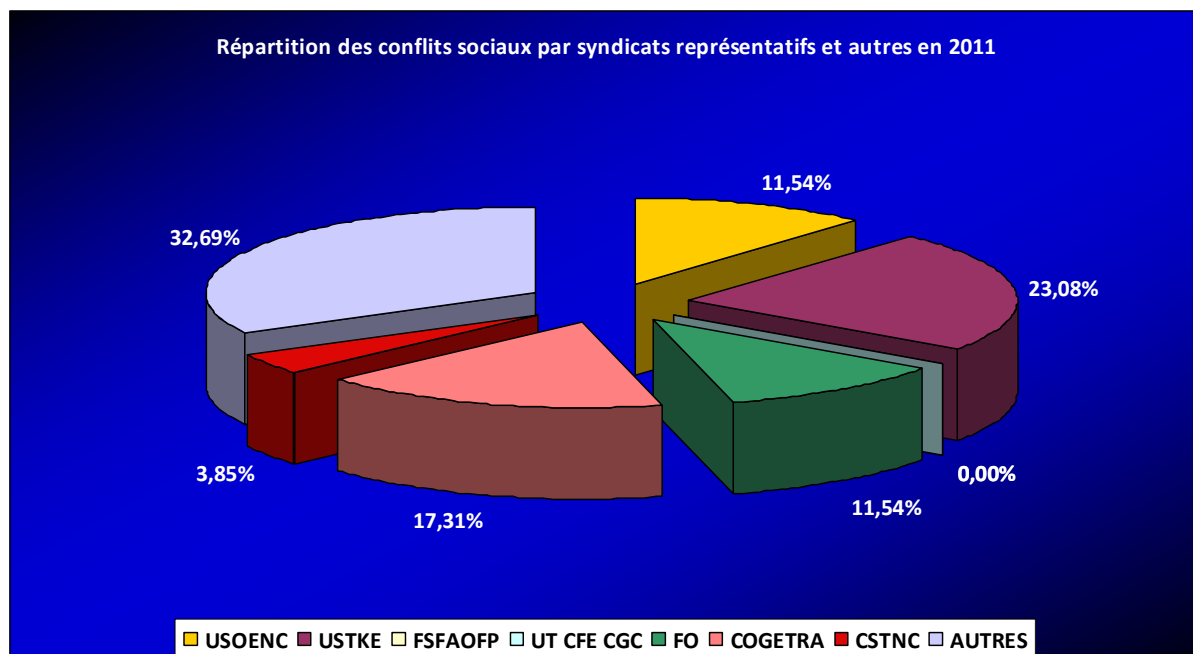
L'intervention en 2011 des différents syndicats en chiffres :

| Syndicats relatifs au conflit | Nb. Participation à des conflits <sub>1</sub> | Taux d'activité <sub>2</sub> |
|-------------------------------|---|------------------------------|
|                               |   |                              |
| USOENC                        | 6   | 11,54%                       |
| USTKE                         | 12  | 23,08%                       |
| FSFAOFP                       | 0   | 0,00%                        |
| UT CFE CGC                    | 0   | 0,00%                        |
| FO                            | 6   | 11,54%                       |
| COGETRA                       | 9   | 17,31%                       |
| CSTNC                         | 2   | 3,85%                        |
| <b>AUTRES<sub>3</sub></b>     | <b>17</b>                                     | <b>32,69%</b>                |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>52</b>                                     | <b>100,00%</b>               |

<sub>1</sub> En 2011, 5 conflits ont été menés en intersyndicale.

<sub>2</sub> C'est le ratio entre le nombre de participation aux conflits du syndicat par le total du nombre de participations aux conflits des syndicats. Ex : USOENC : 6/52

<sub>3</sub> FSTCE, CNTP et non syndiqués



En légende : « AUTRES » regroupe la FSTCE, la CNTP et les non syndiqués.

Ces « AUTRES » ont un taux de participation de 32,69% aux conflits, ce qui représente 21,15% de participation pour la FSTCE contre 3,85% pour la CNTP et 7,68% pour les non syndiqués.

## **B- ANALYSE**

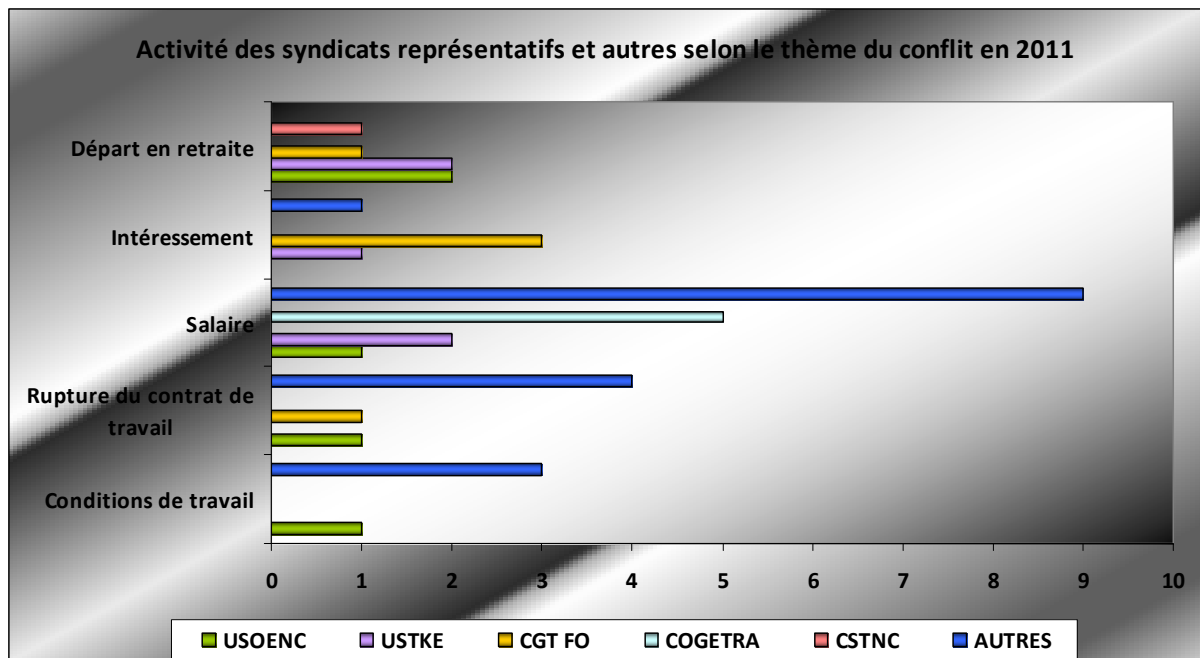
### **1- Sur les motifs des conflits : la montée de la conflictualité sur le thème des salaires**

*Nota : Les cahiers de revendications portent souvent sur plusieurs sujets. Pour ces statistiques nous avons retenu le critère dominant traité lors des négociations en les regroupant par famille.*

En 2011, les revendications répertoriées peuvent être réparties selon les thèmes suivants :

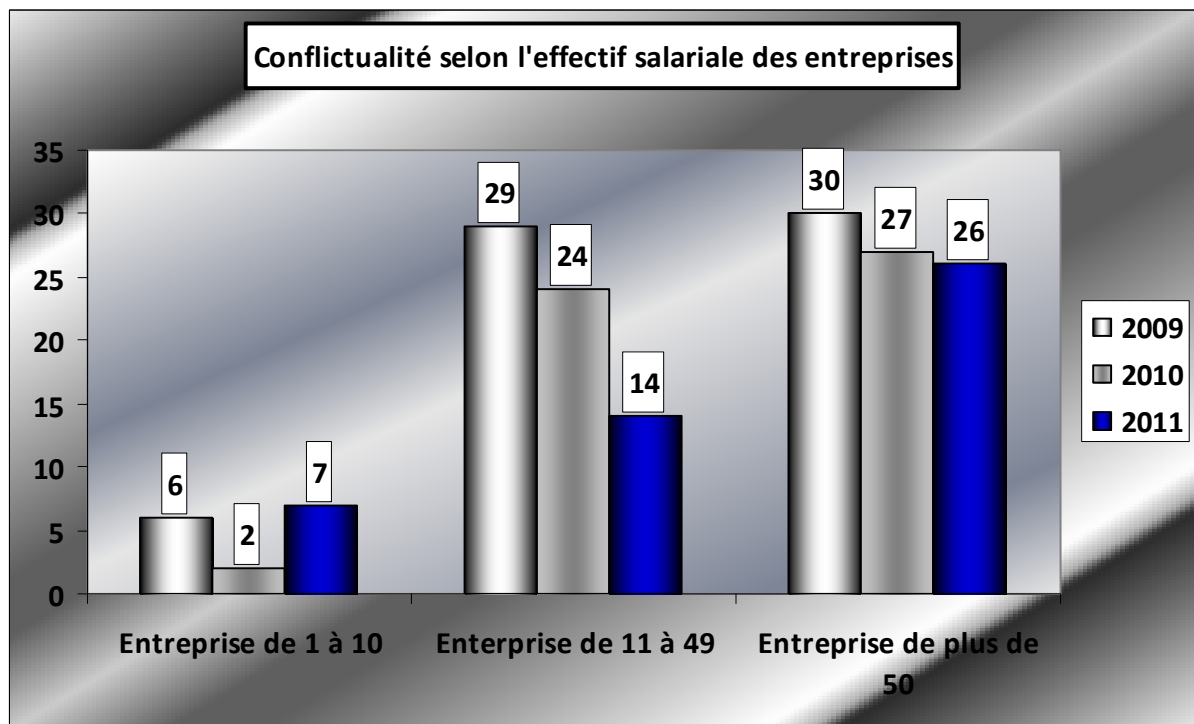
|                                | USOENC | USTKE | CGT FO | COGETRA | CSTNC | AUTRES | Total |
|--------------------------------|--------|-------|--------|---------|-------|--------|-------|
| Conditions de travail          | 1      | 0     | 0      | 0       | 0     | 3      | 4     |
| Formation                      | 0      | 1     | 0      | 1       | 0     | 0      | 2     |
| Organisation du travail        | 0      | 1     | 0      | 1       | 0     | 2      | 4     |
| Respect au travail             | 0      | 0     | 1      | 0       | 0     | 0      | 1     |
| Rupture du contrat de travail  | 1      | 0     | 1      | 0       | 0     | 4      | 6     |
| Salaire                        | 1      | 2     | 0      | 5       | 0     | 9      | 17    |
| Sanction                       | 2      | 0     | 0      | 1       | 0     | 0      | 3     |
| Intéressement                  | 0      | 1     | 3      | 0       | 0     | 1      | 5     |
| Fonctionnement de l'entreprise | 0      | 2     | 0      | 1       | 0     | 1      | 4     |
| Départ en retraite             | 2      | 2     | 1      | 0       | 1     | 0      | 6     |
| Autres*                        | 0      | 2     | 0      | 1       | 1     | 0      | 4     |

\*harcèlement, emploi local, élection DP, vacance de poste et respect protocole



Ces graphiques permettent de dégager des tendances dominantes ou une répartition des intérêts des syndicats selon les familles de thèmes. Ainsi, on notera que les thèmes du salaire, de la rupture du contrat de travail et de l'intéressement sont les plus abordés en 2011.

## 2- Sur les entreprises concernées : analyse par taille d'effectifs



En 2011, le nombre de conflits reste stable. Toutefois, cette appréciation doit être pondérée dans la mesure où le nombre d'entreprises augmente. Les entreprises de plus de 50 salariés sont, comme les deux années précédentes, les plus affectées par les conflits : elles représentent près de 55 % de l'ensemble des conflits sociaux enregistrés par la section. Par contre, le nombre de conflits enregistrés dans les entreprises de 11 à 49 salariés connaît une baisse de près de 42% depuis 2010.

A noter qu'en 2011, le nombre d'entreprises de 11 à 49 salariés signataires d'accords a augmenté de 29% (Cf bilan négociation collective) et de 37,5 % dans les entreprises de moins de 10 salariés signataires d'accords.

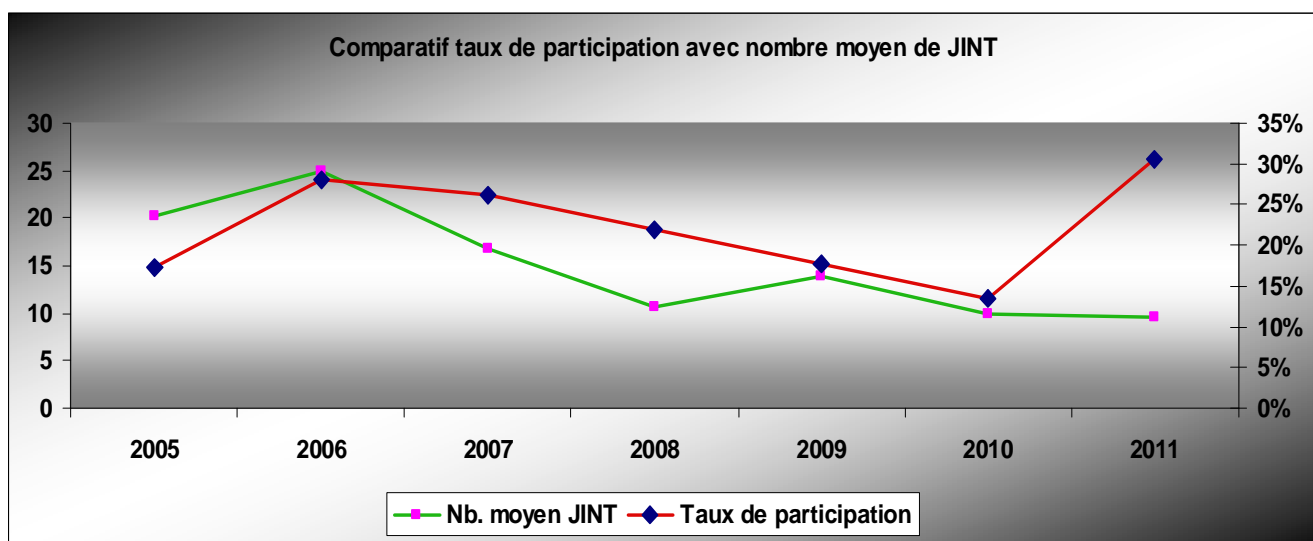
### 3 - Taux de participation et JINT (Jour individuel non travaillé)

Le taux de participation est le rapport effectifs grévistes / effectifs des établissements en grève.

|  | 2005   | 2006   | 2007   | 2008   | 2009   | 2010   | 2011   |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| <b>Effectif total des établissements concernés</b> | 9531   | 4907   | 4879   | 3359   | 9482   | 10306  | 6572   |
| <b>Effectif grévistes</b>                          | 1654   | 1373   | 1279   | 736    | 1678   | 1385   | 2006   |
| <b>Taux de participation</b>                       | 17,35% | 27,98% | 26,21% | 21,91% | 17,70% | 13,44% | 30,52% |

|                           | 2005   | 2006   | 2007   | 2008  | 2009   | 2010   | 2011   |
|---------------------------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|
| <b>Effectif grévistes</b> | 1654   | 1373   | 1279   | 736   | 1678   | 1385   | 2006   |
| <b>JINT</b>               | 33 466 | 34 360 | 21 529 | 7 913 | 23 486 | 13 763 | 19 238 |
| <b>Nb. moyen JINT</b>     | 20,23  | 25,03  | 16,83  | 10,75 | 14,00  | 9,94   | 9,59   |



Ces données correspondent à des taux utilisés par le ministère du travail en France (DARES). Ce recoupement entre taux de participation (effectif gréviste/effectif entreprise) et JINT/effectif gréviste permet de dégager une tendance.

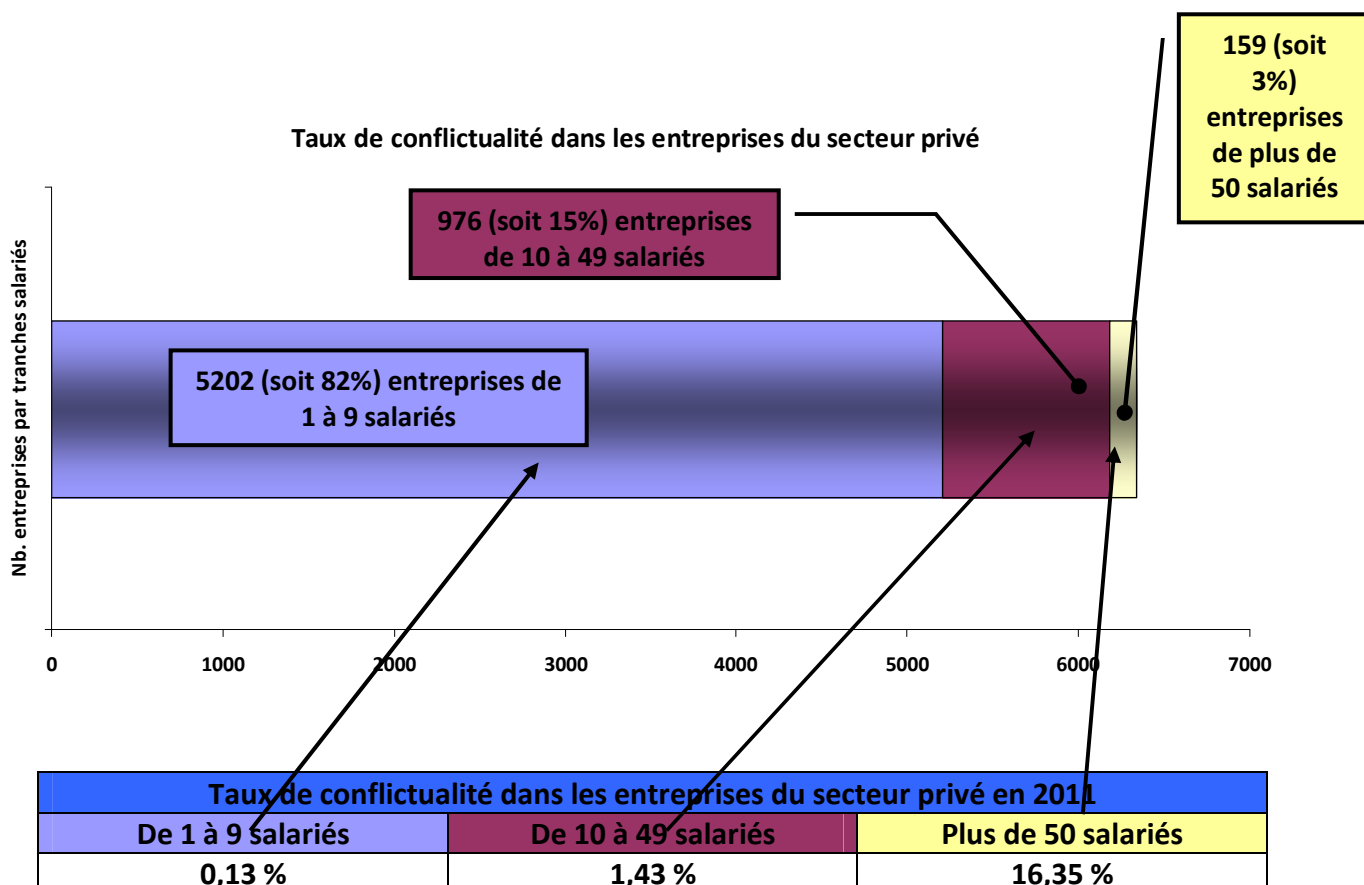
En effet, le taux de participation permet de porter un éclairage sur l'implication des salariés à des actions de grève ; plus il est élevé et plus l'implication est importante. En revanche, le nombre moyen de jour individuel non travaillé est un indicateur sur la durée des grèves.

Comme les années précédentes, le nombre de journées individuelles non travaillées tend à diminuer. Par contre, on assiste en 2011 à une remontée du taux de participation avec le plus fort taux enregistré depuis 2005 (30 % en 2011).

#### 4 - Des données à relativiser : peu d'entreprises directement concernées

La DTE ne dispose pas d'indicateur permettant de mesurer l'impact économique de ces grèves.

Au 31 décembre 2011 (source ISEE), dans le secteur privé, 6337 entreprises employaient au moins un salarié (6168 en 2010). Dans le même temps, le taux de conflictualité dans les entreprises du secteur privé en 2011 est réparti comme suit :



Bien que les entreprises de moins de 10 salariés représentent plus de 80% du total des entreprises, la pression sociale est la plus forte dans les entreprises de plus de 50 salariés (16,35 %).

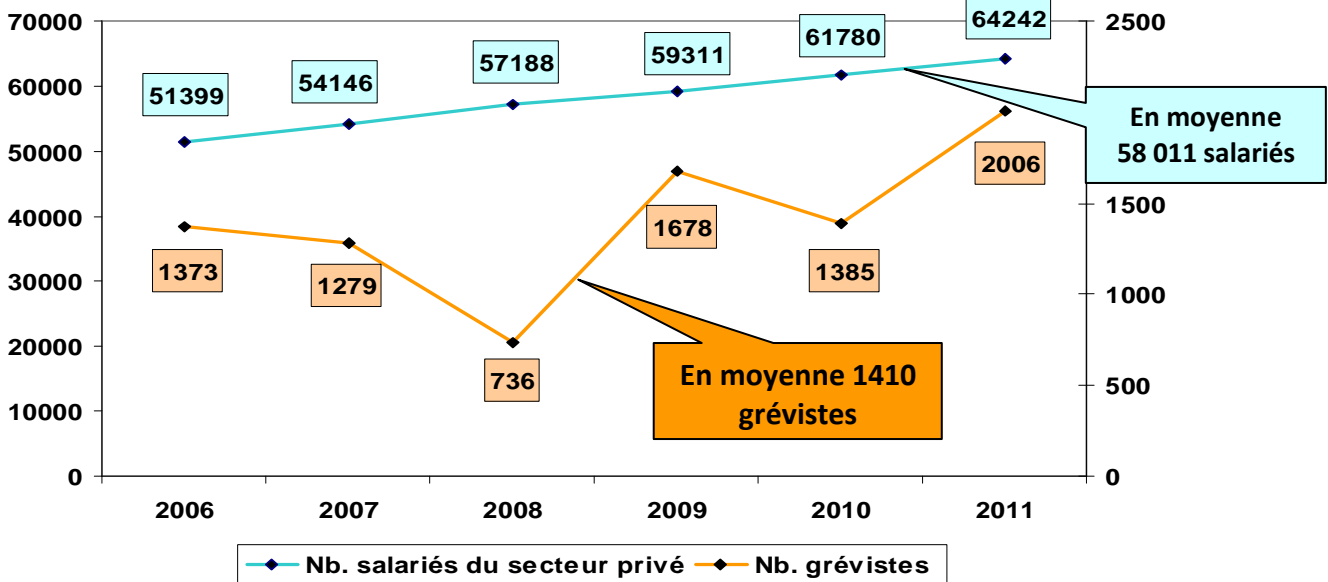
## 5- Peu de salariés grévistes : 2,43 % des salariés

De 2006 à 2011, le nombre moyen de salariés du secteur privé est de 58 011 et le nombre moyen de grévistes est de 1 410 (source ISEE). Compte tenu de ces données, le taux moyen de grévistes est de 2,43 %.

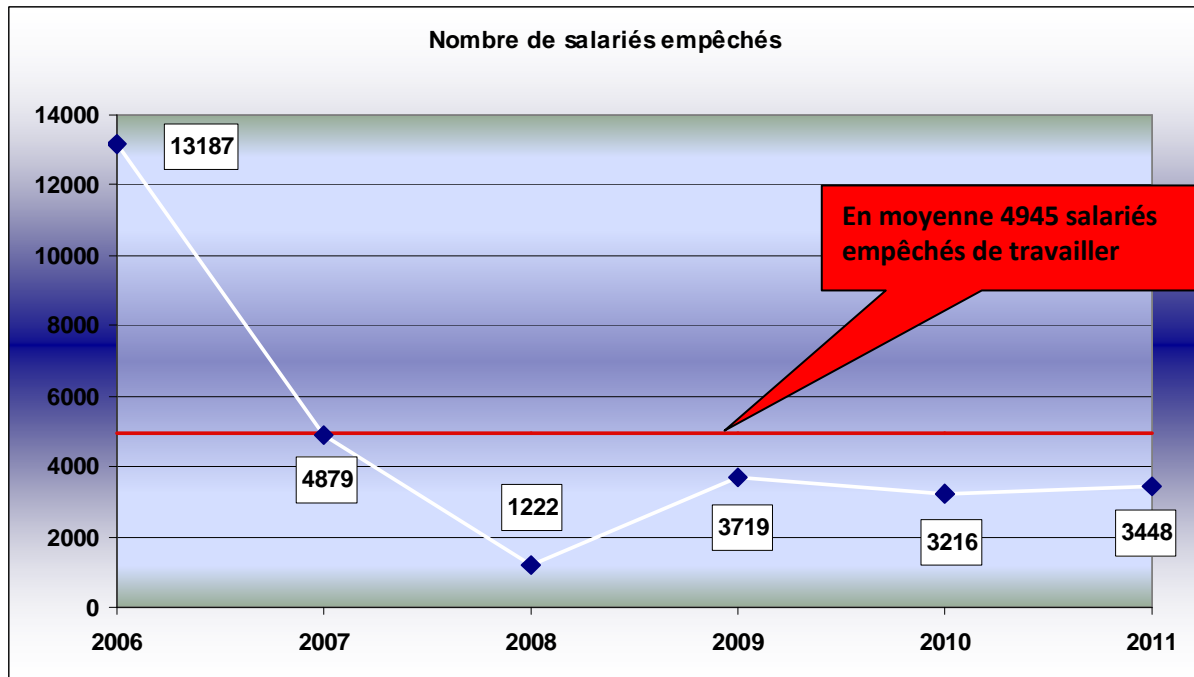
(Source ISEE : La donnée 2011 n'est pas complète, les chiffres s'arrêtant à septembre 2011)

En 2011, le nombre de salariés dans le secteur privé a augmenté d'environ 4% par rapport à 2010, alors que le nombre de grévistes augmente quant à lui d'environ 45 %.

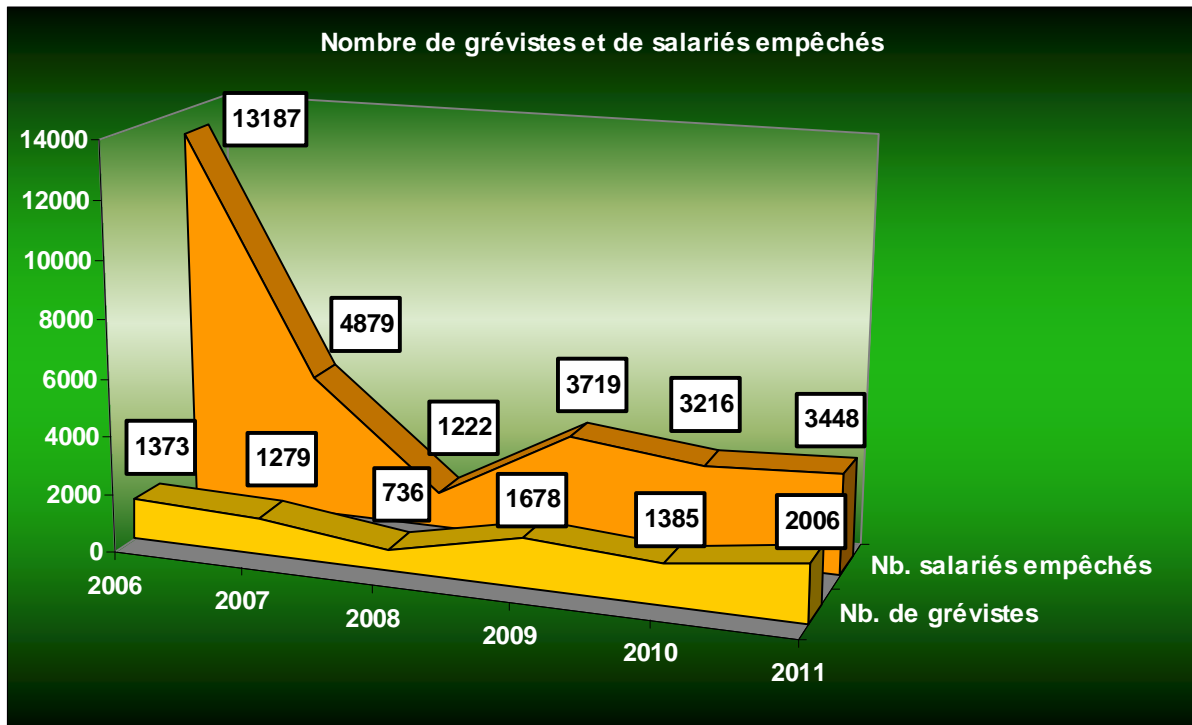
Emplois salariés du secteur privé entre 2006 et 2011



## 6 – Depuis 2009, on assiste à une relative stabilité du nombre de salariés empêchés de travailler



En 2011, même si on enregistre une augmentation de 7 % par rapport à 2010, le nombre de salariés empêchés de travailler reste en dessous de la moyenne calculée sur les cinq dernières années.



Par rapport à 2010, le nombre de grévistes augmente de 44,8% alors que le nombre de salariés empêchés de travailler n'augmente que de 7,2%.

## 2<sup>ème</sup> PARTIE

### LES MODES DE REGLEMENT AMIABLE DES CONFLITS

#### PREAMBULE :

En octobre 2000, les partenaires sociaux et le gouvernement ont convenu dans le « Pacte social » d'instaurer « un dialogue préventif obligatoire avant le déclenchement de tout conflit ».

A cet effet, il a été prévu :

- ✚ de faire précéder tout mouvement de grève par :
  - un préavis de cinq jours, dont copie est adressée à la direction du travail et de l'emploi (DTE)
  - la transmission à l'employeur par l'organisation à l'origine de la grève d'une lettre précisant les motifs de la grève ainsi que sa durée envisagée,
- ✚ pendant la durée du préavis, les parties concernées sont tenues de négocier ;
- ✚ la DTE doit, sur saisine des parties ou à défaut de sa propre initiative, organiser des négociations en vue de régler le différend,
- ✚ chaque partie concernée peut se faire assister à l'occasion des négociations par un représentant d'une organisation syndicale ou patronale,
- ✚ en cas d'échec des discussions, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels porte ou subsiste le différend, est établi par la DTE.

Pour assurer la mise en œuvre de ces dispositions, la direction du travail et de l'emploi (DTE) a créé en son sein « une section de la résolution des conflits et de la négociation collective » en octobre 2004.

L'existence et les missions de cette section ont été confirmées par un arrêté du 13 octobre 2005 (modifié en 2008 par arrêté 2008-3401/GNC) fixant les attributions et portant organisation de la direction du travail et de l'emploi.

Actuellement deux conciliateurs sont affectés à temps plein à ce service.

Depuis sa création, cette section propose aux parties concernées par les conflits, des procédures de règlement amiable de leurs conflits. Ces procédures n'ont pas de caractère obligatoire, et ne sont pas encadrées par des dispositions réglementaires ; elles sont mises en œuvre en se fondant sur le libre consentement des parties prenantes.



## PROCEDURES DE REGLEMENT AMIABLE PROPOSEES PAR LA DTE

Depuis 2004, en temps d'intervention, cette activité de la DTE est en constante augmentation.

A ce titre, la DTE propose quatre types d'intervention :

✚ des procédures de **conciliation** :

- Pendant la période de préavis précédant un arrêt de travail, de manière préventive
- Après le déclenchement d'un arrêt de travail,

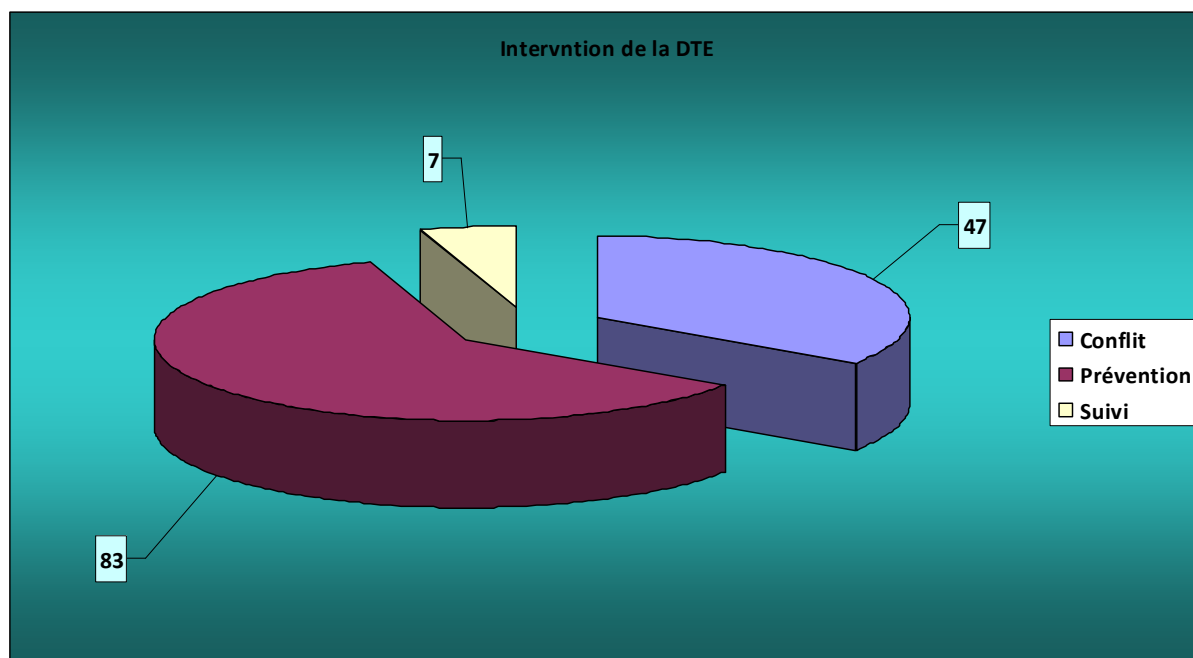
✚ des procédures d'**arbitrage**

✚ après la résolution d'un conflit, une **action d'accompagnement « post conflit »** pour faciliter la mise en œuvre de certains protocoles de fin de conflits.

### 1- Activité de la DTE en 2011

En 2011, la DTE est intervenue dans **126** situations conflictuelles et pré-conflictuelles :

- **119 procédures de conciliation**
  - dont **83 procédures préventives**
  - et **36 procédures après déclenchement d'un conflit**
- **7 actions d'accompagnement « post conflit »**



*\*A noter que sur 47 conflits enregistrés, 11 n'ont pas fait l'objet d'une intervention de la DTE.*

Dans la quasi-totalité des cas, ces procédures sous l'égide de la section, ont abouti à un accord de conciliation.

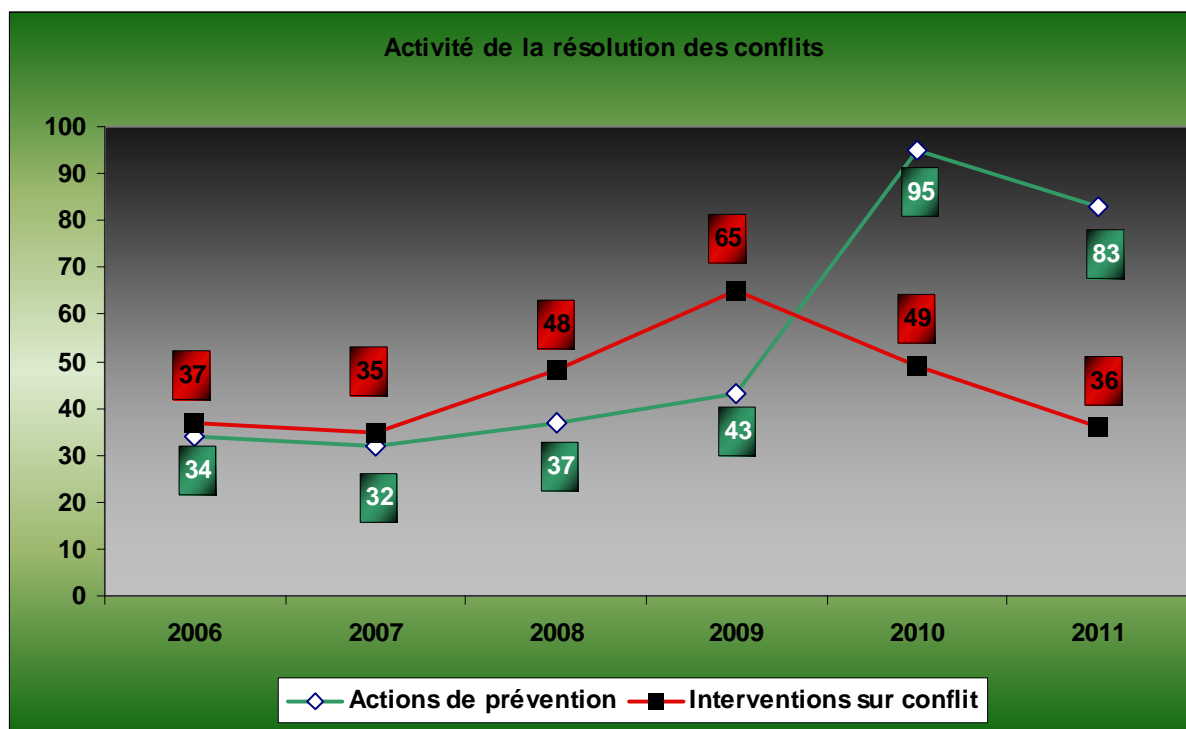
Cette situation s'explique notamment par :

- l'attention et la vigilance portées par la section à l'évolution des conflits dont elle a connaissance ;
- par la disponibilité de la section pour intervenir à tout moment y compris largement en dehors des heures habituelles de travail, voire même dans certains cas, le week-end.

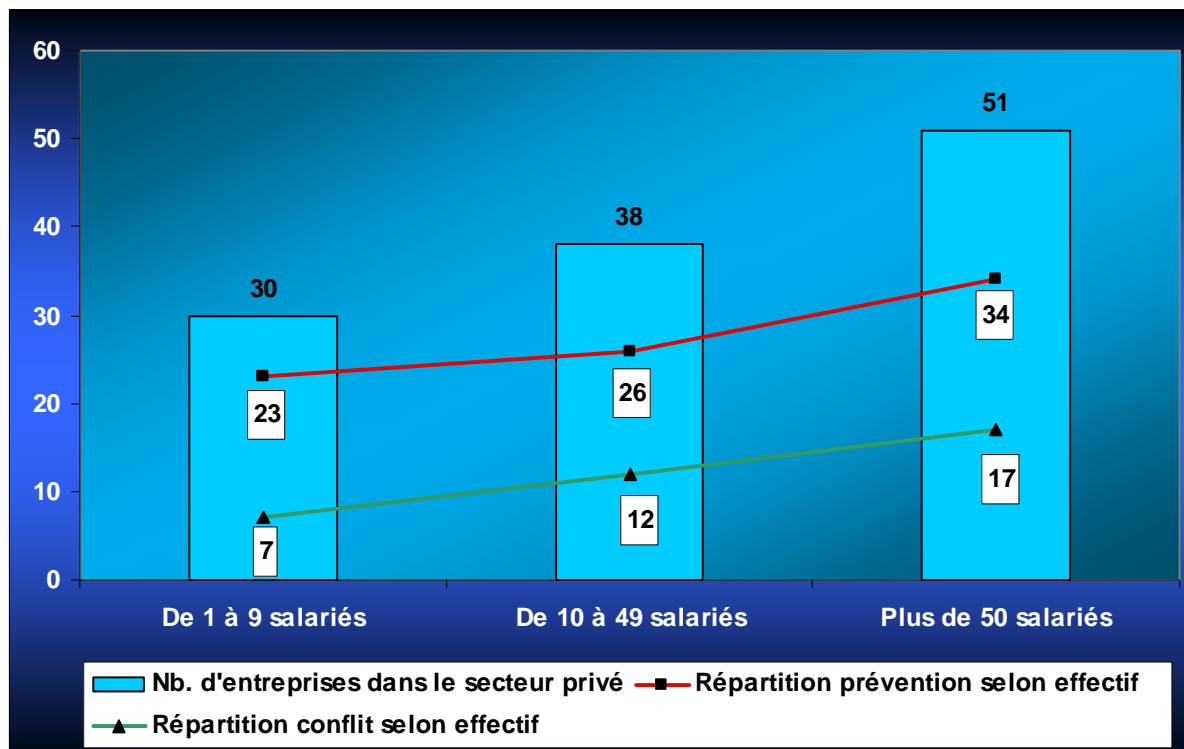
## **2- Evolution tendancielle : les interventions de la DTE sur les actions de prévention ont connu une forte augmentation en 5 ans**

Depuis la création de la section, son activité est en augmentation constante, et ses interventions ont été augmentées :

- En prévention (avant arrêt de travail) elles sont passées de 34 en 2006 à 83 en 2011,
- En conciliation (après arrêt de travail) elles sont passées de 37 en 2006 à 36 en 2011.



### 3-Répartition des interventions en fonction de la taille des entreprises

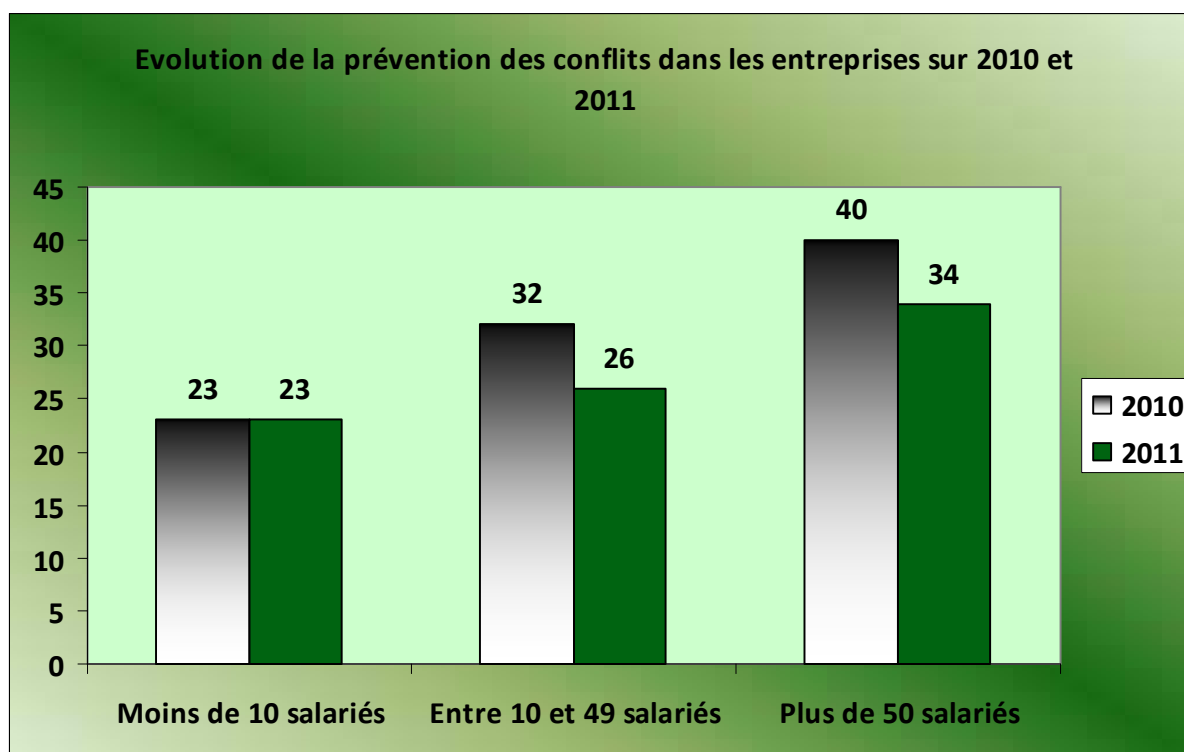


Ce graphique permet de comparer les types d'interventions (en prévention ou en conflit) aux effectifs des entreprises.

On constate que les entreprises de 1 à 9 salariés, qui représentent plus de 80 % de l'effectif salarié des entreprises, ont fait l'objet de 30 actions d'intervention (23 en prévention et 7 en Conflit), alors que le nombre d'intervention dans les entreprises de 10 salariés et plus, qui augmentent avec la taille des entreprises, est supérieur avec 38 interventions dans les entreprises de 10 à 49 salariés et 51 interventions dans les entreprises de plus de 50 salariés.

#### 4- Actions de PREVENTION selon l'effectif des entreprises

|                         | 2010 | 2011 |
|-------------------------|------|------|
| Moins de 10 salariés    | 23   | 23   |
| Entre 10 et 50 salariés | 32   | 26   |
| Plus de 50 salariés     | 40   | 34   |
| Total                   | 95   | 83   |



- **28% des interventions en prévention** se situent dans les entreprises de **moins de 10 salariés**,
- **31% des interventions en prévention** se situent dans les entreprises **entre 10 et 49 salariés**,
- **41% des interventions en prévention** se situent dans les entreprises de **plus de 50 salariés**.

## EN CONCLUSION :

Après une année 2010 marquée par **une tendance générale à la baisse (-11% de conflits en 2011 par rapport à 2010)**, on observe en 2011 un certain regain de la conflictualité :

- le nombre de conflit continue de baisser,
  - le nombre d'entreprises concernées stagne,
- toutefois,
- le nombre de grévistes, le nombre de jours de grève et de journées perdues augmentent
  - Le nombre moyen de jours de grève double.

En résumé, si le nombre de conflits diminue légèrement, les conflits ont été plus longs et ont impacté plus de salariés.

Concernant les motifs des revendications, les demandes d'augmentation de salaires restent le thème prioritaire. Cependant, les ruptures de contrat de travail à l'initiative de l'employeur et les négociations portant sur les accords ou le reversement de l'intéressement sont à l'origine d'environ un quart des thèmes conflictuels en 2011.

Le recours à l'intervention des services de conciliation-médiation de la DTE a été de 77 % dans des situations conflictuelles.

Les interventions en pré-conflit (préavis précédant un arrêt de travail) sont relativement constantes (95 en 2010 et 83 en 2011).

En 2011, la DTE est intervenue dans 126 situations pré-conflictuelles, conflictuelles et de suivi.

Enfin il est à noter que le temps passé en conciliation demande une forte implication des conciliateurs. Certaines négociations ont nécessité la présence récurrente sur plusieurs semaines.