



Nous n'avons volontairement pas corrigé les imperfections de forme qui peuvent apparaître dans chaque copie.

Troisième concours

4^{ème} épreuve d'admissibilité : Questions sociales

Copie ayant obtenu la note de 12/20

Ministère du Travail
Direction Générale du Travail (DGT)
Bureau des relations collectives
Le(a) chef(fe) de Bureau

Paris le XX/08/2017

Note pour le directeur général

Objet : Préparation de la réunion de la Commission nationale des négociations collectives (CNNC) : point d'étape et perspectives du chantier de restructuration des branches

Vous participez prochainement à la réunion du CNNC. L'un des sujets abordés sera le suivi des travaux concernant la réduction du nombre de branche, que la loi relative au Travail, à la modernisation du Dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnel du 08/08/2016 a entendu porter à "environ 200" (article 25).

Le dernier décompte du nombre de branches professionnelles en 2015 relevait 687 branches différentes en France caractérisées par une très grande hétérogénéité : plus de la moitié couvre des secteurs de petite taille (moins de 5000 salariés), d'autres regroupent des entreprises sur le critère géographique ou concernent une production parfois de niche (artisanat spécialisé, production de spécialités régionales...) Au total près d'un tiers de ces branches était sans activité conventionnelle depuis 15 ans, avec une corrélation marquée entre la taille de la branche (définie par le nombre de salariés couverts) et l'activité de négociation (nombre d'accords ou d'annexes ratifiés)

Au delà des objectifs d'amélioration de la lisibilité, de réactivité dans la conduite du dialogue social et de pilotage, la rationalisation du nombre de branches est un enjeu majeur en termes de droits et de garanties pour le salarié, compte tenu du rôle stratégique de la branche dans le dialogue social en France.

Si le nombre de branche a été réduit d'environ une centaine en février 2017, force est de constater une certaine lenteur des travaux engagés par les partenaires sociaux que ce soit en négociation directe ou dans le cadre du Sous Conseil de la Réduction des Branches Professionnelles (SCRBP). Dans ce contexte, la présente note vise, en préparation de votre réunion à :

(I) rappeler les enjeux de la réduction du nombre de branches et le mécanisme prévu par les lois successives

(II) faire un point sur les difficultés rencontrées par les acteurs et proposer des pistes d'évolution pour accélérer les travaux, tout en anticipant un retard probable.

I. La réduction du nombre de branches doit permettre la redynamisation du dialogue social au niveau de la branche, avec l'objectif d'une meilleure couverture pour tous les salariés et une plus grande sécurité juridique pour les employeurs. Les résultats sont pour l'instant mitigés

A) La branche joue un rôle déterminant dans la production du droit social et offre des garanties pour le salarié et l'employeur

- La branche joue un rôle important dans la production du droit social.
Si le droit social reste encadré par la loi, l'accord de branche, selon le principe de faveur, forme le socle à partir duquel les accords d'entreprise peuvent se négocier. Les missions de la branche sont précisées par l'article 24 de la loi du 08/08/2016 et concernent notamment la définition des salaires minimaux, la classification, les garanties des complémentaires, l'égalité homme / femme...
Il faut noter que l'évolution des lois récentes (loi Auroux avec les NAO, loi de 2008 sur le temps de travail, loi de 2016 et les accords de préservation de l'emploi...) même si elle définissent des champs où les accords d'entreprise peuvent se faire sans le cadre de la branche, ne remettent pas fondamentalement en cause le rôle de la branche dans la hiérarchie des normes applicables.
- Aujourd'hui particulièrement hétérogène, les branches offrent de fait une couverture très diverse aux salariés.
Si 95% des salariés sont couverts par un accord de branche (grâce notamment aux mécanismes d'extension et d'élargissement validés par le Ministère) la corrélation est forte entre la taille de la branche et le dynamisme conventionnel.
Si un tiers des branches n'a pas conclu d'accord depuis 15 ans, 95% de ces branches ont moins de 5000 salariés.
- Compte tenu de l'importance du rôle de la branche, la fusion et la réduction du nombre de branches comportent donc des enjeux majeurs :
 - Amélioration de la couverture des salariés : amélioration des garanties sur les complémentaires, droit à la formation...
 - Clarification et modernisation du droit conventionnel pour les entreprises
 - De ce fait, réduction du risque juridique en cas de contentieux
 - Accompagnement des entreprises, notamment PME/TPE, sur les réflexions stratégiques du secteur, la branche étant souvent un lieu de prospective

B) Malgré les dispositifs législatifs existants qui ont privilégié une approche en "entonnoir", les résultats restent décevants

- Les lois du 5/03/2014 et du 17/08/2015 ont permis de donner un cadre juridique aux travaux de restructuration des branches en introduisant une liste de critères, avec le consensus des partenaires sociaux, permettant de cibler les branches devant à terme faire l'objet d'une fusion. Pour cela le Ministère peut alors progressivement mobiliser les outils qui sont à sa disposition pour "éteindre" la branche : soit en décidant la fusion de deux ou plusieurs conventions collectives, soit en refusant de prendre l'arrêté de représentativité des OS et des OP ou encore en refusant d'étendre la convention collective et ses annexes.
La loi de 2014 met en place la Sous-Commission de restructuration des Branches professionnelles où siègent les partenaires sociaux avec les représentants du ministère, pour identifier les branches et lancer les actions

adéquates. A noter : les partenaires sociaux de la branche ciblée ont un délai de réponse de 6 mois entre le premier avis de notification et le lancement des actions.

- La loi du 08/08/2016 vient parachever ce dispositif en inscrivant dans la loi l'objectif de réduction du nombre de branches (article 25 – environ 200 Branches), les modalités de négociation au sein des branches, le calendrier prévisionnel au delà duquel le Ministère se réserve le droit d'engager une procédure de fusion, et les critères qui le guideront dans ses choix, le rôle de la commission nationale de la négociation collective"
- Au final, il existe à ce jour, deux voies de rationalisation du nombre de branche
 - la voie de la négociation entre les partenaires sociaux qui doivent engager une négociation sur la méthode dans un délai de 3 ans maximum à compter du 09/08/2016. Par exception, le Ministère peut procéder à la fusion des branches "inactives" ou "locales" (pas d'accord depuis 15 ans ou dont le champ d'application est régional ou local") et au terme des 3 ans, seront concernées les branches inactives depuis 7 ans (loi de 2016)
 - la voie pilotée par le SCNRB qui permet de rattacher une branche inactive en éteignant progressivement la branche et en déclarant sa fusion avec d'autres branches (lois de 2014 et 2015)
- Toutefois, les résultats restent décevants et ne permettront pas à ce rythme d'atteindre l'objectif de 200 branches en 2019
Une centaine de branche a été supprimée depuis 2015
 - 37 grâce aux travaux du SCNRB (179 branches "inactives" ont pourtant été identifiés)
 - 9 ont été supprimés par décret en janvier 2017
 - le reste étant lié à la négociation qui semble de ce fait le moyen le plus efficace.

Le processus de rationalisation du nombre de branche est confronté à un certain nombre de difficultés qu'il convient de partager avant d'envisager une action de soutien du Ministère aux différents acteurs

II. Les retards du chantier de restructuration des branches professionnelles pourraient être partiellement levés par une simplification de la méthode de travail du SCNRB et l'accompagnement de la négociation de branche, mais un retard sur les objectifs de 2019 est probable

A) Les difficultés rencontrées par les acteurs sont de plusieurs ordres, à la fois conjoncturels et plus structurels

- L'incertitude sur l'évolution du paysage syndical ralentit considérablement les négociations.
 - * les récentes élections au niveau de la branche de ces salariés ont vu disparaître les grands syndicats historiques de certaines branches, parfois de taille importante (En effet, la loi de 2008 qui met fin à la prescription d'irrefragabilité et instaure un seuil de 8% de représentativité ne garantit plus la présence des 5 grands syndicats)
 - * les règles évoluent également pour les Organisations représentatives des employeurs avec un seuil de 8% également mesuré soit en nombre d'entreprises de la branche soit en pourcentage des salariés couvert avec pour conséquence une fragmentation très forte des acteurs. Le rapprochement des branches induisant un rapprochement des organisations, on peut anticiper des difficultés liées à la spécialisation actuelle des acteurs.

- le processus de négociation au sein des branches reste lourd et relativement couteux. En effet, le processus de négociation nécessite la multiplication de réunion des acteurs des branches concernées, avec un coût certain pour financer ces réunions. À titre d'exemple les négociations dans la branche livre-papier communication sont déjà ralenties par la question du financement des réunions nécessaires, deux options étant en discussion sur la repartition de la charge entre syndicats et peuvent bloquer les négociations

proposition n° 1 Privilégier le règlement de ces questions par la négociation entre les acteurs. À défaut la règle du prorata des salariés représentés pourraient s'appliquer en prenant également en compte les financements perçus par les syndicats. Après consultation des Partenaires sociaux (au niveau du CNNC préparé par le SCRBP), un décret sur ce sujet pourrait être envisagé.

- La complexité du système actuel rend difficile l'identification des rapprochements pertinents. La branche joue un rôle important dans l'établissement des normes négociées et dans la réflexion prospective sur l'évolution d'un secteur. C'est pourquoi le choix du rattachement est stratégique. Ainsi la participation des acteurs syndicaux et représentants des employeurs est primordial dans les travaux du SCRBP : la rencontre et l'écoute des partenaires sociaux des branches existantes pourrait même être anticipés dans le processus de travail du SCRBP

proposition n° 2 Etudier la faisabilité de modification du processus de travail du SCRBP pour prévoir la convocation des partenaires sociaux de la branche ciblé en amont du processus de travail. Cela permettrait de réduire la durée total du processus d'instruction qui est relativement longue (cf propositions suivantes), et d'éviter également l'instruction de (mot illisible) de dossiers pour lesquels il n'existe plus d'interlocuteur. Les équipes de la DGT qui participent au SCRBP pourraient être mobilisées sur ce sujet.

B) Malgré le retard anticipable, la piste d'un allongement de délai doit être écartée pour se concentrer sur l'accompagnement des acteurs et la clarification des méthodes de travail

- L'objectif de 200 branches en 2019 semble aujourd'hui ambitieux compte tenu des difficultés à mobiliser les acteurs et de la durée des négociations, malgré de réelles réussites. Pour autant, la position de la présente note est d'écartier à court terme l'hypothèse de l'annonce d'un allongement du calendrier, qui aurait pour effet de relâcher la mobilisation des acteurs.
- Le processus de travail du SCRBP gagnerait à être repensé. La méthode de travail du SCRBP a été présentée et validé avec les partenaires sociaux. Elle se décompose en 6 étapes : ciblage de la branche, examen approfondi, validation des propositions, avis formel, notification avec un délai de 6 mois et recueil de l'avis définitif de ses membres. En conséquence, le processus est très lent et implique d'engager un travail et un temps important avant d'échanger avec les acteurs de la branche concernée

la proposition n° 2 va donc dans le sens d'une simplification de la méthode et évite les pertes de temps lorsqu'il n'y a plus d'acteurs actifs au niveau de la branche
La suppression du numero IRRC va dans ce sens

Proposition n° 3 Revoir progressivement les seuils qui permettent d'identifier les branches à étudier dans le cadre du SCRBP, jusqu'au seuil de la loi (15 ans) (plus d'activité conventionnelle pendant 20 ans aujourd'hui) et un critère de 5% des entreprises de la branche adhérentes à la branche
Il pourrait être présenté aux partenaires sociaux que les premiers travaux ayant permis de rodé la méthode, un ajustement semble pertinent aujourd'hui, au regard des premiers résultats obtenus

- Accompagner les acteurs dans la méthode de négociation

Certains acteurs semblent plus dynamiques que d'autres pour engager les travaux. Un appui de la part du ministère pourrait permettre de redynamiser et relancer les travaux des branches.

Au besoin une relance officielle du CNNC pourrait être imaginée

proposition n° 4 Demander aux acteurs de la branche de transmettre un calendrier de travail et les objectifs attendus sur les négociations de branche au SCRBP qui l'analysera pour présentation au CNNC
Un décret sous réserve de l'accord de principe des acteurs peut être prévu à ce sujet.

proposition n° 5 Mise en place d'un tableau de bord au sein de la DGT.

proposition n° 6 Prévoir un document (en support pédagogique de diffusion des bonnes pratiques (ex : modalités de travail de la branche de l'enseignement privé indépendant et à distance qui prévoit l'extinction progressive de l'accord de branche de la branche de l'enseignement à distance
Les équipes du ministère peuvent être mobilisées pour la rédaction de ces supports.