



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
du travail

Édition 2023

La négociation collective en 2022



BILAN & RAPPORTS

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2022 Édition 2023

Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion
Direction générale du travail
Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

Pour connaître toutes les publications du ministère du Travail,
du Plein emploi et de l'Insertion, vous pouvez consulter son site internet :

www.travail-emploi.gouv.fr

Conception et coordination
Direction générale du travail
Bureau de la négociation de branche
Dicom des ministères sociaux

Collaboration rédactionnelle et réalisation
Parimage

En application de la Loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, complétés par la loi du 3 janvier 1995, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre.

© Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Paris 2023

Avant-propos	11
Partie 1 - Aperçu de la négociation collective en 2022	15
Les niveaux et thèmes de la négociation	17
1. L'activité conventionnelle de branche et d'entreprise en forte hausse, dynamisée par la négociation sur les salaires	17
2. En tête de la hiérarchie des thèmes, la négociation salariale	20
La négociation collective vue par les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs	23
Les organisations syndicales de salariés	25
CFDT	27
CFE-CGC	37
CFTC	45
CGT	53
FO	63
Les organisations professionnelles d'employeurs	71
CPME	73
MEDEF	79
U2P	87
Partie 2 - Le contexte de la négociation collective	95
Chapitre 1 - Le contexte normatif	99
1. Les dispositions législatives et réglementaires concernant les salaires et la rémunération	99
1.1. Le renforcement de la négociation sur les salaires dans la loi pouvoir d'achat (négociations, extension et restructuration)	99
1.2. La monétisation des jours de réduction du temps de travail prévue par la loi de finances rectificative	100
1.3. La pérennisation de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	101
1.4. Les évolutions concernant l'épargne salariale	102

Sommaire

2. Les évolutions législatives et règlementaires concernant les institutions représentatives du personnel	104
2.1. Les élus et électeurs au CSE	104
2.2. L'organisation et la vie des conseils de prud'hommes (CPH)	107
3. Le dialogue social au sein des plateformes de mobilité : finalisation du cadre de la représentation collective des travailleurs indépendants recourant à ces plateformes	113
3.1. La mise en œuvre de l'ordonnance d'avril 2021 sur la représentation des travailleurs des plateformes de la mobilité et les modalités de leur protection	113
3.2. L'ordonnance d'avril 2022 termine l'édifice législatif permettant la structuration d'un dialogue social sectoriel au sein des plateformes	115
4. Les décrets de mise en œuvre de la loi santé au travail	117
4.1. Le dialogue social dans le champ de la santé et sécurité au travail	117
4.2. La prévention de la désinsertion professionnelle	118
4.3. La prévention des risques professionnels et les organismes de prévention	119
4.4. Le pilotage des services de prévention et de santé au travail interentreprises	121
4.5. Le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs	123
5. L'actualité de la négociation collective en protection sociale complémentaire en 2022	124
5.1. Rappels sur l'articulation en matière de protection sociale complémentaire entre les accords nationaux interprofessionnels et les accords de branche	125
5.2. L'entrée en vigueur du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs définissant les catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective	126
5.3. La publication de la fiche protection sociale complémentaire du bulletin officiel de la sécurité sociale	127
5.4. Les ajouts aux cahiers des charges des contrats responsables	128
Chapitre 2 - L'action de l'État	131
1. L'accompagnement de l'État dans la mise en œuvre des réformes portant sur le dialogue social	131
1.1. Les concertations dans le cadre de l'agenda social	131
1.2. Les actions favorisant le développement du dialogue social	133
1.3. Les actions dans le domaine des conditions de travail : le plan de prévention des accidents du travail graves et mortels et les déclinaisons régionales du 4 ^e plan de santé au travail	146
2. L'appui à la négociation de branche et l'extension des accords	153
2.1. Le rôle et l'activité des commissions mixtes paritaires en 2022	153
2.2. L'extension des accords en 2022	159
2.3. L'accompagnement à la restructuration des branches	165
Chapitre 3 - Le dialogue social en Europe et au niveau international	169
1. La France présidente du Conseil de l'Union Européenne : les actions pour les droits et la protection des travailleurs	169

1.1. Les missions et les objectifs	169
1.2. Les avancées sociales	170
1.3. Les événements organisés sous présidence française dans le champ travail	176
1.4. Les suites de la présidence française	180
2. Les initiatives et travaux des acteurs européens	184
2.1. Les initiatives de la Commission et du Parlement	184
2.2. Les travaux de l'Autorité européenne du travail	186
2.3. Les enjeux et travaux des partenaires sociaux européens	187
3. La France représentante de l'UE au niveau international	189
3.1. La France porte-parole de l'UE à la 110 ^e session de la conférence internationale du travail de l'OIT	189
3.2. Le point de contact national	191

Partie 3 - La négociation collective en 2022 193

Chapitre 1 - Les données générales 197

1. La négociation interprofessionnelle : un nombre d'accords stable	197
1.1. L'accord national interprofessionnel sur le paritarisme	198
1.2. Les avenants, principalement relatifs au régime Agirc-Arrco	199
2. L'activité conventionnelle de branche en forte progression	200
2.1. L'activité conventionnelle de branche dominée par la remise à niveau des grilles de salaires	200
2.2. La négociation collective de branche selon le niveau géographique, le type de textes et le thème	202
2.3. La signature des accords interprofessionnels et de branche par organisations syndicales de salariés	212
3. Les données générales de la négociation d'entreprise en 2022	214
3.1. Méthodologie	215
3.2. Retour sur les données consolidées relatives aux années antérieures	215
3.3. Nombre et types de textes en 2022	216
3.4. Négociation d'entreprise par thèmes	219
3.5. Activité conventionnelle dans les entreprises de moins de 50 salariés	230
3.6. Syndicats signataires d'accords	238
3.7. Activité conventionnelle par secteurs d'activité	239
3.8. Focus : Les accords d'entreprises portant sur le télétravail	245

Chapitre 2 - L'activité selon les thèmes de négociation 251

1. La négociation sur le dialogue social	251
1.1. Les accords novateurs sur la mise en place des représentants de proximité	251
1.2. Les accords relatifs à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, négociés à la suite de restructurations de branches	259
1.3. La négociation dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles	260

Sommaire

2. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	262
2.1. Le nombre d'accords abordant l'égalité professionnelle en forte hausse en 2022	263
2.2. Les bonnes pratiques de la négociation de branche	265
2.3. L'articulation entre les résultats de l'index de l'égalité professionnelle et la négociation d'entreprise	273
3. La négociation sur les salaires	274
3.1. La négociation salariale de branche : l'activité conventionnelle	276
3.2. Une mobilisation autour des salaires marquée par les revalorisations automatiques	287
4. La négociation sur les classifications professionnelles	304
4.1. Les branches procédant à une refonte ou une modification substantielle de grille privilégient les critères classants	306
4.2. Un nombre important d'ajustements des classifications professionnelles	311
4.3. Trois créations ou transpositions de grilles de classification sont intervenues dans des contextes de restructuration	313
4.4. La négociation des conditions d'entrée en vigueur et de suivi des nouvelles grilles de classification	315
4.5. La prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'établissement des classifications	315
5. La négociation sur l'épargne salariale	316
5.1. La conclusion de nouveaux accords de branche d'intéressement dans la continuité de l'obligation posée par les lois PACTE et ASAP	318
5.2. Les textes actualisant ou instituant un régime de participation, un plan d'épargne interentreprises, un plan d'épargne retraite collectif interentreprises ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises	320
6. La négociation sur l'articulation des temps de vie	323
6.1. La négociation relative aux congés pour raisons familiales	323
6.2. Les congés payés	326
7. La négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail	328
7.1. Le temps de travail effectif	328
7.2. Le travail à temps partiel	330
7.3. Les autres thèmes de la négociation sur la durée du travail et ses aménagements	335
8. La négociation sur le contrat de travail	343
8.1. Les procédures de recrutement et d'exécution du contrat de travail : règles applicables à la période d'essai	343
8.2. La rupture du contrat de travail : durée du préavis et indemnités de licenciement	344
8.3. Les contrats particuliers : la réglementation applicable aux contrats à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire et aux contrats de chantier ou d'opération	346
9. La négociation sur les conditions de travail	350
9.1. La qualité de vie et des conditions de travail	350
9.2. La négociation relative au télétravail	352
9.3. Le droit à la déconnexion	354
9.4. La négociation relative à la gestion de la crise sanitaire	355

10. La négociation sur la formation professionnelle et l'emploi	356
10.1. Les accords PRO-A	357
10.2. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de branche et la gestion des emplois et des parcours professionnels d'entreprise : focus sur deux thèmes majeurs, la transition écologique et l'emploi des seniors	358
10.3. Les premiers éléments de bilan sur le dispositif transitions collectives	363
11. La négociation sur l'activité partielle de longue durée	365
11.1. L'APLD permet la préservation de l'emploi des salariés en cas de réduction durable de l'activité	366
11.2. Le bilan positif du déploiement de l'APLD au niveau des branches et des entreprises	368
12. La négociation sur l'emploi	373
12.1. Les accords portant plan de sauvegarde de l'emploi, un levier de dialogue social	373
12.2. Les accords portant rupture conventionnelle collective, un dispositif stable en 2022	374
12.3. Les accord de performance collective	375
12.4. La négociation collective sur l'emploi des travailleurs handicapés	379
13. La négociation sur la protection sociale complémentaire	380
13.1. L'actualité de la négociation collective en matière de protection sociale complémentaire	381
13.2. Les caractéristiques des accords examinés par la SC PSC	381
Notice explicative des données issues de la base de données des conventions collectives (BD3C)	385
Collecte des informations	385
Annexes	386

PARTIE 4 - Les dossiers **387**

Dossier 1 - La jurisprudence en matière de dialogue social en 2022	391
Dossier 2 - Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2021	403
Dossier 3 - Étude statistique sur les grèves en 2021 : une hausse portée par des revendications salariales	415
Dossier 4 - Négociation collective : évolution et tendances mondiales	427
Dossier 5 - Substitution d'une convention collective nationale unique de la métallurgie à l'ensemble des conventions et accords collectifs – territoriaux, nationaux, catégoriels ou sectoriels – de la branche	437
Dossier 6 - Les accords collectifs dans les TPE : approche empirique	447

*« Tout travailleur participe,
par l'intermédiaire de ses
délégués, à la détermination
collective des conditions de
travail ainsi qu'à la gestion
des entreprises. »*

Alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

AVANT-PROPOS



Pierre Romain

Directeur général du travail

A lors que 2021 était déjà marquée par une reprise de la négociation collective dans un contexte de crise sanitaire, l'année 2022 est celle d'une très forte dynamique, en particulier en matière de salaires.

Le bilan de la négociation collective de 2022 met en lumière un niveau inégalé d'accords collectifs de branche, en hausse de plus de 40 % par rapport à l'année précédente, avec 1 495 accords conclus, dont cinq nouvelles conventions collectives nationales. Le volume d'accords d'entreprise atteint également un niveau sans précédent, avec une augmentation de plus de 15 %, et de 17 % dans les entreprises employant moins de cinquante salariés.

Cette dynamique révèle bien le caractère complémentaire des différents niveaux de la négociation collective. L'analyse qualitative du contenu des accords qui figure dans ce bilan confirme, cette année encore, que la négociation collective est un outil fondamental pour permettre aux entreprises de faire face aux crises conjoncturelles comme aux défis économiques, sociaux et écologiques.

En 2022, les accords collectifs ont notamment joué un rôle déterminant pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés dans un contexte de très forte inflation.

Nous constatons en effet une hausse de 83 % de l'activité conventionnelle sur les salaires dans l'ensemble des branches professionnelles, alors que l'année 2021 était déjà marquée par un regain en la matière. Cette dynamique concerne également d'autres thématiques en lien avec les questions de pouvoir d'achat, avec des hausses supérieures à 60 % des accords abordant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou des sujets liés aux primes. La tendance est identique dans les entreprises : la négociation sur les salaires et les primes progresse de près de 30 % et devient le second thème le plus abordé derrière l'épargne salariale, qui évolue quant à elle au même rythme que le volume global d'accords d'entreprise.

Les pouvoirs publics se sont tenus aux côtés des partenaires sociaux pour accompagner cette intense activité conventionnelle. Comme en 2021, les négociations salariales de branche ont fait l'objet d'un suivi et d'un soutien très renforcé de la part du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. Le législateur a, de son côté, adopté plusieurs mesures pour encourager ces négociations, notamment dans le cadre de la loi pour le pouvoir d'achat du 16 août 2022.

Le cadre normatif a continué à évoluer tout au long de l'année pour élargir, renforcer et sécuriser le champ de la négociation collective. Plusieurs décrets d'application ont ainsi permis la mise en œuvre des mesures renforçant le dialogue social dans le champ de la santé et de la sécurité au travail, conformément à la volonté des partenaires sociaux, exprimée dans l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 transposé dans la loi du 2 août 2021.

En matière de représentation du personnel dans les entreprises, les règles relatives à la définition du corps électoral ont été précisées afin de sécuriser le renouvellement actuel des comités sociaux et économiques (CSE), et le contenu de la nouvelle base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) que l'employeur doit mettre à disposition du CSE. Les travailleurs des plateformes ont pu, de leur côté, élire leurs représentants pour la première fois dans le cadre d'élections organisées en mai 2022 par l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE), tandis que les protections et droits dont ceux-ci bénéficient ont été précisés par décret. La liste des organisations de plateformes représentatives a quant à elle été arrêtée en septembre 2022, permettant aux premières négociations collectives pour les travailleurs indépendants des plateformes de VTC et de livreurs de débiter.

L'action de l'État en faveur de la négociation d'accords collectifs s'est poursuivie en 2022, en particulier avec l'appui des services déconcentrés du ministère et de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) en lien avec les partenaires sociaux sur les territoires, afin de contribuer à l'appropriation des outils de la négociation et résoudre les difficultés juridiques et techniques que les acteurs du dialogue social sont susceptibles de rencontrer.

Au niveau des branches, le ministère est intervenu dans le cadre des commissions mixtes paritaires, qui ont continué à être particulièrement sollicitées en 2022 pour surmonter des blocages dans les négociations relatives aux salaires. Il est également parvenu à réduire d'un tiers les délais de la procédure d'extension, en particulier pour les avenants salariaux, afin de permettre à ces négociations de produire leurs effets le plus rapidement possible.

Nous avons également continué d'accompagner les partenaires sociaux de branche dans leurs projets de restructuration. Les travaux de rapprochement et d'harmonisation des conventions collectives se sont en effet poursuivis en 2022, avec l'aboutissement de certains grands chantiers, comme la signature de la nouvelle convention collective nationale unique de la métallurgie.

Enfin, l'action des pouvoirs publics au service du dialogue social a également eu, en 2022, une forte dimension européenne, dans le cadre de la présidence française du Conseil de l'Union européenne au premier semestre, permettant d'aboutir notamment à deux nouvelles directives relatives aux salaires minimaux et à la parité dans les entreprises cotées en Bourse ainsi qu'à la révision de la directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises.

Comme chaque année, le bilan témoigne d'une grande richesse, qui reflète la vitalité et la diversité de la négociation collective dans notre pays. Je remercie une fois de plus toutes celles et tous ceux qui, par leur engagement et leur soutien quotidien ont contribué à ce bilan qui est d'abord le leur.

PARTIE 1
**APERÇU DE LA
NÉGOCIATION
COLLECTIVE
EN 2022**

Les niveaux et thèmes de la négociation

1. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE EN FORTE HAUSSE, DYNAMISÉE PAR LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

1.1. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE ATTEINT UN RECORD, AVEC 1 501 ACCORDS

L'activité conventionnelle de branche a atteint en 2022 un niveau d'activité inégalé, en hausse de 40,6 % à données constantes, alors que la négociation collective interprofessionnelle reste quasi-stable. Au total, 1 501 accords et avenants ont été conclus.

Six accords et avenants ont été conclus au niveau interprofessionnel, contre sept en 2021 (et 14 en 2020). Un seul accord national interprofessionnel (ANI) a été signé, le 14 avril 2022, dans le cadre de l'agenda social autonome des partenaires sociaux. Intitulé « *Pour un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation* », ce texte est le fruit d'une négociation entamée en 2021. Quatre avenants nationaux ont également été conclus, tous relatifs au régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco⁽¹⁾, auxquels s'ajoute un avenant régional.

Après les perturbations liées à la crise sanitaire qui avaient marqué les années 2020 et 2021, la négociation de branche connaît une intensité nouvelle avec 1 495 accords et avenants. Cette forte activité est essentiellement portée par la négociation salariale, sous la nécessité de remise à niveau des minima conventionnels passés sous le Smic, réévalué trois fois en 2022 en raison de la hausse des prix. Par ailleurs, cinq nouvelles conventions collectives nationales ont été signées (six en 2021), aboutissement de négociations sur le regroupement ou la fusion de branches déjà existantes. Les partenaires sociaux ont également poursuivi le travail de mise à jour ou de refonte de cinq conventions collectives.

1) Association générale des institutions de retraite des cadres-Association des régimes de retraite complémentaire.

Textes interprofessionnels et de branche signés en 2022 (données provisoires) et en 2021 (données actualisées et données provisoires telles que publiées dans *La négociation collective en 2021*).

	2022 (données provisoires)			2021 (données actualisées)	2021 (données provisoires)
	Textes de base	Accords et Avenants	Total	Total	Total
Accords interprofessionnels	1	4	5	5	6
Accords professionnels	18	55	73	43	42
Conventions collectives	5	931	936	776	752
Textes nationaux	24	990	1014	824	800
Accords interprofessionnels	0	0	0	0	0
Accords professionnels	0	0	0	0	0
Conventions collectives	0	231	231	164	153
Textes régionaux	0	231	231	164	153
Accords interprofessionnels	0	1	1	2	1
Accords professionnels	0	3	3	20	7
Conventions collectives	0	252	252	109	109
Textes départementaux/locaux	0	256	256	131	117
Total	24	1 477	1501	1 119	1 070
dont : niveau interprofessionnel	1	5	6	7	7
niveau branche	23	1 472	1 495	1 112	1063

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C).

1.2. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PROGRESSE DE 15,3 %, AVEC 88 570 ACCORDS COLLECTIFS CONCLUS

Les entreprises ont déposé au total 114 320 textes, accords signés, plans d'action ou décisions unilatérales de l'employeur, soit une hausse de 17,3 % par rapport à 2021. Les accords ou avenants sont au nombre de 88 570, en progression de 15,3 %.

Répartition des textes selon leur mode de conclusion quelle que soit la taille de l'entreprise

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de textes négociés avec DS, élus et salariés mandatés	36 624	42 231	37 990	48 610	61 340	55 700	59140	67 630
Nombre de textes approuvés par consultation directe des salariés*	11 322	15 431	12 880	15 780	22 370	23 240	20 390	23 470
Nombre de décisions unilatérales ou plans d'action	13 220	13 360	10 560	11 340	19 090	17 060	17 360	22 700

* Regroupe les accords approuvés directement par les salariés à la majorité des deux tiers (uniquement en matière d'épargne salariale jusqu'en 2017).
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares.

Les textes déposés par les entreprises en 2022 se répartissent ainsi :

- 59,1 % d'entre eux sont des accords ou avenants conclus par des délégués syndicaux (DS), des élus du comité social et économique, ou des salariés mandatés, contre 60,7 % en 2021.
- 20,5 % ont été approuvé par référendum à la majorité des deux tiers des salariés, contre 20,9 % en 2021.
- 19,9 % sont des décisions unilatérales ou des plans d'action de l'employeur, contre 17,8 % en 2021.

En hausse de 20 %, les **45 910 textes déposés par les entreprises de moins de 50 salariés** représentent 51 % des textes signés au niveau entreprise, et 40 % du volume total des textes, soit un point de plus qu'en 2021. Près de la moitié d'entre eux vient des secteurs du commerce, du transport, de l'hébergement-restauration et des activités de services aux entreprises. Le nombre de décisions unilatérales ou de plans d'action (9 840) progresse de 23 %, et représente 21 % du nombre de textes déposés. Le nombre d'accords et d'avenants (33 010, à 60 % approuvés à la majorité des deux tiers des salariés) négociés par ces mêmes entreprises augmente de 17 % en 2022, et représente 43 % des textes. Par ailleurs, 65 % de ces accords et avenants traitent uniquement d'épargne salariale, proportion stable.

Les **entreprises de 11 à 20 salariés** ont conclu 6 530 accords et avenants en 2022 (+15 % par rapport à 2021), dont 2 330 hors épargne salariale (+13 %). 35 % de ces accords hors épargne salariale ont été approuvés par référendum.

Les **entreprises de moins de 11 salariés** ont déposé 15 510 accords et avenants (+15,6 % par rapport à 2021), dont 4 110 hors épargne salariale (+16,4 %). 82 % de ces accords ont été ratifiés à la majorité des deux tiers, un taux proche de celui de 2021.

2. EN TÊTE DE LA HIÉRARCHIE DES THÈMES, LA NÉGOCIATION SALARIALE

Dans la **négociation de branche**, l'ordre des dix thèmes principaux reste relativement constant, mais avec un volume d'accords plus élevé.

Cette activité est tirée par la négociation sur les **salaires**, dont la reprise avait démarré en 2021 après un repli en 2020. Sous l'effet de l'inflation, et de la hausse consécutive du Smic revalorisé trois fois en 2022, les partenaires sociaux ont révisé les minima conventionnels, et enchaîné parfois plusieurs avenants au cours de l'année : à concept constant, le volume (691) a presque doublé (+ 83 %) par rapport à 2021.

Cette négociation d'accords sur les salaires a contribué à la hausse du thème de **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, abordée dans 389 accords (+ 68,4 %), pour l'essentiel salariaux. Le nombre d'accords spécifiques, traitant uniquement du sujet, s'établit à six, contre 15 en 2021.

Le contexte de hausse des prix a également stimulé la négociation relative au **système et relèvement de primes** : le nombre d'accords (244) a progressé de 61,6 %.

Thèmes principaux des accords de branche et avenants signés en 2022 (données provisoires) et 2021 (données actualisées et rappel des données provisoires telles que publiées dans *La négociation collective en 2021*)

Rang 2022	Thèmes	2022 (données provisoires)	2021 (données actualisées)	2021 (données provisoires)
1	Salaires	691	392	377
2	Condition d'application des accords*	513	405	329
3	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	389	253	231
4	Système et relèvement de primes	244	159	151
5	Condition de conclusion des accords	147	155	140
6	Formation professionnelle / apprentissage	133	193	185
7	Retraite complémentaire et prévoyance	102	105	96
8	Temps de travail	62	80	78
9	Contrat de travail	43	55	53
10	Congés	25	34	30

Note : ce tableau comptabilise les thèmes traités dans les accords, qui peuvent en aborder plusieurs. La somme des valeurs par thème est donc supérieure au total des textes signés par année.

* Les conditions d'application des accords (513 mentions) sont intrinsèques à certains accords et définissent des clauses de révision, de durée, de champ, etc., mais ne relèvent pas d'un thème à part entière. Leur évolution suit celle du volume global des textes.

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - DGT (BD3C).

Les accords **relatifs aux conditions de conclusion ou de négociation des accords ou avenants** qui regroupent diverses dispositions régulatrices de la négociation collective (mise en place et fonctionnement des CPPNI, transmission d'information aux observatoires de la négociation collective qui en dépendent, questions de calendrier et de méthode, etc.) se stabilisent à 147.

La **protection sociale complémentaire** (retraite, prévoyance et santé) est évoquée dans 102 textes. Après une baisse importante en 2021 (96 textes, - 31 %), en raison de l'aboutissement de la mise en conformité des accords de frais de santé à la réforme « 100 % santé », c'est un maintien de la négociation sur ce thème.

L'intensité de la négociation sur les questions de rémunération a apparemment laissé moins de disponibilité aux partenaires sociaux pour aborder d'autres sujets : les accords sur la **formation professionnelle et l'apprentissage, le temps de travail, les congés** sont tous en recul.

Dans les entreprises, l'épargne salariale reste le premier sujet de négociation avec 44 % des accords signés en 2022, toujours loin devant les autres thèmes : les salaires et les primes (22 % des accords), le temps de travail (19,5 %) et le droit syndical (7 %), pour les principaux d'entre eux.

Le volume des accords sur l'**épargne salariale** a progressé de 15 %, au même rythme que l'ensemble des accords d'entreprise, et sa part relative au total reste inchangée par rapport à 2021.

Comme dans les branches professionnelles et pour les mêmes raisons, la négociation sur les **salaires** dans les entreprises a été plus active et a progressé de près de 30 %, passant devant le temps de travail, et retrouvant son niveau d'avant crise (22,1 % en 2019). L'évolution du contexte normatif a aussi favorisé la conclusion de nouveaux accords, la prime dite de « partage de la valeur » pérennisant et adaptant la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Le thème du **temps de travail** recule en proportion (- 2 points) par rapport à 2021 et passe derrière celui des salaires. L'aménagement du temps de travail reste le point majoritaire des négociations, notamment dans les PME de moins de 50 salariés, alors que la fixation des congés continue de baisser (- 3 points), après le pic de 2020 dû aux mesures exceptionnelles ouvertes pendant la crise sanitaire. Les accords sur les forfaits jours continuent de progresser, en proportion (+ 3,3 points) comme en volume (+ 25 %).

Le thème du **droit syndical et de la représentation du personnel** a plus que doublé en volume et en proportion, en lien avec les premiers renouvellements de comités sociaux et économiques.

Principaux thèmes de négociation dans les accords et avenants d’entreprise signés en 2022*

	Nombre de textes	% d'accords abordant chaque thème *
Total	88 570	
Participation, intéressement, épargne salariale	39 130	44,2 %
Salaires et primes	19 850	22,4 %
Temps de travail	17 290	19,5 %
Droit syndical, IRP, expression des salariés	6 130	6,9 %
Égalité professionnelle	5 950	6,7 %
Conditions de travail	5 900	6,7 %
Emploi	3 250	3,7 %
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	2 770	3,1 %
Formation professionnelle	670	0,8 %
Classification	580	0,7 %

* Un texte pouvant aborder plusieurs thèmes, le total des textes répartis par thème est supérieur à 100 %.
Données provisoires : seuls les accords signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l’Insertion – Dares (accords d’entreprise).

L’égalité professionnelle et la prévoyance collective restent au même niveau de négociation qu’en 2021, alors que le thème des **conditions de travail** recule légèrement (- 1,3 point), toujours dominé par les accords sur le télétravail (62 %, en recul de 5 points) et le droit à la déconnexion (29,3 %, en hausse de 5 points).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la négociation sur l’épargne salariale représente près des deux tiers des accords, niveau inchangé par rapport à l’année précédente. Hors épargne salariale, le **temps de travail** est le thème le plus souvent abordé (55 %, - 2 points sur un an). La part du thème **salarial** (27 %) augmente de 4 points et celle des **conditions de travail** est stable à 11,6 % (troisième thème des accords et avenants). Abordé par 6,6 % des accords, le **droit syndical et de la représentation du personnel** progresse fortement (+ 4 points) en lien avec le renouvellement des comités sociaux et économiques.

La négociation collective vue par les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs

Cette partie constitue un espace rédactionnel ouvert aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, membres de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP).

Afin d'enrichir le bilan annuel réalisé par l'administration, les partenaires sociaux ont été invités à présenter leur vision de la négociation collective au cours de l'année écoulée.

Ont été rassemblées dans cette partie les contributions des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs qui ont été en mesure de s'associer à cette démarche. Les propos tenus sous cette rubrique n'engagent que les organisations qui les ont produits, l'administration n'ayant assuré ici qu'un rôle éditorial.

Les organisations syndicales de salariés

CFDT	27
CFE-CGC	37
CFTC	45
CGT	53
FO	63



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)

L'année 2022 fut encore une année particulière pour les travailleurs, qui s'est déroulée dans un contexte anxiogène de forte inflation, de guerre en Ukraine, de dérèglements climatiques et a été marquée par l'évolution du rapport au travail des salariés. La CFDT a toujours été présente à leurs côtés pour porter leur voix et leurs aspirations à tous les niveaux du dialogue social.

1. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

1.1. L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) SUR LA MODERNISATION DU PARITARISME

Après une phase de bilan de l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2012 qui a abouti fin 2021 à des constats partagés à la quasi-unanimité des partenaires sociaux, la négociation sur la modernisation du paritarisme s'est ouverte en janvier 2022 pour aboutir à un nouvel ANI le 14 avril.

Lors de cette négociation, la CFDT a exprimé sa vision articulée du paritarisme de négociation et de gestion. **Pour elle, le paritarisme de gestion n'a de sens que si les partenaires sociaux définissent par la négociation les droits des travailleurs.**

Pour la CFDT, cette négociation a été l'occasion de réaffirmer la légitimité des organisations syndicales et elle a fait les propositions suivantes :

- **sur le paritarisme de négociation :**
 - ritualiser un agenda social autonome formalisé,
 - définir une méthode de négociation,
 - sécuriser collectivement la transposition législative et réglementaire,
 - dynamiser le dialogue social territorial...

- **sur le paritarisme de gestion :**

- améliorer la visibilité du rôle des partenaires sociaux auprès des salariés,
- définir la raison d'être de chaque organisme paritaire,
- assurer une pérennité des régimes par un équilibre financier de moyen terme,
- intégrer dans l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) le financement des organisations par les organismes paritaires,
- assurer une transparence des remboursements, systématiser la commission d'audit et des risques,
- améliorer les règles de gouvernance et reconnaître les compétences acquises par les administrateurs...

1.2. LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES (AT/MP)

En juillet 2022, les partenaires sociaux se sont réunis pour déterminer le périmètre, la méthode et le calendrier de la négociation devant être engagée suite à l'ANI « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail » de décembre 2020. À ce titre, ils se sont accordés sur les points suivants :

- la négociation devait s'inscrire dans le respect de l'ANI relatif à la modernisation du paritarisme ;
- un diagnostic partagé devait être dressé à travers l'évaluation des accords de 2006/2007 ;
- les grands axes de la négociation seraient la prévention, la réparation/la tarification et la gouvernance.

C'est donc dans ce cadre que la CFDT a porté comme incontournables :

- **le maintien du compromis de 1898⁽¹⁾ et de la branche AT/MP au sein de l'assurance maladie ;**
- **la poursuite de la mise en avant et de la prise en compte de la prévention primaire.**

Pour la CFDT, la négociation devait s'inscrire dans une volonté politique et opérationnelle au bénéfice de tous les acteurs de l'entreprise et permettre d'améliorer l'accès aux droits pour les salariés et leur garantir l'effectivité de ceux-ci.

En décembre 2022, les partenaires sociaux ont finalisé et signé leur diagnostic partagé qui leur a permis de s'accorder sur le périmètre de la négociation, articulé autour des trois grands axes prévus complété d'un sujet transversal : le financement.

Ainsi, les négociations débiteront à la mi-décembre et se poursuivront sur l'année 2023.

1) La loi de 1898 fait émerger le principe de risque professionnel et acte celui de la présomption d'origine professionnelle pour la reconnaissance des accidents du travail : la victime n'a plus à faire la preuve de l'origine de son accident du travail et bénéficie d'une « réparation forfaitaire » c'est-à-dire une indemnisation automatique mais limitée. En contrepartie, l'employeur bénéficie quant à lui de l'immunité civile (responsabilité sans faute). Avant cette loi, la reconnaissance des accidents du travail s'appuyait sur la preuve qu'apportait le travailleur quant à l'origine professionnelle de celui-ci.

1.3. LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Dans le cadre de l'agenda social autonome, les partenaires sociaux se sont réunis au printemps 2022 pour échanger sur la transition écologique et la place du dialogue social. La CFDT a proposé la méthode de travail suivante :

- **une phase de partage du périmètre et des impacts de la transition écologique pour dresser un état des lieux partagé ;**
- **une délibération commune pour parvenir à un diagnostic partagé des enjeux de la transition écologique ;**
- **l'identification des bonnes pratiques (transports, consommation énergétique, nutrition, etc.) ;**
- **l'élaboration d'un guide méthodologique visant à donner les bases pour mettre en place un dialogue social, économique et environnemental, à partir des bonnes pratiques repérées ;**
- **l'implication des organisations professionnelles et territoriales pour s'emparer de ces travaux et les valoriser ;**
- **la mise en place d'un comité de suivi et d'évaluation.**

À l'automne 2022, les partenaires sociaux se sont accordés sur un état des lieux.

La deuxième phase, visant à élaborer un document paritaire, est en voie de finalisation au printemps 2023. Pour la CFDT, l'objectif est de mettre en mouvement les acteurs en démontrant que le dialogue social permet d'anticiper et d'accélérer la transition écologique, qui est elle-même facteur de dialogue social. C'est pourquoi la CFDT a proposé un accord national interprofessionnel de méthodologie de dialogue social articulé en quatre parties :

- 1. Les grands enjeux et principes partagés.**
- 2. L'identification des leviers de changement s'appuyant sur le dialogue social.**
- 3. L'identification des instances de dialogue paritaire ou tripartite disposant d'un rôle levier, ainsi que des outils à disposition.**
- 4. L'engagement des partenaires sociaux à impulser la transition écologique et l'intégration d'une clause de revoyure et d'évaluation.**

1.4. LA CONTRIBUTION PARITAIRE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les travaux paritaires post-ACNI⁽²⁾ ont été lancés en janvier 2022 et se sont structurés autour de plusieurs thématiques :

- le compte personnel de formation (CPF) et les moyens de sa régulation ;
- les transitions professionnelles ;
- la construction d'un vadémécum paritaire pour les acteurs de l'entreprise ;
- le financement.

2) Accord cadre national interprofessionnel (ACNI) sur la formation professionnelle.

Au terme de ces discussions, une contribution paritaire de 17 propositions a été réalisée, réparties autour de quatre enjeux :

- l'incitation au dialogue social autour des enjeux de compétences ;
- l'accompagnement des entreprises et des salariés au plus près de leurs besoins ;
- la régulation au service de la qualité et du financement du système ;
- l'installation d'une gouvernance stratégique plus partagée.

Pour la CFDT, cette phase a permis aux partenaires sociaux de reprendre l'initiative sur les sujets de développement des compétences et de lancer la dynamique de concertation au regard des évolutions de la réforme de 2018. Elle démontre également aux pouvoirs publics l'expertise et l'investissement de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, face aux enjeux de compétitivité économique et d'évolution des compétences. Pour la CFDT, il a été important que la contribution ancre le principe du droit universel qu'est le CPF, les compétences collectives et individuelles comme un enjeu stratégique au sein des entreprises et l'apprentissage comme une voie d'excellence de la formation initiale. Ce document a été remis aux ministres concernés fin novembre 2022.

1.5. LA NÉGOCIATION SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR

En septembre 2022, le ministre du Travail a transmis aux partenaires sociaux son souhait « qu'une négociation nationale interprofessionnelle puisse s'engager afin de renforcer le partage de la valeur entre travail et capital au sein des entreprises et d'améliorer l'association des salariés aux performances de l'entreprise ». Trois axes de négociation ont été arrêtés dans la lettre de cadrage gouvernementale :

- axe 1 : généraliser le bénéfice de dispositifs de partage de la valeur pour les salariés, notamment dans les plus petites entreprises ;
- axe 2 : renforcer, simplifier et veiller à l'articulation des différents dispositifs de partage de la valeur ;
- axe 3 : orienter l'épargne salariale vers les grandes priorités d'intérêt commun.

Pour la CFDT, le cadre de cette négociation était trop restrictif. Le partage des richesses doit aussi concerner la juste reconnaissance salariale du travail fourni et des compétences, la transparence fiscale et la contribution des salariés et des sous-traitants tout au long de la chaîne de valeur. Le partage de la valeur c'est aussi le partage du pouvoir dans l'entreprise entre les actionnaires, qui apportent le capital, et les salariés, qui apportent leur travail et leurs compétences. Néanmoins, la lettre de cadrage portait des enjeux clés au regard de revendications de la CFDT :

- **l'accès de tous les travailleurs aux dispositifs d'épargne salariale via** l'ouverture de la participation à davantage de salariés, en tout premier lieu ceux des petites entreprises ;
- **l'actionnariat salarié, auquel il importe de poser des garde-fous via** des mécanismes permettant de réduire le double risque auquel sont confrontés les salariés en cas de difficultés de l'entreprise : celui de perdre leur épargne salariale, en plus de leur emploi.

Les premières réunions de l'automne ont permis, au travers d'auditions, de dresser un état des lieux du sujet en appui de la négociation à suivre.

2. LE DIALOGUE AVEC LE GOUVERNEMENT

2.1. LES ASSISES DU TRAVAIL

Dès l'été 2022, la CFDT a demandé au ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, la tenue d'assises du travail, la question du travail étant trop souvent abordée de manière périphérique ou secondaire aux questions économiques et d'emploi. Pourtant l'identité professionnelle, les conditions de travail, le sens donné à son activité, à son métier, à sa place dans une organisation occupent une place importante dans la vie des travailleurs. D'autant que la crise sanitaire a entraîné une profonde évolution du rapport au travail et de sa place dans les parcours de vie. C'est en ce sens que la CFDT a proposé une méthode : état des lieux- analyse- leviers et co-construction, articulée autour de cinq thématiques pour organiser ces assises du travail :

- la conciliation des temps de la vie ;
- la démocratie au travail – des travailleurs acteurs dans les entreprises et les administrations ;
- les rapports au travail, les rapports au collectif ;
- la reconnaissance du travail et des compétences ;
- la qualité du travail et la performance globale.

Pour la CFDT, ces assises devaient réunir différents acteurs et observateurs du travail pour permettre de confronter les points de vue et ce, afin de répondre concrètement aux aspirations des travailleurs.

Le gouvernement a intégré cette proposition dans sa feuille de route inhérente au Conseil national de la refondation (CNR). Lors du lancement des assises du travail le 2 décembre, le ministre a indiqué que celles-ci s'articuleront autour de trois thèmes majeurs : les rapports au travail, la santé et la qualité du et au travail, la performance globale et la démocratie au travail ; et seront supervisées par deux garants reconnus du monde du travail et déclinées dans les territoires.

2.2. L'ASSURANCE CHÔMAGE

Au passif du bilan, la définition des règles d'indemnisation ne dépend plus de la négociation collective, suite à la suspension, jusqu'au 31 décembre 2023, de la compétence des partenaires sociaux par la loi du 21 décembre 2022. Par ailleurs, à l'automne 2022, le ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion a mené une concertation rapide en vue d'introduire dans le code du travail la modulation de certains paramètres de l'allocation chômage.

Dans ce cadre, **la CFDT s'est positionnée contre la mesure de modulation des allocations chômage en fonction de la conjoncture (mécanisme dit de contracyclicité), la jugeant injuste et inefficace, et synonyme d'une nouvelle réduction de droits des chômeurs et notamment des plus fragiles.** Cette mesure ignore la diversité des taux de chômage selon les territoires et les métiers. La modulation des droits est loin d'être la réponse urgente aux difficultés de recrutement, qui ont d'abord pour cause des problèmes d'attractivité, de conditions de travail, de formation... **La CFDT a également réaffirmé la nécessité d'un débat apaisé sur l'assurance chômage, évitant toute stigmatisation des demandeurs d'emploi, et a rappelé sa volonté de parvenir, par la négociation, à une définition des règles d'assurance chômage.**

La CFDT a saisi la justice au printemps 2023 pour mettre fin au mécanisme de contracyclicité.

2.3. LA CONCERTATION SUR LES RETRAITES

Ce rendez-vous a été fixé par le président de la République lors de la campagne présidentielle 2022 sur une base inverse à celle qu'il avait proposée cinq ans auparavant à savoir : repousser l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 65 ans et ne pas faire une réforme systémique.

Dès lors, la CFDT a fait part de son opposition à cette mesure paramétrique injuste et a obtenu que celle-ci ne fasse pas partie du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2023 débattu au Parlement à l'automne. Ainsi, en octobre 2022 s'est ouverte une concertation avec les partenaires sociaux, **concertation découpée en trois cycles jusqu'à la mi-décembre, et qui a permis à la CFDT de faire des propositions.**

Le cycle 1 a abordé l'emploi des seniors et la pénibilité. **Pour la CFDT, le sujet de l'emploi des seniors et l'amélioration du taux de celui-ci** constituait le premier levier en faveur de l'équilibre financier du système des retraites et **devait être le point de départ de toute discussion. L'enjeu sur ce thème est celui du maintien en emploi des seniors.** C'est en ce sens qu'elle a proposé que :

- l'emploi et le travail des seniors soit un thème spécifique et obligatoire de dialogue social de branche et d'entreprise ;
- au niveau individuel, à un âge donné soient mobilisés les outils de l'accompagnement professionnel pour préparer la seconde partie de carrière.

Pour la CFDT, une meilleure prise en compte de la pénibilité est déterminante. Elle doit permettre la création automatique de droits pour tout travailleur exposé et créer un cercle vertueux entre prévention et réparation. À ce titre, ses propositions se sont articulées autour de cinq points :

1. La réintégration des quatre facteurs exclus du compte professionnel de prévention (C2P).
2. L'identification par accord de branche des métiers exposés.

3. À défaut d'accord, l'identification de ces métiers grâce à la statistique publique en matière de maladies professionnelles.
4. Le soutien aux efforts de prévention des entreprises sur des améliorations réellement constatées.
5. La restauration de la contribution des employeurs supprimée en 2017 en appui à ces mesures.

Le cycle 2 intitulé « égalité et équité » s'est déroulé en parallèle dans un format similaire. **La CFDT a porté comme revendication de fixer les minima de pension à 100 % du Smic, en stock et en flux, et revalorisés selon le Smic.**

Le cycle 3 a porté quant à lui sur le besoin de financement, un éventuel report de l'âge et, sur la retraite anticipée pour carrière longue.

Si la CFDT n'a jamais nié l'existence d'un sujet financier, la situation est très loin des besoins qui avaient amené la CFDT à soutenir les réformes des retraites de 2003 et 2014 notamment. **Pour la CFDT, le report de l'âge légal de départ à la retraite n'est pas la solution au problème de financement et son efficacité macroéconomique est contestée. C'est pourquoi, elle a fait des propositions alternatives de financement.**

Hélas, cette concertation n'a pas permis de trouver un consensus entre les partenaires sociaux et le gouvernement qui a choisi de faire du report de l'âge légal de départ à la retraite la clé de voute de sa réforme. La conséquence de ce choix sera la mobilisation historique des travailleurs à l'appel des organisations syndicales durant les premiers mois de 2023.

3. LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES BRANCHES ET LES ENTREPRISES

3.1. DANS LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

La CFDT fait le choix de centrer son propos sur les négociations salariales dans les branches, préoccupation première des salariés en 2022.

Celles-ci se sont déroulées dans un contexte de forte augmentation du taux d'inflation qui a conduit à trois revalorisations automatiques du Smic. De nombreuses branches ayant leurs premiers niveaux de rémunération en dessous du Smic se sont trouvées en situation de non-conformité. Elles étaient 143, représentant 9,4 millions de salariés, lors de la revalorisation d'août et encore 72 au 31 décembre malgré la très forte augmentation du nombre d'accords salariaux signés en 2022 : 691 contre 392 en 2021³⁾. Pour la CFDT, il est dommageable que la dynamique des négociations salariales de branche ne se réduise qu'à une simple mise en

3) Données DGT au 31 mars 2023.

conformité vis-à-vis du Smic avec pour effet la non-réduction de la proportion de travailleurs à ce niveau de rémunération. En effet, au 1^{er} janvier 2022, ce sont 2,5 millions de salariés du secteur privé hors agriculture qui étaient concernés par la revalorisation du Smic⁽⁴⁾, soit 14,5 % des salariés sur ce champ.

3.2. DANS LES ENTREPRISES

En ce qui concerne les négociations salariales dans les entreprises, elles ont conduit à de nombreux conflits sociaux. Pour la CFDT, la question salariale est antérieure au contexte inflationniste et en matière de pouvoir d'achat, les salariés subissent les politiques salariales portées par les employeurs qui n'ont pas assumé leur responsabilité en la matière. Pour la CFDT, cela traduit un réel manque de reconnaissance des travailleurs et conduit à un déficit d'attractivité de certains métiers.

De plus, l'année 2022 a confirmé l'appauvrissement du dialogue social dans les entreprises, la centralisation et la concentration des comités sociaux et économiques (CSE) ayant conduit à un plus grand formalisme du dialogue social et à une perte de proximité avec les salariés, y compris s'agissant des enjeux de santé au travail⁽⁵⁾. **Pour la CFDT, il y a nécessité de mettre en place des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dès 50 salariés et de mieux articuler le travail des commissions avec les CSE et les CSE centraux. La CFDT constate aussi une perte de l'attractivité des mandats de représentation du personnel dans l'entreprise**, du fait de la lourdeur de ceux-ci, de leur éloignement des salariés⁽⁶⁾, et du peu d'investissement des employeurs quant à la valorisation et la sécurisation des représentants des salariés.

Pour la CFDT, un dialogue social affaibli amplifie le rejet de la démocratie représentative alors que la démocratie sociale est essentielle à la démocratie dans son ensemble. Il faut donc en garantir un fonctionnement plus conforme aux objectifs affichés en 2017. C'est en ce sens que **la CFDT a fait 11 propositions en janvier 2022 pour améliorer le dialogue social en entreprise**⁽⁷⁾. Les derniers travaux et la note conclusive du comité d'évaluation des ordonnances corroborent le constat de la CFDT sur les effets cumulatifs et systémiques des ordonnances de 2017 sur le dialogue social.

La CFDT souhaite qu'une instance de discussion prenne le relai du comité de suivi des ordonnances pour continuer ses travaux afin de :

- mesurer les effets à moyen et long terme ;
- analyser les impacts des accords relatifs à la performance collective (APC) et aux ruptures conventionnelles collectives (RCC).

En outre, cette instance pourrait élargir son suivi aux effets de la barémisation des indemnités prudhommales et à la dynamique de la négociation collective en entreprise.

4) Mesure réalisée auprès des entreprises par Corinne Darmaillacq (Dares) à la demande du groupe d'experts sur le Smic.

5) 25 % des CSSCT ne sont toujours pas en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

6) À peine 5 % des entreprises ont conclu des accords pour se doter de représentants de proximité.

7) Conformément à sa contribution au bilan de *La négociation collective 2021*.

4. LA FORMATION SYNDICALE

La formation syndicale de la CFDT est organisée autour de priorités nationales définies annuellement par son bureau national afin d'être au plus près de besoins et attentes des adhérents, militants et mandatés. Elle développe un parcours de formation composé des formations nécessaires à la prise de mandat et à son exercice. Ainsi, les adhérents et militants CFDT sont formés pour exercer au mieux leur mandat électif ou désignatif à tous les niveaux de l'organisation. Avec la crise sanitaire **les pratiques syndicales ont évolué**, et la CFDT a recherché de nouveaux outils de formations adaptés aux nouvelles modalités de travail. À ce titre, elle a investi dans une plateforme de formation à disposition de tous ses adhérents permettant différentes formes d'apprentissage à distance en complément des formations présentiels. La diminution du nombre d'élus, du droit syndical, du temps disponible pour se former ont complexifié l'accès à la formation. Pourtant, aujourd'hui, le besoin de formation est de plus en plus important et nécessaire au regard du nombre et de la complexité des sujets que les élus et mandatés doivent traiter. Aussi la CFDT demande que ses militants et mandatés puissent avoir accès plus facilement à la formation. Pour cela, il est nécessaire d'augmenter le nombre de jours de congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES). Une évolution de la réglementation en ce sens paraît indispensable notamment pour permettre aux militants formateurs une meilleure adéquation entre les besoins en formation et leur disponibilité.

Pour autant, la CFDT forme entre 50 000 et 60 000 adhérents et militants par an tous secteurs professionnels confondus et a pour objectif de tripler ce nombre d'ici 2026, tout en actualisant en permanence ses formations. En effet, la CFDT est convaincue que la formation délivrée à ses élus et mandatés contribue au maintien d'un dialogue social responsable et de qualité.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT – CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (CFE-CGC)

En 2022, la négociation collective a été marquée par un retour à la normale après plusieurs années d'épidémie et différentes périodes de confinements. Les partenaires sociaux se sont ainsi focalisés sur les sujets plus « classiques » de négociation, tels que les salaires, la formation, la protection sociale, etc.

L'année 2022 a également été celle de la guerre en Ukraine, qui a notamment contribué à une forte inflation et donc à une baisse du pouvoir d'achat en Europe. Ce contexte a eu une forte influence sur les sujets de négociation, du niveau de l'entreprise jusqu'au niveau interprofessionnel.

La situation économique dégradée n'a pas mis un frein à la négociation collective, au contraire. L'année 2022 a été riche de sujets de négociations et de concertations, notamment au niveau national interprofessionnel. Des sujets fondamentaux tels la réforme de l'assurance chômage, les retraites, ou encore la mise en place de France Travail ont fortement sollicité les organisations syndicales et patronales.

Cette forte sollicitation de la négociation collective se poursuit d'ores et déjà en 2023 avec des sujets phares tel que le partage de la valeur, ou encore la négociation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

1. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU NATIONAL, EUROPÉEN ET INTERNATIONAL

1.1. AU NIVEAU NATIONAL INTERPROFESSIONNEL : LA PLACE DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE EN DÉBAT

A. La réaffirmation de la place de la démocratie sociale par les partenaires sociaux : l'accord sur le paritarisme

Dans un contexte où le paritarisme est depuis de nombreuses années bousculé par l'interventionnisme croissant de l'État, l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 avril 2022 « Pour un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation » consacre la volonté partagée des partenaires sociaux de faire avancer la démocratie sociale. Pour la CFE-CGC, préserver un paritarisme fort, garant du partage des rôles entre l'État et les organismes sociaux, est un enjeu majeur pour la cohésion sociale. Les partenaires sociaux assument des responsabilités fortes dans l'articulation des périmètres de négociation et dans la gestion de masses financières parfois colossales. Ils le font exclusivement dans l'intérêt de ceux au nom desquels ils s'expriment.

Par cet accord, les partenaires sociaux mettent en place un agenda paritaire autonome, démontrant leur capacité à travailler, en parallèle des demandes du gouvernement et en complément du législateur, sur des sujets structurants adaptés aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation.

Outre la mise à jour de l'ANI de 2012, cet accord national interprofessionnel est marquant dans la mesure où c'est la première fois que les partenaires sociaux se mettent d'accord sur le paritarisme global, c'est-à-dire concernant la création de la norme, la gestion et la relation entre démocratie politique et démocratie sociale.

Face à cette volonté ferme des partenaires sociaux, la réponse du gouvernement a été le Conseil national de la refondation (CNR) quelques mois plus tard, qui s'est fort heureusement soldé par un succès limité. Aux antipodes du respect de la place des partenaires sociaux, cette manœuvre n'avait que pour objectif la dilution de leurs fonctions de représentation. En effet, le CNR aboutissait à assigner aux partenaires sociaux un rôle de faire-valoir et n'était selon nous qu'un objet de communication.

B. La concertation de façade des organisations syndicales : les exemples de l'assurance chômage et des retraites

L'année fut marquée par l'adoption de la loi marché du travail qui met en place un principe de contracyclicité des règles d'indemnisation chômage. Cette loi est l'une des plus régressives socialement de ces dernières années. La philosophie derrière ce texte est simple : elle considère que le demandeur d'emploi est responsable de sa situation.

Le gouvernement se targue d'avoir mené des concertations avec les partenaires sociaux. Mais que dire d'une concertation lorsque la loi est déjà écrite et que le gouvernement a déjà communiqué sur le sujet ?

Si le régime d'assurance chômage était désormais financé par la solidarité et donc le budget de l'État, la « concertation » serait entendable. Mais tant que ce régime conserve son caractère assurantiel, la fixation des règles du régime d'assurance chômage doit être issue d'une « négociation » entre les partenaires sociaux. L'assurance chômage fait partie du périmètre de la négociation collective interprofessionnelle comme l'a indiqué l'ANI paritarisme signé par la majorité des partenaires sociaux.

Autre exemple, la réforme des retraites. Une réforme avec autant d'impacts sociaux nécessite des échanges beaucoup plus structurés, riches et nécessairement plus longs que ceux entretenus à l'occasion de ces concertations. La CFE-CGC regrette que les échanges se soient déroulés uniquement dans le cadre de bilatéraux. Nous estimons qu'il aurait été plus effectif de pouvoir au moins entendre les positions de chacun et d'en discuter à la fin de chaque cycle de concertation. Ensuite, la CFE-CGC déplore que bien souvent, les documents préparatoires du gouvernement aient été distribués sur table, le jour même de la concertation. Pour un échange davantage prolifique et argumenté, il aurait fallu pouvoir étudier les éléments en avance.

Même si nous avons envoyé nos contributions, le cadre de nos échanges témoigne d'un manque de réciprocité et d'une absence de marge de manœuvre dans la discussion. Les concertations sur les retraites en 2022 n'ont été que de façade, les arguments de la CFE-CGC n'ont pas été débattus.

C. Une frilosité des organisations patronales à conclure des accords normatifs : les exemples de la discussion paritaire transition écologique et de la contribution paritaire en matière de formation

La place de la démocratie sociale ne peut être affirmée et mise en avant qu'au travers de la conclusion de textes engageants et bénéfiques tant pour les salariés que pour les employeurs. Cela devrait être le cas notamment pour des thématiques où les deux parties ont à gagner, que ce soit en matière de transition écologique ou de formation professionnelle. Or, les deux négociations ont montré une réticence des organisations patronales à engager les entreprises sur ces sujets.

En effet, une discussion paritaire transition écologique et dialogue social a été engagée, ce sujet vaste est trop peu connu par les acteurs de l'entreprise. Ce texte est donc un moyen de les sensibiliser et de les éclairer sur les différents leviers du dialogue social mobilisables pour mettre en place la transition environnementale dans les entreprises. La négociation a commencé par un état des lieux juridique du dialogue social environnemental puis des séances de négociations qui sont encore en cours en ce début d'année 2023.

La CFE-CGC et les autres organisations syndicales avaient pour volonté la signature d'un accord normatif, donnant une réelle impulsion aux entreprises. Mais les organisations syndicales se sont trouvées face à des organisations patronales arc-boutées sur la conclusion d'un texte non engageant. Seul un guide pratique, non normatif, est à ce jour en cours de négociation.

S'agissant de la formation professionnelle, dans la continuité du travail lancé en 2021, l'année 2022 a été l'occasion de poursuivre les échanges sur les évolutions nécessaires à apporter au système de formation professionnelle. Les travaux ont abouti sur une contribution paritaire précisant les propositions définies préalablement dans l'accord cadre national interprofessionnel (ACNI) du 14 octobre 2021. Le texte n'a néanmoins pas été signé par la CFE-CGC.

Aux yeux de notre organisation, si les échanges ont été intéressants et ont permis de faire évoluer certaines positions, la contribution n'apporte pas de plus-value significative, pour les entreprises comme pour les salariés qui les composent.

La CFE-CGC a regretté le manque d'ambition de ce texte. Alors que notre pays fait face à de forts enjeux en matière de transitions professionnelles, écologiques et numériques, ces sujets ne sont qu'évoqués du bout des lèvres. Le contenu de l'accord est essentiellement une liste de revendications de nature financière élaborées par la partie patronale.

1.2. AU NIVEAU EUROPÉEN ET INTERNATIONAL : UNE DÉMOCRATIE SOCIALE EFFICIENTE

A. Au niveau européen : les avancées de la négociation interprofessionnelle sur le télétravail

Le 28 juin 2022, les partenaires sociaux européens ont signé à Bruxelles leur programme de travail conjoint pluriannuel pour la période 2022-2024. Ce programme de travail est le fruit de plus de 9 mois de négociations entre les représentants des partenaires sociaux européens d'employeurs et de travailleurs, dont la CEC European Managers.

Parmi ces sujets, les partenaires sociaux prévoient de négocier en vue d'aboutir à la révision de l'accord de 2002 relatif au télétravail, dont le contenu comporte certes des mesures précises à mettre en œuvre, mais qui demeurent toutefois des recommandations non contraignantes, aujourd'hui dépassées et inadaptées aux pratiques actuelles.

Le nouvel accord sera a priori mis en œuvre sous la forme d'une directive européenne, ce qui le distingue de l'accord de 2002 dont la mise en œuvre relevait des membres des parties signataires, autrement dit des affiliés nationaux de chacun des partenaires sociaux européens. Le choix d'une mise en œuvre par la voie d'une directive est ainsi un point essentiel traduisant la volonté des partenaires

sociaux européens de jouer leur plein rôle dans la construction de l'Europe sociale et l'élaboration du droit social européen.

B. Au niveau international : la santé-sécurité au travail devient un droit fondamental de l'OIT

En juin 2022, la 110^e session de la conférence internationale du travail (CIT) a décidé de réviser la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) de 1998 pour y inclure « un milieu de travail sûr et salubre » en tant que principe et droit fondamental. C'est le résultat d'un processus qui a débuté en 2019, lors de la conférence du centenaire de l'OIT sur le futur du travail. Pendant trois ans, le Bureau international du travail et les mandants tripartites ont contribué à dessiner les contours de la résolution soumise pour négociation et adoption à la CIT de juin 2022.

À l'issue de ces discussions, auxquelles la CFE-CGC a pris part, la convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs de 1981 et la convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail de 2006 ont été introduites au rang de conventions fondamentales portant le nombre de conventions bénéficiant de ce statut à dix.

En devenant fondamentales, ces conventions sont réputées s'appliquer de manière universelle, qu'elles soient ou non ratifiées par les États. La CFE-CGC constate, malgré tout, avec inquiétude que la France n'a pas ratifié la convention n° 155 et appelle à ce qu'elle le fasse le plus rapidement possible et ce, dans son intégralité sans exclusion d'articles.

2. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DES BRANCHES

2.1. L'ÉVOLUTION DE LA MÉTHODE DU DIALOGUE SOCIAL EN 2022

A. Le changement des pratiques post crise sanitaire : l'adoption des réunions en hybride

La situation de la crise sanitaire a permis de faire avancer les méthodes de négociation : une grande partie des négociateurs au niveau de la branche ont continué à utiliser des outils numériques dans le cadre des négociations, et ce tant à la volonté de la partie employeurs que de celle des syndicats de salariés.

Ainsi, nombre de réunions de négociation se déroulent en un mode hybride, c'est-à-dire en présentiel et à distance pour ceux qui le souhaitent. Cependant, en pratique le suivi des débats et l'échange peuvent s'avérer plus complexes à

distance par rapport aux participants en présentiel. De plus, la négociation en distanciel prive les participants de toute la communication non-verbale et de tous les éléments d'ambiance. Pour ces raisons, les négociateurs de branche de la CFE-CGC privilégient le présentiel pour la qualité des échanges même s'il est admis que la visioconférence permet une certaine souplesse.

B. Des CPPNI fonctionnant selon des agendas sociaux clairement définis

La très grande majorité des branches a mis en place, conformément à l'exigence légale, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). La plupart des CPPNI fonctionnent efficacement. Toutefois, certaines branches notent des dysfonctionnements liés :

- au nombre de réunions, ou à l'absence de caractère régulier de ces dernières qui ne permettent pas d'aborder l'ensemble des sujets de la branche ;
- à une grande difficulté à négocier sur les salaires et les minima.

En outre, ces dysfonctionnements conduisent plusieurs branches à avoir recours ou à envisager un passage en commission mixte paritaire pour l'année 2023. Ce constat montre l'état désastreux du dialogue social dans certaines branches, qui sont de plus en plus nombreuses. La direction générale du travail (DGT) doit intervenir pour arbitrer ces situations conflictuelles.

Si les CPPNI fonctionnent efficacement dans l'ensemble pour la partie de la négociation, la partie de l'interprétation de la convention collective n'entraîne pas ou peu de sollicitations des organisations syndicales.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont identifié dans l'ensemble les sujets de négociations en fixant un agenda social qui a été globalement respecté. En revanche, peu d'accords de méthode pour préparer les négociations au niveau de la branche (périodicité, calendrier, thèmes et modalités de négociation) ont été conclus. La CFE-CGC a pu signer des accords de méthode lorsqu'ils prévoyaient un calendrier et une méthode de négociation permettant la prise en compte des remarques des syndicats et dans lesquels étaient également prévus les moyens techniques et financiers pour octroyer du temps à la négociation.

2.2. DES THÉMATIQUES DE NÉGOCIATION LARGEMENT TOURNÉES SUR LES SALAIRES

Dans un contexte d'inflation élevée depuis l'automne 2021, la question du pouvoir d'achat est toujours au cœur des préoccupations en 2022. Dans ce contexte, le gouvernement a présenté son projet de loi pouvoir d'achat ainsi qu'un paquet de mesures intégré au projet de loi de finances rectificative pour 2022, destiné à répondre « en urgence » à cette problématique de perte de pouvoir d'achat.

La CFE-CGC regrette que la priorité n'ait pas été la revalorisation pérenne des salaires. Au contraire, un certain nombre de mesures assises principalement sur

un mécanisme incitatif d'exonérations de cotisations ont été intégrées au texte alors qu'elles ont pour effet de fragiliser l'avenir de nos systèmes sociaux. Dans l'ensemble les mesures proposées ne sont pas une réponse pérenne à la préservation du pouvoir d'achat des salariés. L'ensemble des organisations syndicales a d'ailleurs porté cette position à l'occasion d'un communiqué intersyndical publié le 12 juillet 2022, appelant à un meilleur partage des richesses.

C'est donc en responsabilité qu'au niveau des branches, les partenaires sociaux ont conclu pour la majorité des accords portant sur les salaires. La CFE-CGC est signataire d'une grande partie des accords de branche portant sur les salaires. Lorsque ceux-ci n'ont pas été signés, cela résultait du fait que seuls les plus bas salaires avaient été augmentés, laissant de côté le personnel d'encadrement.

Le contexte inflationniste a paradoxalement permis dans certaines branches de débloquent des salaires souvent figés depuis de nombreuses années. Le fait que figure parmi les critères pour l'appréciation de la restructuration des branches l'existence de salaires minimaux de branche inférieurs à celui du Smic a permis de dynamiser les réunions à ce niveau.

Au niveau des branches, la formation professionnelle et le paritarisme ont fait l'objet de nombreux accords durant cette année. En revanche, peu d'accords en matière d'égalité professionnelle, de gestion des emplois et des parcours professionnels, de forfaits jours ont été conclus.

2.3. DES PRÉCISIONS JURIDIQUES ESSENTIELLES EN 2022

A. La redéfinition de l'électorat dans la loi

Dans la loi de décembre 2022 relative au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, le législateur a complété la liste des électeurs aux élections professionnelles. Le droit de vote est alors garanti à l'ensemble des salariés : les cadres disposant d'une délégation ou pouvoir de représentation peuvent désormais voter.

Cette modification législative a été précipitée par un contentieux et une question prioritaire de constitutionnalité soulevés par la CFE-CGC. Le Conseil constitutionnel a, dans sa décision du 19 novembre 2021, jugé que priver des salariés de toute possibilité de participer en qualité d'électeurs à l'élection du CSE, au seul motif qu'ils disposent d'une délégation d'autorité ou d'un pouvoir de représentation, portait une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs par l'intermédiaire de leurs représentants, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises, reconnus par la Constitution. Jugées contraires à la Constitution, les dispositions du code du travail relatives à l'électorat ont dû être revues et corrigées à la hâte par le législateur.

La CFE-CGC se félicite de cette réécriture juste et fidèle au principe majeur de participation des travailleurs.

B. Les conditions pour être négociateurs de branche précisées en SCCA

Au sein de la sous-commission des conventions et accords (SCCA) de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle est examinée notamment la légalité des accords soumis à l'extension. La DGT réalise un premier examen de ceux-ci qui est éventuellement complété par les partenaires sociaux. Nous profitons de l'occasion pour remercier la DGT pour son travail d'ampleur et de qualité sur les examens qu'elle réalise. Lors d'une réunion de la SCCA, pour faire suite à la double opposition de la CFE-CGC et de la CGT à l'extension d'un accord, un point de droit fondamental a pu être éclairci.

L'accord en question prévoyait en des termes implicites la prise en charge des frais liés au mandat de représentation uniquement pour les représentants des organisations syndicales qui étaient des salariés des entreprises de la branche concernée par la négociation. Une telle condition venait donc s'ajouter à celles légales et venait ainsi restreindre la liberté syndicale. L'argumentaire de la CFE-CGC a été partagé par la DGT qui a reconnu l'exclusion de la disposition litigieuse sur ces motifs.

Gageons que la forte activité du dialogue social au niveau des branches permettra de mettre en lumière de nouveaux points de droit essentiels en 2023.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)

La crise sanitaire et ses conséquences ont été un marqueur indéniable de la négociation collective en 2020 et 2021, nécessitant réactivité et adaptation permanentes des partenaires sociaux. Cette crise a bouleversé la vie de millions de travailleurs tout autant que celle de milliers d'entreprises qui commençaient à entrevoir les perspectives d'une reprise de l'activité économique dans un contexte plus normalisé. C'était sans compter sur le conflit ukrainien engagé en 2022 et qui a accéléré une dynamique inflationniste. Depuis ce conflit, les prix de l'énergie, des engrais et des céréales ont fortement augmenté, ce qui a généré des turbulences sur les marchés financiers mondiaux. Face à cette nouvelle crise, la CFTC reste engagée au côté de tous les travailleurs en les informant, les défendant et en négociant pour eux des droits protecteurs tout à la fois au niveau national, dans les branches et dans les entreprises.

1. LE DIALOGUE SOCIAL NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

Le dialogue social national interprofessionnel n'a pas manqué de vivacité en 2022 : les partenaires sociaux se sont attachés à faire vivre l'agenda social autonome tout en répondant aux sollicitations gouvernementales, sur le partage de la valeur notamment.

1.1. L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) DU 14 AVRIL 2022 « POUR UN PARITARISME AMBITIEUX ET ADAPTÉ AUX ENJEUX D'UN MONDE DU TRAVAIL EN PROFONDE MUTATION »

Le diagnostic, mené préalablement en 2021, par les partenaires sociaux signataires de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme de gestion, a mis en évidence la conviction unanime de la nécessité d'intégrer les enjeux du paritarisme de négociation. Ces travaux de diagnostic ont permis l'ouverture, le 5 janvier 2022, d'une négociation interprofessionnelle incluant le paritarisme de gestion et de négociation, ainsi que son articulation avec les réformes initiées par les pouvoirs publics. Durant cette négociation la CFTC a réaffirmé la nécessité de structurer davantage le dialogue social pour faire vivre un agenda social autonome des partenaires sociaux, la nécessité aussi d'améliorer les règles de gestion du paritarisme pour plus d'efficacité. Organisé autour de trois axes (négociation autonome, modalités de la négociation, règles du paritarisme de gestion), cet accord, signé par la CFTC, réaffirme la place et la capacité des partenaires sociaux à créer de la norme dans un dialogue social autonome organisé et structuré, sans remettre en cause le rôle du législateur.

Concernant le paritarisme de gestion, les dispositions de l'ANI du 17 février 2012 ont été enrichies, relativement notamment aux conditions d'exercice du mandat : mise en place de règles de déontologie, affirmation d'une réelle ambition en matière de parité, nécessité de reconnaître les compétences acquises par les administrateurs dans le cadre de leurs fonctions. Les travaux sur le paritarisme de gestion se poursuivent en 2023 autour de groupes de travail techniques.

1.2. LA CONTRIBUTION PARITAIRE DU 6 DÉCEMBRE 2022 FAISANT SUITE À L'ACCORD CADRE NATIONAL PORTANT SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Un accord cadre national interprofessionnel (ACNI) signé le 14 octobre 2021 et visant à adapter la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018, a défini des chantiers à ouvrir en 2022. Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont engagé au premier semestre 2022 plusieurs chantiers aboutissant à une contribution paritaire faisant la synthèse de ces travaux. Cette contribution a été signée, le 6 décembre 2022, par l'ensemble des organisations patronales, par la CFTC et par la CFDT. Ce document, qui comporte 17 propositions, a été remis au ministre du Travail et à la ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnelle. Il formalise les ambitions portées par l'action paritaire dans le champ de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Destiné aux pouvoirs publics, ce document précise la manière dont les partenaires sociaux entendent jouer leur rôle dans la définition, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques. Enfin, il propose des pistes concrètes

pour faire évoluer et réguler le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage, et pour permettre aussi sa soutenabilité. Entre autres mesures, la CFTC a fait valoir la nécessité de parfaire le dispositif du compte personnel de formation (CPF) par la mise en place de garde-fous destinés à limiter les dérives et fraudes massives rendues possibles par un détournement du système au détriment des salariés. La CFTC rappelle, à ce propos, que c'est bien la monétisation du CPF, à laquelle elle est opposée, qui a permis ces dérives.

1.3. LA CONCERTATION PARITAIRE SUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET LE DIALOGUE SOCIAL

La discussion paritaire relative à la transition écologique et au dialogue social a démarré le 8 juillet 2022 dans le cadre de l'agenda économique et social autonome. Conformément à l'état d'esprit qui a animé l'ANI du 14 avril 2022, les partenaires sociaux se sont attachés à définir un état des lieux partagé du paysage juridique sur l'ensemble des normes environnementales qui s'appliquent aux entreprises et aux branches professionnelles. Des séances d'auditions d'experts sur les questions de transitions écologiques ont également été menées pour apporter un éclairage aux partenaires sociaux. La CFTC a rappelé qu'elle plaçait, dans cette discussion paritaire, une ambition large qui dépasse les nécessités de court terme du plan de sobriété énergétique. La CFTC veut faire du dialogue social d'entreprise et de branche un outil privilégié d'accompagnement de la transition écologique incluant une réflexion transversale sur l'organisation du travail mais aussi sur les modes de production et de consommation. L'objectif de ces travaux est de formaliser un document de référence qui permette aux acteurs de l'entreprise et de la branche de se saisir des sujets environnementaux, qui les aide ainsi à mettre en œuvre les dispositions de la loi « climat et résilience » de 2021. Un souci d'opérationnalité anime les partenaires sociaux afin que ces discussions aboutissent à un texte utile et accessible aux petites et moyennes entreprises. Les discussions se poursuivent au premier semestre 2023.

1.4. LA NÉGOCIATION SUR LA BRANCHE AT/MP

La négociation portant sur l'AT/MP s'est ouverte tardivement, le 1^{er} décembre 2022, et couvre les trois champs que sont la prévention, la réparation et la gouvernance, avec pour fil conducteur le financement des mesures négociées par les excédents de la branche AT/MP. Conformément à l'ANI paritarisme du 14 avril 2022, la discussion paritaire sur l'avenir de la branche AT/MP a débuté par une phase de diagnostic partagé et par la conduite d'une série d'auditions d'experts. La séance consacrée à la discussion de ce diagnostic a confirmé un consensus certain entre les partenaires sociaux sur la pertinence et la nécessaire sauvegarde de cette branche. Dans cette négociation la CFTC soutient qu'il faut aller plus loin dans l'autonomie de gouvernance qui est indispensable pour mener une politique efficace de prévention des risques. Les discussions se poursuivront pendant l'année 2023.

1.5. LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR

À la suite d'un document d'orientation adressé par le ministre du Travail le 16 septembre 2022, les partenaires sociaux ont engagé une négociation sur le partage de la valeur. Ce document définit trois axes de réflexion, que sont les primes de participation, les primes d'intéressement et les primes dites de partage de la valeur. Dès l'ouverture des discussions, la CFTC a souligné le manque d'ambition de ce document d'orientation qui n'aborde pas la question des salaires. Si les trois dispositifs visés dans le document d'orientation sont intéressants et perfectibles, il n'en reste pas moins que ces dispositifs ne sont pas des solutions de long terme mais seulement ponctuelles. Pour associer les salariés aux fruits de la croissance des entreprises, il est indispensable de valoriser leur travail. Et cela passe par l'évolution de toutes les formes de rémunération. C'est le principe du partage de la valeur défendue par la CFTC tout au long de ces discussions. Cette vision du partage de la valeur, bien que soutenue par les organisations syndicales lors de ces discussions, n'a malheureusement pas convaincu les organisations patronales qui ne souhaitent pas sortir du cadre défini par le document d'orientation. Fidèle néanmoins à son attachement pour ces systèmes impliquant les salariés, la CFTC a choisi de signer cet accord. Il permettra de rendre obligatoire des négociations dans les branches afin de mettre en place des dispositifs de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés. C'est une avancée non négligeable, portée depuis de nombreuses années par la CFTC.

Toutefois la CFTC rappelle dans le cadre de cet ANI que les dispositifs évoqués (prime, intéressement, participation) ne sont en aucun cas des « substituts au salaire » et, qu'à ce titre, ils ne règlent pas la question des retards accumulés en matière de valorisation salariale, et des écarts qui en découlent, dans l'entreprise mais aussi dans les branches. Aussi l'ANI invite-t-il les branches qui n'ont pas révisé leurs classifications depuis cinq ans à engager une discussion sur l'opportunité de le faire d'ici la fin 2023. La CFTC se félicite de voir apparaître dans l'ANI des points qu'elle a défendus avec vigueur, notamment sur les conditions de déblocage de l'épargne salariale, afin que celle-ci s'adapte aux nouveaux défis (environnement, dépendance).

2. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DES BRANCHES

Sans surprise, les discussions au niveau des branches ont été largement occupées par les questions salariales : plus de 691 accords salariaux de branches ont été conclus en 2022, ce qui marque une nette évolution par rapport à l'année 2021 qui compte 392 accords salariaux.

2.1. UN CONTEXTE INFLATIONNISTE RÉVÉLATEUR D'UN MANQUE DE DYNAMISME DES NÉGOCIATIONS SALARIALES DE BRANCHE

La CFTC a constaté en 2022 une réelle politique d'impulsion à la négociation salariale de branche depuis la crise sanitaire. Cette politique d'impulsion est notamment révélée par les réflexions menées en direction des travailleurs de seconde ligne, par les mesures de maintien du pouvoir d'achat pour lutter contre l'inflation galopante ou, plus récemment, par les différentes mesures destinées à accélérer les procédures d'extension des accords salariaux. L'impulsion étatique visant à dynamiser les négociations salariales de branche, bien que nécessaire, reste insuffisante. Trois revalorisations automatiques du Smic sont intervenues en 2022, faisant basculer les coefficients de plus de 120 grilles salariales de branche à un niveau inférieur au Smic. Chaque branche devrait, en principe, appliquer une politique salariale visant à empêcher tout rattrapage par la revalorisation automatique du Smic, et ce, sur plusieurs échelons. Le problème n'est pas la crise sanitaire ou les impacts du conflit ukrainien. Ces éléments de contexte constituent des révélateurs et des accélérateurs d'une problématique structurelle des branches.

2.2. UN RESSERREMENT DE L'ÉVENTAIL DES SALAIRES DE BRANCHE

D'année en année, on constate un resserrement de l'éventail des salaires de branche. Ainsi, selon les données fournies par la direction générale du travail (DGT), on constate que dans plus de 120 branches, le salaire conventionnel maximum de la grille est inférieur à trois fois le Smic conventionnel du premier coefficient. Il est ainsi très aisé d'être vite rattrapé par une revalorisation du Smic. La CFTC rappelle que le Smic est un plancher et non un plafond : l'objectif n'est pas seulement de respecter le Smic ; il s'agit d'avoir des échelons comportant des écarts suffisants pour éviter de basculer à chaque revalorisation.

En plus de négociations salariales plus ambitieuses, il est nécessaire de réaliser un bilan sur la conditionnalité des aides et de leurs effets sur l'emploi. Les contreparties de ces aides devraient être la création d'emplois et des négociations, notamment salariales, ambitieuses. Il est temps de faire bouger les lignes par le dialogue social dans les branches. Les questions salariales, de formation, d'égalité professionnelle et de conditions de travail ne sauraient attendre plus longtemps alors que, dans le même temps, certaines branches se plaignent de difficultés de recrutement et du manque d'attractivité de leurs métiers.

3. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DES ENTREPRISES

3.1. LES NÉGOCIATIONS SALARIALES DANS LES ENTREPRISES : PRÉSENTES MAIS À LA PEINE

Les hausses de salaires issues des négociations salariales en entreprise pour l'année 2022 s'élèvent en moyenne autour de 3 %, soit à peine la moitié de l'inflation qui ressort à plus de 6 % sur un an. Avec une hausse des prix et des coûts de l'énergie, une demande légitime très forte des salariés s'est exprimée dans les entreprises pour des revalorisations collectives des salaires. La hausse des salaires est souvent difficile à obtenir dans les entreprises qui privilégient des revalorisations des accessoires du salaire ou de primes. Régulièrement de nouveaux dispositifs législatifs sont créés pour compenser le manque de dynamisme des revalorisations de salaires : la « prime d'activité », la « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » et, dernièrement la prime de partage de la valeur.

Défiscalisées et désocialisées, ces primes ponctuelles sont privilégiées par les entreprises au détriment des négociations salariales et des hausses générales de salaires. Pourtant seules des hausses de salaires pérennes permettront aux salariés de vivre dignement de leur travail.

3.2. LA NÉGOCIATION SANS PRÉSENCE SYNDICALE : UNE ZONE GRISE

Les possibilités de négociation dérogatoire à la branche ont été considérablement élargies, y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés, pour qui la convention collective de la branche constitue un socle commun de garanties sociales autres que celles de la législation sociale. En conséquence, nous avons été très favorables à l'insertion des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés comme condition préalable à l'extension des accords de branche. La production de normes en entreprise doit être réservée à des acteurs formés au dialogue social, tels les délégués syndicaux ou, à tout le moins, les représentants du personnel. Les risques de dérives étant importants, il est nécessaire de s'assurer de la qualité des accords signés dans les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, le nombre d'accords conclus dans ces entreprises ne cesse de progresser. Les chiffres donnés dans le bilan de la négociation collective de 2021 sont édifiants : plus de 28 000 accords par an sont conclus dans des entreprises de moins de 50 salariés, soit près de 37 % des accords d'entreprises. Nous ne possédons pas de données qualitatives sur ces accords. Il est important de savoir si ces accords améliorent les garanties sociales des salariés ou si, au contraire, ils apportent de la dérégulation sociale. Pour le moment, nous restons dans une zone grise qui ne permet pas de s'en assurer.

4. UNE FIN PRÉMATURÉE ET REGRETTABLE DES TRAVAUX DU COMITÉ D'ÉVALUATION DES ORDONNANCES TRAVAIL

Le ministre du Travail a décidé de mettre fin aux travaux du comité d'évaluation des ordonnances au dernier trimestre de l'année 2022, à la grande surprise des membres de ce comité. La CFTC tient en premier lieu à saluer tout le travail réalisé par le comité d'évaluation des ordonnances depuis sa mise en place. Les deux premières années ont permis de recueillir des analyses quantitatives principalement. L'appropriation des réformes dans le monde de l'entreprise prend du temps. Une fois ce temps d'acceptation et de compréhension passé, nous avons été percutés de plein fouet par une crise sanitaire que personne n'aurait pu prédire et à laquelle nous avons dû nous adapter. Ce fonctionnement en « mode urgence » n'a pas permis pour les deux années qui ont suivi un déploiement des ordonnances en mode optimal et encore moins un travail d'évaluation dans des conditions normales.

Cette réforme visait à améliorer le dialogue social de proximité en faisant la part belle à la négociation d'entreprise pour aller au plus près des salariés. Elle devait également offrir aux entreprises la possibilité de créer un comité social et économique (CSE) sur mesure, adapté à leurs besoins plutôt qu'appliquer la structuration de CSE minimal défini par la loi pour toutes les entreprises. Ce qui s'est passé est, en réalité, tout l'inverse ; les entreprises ont choisi d'appliquer le cadre légal minimal, à savoir un CSE centralisé au détriment de comités d'établissements et d'instance dédiés à la santé et aux conditions de travail. Nous sommes actuellement en plein cycle de renouvellement des CSE : plus que jamais nous devons tirer les enseignements de cette première mise en place des CSE, à la lumière des insuffisances accentuées par les crises successives, pour réajuster les équilibres lors de leur renouvellement. La CFTC espère que ce deuxième cycle sera plus ambitieux et correspondra davantage à l'esprit de la réforme, que les entreprises feront elles aussi le bilan de cycle avec leurs élus et représentants syndicaux et essaieront de se saisir des possibilités offertes par la négociation pour la mise en place d'un CSE optimal.

Pour autant, il sera difficile d'en mesurer les évolutions sans un travail d'évaluation mené par une instance qualifiée. Le suivi du déploiement des CSE n'est pas le seul sujet qui demande de poursuivre un suivi évaluatif. Les dispositifs conventionnels mis en place par les ordonnances tels que les accords de performance collective et les ruptures conventionnelles collectives nécessitent de continuer un suivi au regard de l'impact de ces accords sur les droits des salariés et sur l'emploi en général.

L'évaluation de l'impact d'une réforme d'ampleur aussi importante que celle des ordonnances travail de 2017 nécessite un travail d'évaluation sur le long terme qui seul permettra de juger de ses effets. C'est pour cela que la CFTC demande que ce comité soit rétabli dans ses fonctions et missions.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)

Le recul de la négociation interprofessionnelle s'est confirmé en 2022. Un seul accord a été négocié, comme en 2021. Le taux d'inflation record et les bénéfices exponentiels captés par les actionnaires ont remis la question du pouvoir d'achat et des salaires au centre. De nombreux salariés se sont mobilisés par la grève. Le nombre d'accords de branche conclus sur les salaires a augmenté de 76 % par rapport à 2021, même si cela est dû en partie à la réévaluation des minima en raison de l'augmentation du Smic. En plus des difficultés économiques, les salariés ont fait face à un projet de réforme des retraites profondément injuste et injustifié qui aura davantage d'impacts sur les plus précaires.

Par ailleurs, le gouvernement s'est encore illustré cette année par un mépris total de la démocratie sociale, en concertant les organisations syndicales (OS) sans jamais prendre en compte leurs propositions (même lorsqu'elles étaient unanimes) ou en reprenant la main sur ce qui dépend de la gestion paritaire. Pire encore, la méthode « Conseil national de la refondation » (CNR) appliquée aux concertations relevant normalement des organisations syndicales a abouti, dans le cas de France Travail, à une accumulation de réunions en visioconférence où les voix des organisations syndicales étaient noyées et où au final le ministère du Travail a dû organiser des réunions en format « classique » avec les OS et OP (organisations patronales). Que de temps perdu ! Une articulation équilibrée entre démocratie sociale et démocratie politique fait partie intégrante de notre socle républicain, et nous éprouvons aujourd'hui, à l'aune de la réforme des retraites, à quel point il est indispensable de laisser leur place et leur rôle aux organisations syndicales.

1. L'ANI DU 14 AVRIL 2022 RELATIF AU PARITARISME

Cette négociation aurait dû être l'occasion de mettre à plat les conditions de la négociation collective, notamment évaluer la loi de 2008 sur la représentativité, mais également de s'assurer de l'application généralisée des conventions collectives aux territoires ultramarins et de l'égalité de traitement qui en découle. Il était également nécessaire de discuter du fonctionnement et des règles de gouvernance de la gestion paritaire, en intégrant des règles liées aux mesures d'audience des organisations syndicales. La négociation collective interprofessionnelle doit retrouver du sens, constituer un levier de progrès social, son rôle normatif est important en lien étroit avec la loi. Mais pour la CGT, la norme issue de la négociation collective interprofessionnelle ne peut se situer au même niveau que la norme législative et encore moins au-dessus de cette dernière. C'est la raison pour laquelle la CGT est opposée à toute transposition automatique d'un accord national interprofessionnel (ANI) dans la loi. Un ANI est le résultat d'un rapport de force à un moment donné, alors que le législateur est, en principe, garant de l'intérêt général. Sur ce point la velléité du patronat de s'instituer comme co-législateur reste toujours intacte et transparait dans l'accord. Malgré la prise en compte de quelques demandes des organisations syndicales, cet accord ne constitue pas une avancée. La délégation CGT a fortement contribué aux reculs du patronat sur la rédaction du texte, mais ces reculs n'en constituent pas pour autant des avancées pour le monde du travail. Pour l'ensemble de ces raisons, la CGT n'a pas signé cet accord.

2. LES SALAIRES

Un constat sans appel pour 2022 : une inflation élevée particulièrement sur les produits de première nécessité et sur l'énergie. Cela pèse sur les salariés et plus particulièrement ceux payés au Smic ou à un niveau proche. L'urgence est à une augmentation significative du Smic (au-delà de la seule revalorisation automatique) et de l'ensemble des salaires. Les nombreuses luttes et grèves dans les entreprises pour des augmentations générales et la reconnaissance du travail et des qualifications le confirment. La CGT propose de porter le Smic à 2 000 euros bruts. Cette revendication converge largement avec différentes études menées sur le revenu nécessaire pour vivre (Unaf, Drees, Onpes). Il est aussi indispensable de réactiver l'échelle mobile des salaires pour permettre une évolution de l'ensemble des salaires indexée sur l'évolution des prix et du coût de la vie. L'échelle mobile des salaires doit être aussi prise en compte dans les négociations salariales des branches professionnelles. En effet, le nombre de conventions collectives présentant un ou plusieurs coefficients en-dessous du Smic persiste à un niveau très élevé. Cette situation est bien sûr liée à l'effet de « rattrapage » des minima conventionnels par les augmentations successives du Smic mais elle est surtout due à un choix patronal

délibéré de bas salaires. Pour y remédier la CGT revendique, dès la revalorisation du Smic : l'augmentation automatique de l'ensemble des minima dans les branches pour éviter que les grilles salariales ne se réduisent comme peau de chagrin et l'ouverture immédiate des négociations dans l'ensemble des branches professionnelles pour éviter les situations de décalage de plusieurs mois parfois et pour créer la dynamique salariale souhaitée par les salariés.

3. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Bien que non signataire de l'accord cadre national interprofessionnel (ACNI) d'octobre 2021 relatif à la formation professionnelle, la CGT a participé à l'ensemble des groupes de travail issus de cet accord tout au long de l'année 2022. Ils ont abouti à 17 propositions adressées au gouvernement qui ne reviennent pas sur les précédentes réformes qui ont marchandisé et libéralisé la formation professionnelle et l'apprentissage. La CGT y voit la confirmation du désengagement des entreprises en matière de financement, le report sur la collectivité de ce désengagement (crédit d'impôt) ainsi que l'accentuation de la mise à la main des entreprises du compte pourtant « personnel » de formation.

La CGT, non signataire de ce document, a adressé ses propositions à la ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels.

La négociation porte de moins en moins sur l'émancipation et de plus en plus sur une formation exclusivement au service de l'entreprise, insuffisamment qualifiante. Or la formation est un élément majeur de l'éducation permanente pour se réaliser en tant que citoyen et, ensuite, s'insérer durablement dans un emploi.

4. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

En juillet 2022 a débuté une négociation nationale interprofessionnelle portant sur la branche accidents du travail-maladies professionnelles (AT/MP) de la sécurité sociale, suite à l'agenda social du Medef et à l'accord sur le paritarisme du 14 avril 2022. Le patronat a souhaité ouvrir cette négociation très rapidement après la signature de ce dernier.

Comme prévu par l'ANI paritarisme un état des lieux de la branche et du fonctionnement de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) paritaire a été réalisé, par des auditions successives d'acteurs de la santé au travail, acteurs institutionnels (mandatés CATMP, direction des risques professionnels...) et acteurs de terrain (contrôleurs de la caisse

d'assurance retraite et de santé au travail [Carsat], chercheurs en santé au travail, médecins du travail et généralistes).

Ces auditions riches d'enseignements renforcent nos exigences et obligent toutes les parties à prendre en compte un certain nombre de dysfonctionnements constatés dans la gestion de la santé au travail par la sécurité sociale.

Les revendications principales de la CGT : pilotage paritaire de la branche, plus de moyens humains et matériels pour les structures (Carsat, Institut national de recherches et de sécurité [INRS]...), contrôle des aides à la prévention octroyées aux entreprises, meilleure réparation des préjudices subis par les victimes du travail, faciliter la déclaration des AT/MP pour les victimes, revoir la forme des taux de cotisation AT/MP...

La négociation se poursuit en 2023.

5. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE FEMMES/HOMMES

5.1. L'INDEX SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE

Le patronat dévoie l'index, pour avoir un affichage d'égalité, alors qu'il masque les écarts de rémunérations. Les facteurs structurels d'écarts ne sont pas pris en compte (temps partiels, inégal déroulement de carrière et dévalorisation des métiers à prédominance féminine). La CGT réaffirme son attachement à l'indicateur du « nuage de points » pour que l'index puisse devenir un outil plus simple qui met en évidence les inégalités F/H, au lieu de les masquer.

5.2. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Malgré l'obligation d'accord ou de plan d'action en matière d'égalité professionnelle, sous peine de sanction, depuis 2015, les pourcentages d'entreprises couvertes et d'entreprises sanctionnées ne sont plus publiés. La loi de 2014 qui prévoyait l'exclusion des marchés publics pour les entreprises non couvertes n'est pas appliquée.

5.3. LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LA NÉGOCIATION

La CGT a interpellé le gouvernement pour qu'il ratifie la norme OIT 190 et sa recommandation 206 contre les violences et le harcèlement, qu'il renforce la

législation pour que la France rejoigne les pays de référence au niveau international. Le gouvernement ratifiera mais sans amélioration du droit français.

Le 25 janvier 2023, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) a remis à Emmanuel Macron le 5^e rapport annuel sur le sexisme qui dresse le constat d'une société française demeurant très sexiste et particulièrement dans le monde du travail.

5.4. LA DIRECTIVE TRANSPARENCE SALARIALE

Alors que le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale est prévu depuis 1957, faute de sanctions, les écarts de salaires restent à des niveaux très élevés en Europe.

5.5. LA RÉFORME DES RETRAITES

Les femmes ont des pensions de droit direct de 40 % inférieures à celles des hommes. Les femmes sont toujours, en moyenne, payées 28.5 % de moins que les hommes. L'étude d'impact du gouvernement démontre que la réforme allongerait le temps de travail des femmes encore plus que celui des hommes. Pour la CGT, mettre enfin un terme aux inégalités professionnelles permettrait de résoudre l'ensemble du déficit instrumentalisé par le gouvernement pour imposer sa réforme⁽¹⁾.

6. L'AGIRC-ARRCO

L'année 2022 a été marquée par les « concertations » liées au projet de réforme des retraites. Face aux déficits annoncés, la CGT a formulé des propositions de financement qui permettraient *a minima* de maintenir l'âge de départ dans les conditions actuelles, sans qu'il soit besoin ni de reporter l'âge légal, ni d'un allongement de la durée de cotisations.

La CGT a également été porteuse de propositions visant à améliorer la situation actuelle, tant en ce qui concerne le taux de remplacement que pour le niveau des pensions, ce qui passe par une réduction de la durée de cotisation, un retour de l'âge légal à 60 ans, et une modification des paramètres de calcul des pensions en retenant les dix meilleures années de carrière et surtout une modification de l'indexation des salaires portés au compte.

Aucune de nos propositions n'a été écoutée par le gouvernement qui s'est arc-bouté sur sa lecture du rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR), sans tenir compte des nuances et observations que celui-ci comporte pourtant.

1) <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/>

7. L'ASSURANCE CHÔMAGE

En 2022, le gouvernement a fait fi des avis unanimes des organisations syndicales et patronales pour reprendre la main en matière d'assurance chômage et a décidé d'agir par décret.

En début d'année, la réforme 2021 a été mise en œuvre malgré l'opposition des organisations syndicales. La CGT a d'ailleurs demandé l'annulation de la réforme d'assurance chômage notamment devant le Conseil d'État.

En juillet, le Président a annoncé vouloir non seulement à nouveau réformer l'assurance chômage mais aussi les institutions chargées de l'emploi via l'instauration de France Travail. Alors que les organisations syndicales s'attendaient à l'ouverture imminente de négociations, le gouvernement a présenté un projet lui permettant d'être en décision du régime d'assurance chômage en lieu et place des organisations syndicales (OS) et organisations patronales (OP), sans aucune négociation. Il a décidé unilatéralement d'instaurer le principe d'une indemnisation dite contractuelle à laquelle toutes les OS se sont opposées.

Lors du débat parlementaire, le gouvernement a ajouté une présomption de démission pour les abandons de postes à laquelle se sont opposées toutes les organisations syndicales. Cette loi a donc permis au gouvernement de légiférer par décret sur les règles d'indemnisation, mettant à mal le principe de négociation paritaire entre OS et OP.

L'Unedic a continué de réunir ses instances de gestion (conseil d'administration, bureau, conseillers techniques) et a décidé d'une augmentation insuffisante des allocations d'assurance chômage à 2,9 %. Actualité de l'Unedic aussi marquée par les soubresauts de la gestion uniquement patronale de l'Association pour la gestion des créances des salariés (AGS) et dont le personnel est salarié de l'Unedic. La CGT demande, à nouveau, que l'AGS devienne paritaire afin de pallier ces nombreux dysfonctionnements.

8. LA CONSTRUCTION

Selon les sujets et les stratégies patronales, la négociation s'effectue au niveau de la branche ou dans l'entreprise. Ainsi, sur la qualité de vie au travail (QVT) dans la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des travaux publics (un mort/semaine), les organisations patronales ont proposé et conclu un accord *a minima* qui s'impose aux entreprises de travaux publics (TP) sans que les instances représentatives du personnel (IRP) puissent le discuter ou l'améliorer.

S'agissant des négociations d'entreprise, notamment les négociations annuelles obligatoires (NAO), le chantage est devenu la norme malgré l'obligation de loyauté

(ex : augmentation du temps de travail en contrepartie d'une revalorisation salariale).

9. LES HLM PRIVÉS

Négociation *a minima*, c'est la simple exécution du calendrier des commissions paritaires. La partie patronale renvoie à la négociation d'entreprise sauf lorsque les accords de branche sont défavorables aux salariés et qu'ils sont applicables sans négociation au niveau de l'entreprise.

Que ce soit au niveau des minima de la branche ou des NAO dans les entreprises, les employeurs utilisent le contexte inflationniste et ses répercussions (augmentation des prix de l'énergie, des coûts des matériaux, du taux du livret A...) pour détourner les discussions relatives aux salaires.

10. LA BANQUE ASSURANCE

Concernant l'Association française des banques (AFB), trois accords ont été mis à la signature, dont deux signés par la CGT : l'accord sur la Pro-A et sur les minima sociaux. La CGT n'a pas signé l'accord sécurité qui ne fait plus mention d'effectif minimum dans les agences bancaires et fait craindre le déploiement d'agences à un seul salarié avec tous les risques que cela induit.

Pour 2023, le patronat a décidé de ne programmer que les négociations obligatoires, considérant que « les conditions de réciprocités globales ne sont pas réunies ». C'est en fait un chantage au possible droit d'opposition des OS sur le contrat à durée indéterminée (CDI) d'opération.

11. LA MÉTALLURGIE

Au début de l'année, les négociateurs ont finalisé la négociation, engagée depuis 2016, de la nouvelle convention collective nationale (CCN) de la *métallurgie*, non signée par la CGT. Le travail s'est poursuivi tout au long de l'année notamment pour préparer la mise en place de la prévoyance dans les entreprises.

L'objectif était de pouvoir couvrir 25 % des salariés non-cadres de la métallurgie qui ne disposent d'aucune protection contre les risques lourds (incapacité, invalidité, décès) en raison d'absence de garanties dans leur convention collective territoriale. Pour la CGT, ces salariés non-cadres devraient bénéficier d'une protection sociale de qualité, au même titre que les salariés cadres, cela n'a finalement

pas été le cas. L'autre enjeu concernait le taux de cotisation de 1,5 % de la tranche A (TA) pour l'encadrement qui a malheureusement été réduit à 1,12 %.

11.1. RECONDUCTION DE L'ACCORD EXPÉRIMENTAL SUR LE CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPÉRATION

L'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) a réussi à obtenir l'aval des trois autres OS de la branche pour une nouvelle durée de 3 ans, alors que ce dispositif a été un véritable fiasco, ne concernant au final qu'une trentaine de salariés par an, pour l'ensemble de la branche !

Les salaires minima des ingénieurs et cadres ont été négociés et signés en mars par la majorité des organisations syndicales représentatives, sauf la CGT.

11.2. NOUVEL ACCORD SUR L'ACTIVITÉ RÉDUITE POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI, POUR ALLONGER LES DÉLAIS PERMETTANT AUX ENTREPRISES DE RENTRER DANS LE DISPOSITIF

La Fédération des travailleurs de la métallurgie (FTM)-CGT n'est pas signataire de cet accord, parce que les obligations imposées aux entreprises pour garantir la protection des salariés contre le licenciement économique ne sont absolument pas réunies.

Le champ professionnel de la sidérurgie a été intégré dans la CCN par avenant à la demande du patronat de la sidérurgie.

12. LE TRANSPORT AÉRIEN

Une négociation riche a lieu sur le périmètre de la convention collective nationale du *transport aérien-personnel au sol* (CCNTA-PS) et sur la fusion des branches avec l'intégration de la convention collective régionale de la *manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne)* (CCRMNA). Des travaux ont débuté concernant un accord de fusion préservant les intérêts des salariés couverts par la CCRMNA.

Les NAO ont permis le retour de tous les coefficients au-dessus du Smic (+ 3 % au-dessus du Smic pour le premier coefficient en juin 2022) et l'engagement de conserver les écarts entre les coefficients.

À également été reconduit l'accord de prévoyance avec amélioration des prestations et engagement d'avoir un chiffre pour négocier sur l'invalidité/incapacité et les frais de santé ainsi que sur le règlement du fond d'action sociale.

13. LES AUTOROUTES

Dans la branche *autoroutes* (Asfa), il y a eu trois négociations principales : formation professionnelle, fixation de la rémunération annuelle garantie (RAG) dont la CGT n'a pas été signataire (proposition patronale en dessous de l'inflation), diversité et égalité des chances dont la CGT n'est pas signataire (simple copier-coller de la loi, aucune proposition de la CGT n'a été prise en compte).

14. LES LIVREURS À VÉLO

Une négociation relative aux livreurs sous la supervision de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (Arpe) s'est tenue. Son objectif, du point de vue du patronat et du gouvernement, a été d'entériner de fait l'existence d'un tiers-statut, et donc la confirmation d'un recul des droits des livreurs.

Les propositions du patronat de l'Association des plateformes d'indépendants (API) (Uber Eats, Deliveroo, Stuart) se font sans respect de plancher y compris celui du code du travail. La signature, d'un accord dans ce périmètre, pourrait laisser entendre la reconnaissance de ce statut intermédiaire, et donc la perte de droits pour des dizaines de milliers de travailleurs.



CONTRIBUTION DE FORCE OUVRIÈRE (FO)

Si l'activité économique a bel et bien repris en 2022 à la suite de la crise sanitaire, l'année a été marquée par une hausse des prix record, du fait d'une conjoncture économique pâtissant des conséquences liées à l'invasion de l'Ukraine par la Russie. La hausse des coûts de l'énergie et des produits alimentaires a remis plus que jamais la question du pouvoir d'achat et des salaires au centre des préoccupations des salariés. Pour dénoncer les pertes sèches de pouvoir d'achat, de nombreuses grèves ont eu lieu au sein des entreprises, soldées par des revalorisations salariales à plusieurs endroits. Pour autant, l'ensemble de ces augmentations salariales n'a pas été du niveau de l'inflation constatée.

L'inflation a engendré trois revalorisations du Smic sur l'année. À ce titre, les branches ont tardé à se mettre en conformité, ces revalorisations leur imposant de se remettre à la table des négociations plusieurs fois dans l'année. Pour procéder à une extension rapide de ces accords, une procédure accélérée de deux mois a été mise en place. FO regrette que cette procédure n'ait pas été généralisée à tous les accords salaires et qu'elle ait été limitée aux seuls accords salaires conclus sur une période marquée par de multiples revalorisations du Smic. De manière générale, la durée de la procédure d'extension des accords, tous thèmes confondus, reste encore très inégale, même si l'administration du travail a œuvré pour une plus grande rapidité de traitement. Par ailleurs, nous observons une augmentation des refus d'extension pour différents motifs, notamment en raison de l'absence de clause relative aux très petites entreprises (TPE), ce que FO juge excessif.

1. LES RETRAITES

1.1. LA CONCERTATION RETRAITE SUR LE RÉGIME DE BASE

FO a participé à trois cycles de concertation sur notre système de retraites, initié par le gouvernement entre septembre et décembre 2022, afin de faire entendre ses positions sur l'emploi des séniors et la prévention de l'usure professionnelle notamment.

Toutefois, le calendrier était trop court pour des sujets si complexes. FO avait demandé l'organisation de réunions multilatérales afin d'assurer la transparence et la complétude des débats, ce qui n'a pas été accepté par le gouvernement. Ce dernier a communiqué ses décisions par voie de presse ou publication de « relevés de décisions », de manière unilatérale. Ce type de documents n'apportait aucune réponse concrète. Il n'était pas non plus représentatif des concertations car il noyait l'ensemble des revendications portées par les organisations syndicales et patronales.

Lors de ces réunions, FO a exprimé son opposition à tout recul de l'âge légal de départ en retraite et allongement de la durée de cotisation. FO a également fait connaître ses propositions en matière d'emploi des seniors ou d'augmentation des recettes du régime. Le gouvernement n'a jamais fait de retour sur les différents documents transmis par la confédération. La concertation s'est donc faite sans réel débat, ni réelle prise en compte des demandes des interlocuteurs.

Le gouvernement a arrêté ses arbitrages sans considération pour les revendications des organisations syndicales historiquement unies dans leur opposition à tout recul de l'âge de départ ou allongement de la durée de cotisation.

FO estime que ce sujet aurait dû être traité avec tout le temps et l'attention nécessaires. L'absence de considération du gouvernement vis-à-vis des revendications des organisations représentatives des travailleurs a abouti à ce projet de réforme injuste et injustifié, contre lequel nous restons fortement mobilisés !

1.2. LA NÉGOCIATION RETRAITE SUR LE RÉGIME COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO

Un avenant n° 2 à l'accord du 10 mai 2019 a été signé par les interlocuteurs sociaux lors de la commission paritaire exceptionnelle de l'Agirc-Arrco du 27 septembre 2022. Cet avenant offre au conseil d'administration une marge de manœuvre de + 0,2 point de pourcentage lorsque l'indexation de la valeur de service du point est faite en référence à l'évolution du salaire moyen.

Grâce à cet avenant, le 6 octobre 2022, le conseil d'administration de l'Agirc-Arrco a adopté la revalorisation de 5,12 % du montant des pensions de retraite complémentaires des salariés du privé.

Pour FO, cette revalorisation correspond à la hausse maximale que l'on pouvait atteindre en respectant les règles de calcul fixées par les accords. FO souligne que cette valeur est nettement supérieure à celle de l'année précédente (1 %) et également à celle qui a été appliquée au régime de retraite de base, l'été dernier. Une revalorisation moindre n'aurait pas été acceptable compte tenu de la très bonne santé des réserves du régime et des difficultés en matière de pouvoir d'achat.

La négociation prévue concernant les nouvelles orientations stratégiques du pilotage a été repoussée du fait des incertitudes concernant le projet de réforme de la retraite de base. FO restera vigilante lors des négociations à venir afin de renforcer le niveau de vie des retraités !

2. L'ASSURANCE CHÔMAGE

2.1. LA CONCERTATION SUR LA CONTRACYCLICITÉ

En automne 2022, le ministère du Travail a annoncé unilatéralement une « nouvelle concertation » en vue de la « modulation contracyclique des paramètres de l'assurance chômage ». Les séances de travail menées, soit en multilatérales soit en bilatérales, avaient pour objet de détailler les pistes de réflexion contraintes et « d'échanger » autour de la modulation des paramètres d'indemnisation des demandeurs d'emploi en fonction de la conjoncture économique. Malgré l'opposition de FO, le décret du 26 janvier 2023 relatif au régime d'assurance chômage introduisant la contracyclité des allocations chômage est entré en vigueur. FO a rappelé qu'elle a toujours été opposée à cette mesure qui réduit de 25 % la durée d'indemnisation de tous les demandeurs d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} février 2023. Ainsi, un demandeur d'emploi de plus de 55 ans va voir baisser sa durée d'indemnisation jusqu'à 9 mois et un demandeur d'emploi de moins de 53 ans verra sa durée d'indemnisation amputée jusqu'à 6 mois !

2.2. LA CONCERTATION SUR FRANCE TRAVAIL

En septembre 2022, le ministère du Travail a annoncé unilatéralement une « nouvelle concertation » sur la refonte de Pôle emploi et la mise en place de France Travail qui devrait être effective le 1^{er} janvier 2024. Ici encore, ni FO ni aucune organisation syndicale n'était demandeuse d'une telle « réforme ».

Le projet France Travail viserait à « donner de la visibilité et plus de coordination entre tous les acteurs qui interviennent au profit des demandeurs d'emploi (Pôle emploi, missions locales, Cap emploi, départements, etc.) ». Afin d'avoir un semblant de dialogue social, le ministère du Travail a convié FO au pied levé, à une multitude de groupes de travail en distanciel cacophoniques ! En effet, à chaque groupe de travail qui durait entre une heure ou deux, pas moins de 20 à 50 participants devaient pouvoir réagir et débattre après une longue présentation d'un des intervenants du haut-commissariat à l'emploi et à l'engagement des entreprises. Le « chantier » est toujours en cours, FO déplore être peu informée des suites et attend un premier rapport de cette mission sur France Travail.

2.3. LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Fin 2022, FO ainsi que les autres organisations syndicales ont souhaité proroger le dernier avenant relatif à la prolongation de la convention du 26 janvier 2015 sur le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) car elle arrivait à échéance le 31 décembre 2022. Quelques séances de négociation ont abouti à un accord le 24 novembre 2022, sur une courte prolongation du dispositif jusqu'au

31 mars 2023. FO a signé cette prolongation afin de sécuriser les licenciements économiques intervenant à compter du 1^{er} janvier 2023, dans l'attente de la mise en place de la nouvelle réglementation de l'assurance chômage basée sur la contracyclicité qui est entrée en vigueur le 1^{er} février 2023.

3. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'année 2022 fut synonyme de groupes de travail, de concertations, de chantiers paritaires plutôt que d'une véritable négociation collective. Le constat qui en résulte est une absence d'amélioration effective des droits et des intérêts des salariés.

L'activité paritaire a été limitée aux concertations post accord national interprofessionnel (ANI) du 14 octobre 2021 relatif aux nouveaux enjeux de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Ces dernières ont pris la forme de chantiers paritaires en vue d'apporter des leviers d'amélioration, qui se sont soldés par la rédaction d'un courrier adressé à la ministre de l'Enseignement et de la Formation professionnels, accompagné de 17 propositions paritaires auxquelles FO n'a pas apporté sa signature, le texte manquant cruellement d'équilibre et de réciprocité entre les intérêts patronaux et salariaux. FO a, de manière autonome, porté ses propres propositions et revendications auprès de la ministre.

4. LE PARITARISME : ANI DU 14 AVRIL 2022 « POUR UN PARITARISME AMBITIEUX ET ADAPTÉ AUX ENJEUX D'UN MONDE DU TRAVAIL EN PROFONDE MUTATION »

Dans un contexte où le rôle effectif de la négociation collective, de la pratique contractuelle, productrices de droits effectifs pour les salariés, aux niveaux national, interprofessionnel et de branche a été affaibli, la place du paritarisme pour la gestion de la protection sociale collective solidaire, dans toutes ses dimensions (santé, retraite, assurance chômage, formation professionnelle, logement...) est, elle-même, mise en cause depuis plusieurs années. C'est pourquoi, FO a maintenu son engagement dans les espaces de discussions et de négociations, dont celui dit de « la modernisation du paritarisme », ouvert entre le patronat et les confédérations syndicales ces derniers mois.

FO a œuvré pour parvenir à un accord comportant des avancées dans les règles d'organisation des négociations dans le cadre d'un agenda autonome et préservant nos positions de principes : refus de toute référence à la loi de 2008, de toute

forme de « règle d'or » budgétaire, de cadrage gouvernemental de la négociation conduisant à une colégislation, refus de toute différenciation normative territoriale, préservation de l'autonomie de désignation et de formation des représentants des confédérations syndicales en particulier.

Cet accord constitue pour FO un point d'appui pour défendre l'autonomie et l'efficacité de la pratique contractuelle. À l'étatisme social, FO oppose, de longue date, la nécessité d'une clarification des responsabilités, des rôles et des financements entre ce qui relève de l'intérêt général et donc de l'État, et ce qui doit relever de la solidarité ouvrière et du paritarisme, organisés par la négociation collective, refusant de réduire le syndicat à un rôle de corps intermédiaire, subsidiaire ou sous tutelle de l'État !

5. LA NÉGOCIATION DANS LES BRANCHES DES PROFESSIONS LIBÉRALES

FO a entamé une négociation sur le développement du dialogue social et du paritarisme dans le secteur des professions libérales. La première réunion paritaire a eu lieu le 7 décembre 2022. Cette négociation s'ouvre dans un contexte particulier car elle fait suite à plusieurs arrêts du Conseil d'État. En effet, un accord pour le développement du dialogue social et du paritarisme au niveau multiprofessionnel des professions libérales a été signé le 28 septembre 2012 par FO, la CFDT, la CFTC, la CGC, la CGT et l'Union nationale des professions libérales (UNAPL). Cet accord a mis en place les commissions paritaires régionales des professions libérales (CPR-PL) ainsi que l'Association pour le développement du dialogue social dans le secteur des professions libérales (ADSPL). Au surplus, afin de dégager les ressources nécessaires au développement du dialogue social, les parties signataires ont décidé de mettre en place une cotisation conventionnelle spécifique, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de l'accord. Cet avenant a fait l'objet de plusieurs contestations de la part de différentes organisations patronales relevant du secteur des professions libérales. Si l'accord n'a pas été remis en cause, les arrêts successifs du Conseil d'État n'ont pas permis son extension. Ainsi, les signataires de l'accord de 2012 et les nouvelles organisations représentatives dans le secteur des professions libérales (l'Union nationale des syndicats autonomes [Unsa] et la Chambre nationale des professions libérales [CNPL]) ont décidé d'entamer de nouvelles négociations afin de permettre l'application de l'accord et le développement du dialogue social dans les professions libérales.

6. LE PARTAGE DE LA VALEUR

En septembre 2022, le ministre du Travail a invité, par courrier, les interlocuteurs sociaux à engager une négociation nationale interprofessionnelle sur le partage de la valeur. Ce courrier était accompagné d'un document d'orientation précisant le cadre dans lequel le gouvernement souhaitait que la négociation puisse s'engager. Trois axes de discussions y figuraient : généraliser le bénéfice de dispositifs de partage de la valeur pour les salariés, notamment dans les plus petites entreprises, renforcer, simplifier et veiller à l'articulation des différents dispositifs de partage de la valeur et orienter l'épargne salariale vers les grandes priorités d'intérêt commun.

Dès le début des discussions, FO a affiché son objectif prioritaire : défendre le salaire et le salaire différé. Cependant, les salaires ne figurant pas dans le document d'orientation, le patronat s'est catégoriquement opposé à en discuter.

Après 11 séances de négociation, les interlocuteurs sociaux sont parvenus à un accord créateur de droits, principalement à destination des plus petites entreprises.

FO a veillé tout au long des discussions à améliorer les dispositifs existants, tout en permettant aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés de pouvoir en bénéficier, et ce sans remettre en cause les droits de l'ensemble des salariés ni entacher les recettes du système de protection sociale collective. Notre organisation a décidé de signer cet ANI.

7. LA TRANSITION CLIMATIQUE

Dans le cadre de l'agenda social paritaire autonome, des discussions sur les enjeux de la transition écologique ont débuté en juillet 2022. Le patronat souhaite donner des repères juridiques permettant un dialogue social environnemental.

Pour FO, la transition doit être socialement juste. Ces discussions doivent donc permettre une mise en œuvre sociale des normes environnementales. Ainsi, les entreprises et les branches doivent être poussées à négocier pour encadrer ces évolutions afin de garantir le maintien des emplois et de préserver la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés. Les discussions sont toujours en cours.

8. LA SANTÉ AU TRAVAIL

En septembre 2022, une négociation nationale interprofessionnelle a été ouverte sur le fonctionnement de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP), comme convenu en mars 2021 à l'agenda économique et social paritaire interprofessionnel.

Après avoir élaboré un diagnostic paritaire partagé, les partenaires sociaux ont décidé que cette négociation interprofessionnelle porterait sur les trois volets suivants : prévention, réparation, gouvernance de la branche AT/MP. En mars 2023, celle-ci était toujours en cours.

9. LE HANDICAP

Il n'y a pas eu en 2022 de négociation spécifique au niveau interprofessionnel sur la question du handicap.

FO reste dans l'attente de reprendre certains chantiers, non traités ou non aboutis dans le cadre de la révision de l'obligation d'emploi opérée en 2018, et qui pourraient trouver leur concrétisation par une négociation interprofessionnelle, notamment :

- la question des « aménagements raisonnables » ;
- l'accès à la retraite anticipée pour les salariés handicapés.

Par ailleurs, s'agissant de la qualité des accords handicap de droit commun (non agréés), qu'il s'agisse d'accords spécifiques ou d'accords relatifs à la qualité de vie au travail, FO continue à revendiquer qu'un contenu opposable soit inscrit dans le code du travail, à l'instar de ce qui existe pour l'égalité professionnelle, par une transposition du contenu exigé pour les accords agréés.

Enfin, FO revendique la visibilité des accords portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap, car il n'existe aucun bilan des accords non agréés, et le bilan des accords agréés n'a quant à lui pas été publié depuis 2019, pour les accords échus en 2016, 2017 et 2018.

Les organisations professionnelles d'employeurs

CPME	73
MEDEF	79
U2P	87



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (CPME)

L'année 2022 fut l'année de la reprise économique à la suite de deux années marquées par la Covid-19 mais aussi l'année d'une nouvelle crise, cette fois-ci géopolitique, le conflit russo-ukrainien qui a engendré de nouvelles conséquences pour notre tissu économique : pénurie de matières premières, inflation, crise énergétique, etc.

Néanmoins, 2022 a été une année dont le dialogue social fut riche aussi bien au niveau institutionnel qu'au niveau national interprofessionnel.

Au niveau institutionnel, cela s'est concrétisé par l'adoption de lois importantes notamment la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022 et la loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi du 21 décembre 2022 qui ont, entre autres, pérennisé la prime « pepa » (devenue prime de partage de la valeur), élargi le champ d'application de la déduction des cotisations patronales sur les heures supplémentaires, réduit la durée d'indemnisation des allocataires de l'assurance chômage et établi une présomption de démission en cas d'abandon de poste. Des mesures essentielles au regard du contexte économique et social que nous avons traversé au cours de cette année.

Au niveau national interprofessionnel, conformément à l'agenda paritaire autonome, l'année 2022 fut l'année de la signature de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le paritarisme (1.) mais aussi de l'engagement de nouvelles négociations relatives à la transition écologique (2.) et à la branche autonome « accidents du travail/maladies professionnelles » (AT/MP) (3.).

En outre, conformément au document d'orientation transmis par le gouvernement aux partenaires sociaux durant l'été 2022, ces derniers se sont réunis à partir du second semestre pour discuter sur le partage de la valeur en entreprise (4.).

1. LA NÉGOCIATION RELATIVE À UN PARITARISME RÉNOVÉ ET AMBITIEUX DANS UNE ÉCONOMIE EN PROFONDE MUTATION

Les négociations relatives à la refonte du paritarisme se sont achevées le 14 avril 2022 par un accord national interprofessionnel (ANI) signé par l'ensemble des organisations syndicales de salariés (CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC) à l'exception de la CGT, et d'employeurs (Medef, CPME, U2P). Il s'articule avec l'ANI de 2012 qui reste toujours en vigueur.

La CPME est satisfaite du contenu de cet ANI qui reprend en grande partie les idées qu'elle défend.

Cet accord intervient dans un contexte de crise sanitaire, qui a démontré l'importance des partenaires sociaux pour apporter des solutions adaptées aux chefs d'entreprises et à leurs salariés. Face à un affaiblissement du paritarisme en France, comme l'a montré la crise des gilets jaunes, il était important de mettre en place un nouveau contrat social.

Le paritarisme concentre un grand nombre de critiques. Il est accusé d'être opaque, inefficace et de freiner les réformes audacieuses. Il serait plus juste de parler aujourd'hui de tripartisme avec l'État. En effet, ces dernières années, l'État n'a cessé d'ébranler le rôle des organisations patronales et syndicales, afin de reprendre la main sur la gestion des organismes paritaires.

Forte de ce constat, la CPME qui milite activement pour refondre le paritarisme depuis 2018, a plaidé pour un nouveau contrat social basé sur trois principes :

- **Transparence**, notamment en matière d'utilisation des fonds. La CPME a proposé que l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) dont le rôle consiste à redistribuer les contributions des entreprises aux organisations patronales et syndicales, soit dotée d'un pouvoir de contrôle sur la manière dont ces fonds sont employés. Cette idée rejoignait celle de la Cour des comptes qui, dans un rapport en 2017, invitait déjà l'AGFPN et les pouvoirs publics à renforcer leurs actions de contrôle de l'utilisation de ces fonds.
- **Responsabilité** financière des organismes paritaires à travers l'instauration d'une « règle d'or » de bonne gestion. La CPME a proposé d'encadrer la garantie automatique de l'État actuellement en vigueur en cas de défaillance des organismes paritaires.
- **Indépendance** vis-à-vis de l'État, d'une part dans la gestion des organismes paritaires qui relèvent de la compétence des partenaires sociaux tels que l'assurance chômage et l'assurance retraite. D'autre part dans la construction de la norme où, par exemple, à l'occasion d'une réforme souhaitée par le gouvernement, le document d'orientation transmis aux partenaires sociaux s'apparente davantage à une lettre de cadrage limitant fortement leur capacité d'initiatives.

Cet accord s'articule ainsi autour de quatre axes :

- affirmer, au niveau national interprofessionnel, la place du dialogue social et de la négociation collective dans le monde du travail ;
- définition des conditions d'un dialogue économique et social national interprofessionnel autonome, dynamique et constructif ;
- moyens et conditions de la négociation nationale interprofessionnelle ;
- adapter les règles du paritarisme de gestion au niveau national et interprofessionnel pour répondre aux nouveaux enjeux.

2. LA NÉGOCIATION RELATIVE À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET AU DIALOGUE SOCIAL

Conformément à l'agenda paritaire autonome, les partenaires sociaux se sont réunis cette année 2022 autour du sujet de la « transition écologique et du dialogue social ». Un sujet éminemment important compte tenu de l'urgence climatique actuelle.

Le début des négociations a permis d'établir prioritairement les enjeux écologiques pouvant concerner les entreprises, de définir le paysage juridique français et les leviers envisagés par les entreprises sur ce thème, avec pour dogme de ne pas ériger de nouvelles contraintes compte tenu de la pléthore de textes législatifs et réglementaires existants et en cours de rédaction en la matière.

Par ailleurs, en fin d'année, les partenaires sociaux ont établi un compte rendu paritaire sur le plan de sobriété en entreprise permettant d'aiguiller les entreprises sur des actions à mettre en œuvre afin de réduire leur consommation énergétique.

Cette négociation débutée en 2022 se poursuit pendant l'année 2023.

3. LA NÉGOCIATION RELATIVE À LA BRANCHE AUTONOME AT/MP

Le 11 juillet 2022, les partenaires sociaux ont engagé le dialogue paritaire sur le troisième sujet de négociation de leur agenda économique et social autonome : la concertation relative à la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale (branche AT/MP). Conformément à l'accord national interprofessionnel sur le paritarisme du 14 avril 2022, ils ont décidé de mener en amont un travail de diagnostic.

Le diagnostic des partenaires sociaux a dégagé plusieurs constats consensuels :

- un attachement de tous au compromis historique qui fonde la branche AT/MP (réparation forfaitaire / présomption d'origine professionnelle / immunité civile de l'employeur) ;
- des moyens dédiés à la prévention insuffisants ;
- des processus de reconnaissance des maladies professionnelles peu compréhensibles et parfois peu accessibles, des situations de réparation insuffisantes qui peuvent fragiliser le fondement d'un système portant la promesse d'une juste réparation ;
- un rôle des partenaires sociaux dans le pilotage de la branche insatisfaisant.

À partir de ce diagnostic paritaire partagé, achevé fin novembre, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir une nouvelle phase de discussion le 1^{er} décembre 2022, celle de la négociation interprofessionnelle.

Ils ont arrêté le périmètre de cette négociation et rédigé une lettre d'intention commune sur la prochaine convention d'objectifs et de gestion (COG) de la branche AT/MP adressée aux autorités de l'État.

Ainsi, à partir de ce diagnostic partagé, les partenaires sociaux ont défini les trois sujets de cette négociation :

- **La prévention des risques professionnels** : les partenaires sociaux considèrent la prévention, notamment la prévention primaire, comme étant l'une des principales priorités de la branche accidents du travail et maladies professionnelles. À cet égard ils auront à définir, en s'appuyant sur le diagnostic partagé, les grandes orientations de la politique de prévention pour la branche dans l'objectif d'aller vers la mise en œuvre d'une prévention primaire effective et opérationnelle. Il ressort notamment que l'attribution des moyens humains et financiers sont largement insuffisants au regard des enjeux présents et futurs.
- **La réparation des AT/MP** : si le système de réparation s'appuie sur un compromis ancien auquel les partenaires sociaux de la branche AT/MP sont attachés, il mérite certaines évolutions pour le rendre encore plus juste et accessible aux victimes d'AT/MP.
- **La gouvernance de la branche** : le diagnostic partagé démontre que la gouvernance paritaire ne dispose plus de l'autonomie nécessaire pour jouer pleinement son rôle. Il conviendra donc de réaffirmer sa place dans la branche AT/MP, et à cet égard de déterminer le cadre dans lequel elle exercera son rôle de manière efficiente.

Cette négociation débutée en 2022 se poursuit pendant l'année 2023.

4. LA NÉGOCIATION RELATIVE AU PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE

À la suite de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022 et conformément à l'article L.1 du code du travail, le gouvernement a invité les partenaires sociaux à engager une discussion relative au partage de la valeur en entreprise. Celle-ci se déroule autour de trois axes :

- généraliser le partage de la valeur pour tous les salariés ;
- améliorer l'articulation des différents dispositifs de partage de la valeur ;
- orienter l'épargne salariale vers les investissements responsables et solidaires (ISR), l'économie productive et la transition écologique.

Dès le début de cette négociation, la CPME s'est fermement opposée au « dividende salarié », une notion floue qui rémunère les risques pris par le chef d'entreprise, ou à imposer un actionnariat salarié, mais a défendu des préconisations permettant de faciliter le partage de la valeur en entreprise.

Celles-ci sont de plusieurs ordres :

- pérenniser l'exonération d'impôt sur le revenu de la prime de partage de la valeur au-delà du 31 décembre 2023 ;
- intéressement et participation :
 - alléger socialement le dispositif d'intéressement et de participation (CSG/CRDS, forfait social) ;
 - laisser le choix entre deux formules de calcul de la réserve spéciale de participation, avec une nouvelle formule moins complexe basée sur le chiffre d'affaires ;
 - laisser le choix entre l'intéressement ou la participation dans les entreprises de 50 salariés et plus ;
 - adjoindre des critères individuels aux critères collectifs d'intéressement ;
 - renforcer l'attractivité de l'intéressement de projet ;
- réflexion sur un dispositif d'épargne mutualisé pour la retraite : retraite par capitalisation ;
- valoriser la notion de « partage de la valeur » dans les entreprises de moins de 50 salariés en distribuant au moins l'un des dispositifs existants (intéressement, participation, prime de partage de la valeur, titres-restaurant, prévoyance, etc.).

Cette négociation débutée en 2022 se poursuit pendant l'année 2023.

CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)

L'année 2022 a permis aux partenaires sociaux de réaffirmer leur volonté de répondre aux grands enjeux des salariés et des employeurs par la négociation collective.

La vitalité du dialogue social aux niveaux des entreprises et des branches professionnelles permet de surmonter les défis posés par un contexte économique et politique difficile (crise environnementale, inflationniste, énergétique, etc.).

Les négociations interprofessionnelles permettent également d'affronter ces défis.

Ainsi, au cours des deux dernières années, pas moins de neuf accords nationaux interprofessionnels ont été conclus, montrant que le dialogue social est un levier efficace indispensable pour mener les réformes dont le monde du travail a besoin. Le Medef porte la conviction que le dialogue social permet aux acteurs sociaux de trouver des solutions adaptées aux réalités que vivent les employeurs et les salariés. C'est toute la philosophie que porte l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 avril 2022 sur le paritarisme qui pérennise le principe d'un espace de dialogue économique et social autonome, se traduisant chaque année par la priorisation de l'agenda autonome, et qui rappelle les conditions d'une négociation loyale dans le cadre de l'article L.1 du code du travail.

Il convient, dans le cadre du bilan de la négociation collective 2022, de revenir sur :

- les négociations interprofessionnelles de 2022, en cours ou à venir, issues de l'agenda autonome (1.) ;
- les négociations engagées en vertu de l'article L.1 du code du travail (2.).

1. L'AGENDA PARITAIRE AUTONOME

L'accord national du 14 avril 2022 « pour un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation » est un accord fondamental car pour la première fois les partenaires sociaux s'accordent pour déterminer la place et le rôle qu'ils entendent jouer.

La contribution du

MEDEF

Il traduit également la volonté des partenaires sociaux d'établir un dialogue constructif et régulier avec le gouvernement et la représentation nationale.

À l'initiative du Medef, les partenaires sociaux au niveau national interprofessionnel ont décidé de pérenniser un espace de dialogue autonome, qui se traduit notamment par l'élaboration d'un agenda économique et social autonome défini conjointement.

La négociation portant sur le paritarisme s'est ouverte début janvier 2022, après une phase d'état des lieux, et s'est conclue le 14 avril 2022 par un ANI, signé par l'ensemble des organisations patronales (Medef, CPME et U2P) et quatre organisations syndicales (CFDT, FO, CFE-CGC et CFTC).

Structuré en trois volets (négociation autonome, modalités de la négociation, règles du paritarisme de gestion), les principales dispositions de cet accord sont les suivantes :

- il affirme la capacité normative autonome des partenaires sociaux et fixe pour la première fois dans un accord le périmètre et les modalités d'actions mobilisables (productions ayant des effets de droit, explicitations de positions paritaires, expérimentations ou innovations sociales d'impulsion) ;
- il propose une méthode pour organiser les relations entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation résultant de l'article L. 1 du code du travail ;
- il détermine à la fois le principe et les modalités d'un espace de dialogue social national et interprofessionnel continu, dont l'agenda économique et social autonome ainsi que son suivi ;
- il formalise les conditions de la négociation nationale interprofessionnelle (principes, préparation, suivi, évaluation des négociations, et organisation matérielle de la négociation).

Par ailleurs, l'accord apporte des améliorations importantes au paritarisme de gestion par rapport à l'ANI du 17 février 2012 (qui reste en vigueur) sur :

- l'importance du service rendu aux bénéficiaires ;
- les règles permettant de garantir l'équilibre financier des régimes gérés par les partenaires sociaux et les conditions de recours à la garantie de l'État ;
- l'accès aux droits des bénéficiaires ;
- la formalisation de la raison d'être des organismes paritaires par la négociation ;
- le principe de prévoir une fonction de médiation indépendante entre bénéficiaires et organismes ;
- la clarification des règles de gestion financière ;
- les conditions d'exercice du mandat, avec la mise en place de règles en matière de déontologie ;
- une ambition affirmée en matière de parité ;
- la reconnaissance des compétences acquises par les administrateurs dans le cadre de leurs fonctions.

1.1. LA NÉGOCIATION SUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET LE DIALOGUE SOCIAL

Les partenaires sociaux ont souhaité inscrire la question de la transition écologique et du dialogue social à l'agenda social et économique paritaire autonome qu'ils se sont fixé au niveau national interprofessionnel pour la période 2021-2022.

Lancée le 8 juillet 2022 avec l'ensemble des partenaires sociaux, l'objectif de cette discussion est de parvenir à l'élaboration d'un **véritable outil à disposition des partenaires sociaux dans l'entreprise, dans les branches professionnelles, ainsi que dans les territoires, pour appréhender les enjeux et la mise en œuvre des outils permettant de conduire la transition écologique en entreprise.**

Conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 avril 2022 relatif à un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation, la discussion s'est déroulée en deux phases. La première étape a porté sur un état des lieux des enjeux environnementaux et de leurs conséquences sur les entreprises et une seconde étape portant sur l'élaboration d'un document paritaire.

Le document actuellement soumis à discussion comporte cinq grands chapitres :

1. Identifier des leviers de changements dans le cadre d'un dialogue social éclairé sur la transition écologique.
2. Permettre aux dialogues social et professionnel de traiter les enjeux environnementaux au niveau de l'entreprise.
3. Intégrer les enjeux environnementaux dans les négociations collectives.
4. Traiter les enjeux environnementaux dans les espaces de dialogue social territoriaux et sectoriels.
5. Traiter les enjeux relatifs aux emplois et compétences dans la mise en œuvre de la transition écologique : quelles opportunités ?

Chaque partie est structurée autour de deux types de repères :

- des repères juridiques ;
- des repères pratiques pour nourrir et approfondir le dialogue social.

Cet ANI a été finalisé le 11 avril 2023 et est depuis ouvert à la signature des partenaires sociaux.

1.2. LA NÉGOCIATION SUR LA BRANCHE AT/MP

Les partenaires sociaux ont décidé d'inscrire à l'agenda social autonome le sujet de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (branche AT/MP), avec l'objectif initial d'ouvrir la « réflexion sur la mise en place d'un organisme paritaire de gestion de la branche AT/MP ».

Pour ce faire et dans le prolongement de l'ANI sur le paritarisme du 14 avril 2022, les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel ont décidé de mener un travail de réflexion qui a abouti le 1^{er} décembre 2022 à un diagnostic partagé unanimement dont l'objet est d'alimenter le cadre de la négociation ouverte ce même jour.

Quatre axes de négociation ont été définis dans ce cadre :

- renforcer la prévention, en réajustant les moyens financiers et humains qui lui sont alloués au regard des enjeux présents et futurs ;
- renforcer le système actuel du compromis en matière de réparation dans l'objectif d'assurer une juste réparation des sinistres résultant d'accidents du travail et de maladies professionnelles et d'améliorer son accessibilité aux victimes ;
- renforcer l'autonomie dans la gouvernance de la branche AT/MP afin d'améliorer les capacités de pilotage de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT/MP) ;
- préserver le financement des mesures (prévention/réparation) par les excédents de la branche AT/MP.

1.3. LA NÉGOCIATION SUR LA GOUVERNANCE DES GROUPES DE PROTECTION SOCIALE (GPS)

La gouvernance des GPS est un des huit sujets inscrits à l'agenda social autonome. Son objectif est d'évaluer la mise en œuvre de l'ANI du 8 juillet 2009 et de proposer, si nécessaire, de nouvelles règles de fonctionnement (en particulier au regard des nouvelles contraintes prudentielles qui concernent ce secteur).

L'adaptation des modalités de gouvernance et de contrôle des GPS afin d'intégrer les récentes évolutions du monde de la protection sociale d'entreprise devrait être le fil conducteur des discussions qui se sont ouvertes le 3 avril 2022.

1.4. LES TRAVAUX PARITAIRES SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE

Dans la continuité de l'accord cadre national interprofessionnel du 14 octobre 2021, signé par six organisations (Medef, CPME, U2P, CFDT, CFTC, CFE-CGC), les partenaires sociaux ont approfondi en 2022 plusieurs chantiers dans le cadre de groupes de travail ouverts à toutes les organisations (y compris FO et la CGT donc). Au premier semestre, ils se sont réunis plus d'une vingtaine de fois au cours de séances constructives lors desquelles ils ont échangé mais aussi écouté certains intervenants extérieurs (DGEFP, Caisse des dépôts...) et fait appel à certains prestataires pour le volet technique de certains sujets (la certification et le vade-mecum paritaire notamment).

Ces travaux, dont la finalisation conditionnait la validité de l'ACNI du 14 octobre 2021, ont abouti à la remise début décembre 2022 d'une contribution paritaire, courte

mais très concrète, aux ministres Olivier Dussopt et Carole Grandjean. Dans cette contribution, signée par cinq organisations (FO, la CGT et la CFE-CGC n'ont pas signé), les partenaires sociaux font part de leurs principaux constats et listent 17 propositions réparties en quatre thématiques :

- inciter au dialogue social pour développer l'investissement dans les compétences ;
- accompagner les entreprises et les salariés au plus près de leurs besoins ;
- réguler au service de la qualité et du financement du système ;
- installer une gouvernance stratégique plus partagée.

Très tôt au cours des discussions, les partenaires sociaux ont fait le choix de se concentrer sur les points de consensus dans l'objectif affiché que leurs propositions soient traduites le plus rapidement possible en mesures législatives et réglementaires.

Certaines d'entre elles ont retenu l'attention des pouvoirs publics, qui ont réuni les partenaires sociaux ces derniers mois pour des séances de travail consacrées à la gouvernance (installation d'un nouvel espace stratégique) ou au compte personnel de formation (CPF) (voies et moyens de régulation).

Les propositions en matière de certification ont, quant à elles, donné lieu ces dernières semaines au lancement de missions gouvernementales : l'une sur la révision des diplômes et titres, l'autre sur l'harmonisation du fonctionnement des commissions professionnelles consultatives (CPC).

L'enjeu désormais est que ces propositions fassent l'objet de dispositions législatives pour les transposer.

L'ambition des partenaires sociaux n'est pas de revenir sur les fondamentaux de la réforme de 2018 mais de replacer les entreprises, les salariés et leurs besoins au cœur des préoccupations, et de pouvoir surtout en discuter avec les autres parties prenantes à la gouvernance du système.

2. LA NÉGOCIATION « ADMINISTRÉE »

2.1. LA NÉGOCIATION SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR

Dès la campagne présidentielle au printemps dernier, le candidat Emmanuel Macron a promis la mise en place du « dividende salarié », faisant par la même occasion du sujet plus large du partage de la valeur en entreprise un sujet central du débat public.

Dans ce cadre, le ministère du Travail a sollicité mi-septembre 2022 les partenaires sociaux pour engager une négociation au niveau national et interprofessionnel (article L. 1 du code du travail) sur ce sujet, avec trois axes de travail :

- la généralisation de la participation ;
- l'amélioration des dispositifs de partage de la valeur ;

- l'orientation de l'épargne collectée à travers ces dispositifs vers l'investissement socialement responsable, en faveur de la transition environnementale et vers l'investissement productif.

Sur la base d'un diagnostic établi à partir de plusieurs auditions d'experts au cours des quatre premières séances, la négociation s'est conclue le 10 février 2023 par un accord signé par les trois organisations patronales (Medef, CPME et U2P) et quatre organisations syndicales (CFDT, CFTC, CFE CGC et FO). Cet accord s'articule autour des cinq priorités suivantes :

1. Poursuivre le travail engagé sur les politiques de rémunérations et de valorisation du travail.
2. Mettre en lumière le partage de la valeur au sein des entreprises et des branches professionnelles.
3. Encourager le recours aux dispositifs de partage de la valeur pour faciliter leur généralisation.
4. Faciliter le développement et la sécurisation de l'actionnariat salarié.
5. Améliorer les dispositifs d'épargne salariale.

En synthèse (et dans l'attente de sa transposition législative actuellement en cours, et dans le cadre de laquelle le gouvernement s'est engagé à respecter scrupuleusement le texte issu de la négociation entre partenaires sociaux) :

- l'accord améliore et simplifie les dispositifs de partage de la valeur existants ;
- il préserve et propose des améliorations de la prime de partage de la valeur (PPV) ;
- un nouvel outil proposé par le Medef est mis en place – le plan de partage de la valorisation de l'entreprise – pour permettre aux entreprises qui le souhaitent de fidéliser leurs salariés et de les associer à leur valorisation en leur offrant les mêmes avantages économiques que ceux de l'actionnariat salarié mais sans leur ouvrir la gouvernance de l'entreprise ;
- deux nouveaux dispositifs structurants sont introduits :
 - pour les entreprises de moins de 50 salariés, des mesures visant à élargir le bénéfice des dispositifs de partage de la valeur, sous conditions, et en apportant le plus de souplesse possible,
 - pour les entreprises de 50 salariés et plus, un dispositif permettant de mieux prendre en compte les résultats exceptionnels dans les accords de participation et d'intéressement,
- s'agissant des politiques de rémunérations et de valorisation du travail :
 - l'ANI rappelle simplement les dispositions légales applicables en matière de négociations salariales, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et en matière de classifications,
 - s'agissant de ce dernier sujet, les branches qui ne seraient pas à jour de l'obligation d'examiner, au moins une fois tous les cinq ans, la nécessité de réviser les classifications, doivent engager une discussion avant la fin de l'année 2023.

2.2. LA NÉGOCIATION AGIRC-ARRCO

La négociation Agirc-Arrco qui devrait prochainement s'ouvrir est une négociation périodique qui doit permettre de fixer le pilotage stratégique quadriennal du régime pour la période 2023-2026.

À cette occasion, les partenaires sociaux peuvent faire évoluer les paramètres de fonctionnement du régime. Ils fixent au préalable des objectifs en termes de trajectoire d'équilibre en fonction du scénario économique retenu pour le moyen-long terme, tel que défini par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire.

Cette négociation s'effectue dans un cadre financier strict, les partenaires sociaux ayant posé comme cadre depuis 2015 le respect d'un ratio de sécurité selon lequel le régime doit disposer, à tout moment, d'une réserve de financement équivalant à 6 mois de prestations appréciée sur un horizon de 15 ans.



CONTRIBUTION DE L'UNION DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ (U2P)

1. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Le bilan de la négociation collective en 2022 reflète les préoccupations des entreprises, salariés et chefs d'entreprise confondus, au cours de l'année passée. Pour les entreprises de proximité, l'activité des branches professionnelles en matière de dialogue social est indispensable car elle permet d'une part de réguler la concurrence entre les entreprises de toute taille mais aussi de sécuriser les décisions prises par les chefs des petites entreprises. L'année 2022 ayant été marquée par un contexte de forte inflation et des difficultés de recrutement, l'activité des branches professionnelles a joué un rôle majeur dans la fidélisation et l'attractivité des salariés et par conséquent dans le maintien de l'activité voire son développement.

1.1. DES NÉGOCIATIONS GOUVERNÉES PAR L'INFLATION...

Le contexte inflationniste a conduit les partenaires sociaux des branches professionnelles à revaloriser fréquemment les salaires minimums mais aussi à anticiper, dans certains secteurs, une réduction de l'activité.

A. La revalorisation des salaires minimums

En 2022, le Smic a été augmenté à trois reprises : au 1^{er} janvier, il a été augmenté de 0,9 % en application de la revalorisation légale annuelle, puis au 1^{er} mai (+ 2,65 %) et au 1^{er} août (+ 2,01 %) de manière automatique, dans la mesure où l'indice des prix à la consommation a subi une hausse d'au moins 2 %.

Le bas des grilles salariales étant rattrapé plus rapidement que les années précédentes par le Smic, les partenaires sociaux ont été contraints de négocier sur ce

point à plusieurs reprises au cours de l'année. Dans le champ de l'U2P, ce fut notamment le cas pour les secteurs de la *pâtisserie*, de la *fabrication de l'ameublement*, du *commerce et de la réparation de l'automobile*, de la *blanchisserie-teinturerie*, du *personnel de céramique d'art*, de la *cordonnerie multiservice*, du *commerce de détail non alimentaire*, des *laboratoires de prothèses dentaires*, de l'*imprimerie de labeur*, de l'*optique et lunetterie de détail*, des *entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes (SDLM)*, des *professions de fabrication du verre*, des *cabinets d'expertises en automobile*, des *cabinets d'avocats*, des *cabinets dentaires*, des *cabinets de géomètres experts*, des *métreurs vérificateurs* et des *huissiers de justice*.

D'autres branches professionnelles ont pu engager une seule négociation dans l'année comme celles de la *boucherie* (qui a également revu le montant de la prime de fin d'année), de la *charcuterie*, de la *boulangerie*, de la *confiserie chocolaterie*, des *métiers du commerce alimentaire de détails spécialisé*, de la *poissonnerie*, des *bijoutiers joailliers*, de la *coiffure* (qui a aussi revalorisé la prime d'ancienneté), du *commerce de détail alimentaire non spécialisé*, de la *couture*, de l'*esthétique*, des *fleuristes* et *vente et services des animaux familiers*, des *professions de la photographie*, des *taxis*, des *laboratoires extra-hospitaliers de biologie médicale*, des *bureaux d'études techniques*, des *cabinets médicaux*, des *commissaires-priseurs*, de l'*enseignement privé indépendant*, des *experts-comptables et commissaires aux comptes*, des *pharmacies d'officine* et des *cabinets vétérinaires*.

Dans le secteur du *bâtiment*, outre les salaires, les négociations ont également porté sur les indemnités de repas et de petits déplacements.

La branche professionnelle des *hôtels cafés restaurants* (HCR) a revalorisé les salaires dans la profession à l'occasion de la nouvelle grille de classification entrée en vigueur au 1^{er} avril 2022.

B. Anticiper une réduction durable de l'activité

Le contexte économique et politique lié au conflit en Ukraine a compromis la reprise rapide, pérenne et homogène des activités sur l'ensemble du territoire. Ainsi, la hausse des prix des matières premières et de l'énergie a conduit certaines entreprises à anticiper un ralentissement voire un arrêt temporaire de leur activité. Par conséquent, les partenaires sociaux ont souhaité permettre aux entreprises de mobiliser l'activité partielle de longue durée (APLD) dans les secteurs de la *charcuterie de détail*, de la *fabrication de l'ameublement* et du *commerce et de la réparation de l'automobile*.

Par ailleurs, compte tenu des effets prolongés des aides publiques liées à la crise sanitaire sur le nombre de procédures collectives, la branche du *personnel des administrateurs et mandataires judiciaires* a prolongé jusqu'à la fin 2026 le dispositif d'APLD, tout comme celles du *personnel des imprimeries de labeur* et des *huissiers de justice*. De même, les branches professionnelles *SDLM* et des *commissaires-priseurs judiciaires* ont souhaité prolonger le bénéfice de ce dispositif.

1.2. ...MAIS AUSSI PAR LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Les difficultés de recrutement rencontrées dans certains secteurs d'activité ont pu conduire les partenaires sociaux à réfléchir à des moyens de rendre plus attractifs certains métiers ou à des moyens leur permettant de disposer des compétences recherchées.

À noter que la branche des *fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers* a conclu un accord mettant en place les concours Umof (un des meilleurs ouvriers de France) et MAF (meilleurs apprentis de France) dans le secteur 3 (services aux animaux de compagnie) qui constituent des moyens de valoriser une profession.

A. Rendre certains métiers plus attractifs

La grille de classification

La branche des *HCR* a souhaité mettre en place une grille de classification plus lisible et plus opérationnelle tant pour les entreprises que pour les salariés, notamment en termes de parcours professionnels et de reconnaissance des compétences et des formations.

La branche du *personnel des cabinets d'avocats* a revu les certifications et tiré les conséquences en matière de classification afin que le niveau de responsabilités et les capacités techniques soient davantage reconnus.

Les accords d'intéressement et d'épargne salariale

La branche professionnelle du *personnel des agences générales d'assurances* a conclu un accord visant à mettre à la disposition des entreprises un modèle d'accord d'intéressement adapté aux entreprises de la branche, notamment dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de représentants du personnel, qui n'ont pas été couvertes par un accord d'intéressement depuis au moins 5 ans avant la date de la décision unilatérale.

La branche des *commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager* a conclu un accord constituant un dispositif d'épargne salariale composé d'un plan d'épargne interentreprises et d'un plan d'épargne retraite interentreprises collectif, et destiné à recevoir les produits de la participation ou de l'intéressement mis en place dans les entreprises de la branche soit issus de leurs propres accords soit issus de la mise en œuvre des accords de branche de 2018 relatifs à la participation et à l'intéressement.

L'accord relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne rattaché à la convention collective *SDLM* a été actualisé pour tenir compte des nouvelles dispositions de la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat en matière d'intéressement.

Les accords relatifs au télétravail

Dans le prolongement des dispositifs mis en place pendant la crise sanitaire, plusieurs accords ont été conclus en matière de télétravail pour les activités qui peuvent être exercées à distance : *les bureaux d'études techniques*, *les experts-comptables* et *les commissaires aux comptes* ainsi que *les professions de la fabrication du verre*.

Au-delà de la question du télétravail, la branche des *bureaux d'études techniques* a considéré que l'interruption spontanée de grossesse pouvait donner lieu à un congé spécifique de deux jours.

B. Faciliter l'adaptation des compétences

Conscients de la nécessité pour les entreprises de faire face aux mutations de l'activité et au risque d'obsolescence des compétences des salariés, et pour les salariés d'avoir des opportunités de promotion, de reconversion et d'évolution sociale ou professionnelle, certaines branches professionnelles ont mis en œuvre ou aménagé le dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance afin de favoriser l'employabilité à travers la facilitation de l'accès aux formations certifiantes. Ce fut le cas dans les branches de la *charcuterie de détail*, de la *fabrication de l'ameublement*, de la *coiffure*, des *cabinets d'expertises en automobile*, du *personnel des cabinets d'avocats* et de *l'enseignement privé indépendant*.

Certaines branches professionnelles ont agi soit sur le taux de la contribution conventionnelle formation soit sur son utilisation. Peuvent ainsi être citées les branches du *personnel de l'imprimerie de labeur*, de la *fabrication de l'ameublement*, du *personnel des agences générales d'assurance* et des *experts-comptables et commissaires aux comptes*.

D'autres branches professionnelles ont souhaité soutenir la formation professionnelle tout au long de la vie et la formation en alternance en définissant une prise en charge spécifique des formations et en valorisant notamment le tutorat, l'indemnité spécifique du maître d'apprentissage confirmé et la rémunération des alternants. Les branches concernées sont celles du *bâtiment*, de la *coiffure*, de la *couture*, de *l'optique et la lunetterie de détail*, des *taxis*, des *bureaux d'études techniques*, des *cabinets dentaires*, des *pharmacies d'officine* et les *vétérinaires*.

La branche du *commerce et de la réparation automobile* a par ailleurs défini une politique en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences qu'elle considère constituer un enjeu d'attractivité pour ses parcours professionnels.

Et la branche des *cabinets de géomètres experts* a sécurisé la classification d'entrée à l'issue d'une action de préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC).

1.3. LES QUESTIONS DE PRÉVOYANCE, SANTÉ ET SÉCURITÉ DES SALARIÉS TOUJOURS AU CŒUR DES NÉGOCIATIONS

La santé et la sécurité au travail des salariés ont été traitées dans plusieurs branches professionnelles dont celles de la *blanchisserie-teinturerie* et du *commerce de détail non alimentaire*.

Les accords relatifs à la prévoyance ont pu faire l'objet d'avenants dans le souci d'assurer la pérennité du régime de prévoyance (exemples : les branches de la *boulangerie*, de la *chocolaterie*, de la *pâtisserie*, de la *poissonnerie*, des *commerces et services de l'audiovisuel*, de *l'électronique* et de *l'équipement ménager*, de *l'imprimerie de labeur*, des *cabinets dentaires* et de la *pharmacie d'officine*).

Le régime des frais de santé a fait l'objet d'accords collectifs notamment pour définir le maintien des garanties de santé en cas de suspension du contrat de travail, ou le montant des cotisations qui est indépendant de l'état de santé des bénéficiaires du régime. Ainsi, les branches professionnelles de la *boucherie* et de la *charcuterie* mais aussi du *commerce de détail alimentaire non spécialisé*, des *HCR*, des *métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé*, de la *pâtisserie*, de la *poissonnerie*, de la *coiffure*, des *fleuristes*, de la *vente et des services des animaux familiers*, des *cabinets de géomètres-experts* et de la *pharmacie d'officine*...

1.4. LES THÈMES OBJETS D'ATTENTION SUR LE PLUS LONG TERME

Il est à souligner que, lorsque cela paraît approprié, la thématique de l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes est transverse à l'ensemble des accords, quelle que soit la branche professionnelle.

De nombreuses branches professionnelles ont actualisé leur convention collective en matière de congés, telles que celles de la *chocolaterie*, du *commerce de détail non alimentaire*, de *l'esthétique*, des *cabinets d'expertises en automobile* et des *cabinets dentaires*.

Des branches professionnelles ont pris certaines mesures en faveur du dialogue social. La branche des *laboratoires extra-hospitaliers de biologie médicale* a ainsi revalorisé l'indemnisation des délégués syndicaux et les branches professionnelles de la *boulangerie* et de *l'optique lunetterie de détail* ont conclu un accord relatif au financement du paritarisme.

Plusieurs accords visent à installer des instances reflétant les résultats de la mesure de l'audience (dans les branches du *personnel des cabinets d'avocats* et des *avocats salariés*, des *entreprises d'économistes de la construction*) mais aussi à veiller au bon fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et/ou de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) (dans les branches du *bâtiment* à *La Réunion*, du *commerce de détail alimentaire non spécialisé*, des *fleuristes*, de la *vente et des*

services des animaux familiers, des imprimeries de labeur, du personnel des cabinets d'avocats et des avocats salariés, et des bureaux d'études techniques).

Enfin, la négociation collective permet aussi aux partenaires sociaux d'une branche professionnelle d'assurer une cohérence, une clarification et une pertinence des dispositions de la convention collective avec les préoccupations et contraintes actuelles des salariés et employeurs. Ce fut le cas dans les branches de la *blanchisserie-teinturerie, du commerce de détail non alimentaire, des laboratoires de prothèses dentaires et des bureaux d'études techniques.*

2. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU NATIONAL ET INTERPROFESSIONNEL

Les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel ont engagé un certain nombre de discussions en 2022 qui n'étaient pas encore achevées au 31 décembre 2022, excepté les négociations relatives au paritarisme d'une part et au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) d'autre part.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 avril 2022 « Pour un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation » poursuit quatre objectifs principaux :

- l'instauration d'un dialogue social continu permettant, dans le cadre d'un agenda économique et social paritaire autonome, de faire des points de situation économique et sociale, d'anticiper un certain nombre de mutations et de définir les chantiers ou négociations à ouvrir au niveau national interprofessionnel ;
- les règles de négociation nationale interprofessionnelle sont fixées : la réalisation d'une évaluation et d'un bilan en amont de la négociation, le nombre de personnes maximum par délégation ;
- la clarification de l'articulation des rôles respectifs des partenaires sociaux et des pouvoirs publics qui se traduira entre autres par un document d'orientation du gouvernement qui laisse toute sa place à la négociation, « sans présumer des options qui seront retenues dans la négociation, ni des délais nécessaires fixés par les partenaires sociaux pour les mener à bien » et par une transposition fidèle d'un ANI ;
- la progression du paritarisme de gestion par notamment l'évaluation du service rendu, la généralisation de la pratique de l'audit à la fin de mandat, le renforcement de la formation technique des administrateurs tout au long du mandat...

En matière d'assurance chômage, la réglementation relative au CSP arrivant à échéance au 31 décembre 2022, deux avenants du 24 novembre 2022 ont prorogé jusqu'au 31 mars 2023 la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP et la convention du 17 juillet 2018 relative au CSP à Mayotte.

3. DE L'UTILITÉ DU DIALOGUE SOCIAL

L'absence de conclusion d'accord collectif ne signifie pas que les partenaires sociaux soient inactifs : ils entretiennent des relations pour faire avancer certains projets dont ceux ayant trait à la restructuration des branches et aux conditions de travail des salariés.

3.1. EN MATIÈRE DE RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles, la Confédération nationale de l'artisanat des métiers et des services (CNAMS) et l'Union nationale des professions libérales (UNAPL), organisations membres de l'U2P, poursuivent leurs travaux de réflexion en vue d'aboutir respectivement à une convention collective de l'artisanat des métiers de service et de fabrication et à une convention collective nationale des professions libérales.

Cependant, l'absence de reconnaissance du travail fourni en la matière par le ministère du Travail peut altérer la motivation initiale des partenaires sociaux. En effet, l'U2P regrette que les accords de 2021 entre la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (Capeb) d'une part et trois organisations de salariés majoritaires d'autre part et instituant deux nouvelles conventions collectives dans le *bâtiment* ne soient pas encore étendus.

Par ailleurs, les partenaires sociaux des branches dont un rapprochement a été formalisé mènent des travaux de rédaction d'une nouvelle convention collective, comme cela est le cas dans le champ de la *boucherie* et de la *poissonnerie*.

3.2. DANS LES COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) et tout particulièrement les CPRI de l'artisanat (CPRIA) et des professions libérales (CPR-PL) sont des instances de dialogue social au niveau territorial où salariés et employeurs de très petites entreprises (TPE) partagent les informations, débattent et rendent des avis utiles en matière de conditions de travail et de santé au travail entre autres.

À titre d'exemples, pour répondre aux difficultés de recrutement, des commissions paritaires régionales ont fait la promotion de certains métiers en valorisant des parcours de chefs d'entreprises et de salariés seniors à travers des témoignages au cours desquels ils transmettaient leur passion et faisaient part de leurs expertises.

Des actions sont également mises en œuvre afin de lutter contre les addictions dans les TPE avec notamment la construction d'un questionnaire auprès des dirigeants d'entreprises sur la gestion des situations d'addictions et les conséquences dans l'entreprise.

PARTIE 2

LE CONTEXTE

DE LA NÉGOCIATION

COLLECTIVE

Chapitre 1

Le contexte normatif

1. Les dispositions législatives et réglementaires concernant les salaires et la rémunération	99
1.1. Le renforcement de la négociation sur les salaires dans la loi pouvoir d'achat (négociations, extension et restructuration)	99
1.2. La monétisation des jours de réduction du temps de travail prévue par la loi de finances rectificative	100
1.3. La pérennisation de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	101
1.4. Les évolutions concernant l'épargne salariale	102
2. Les évolutions législatives et réglementaires concernant les institutions représentatives du personnel	104
2.1. Les élus et électeurs au CSE	104
2.2. L'organisation et la vie des conseils de prud'hommes	107
3. Le dialogue social au sein des plateformes de mobilité : finalisation du cadre de la représentation collective des travailleurs indépendants recourant à ces plateformes	113
3.1. La mise en œuvre de l'ordonnance d'avril 2021 sur la représentation des travailleurs des plateformes de la mobilité et les modalités de leur protection	113
3.2. L'ordonnance d'avril 2022 termine l'édifice législatif permettant la structuration d'un dialogue social sectoriel au sein des plateformes	115
4. Les décrets de mise en œuvre de la loi santé au travail	117
4.1. Le dialogue social dans le champ de la santé et sécurité au travail	117
4.2. La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)	118
4.3. La prévention des risques professionnels et les organismes de prévention	120
4.4. Le pilotage des services de prévention et de santé au travail interentreprises	122
4.5. Le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs	123

5. L'actualité de la négociation collective en protection sociale complémentaire en 2022	125
5.1. Rappels sur l'articulation en matière de protection sociale complémentaire entre les accords nationaux interprofessionnels et les accords de branche	125
5.2. L'entrée en vigueur du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs définissant les catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective	126
5.3. La publication de la fiche protection sociale complémentaire du bulletin officiel de la sécurité sociale	128
5.4. Les ajouts aux cahiers des charges des contrats responsables	128

Chapitre 1

Le contexte normatif

1. LES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES CONCERNANT LES SALAIRES ET LA RÉMUNÉRATION

1.1. LE RENFORCEMENT DE LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES DANS LA LOI POUVOIR D'ACHAT (NÉGOCIATIONS, EXTENSION ET RESTRUCTURATION)

Les branches doivent ouvrir des négociations sur les salaires au moins une fois tous les quatre ans (article L. 2241-1 du code du travail) ou, à défaut d'accord de méthode, au moins une fois par an (article L. 2241-8 du même code).

Définitivement adoptée par le Parlement le 3 août 2022, la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat (dite loi « pour le pouvoir d'achat ») est parue au *Journal officiel* du 18 août 2022, après sa validation par le Conseil constitutionnel le 12 août 2022.

Elle contient plusieurs mesures pour dynamiser les négociations de branche sur les salaires, dans un contexte d'inflation importante.

En premier lieu, cette loi a modifié l'article L. 2241-10 du code du travail, qui prévoit que « lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires », en réduisant de 3 mois à 45 jours le délai laissé à la partie patronale pour ouvrir ces négociations avant qu'une organisation syndicale de salariés représentative puisse l'inscrire unilatéralement à l'ordre du jour.

En second lieu, afin de permettre aux salariés de bénéficier plus rapidement des augmentations de salaires, la loi du 16 août 2022 a modifié l'article L. 2261-26 du code du travail pour prévoir la fixation par décret d'un délai maximal à la procédure d'extension lorsque le Smic a connu deux augmentations dans les 12 mois précédent leur conclusion. Le décret n° 2023-98 du 14 février 2023 portant application des dispositions de la loi du 16 août 2022 en matière de négociation collective et d'épargne salariale a fixé ce délai à 2 mois, soit le délai maximum prévu par loi.

Enfin, afin d'inciter les branches à négocier sur les salaires et à respecter le Smic, la loi a ajouté la faiblesse du nombre des accords ou avenants assurant un salaire minimum au moins égal au Smic comme élément d'appréciation du critère de faiblesse de la vie conventionnelle permettant au ministre de procéder à la fusion administrative d'une branche professionnelle (article L. 2261-32 du code du travail).

1.2. LA MONÉTISATION DES JOURS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (JRTT) PRÉVUE PAR LA LOI DE FINANCES RECTIFICATIVE

La loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 prévoit à son article 5 la faculté pour les salariés de monétiser tout ou partie de leurs journées ou demi-journées de repos acquises en application d'un accord ou d'une convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, ou en application d'un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre des articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail.

L'article 5 de la loi prévoit ainsi une nouvelle modalité temporaire de rachat direct des journées de réduction du temps de travail sur demande du salarié et en accord avec l'employeur. Cette modalité s'inspire du précédent prévu par la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat qui autorisait temporairement le rachat de journées de repos.

Ce nouveau dispositif permet ainsi le rachat des journées de repos acquises :

- en application d'un accord ou d'une convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail,
- en application d'un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre d'un aménagement du temps de travail (articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail).

Il porte sur les journées de repos acquises au titre des périodes postérieures au 1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025.

Il convient de noter que les jours de repos affectés à un compte épargne temps en application des articles L. 3151-1 et suivants du code du travail ne peuvent être monétisés dans le cadre de ce dispositif. Par ailleurs, ces heures ne s'imputent pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 3121-30 du même code.

Enfin, la rémunération des jours rachetés correspond au salaire journalier du salarié au moment du rachat auquel s'ajoute une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable dans l'entreprise (taux au minimum fixé à 10 %).

1.3. LA PÉRENNISATION DE LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

La loi du 16 août 2022 « pour le pouvoir d'achat » a également instauré, à compter du 1^{er} juillet 2022, une prime dite « prime de partage de la valeur » (PPV) qui pérennise, tout en l'adaptant, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA ou « prime Macron ») introduite par la **loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018** et reconduite jusqu'au 31 mars 2022 par la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021.

La prime de partage de la valeur peut être mise en place chaque année par accord d'entreprise selon les modalités des accords d'intéressement ou par décision unilatérale de l'employeur qui en informe dans ce cas, au préalable, le comité social et économique, lorsqu'il existe. Elle est versée à compter du 1^{er} juillet 2022 à l'ensemble des salariés liés par un contrat de travail, aux intérimaires mis à disposition d'une entreprise utilisatrice, aux agents de la fonction publique relevant d'établissement public et aux travailleurs handicapés liés à un établissement ou service d'aide par le travail (Esat), à la date de versement de la prime, ou à la date de dépôt de l'accord sur la plateforme de téléprocédure ou encore à la date de signature de la décision unilatérale de l'employeur. Elle peut être modulée en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la présence effective sur l'année écoulée ou de la durée de travail contractuelle. Cette prime peut être versée en une ou plusieurs fois, avec un maximum d'un versement par trimestre. Enfin, elle ne peut se substituer aux salaires, ni aux augmentations de salaires.

La prime de partage de la valeur est exonérée de toutes cotisations sociales à la charge du salarié et de l'employeur, ainsi que des autres taxes, contributions et participations dues sur le salaire.

Cette exonération s'applique dans la limite de 3 000 euros par bénéficiaire et par année civile ou de 6 000 euros en présence d'un accord d'intéressement pour les entreprises assujetties à la participation ou, dans les entreprises non assujetties à la participation, d'un accord d'intéressement ou de participation.

Afin de soutenir plus particulièrement le pouvoir d'achat des salariés faiblement rémunérés dans un contexte de forte inflation, cette même prime est de plus exonérée des prélèvements sociaux (CSG-CRDS) et fiscaux (impôt sur le revenu) jusqu'au 31 décembre 2023 lorsqu'elle est versée à des salariés dont la rémunération est inférieure à trois Smic.

Une instruction sous forme de question-réponse a été diffusée sur le site du **bulletin officiel de la sécurité sociale** : boss.gouv.fr.

1.4. LES ÉVOLUTIONS CONCERNANT L'ÉPARGNE SALARIALE

La loi du 16 août 2022 pour le pouvoir d'achat comporte également plusieurs mesures relatives à l'épargne salariale.

Elle facilite le déploiement de l'intéressement qui peut désormais être mis en place pour une durée maximale pouvant aller jusqu'à 5 ans contre 3 ans auparavant. Elle permet la mise en place de l'intéressement, en l'absence d'accord de branche agréé, par décision unilatérale dans les entreprises de moins de 50 salariés dès lors qu'elles sont dépourvues de délégué syndical (DS) et de comité social et économique (CSE) ou, si elles sont pourvues d'au moins un DS ou d'un CSE, dès lors qu'elles ont échoué à négocier un accord. La loi prévoit que, dans ce cas, un procès-verbal de désaccord est établi et consigne en leur dernier état les propositions respectives des parties.

Pour permettre l'application de ces nouvelles règles, le décret n° 2022-1651 du 26 décembre 2022 rend obligatoire le dépôt du procès-verbal de carence afin de prouver que l'absence d'instances représentatives du personnel n'est pas du fait de l'employeur. Il précise également que les conditions et les modalités fixées par la loi pour mettre en place un régime d'intéressement par décision unilatérale de l'employeur s'appliquent aussi pour modifier ce régime par décision unilatérale.

La loi pour le pouvoir d'achat assimile, en outre, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant à une période de présence, pour le calcul de la répartition de l'intéressement et prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2023, les accords générés via une procédure dématérialisée de rédaction des accords d'intéressement permettant de vérifier leur conformité aux dispositions légales, pourront bénéficier des exonérations attachées au dispositif dès leur dépôt.

Le décret n° 2023-98 du 14 février 2023 fixe les conditions de cette nouvelle procédure : pour être sécurisé, l'accord ou la décision unilatérale devra avoir été entièrement et exclusivement rédigé au moyen du site « **Mon intéressement pas à pas** » en suivant la procédure de rédaction pré-validée. À l'issue de la démarche, un QR-code d'identification sera délivré lors du téléchargement du document. Aucune modification des clauses ne pourra être apportée au texte ainsi généré qui pourra ensuite être signé puis déposé sur la plateforme de dépôt des accords collectifs du ministère du Travail avec le code d'identification et les pièces justificatives.

D'autres mesures adoptées par la loi « pour le pouvoir d'achat » concernent tous les dispositifs d'épargne salariale : à compter du 1^{er} janvier 2023, le délai de la procédure d'agrément des accords de branche d'épargne salariale conduite par la direction générale du travail est réduit à 4 mois renouvelable de 2 mois, au lieu de 6 mois renouvelable 6 mois auparavant ; par ailleurs, le contrôle préalable des accords d'épargne salariale (intéressement, participation, plans d'épargne salariale) portant sur les modalités de négociation, exercé par les directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), est supprimé. Cette suppression ramène le délai global de contrôle des accords d'épargne salariale à 3 mois au lieu de 4 mois. Les DDETS ne contrôlent plus désormais que le dépôt de l'accord et délivrent aux déposants un récépissé de dépôt.

Enfin, à titre exceptionnel, jusqu'au 31 décembre 2022, la loi « pour le pouvoir d'achat » a offert aux salariés ou autres bénéficiaires d'un dispositif d'intéressement et de participation, la possibilité de demander le déblocage des droits à participation et des sommes attribuées au titre de l'intéressement dès lors que ceux-ci ont été investis avant 2022 sur un plan d'épargne salariale et dans la limite de 10 000 euros par bénéficiaire.

Afin de ne pas fragiliser les fonds propres ou la trésorerie des entreprises, le déblocage de la participation et de l'intéressement investis en titres de l'entreprise dans le cadre d'un plan d'épargne salariale ou de la participation gérée en compte courant bloqué dans les cas prévus par la loi était subordonné à un accord collectif ou à l'accord du chef d'entreprise, selon les cas.

Un question-réponse a été mis en ligne⁽¹⁾ sur le site du ministère du Travail pour accompagner cette mesure.

Les textes d'application de la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle

Le décret n° 2022-243 du 25 février 2022, relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise prévues par l'article 13 de la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle et par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021, et le décret n° 2022-680 du 26 avril 2022 relatif aux mesures visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes, ont précisé les modalités d'application de la loi du 24 décembre 2021, dite « loi Rixain », visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.

Le décret paru le 25 février 2022 spécifie les modalités de fixation et de publication des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle ainsi que les modalités de publication des mesures de correction. Les entreprises doivent désormais publier leurs mesures de correction sur la même page du site internet que l'index, et les porter à la connaissance des salariés par tout moyen. En cas de résultat inférieur à 85 points, elles doivent en outre fixer des objectifs de progression à chacun des indicateurs de l'index et publier ces objectifs sur cette même page. Ces données doivent être transmises au comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'administration.

À titre transitoire, les entreprises qui avaient obtenu en 2022 un résultat inférieur, selon le cas, à 75 ou 85 points, ont eu jusqu'au 1^{er} septembre 2022 pour fixer des objectifs de progression de chacun des indicateurs, publier ces objectifs ainsi que les mesures de correction et transmettre ces informations à l'administration et au CSE.

1) Intéressement et participation : le déblocage exceptionnel des sommes investies avant 2022 - Foire aux questions

Le décret publié le 26 avril 2022 complète les modalités d'application du nouveau dispositif relatif à la parité. Il prévoit ainsi les modalités de calcul et de publication des écarts éventuels de représentation femmes-hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes. Les entreprises qui emploient au moins mille salariés pour le troisième exercice consécutif doivent désormais publier sur leur site internet, chaque année au plus tard le 1^{er} mars, leurs écarts éventuels de représentation, et les transmettre à l'administration et au CSE. Pour la première année d'application, les entreprises ont eu jusqu'au 1^{er} septembre 2022 pour publier et déclarer leurs écarts éventuels de représentation et communiquer leurs résultats au CSE.

Par ailleurs, les arrêtés du 17 août 2022 définissant les modèles de présentation et les modalités de transmission à l'administration des indicateurs et du niveau de résultat en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et du 27 octobre 2022 définissant les modalités de transmission à l'administration des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ont précisé les données devant être transmises à l'administration s'agissant, d'une part, des résultats obtenus à l'index de l'égalité professionnelle et, d'autre part, des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

2. LES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES CONCERNANT LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

2.1. LES ÉLUS ET ÉLECTEURS AU CSE

A. Les électeurs et élus au CSE : les conditions d'électorat et d'éligibilité précisées dans la loi marché du travail après la question prioritaire de constitutionnalité (QPC)

Afin de mettre le code du travail en conformité avec la décision n° 2021-947 du Conseil constitutionnel du 19 novembre 2021, abrogeant, à compter du 31 octobre 2022, les dispositions de l'article L. 2314-18 du code du travail définissant le corps électoral du comité social et économique (CSE) dans les entreprises, il est apparu nécessaire de définir les règles applicables en la matière afin de sécuriser les élections professionnelles. Cette sécurisation était d'autant plus indispensable qu'elle s'inscrit dans un contexte actuel de fort renouvellement des CSE.

L'article 8 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi redéfinit les conditions requises pour être électeur lors des élections du CSE. Ainsi, le nouvel article L. 2314-18 du code du travail dispose désormais que « sont électeurs l'ensemble des salariés âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques ».

Par ailleurs, afin de tirer toutes les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel qui appelait à opérer une distinction entre les conditions de l'électorat et celles de l'éligibilité, cet article 3 consacre dans le code du travail les critères d'exclusion en matière d'éligibilité retenus de façon constante par la chambre sociale de la Cour de cassation et non remis en cause par la décision du Conseil constitutionnel. Il modifie ainsi l'article L. 2314-19 du code du travail qui dispose désormais, en son premier alinéa, que « sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur ainsi que des salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique ».

B. La loi n° 2022-1449 du 22 novembre 2022 visant à accompagner la mise en place de CSE à La Poste

La Poste, société anonyme à capital intégralement public et chargée de missions de service public, emploie des agents de droit privé et de droit public. En raison de la pluralité de statuts applicables à son personnel, elle relevait d'un régime de représentation du personnel hybride, mêlant droit de la fonction publique et droit du travail, qui s'est construit progressivement depuis sa création par la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste et à France Télécom. L'article 31 de cette loi excluait les personnels de droit privé de l'entreprise du champ d'application des dispositions du code du travail relatives aux comités sociaux et économiques (CSE). Au regard du caractère obsolète de ce dispositif de représentation du personnel, il est apparu nécessaire de le faire évoluer.

L'objectif était ainsi, tout en tenant compte des spécificités des personnels de l'entreprise, de se rapprocher du fonctionnement du droit commun par la mise en place, d'ici le mois d'octobre 2024, d'un CSE, en cohérence avec la part sans cesse plus importante des salariés de droit privé dans les effectifs de l'entreprise (65 %).

L'ensemble des dispositions adoptées dans la loi n° 2022-1449 du 22 novembre 2022 visant à accompagner la mise en place de CSE à La Poste (normalisation du système de représentation, du droit syndical et prorogation des mandats des représentants actuels, aménagement d'une période transitoire permettant aux instances actuelles de négocier sur la mise en place du CSE dans le cadre défini par le code

du travail en la matière) garantit ainsi le respect des principes structurants du droit du travail : prise en compte des spécificités des personnels, continuité de leur représentation, primauté et continuité du dialogue social dans la mise en place des institutions représentatives par le biais de la période transitoire.

C. Le décret n° 2022-678 du 26 avril 2022 relatif aux indicateurs environnementaux devant figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et aux formations économiques, sociales, environnementales et syndicales

Les articles 40 et 41 de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets ont renforcé le rôle du CSE en matière environnementale, en intégrant cette thématique dans ses attributions. L'article 41 de cette loi a enrichi la base de données économiques et sociales (BDES) d'un nouveau thème obligatoire et l'a renommée « base de données économiques, sociales et environnementales » (BDESE).

Le décret n° 2022-678, pris en application de ces articles, prévoit la fixation des indicateurs environnementaux devant figurer dans la BDESE que l'employeur doit mettre à disposition du CSE, à défaut d'accord.

Ce décret prévoit une approche graduée selon les effectifs des entreprises :

- **Pour les entreprises de plus de 500 salariés**, sont repris les indicateurs environnementaux issus de la déclaration de performance extra financière, avec l'ajout d'indicateurs issus d'obligations légales prévues par le code de l'environnement en matière de déchets dangereux et d'émissions de gaz à effet de serre.
- **Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 300 et 500 salariés**, sont prévus des indicateurs environnementaux principalement issus d'obligations du code de l'environnement en matière de déchets dangereux et d'émissions de gaz à effet de serre.
- **Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés**, le décret prévoit des indicateurs reposant sur des informations facilement quantifiables concernant l'utilisation durable des ressources (volume d'eau consommée au cours de l'année écoulée ; nombre de kWh consommés au cours de l'année écoulée), ainsi que des informations tirées d'autres obligations légales prévues par le code de l'environnement en matière de déchets dangereux et d'émissions de gaz à effet de serre.

Ce dispositif a pour objectif de ne pas générer une charge nouvelle trop importante pour les entreprises, tout en offrant un cadre d'application précis permettant la mise en œuvre effective des dispositions issues de la loi « climat » renforçant le rôle du CSE en matière environnementale. Ce décret prévoit, en outre, la prise en compte du changement de dénomination de la BDES, appelée désormais BDESE, et modifie la dénomination de la formation économique, sociale et syndicale, renommée « formation économique, sociale, environnementale et syndicale ».

Enfin, pour corriger des incohérences dans les indicateurs de la BDES, le décret prévoit la suppression et la mise à jour des indicateurs obsolètes de cette base de données.

2.2. L'ORGANISATION ET LA VIE DES CONSEILS DE PRUD'HOMMES (CPH)

A. Renouvellement des conseillers prud'hommes pour le cycle 2023-2025 : les opérations préalables conduites en 2022

L'année 2022 a été l'année préparatoire à la mise en place du nouveau cycle prud'homal 2023-2025. En raison de la crise sanitaire et du report du calcul de la mesure de l'audience syndicale et patronale, le cycle prud'homal 2018-2021 a été prolongé jusqu'en 2022, décalant ainsi la désignation des conseillers prud'hommes. Le nouveau cycle est en conséquence réduit et durera 3 ans (2023-2025) afin de maintenir la cohérence avec le cycle de la mesure de l'audience.

Depuis le transfert en 2018 de la mission d'instruction des candidatures des conseillers prud'hommes au ministère de la Justice, le ministère du Travail s'est recentré sur la phase amont du processus de désignation. Deux opérations préalables majeures ont été assurées dans ce cadre.

La première concerne l'actualisation de l'arrêté du 20 décembre 2021, qui présente le tableau de répartition des conventions et accords collectifs entre les sections du conseil de prud'hommes pour le mandat prud'homal 2023-2025. Cet arrêté, publié au *Journal officiel* du 28 décembre 2021, est destiné à répartir les sièges de conseillers prud'hommes (articles R. 1441-4 et R. 1441-9 du code du travail), à affecter les candidats dans des sections (article L. 1441-16), et les litiges dans les différentes sections (articles L. 1423-1-1 et R. 1423-6).

La deuxième opération concerne la répartition des 14 512 sièges de conseillers entre organisations syndicales et patronales, sur la base de la mesure de l'audience syndicale et de l'audience patronale. **La répartition des sièges du collège employeurs** prend en compte les deux éléments de l'audience patronale recueillis au niveau national par branche et interprofessionnel, chacun à hauteur de 50 % : d'une part, le nombre d'entreprises employant au moins un salarié, adhérentes à une organisation professionnelle et, d'autre part, le nombre de salariés employés par ces entreprises. **La répartition des sièges du collège salariés** prend en compte au niveau départemental : les suffrages des procès-verbaux des élections professionnelles, le résultat des élections TPE et le résultat des élections aux chambres d'agriculture (collège 3A). Le cumul de ces résultats est ensuite réparti pour chaque organisation syndicale, par section prud'homale et par conseil de prud'hommes. Enfin, les sièges des conseillers prud'hommes sont attribués à la représentation proportionnelle suivant la règle de la plus forte moyenne, en application de l'article L. 1441-4 du code du travail.

L'ensemble de ces éléments a permis la publication de l'arrêté du 14 mars 2022, portant attribution des sièges de conseillers prud'hommes qui a réparti les 14 512 sièges de conseillers entre les 211 conseils de prud'hommes.

Les résultats confirment un maintien des équilibres globaux et une accentuation des tendances constatées en 2017 pour les principales organisations.

Du côté des organisations syndicales :

- 22 organisations obtiennent des sièges en 2023, contre 23 en 2017 ;
- 3 organisations ne sont plus représentées (UTG, CNMEP, GSEA) ;
- 2 organisations obtiennent pour la première fois des sièges (trois pour SNGA, un pour UR 974).

Tableau DGT de la répartition des sièges conseillers prud'hommes par section, collège salariés. Données DGT 2022

Libellé OS	Industrie	Commerce	Agriculture	Activités diverses	Encadrement	Interpro (Mayotte)	Total toutes sections	% total
Total sièges	1 438	2 182	585	1 546	1 493	12	7 256	
CFDT	430	640	300	572	462	3	2 407	33,17 %
CGT	571	630	87	502	90	4	1 140	25,96 %
CGT-FO	291	459	55	245	86	4	831	15,71 %
CFE-CGC	52	61	34	19	664	1	555	11,45 %
CFTC	61	218	64	98	114		227	7,62 %
UNSA	8	102	18	41	58		106	3,11 %
SOLIDAIRES	4	45	15	35	7		28	1,46 %
STC	6	9	2	7	4		25	0,39 %
UGTG	6	5	4	8	2		19	0,34 %
CGTG	6	5	2	4	2		6	0,26 %
TRAIT D'UNION				6			5	0,08 %
CDMT		3		2			4	0,07 %
CSTM	1	2		1			3	0,06 %
CGTM-FSM	2	1					3	0,04 %
SNIACAM			3				3	0,04 %
ARC EN CIEL				3			3	0,04 %
SNGAF				3			3	0,03 %
SPELC				1	1		2	0,03 %
UGTM			1	1			2	0,01 %
SUD RATP		1					1	0,01 %
SNPLF ALPA					1		1	0,04 %
UR 974		1					1	0,01 %

L'ordre de représentation des principales organisations selon le volume des sièges de conseillers prud'hommes attribués (cf tableau) reste identique à celui de 2017. Treize organisations syndicales représentent chacune moins de 1 % des sièges de conseillers prud'hommes.

Du côté des organisations patronales :

- 11 organisations obtiennent des sièges en 2023 contre 18 en 2017 ;
- 9 organisations patronales ne sont plus représentées (FNCA, Fehap, CNPL, FFE, Otre, BPCE, FECF, OTF, SNRTC) ;
- 2 organisations patronales se trouvent nouvellement représentées (ARC, FNCF).

L'ordre de représentation des principales organisations patronales n'est pas modifié. Cinq organisations patronales représentent chacune moins de 1 % des sièges de conseillers prud'hommes.

Tableau DGT de la répartition des sièges conseillers prud'hommes par section, collège employeurs. Données DGT 2022

Sigle OP	Libellé OP	Industrie	Commerce	Agriculture	Activités diverses	Encadrement	Interpro (Mayotte)	Total toutes sections	% total
Total sièges		1438	2182	585	1546	1493	12	7 256	
MEDEF	Mouvement des entreprises de France	960	988		597	854	6	3 405	46,93 %
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises	185	884		390	432	4	1 895	26,12 %
U2P	Union des entreprises de proximité	293	306		63	153	2	817	11,26 %
FNSEA	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles			585		17		602	8,30 %
FEPEM	Fédération des particuliers employeurs				321	21		342	4,71 %
UDES	Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire				165	13		178	2,45 %
CEPNL	Convention collective de l'enseignement privé non lucratif				6	1		7	0,10 %
FESAC	Fédération des Entreprises du Spectacle vivant, de la Musique, de l'Audiovisuel et du Cinéma				3	1		4	0,06 %
GNC	Groupement National des Chaînes Hôtelières		1					1	0,01 %
ARC	Association des responsables de copropriété		3			1		4	0,06 %
FNCF	Fédération nationale des cinémas français				1			1	0,01 %

Le Conseil supérieur de la prud'homie (CSP) a été étroitement associé à la préparation des deux arrêtés. Des groupes de travail *ad hoc* ont préparé les avis, émis ensuite dans le cadre de la consultation du CSP, en application des dispositions des articles L. 1431-1 et R. 1431-3 du code du travail. Les arrêtés ont été examinés par le CSP lors de la réunion du 3 décembre 2021, en ce qui concerne l'arrêté du 20 décembre 2021 fixant le tableau de répartition entre les sections du conseil de prud'hommes pour le mandat prud'homal 2023-2025, et lors de la réunion du 18 février 2022, s'agissant de l'arrêté du 14 mars 2022 portant attribution des sièges de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2023-2025.

La publication de l'arrêté de répartition des sièges du 14 mars 2022 au *Journal officiel* du 20 mars 2022 a permis au ministère de la Justice d'ouvrir le dépôt des 14 512 candidatures dès le 21 mars 2022. La période de dépôt des candidatures par les organisations syndicales et les organisations professionnelles d'employeurs, d'une durée de 4 mois (jusqu'au 20 juillet 2022), a été suivie d'une période d'instruction de ces candidatures de quatre mois et demi menée par la Chancellerie. À l'issue de ces deux étapes, l'arrêté du 2 décembre 2022 portant nomination des conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2023-2025 a été publié au *Journal officiel* du 9 décembre 2022.

Ainsi, 12 960 conseillers prud'hommes ont été nommés : **6 785 conseillers pour le collège salarié et 6 173 conseillers pour le collège employeurs, laissant 1 552 sièges vacants**, soit 10,7 % des sièges (7 % pour le collège salariés et 15 % pour le collège employeurs) qui feront l'objet de désignations complémentaires en 2023.

B. La formation des conseillers prud'hommes : le bilan du cycle 2018-2022 et les nouveaux paramètres du cycle 2023-2025

La mandature prud'homale 2018-2021 ayant été prolongée d'un an, le dispositif de formation continue prud'homale et les conventions afférentes ont été prolongés d'une année (décret n° 2021-1592 du 7 décembre 2021) avec pour conséquence la réduction d'un an du cycle suivant.

L'année 2022 a permis de dresser un état de l'ensemble du cycle de formation grâce aux rapports des organismes de formation continue prud'homale et des instituts du travail, fournis en application de leurs obligations conventionnelles. Elle a également été l'année de mise en place des nouveaux paramètres du cycle 2023-2025.

Le bilan du cycle 2018-2022 : un cycle fortement perturbé par la crise sanitaire

Dans le cadre de la mandature prud'homale 2018-2022 et conformément à l'arrêté du 30 mars 2018, 23 organismes de formation et établissements publics d'enseignement supérieur ont été agréés pour assurer la formation continue des conseillers prud'hommes :

- 10 instituts du travail présents au sein d'universités Aix-Marseille, Bordeaux, Grenoble, Lyon, Nancy, Paris I, Rennes, Saint-Étienne, Strasbourg, Toulouse ;
- le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) ;

- 6 organismes de formation rattachés à des organisations syndicales : Afip-FO, IFPC-CFTC, Isefoj-CFDT, Prud'hommes-Formation (CFE-CGC), Prud'hommes-Unsa, Prudis-CG ;
- 6 organismes de formation rattachés à des organisations professionnelles : AF2P (U2P), Apfees (Udes), EDS (Medef), IFP-PME (CPME).

Pour rappel, conformément à l'article L. 1442-2 du code du travail, des autorisations d'absence pour participer aux stages de formation continue organisés par les organismes agréés sont accordées par l'employeur aux conseillers prud'hommes, dans la limite de six semaines par mandat. La formation continue n'a pas de caractère obligatoire, contrairement à la formation initiale qui est assurée par l'École nationale de la magistrature (ENM).

La formation continue des conseillers prud'hommes est financée par la DGT conformément à l'article D. 1442-4 du code du travail. Le budget de la formation des conseillers s'élevait à 49,54 millions d'euros sur quatre ans pour le cycle 2018-2021. Pour couvrir la prolongation d'une année, en conséquence de la prolongation équivalente du mandat des conseillers, a été ajouté un budget de 11,04 millions d'euros, soit un total de 60,58 millions d'euros pour l'ensemble du cycle.

Malgré l'organisation des formations à distance, la crise sanitaire a fortement perturbé le bon déroulement du cycle. Des avenants ont été signés avec les organismes de formation afin de préserver le volume et le niveau des formations. Un forfait journalier spécifique a également été établi dans ce cadre.

Le bilan opérationnel du cycle réalisé à partir des bilans des organismes fait état de plusieurs points positifs parmi lesquels on observe en particulier : une bonne adaptation des programmes de formation aux besoins et aux évolutions juridiques, un taux de participation des femmes conseillères prud'hommes satisfaisant de près de 45 % avec un taux supérieur à 50 % dans le cadre des formations organisées à distance, un suivi administratif rigoureux de la part des organismes.

Le contexte particulier du cycle a malgré tout entravé le développement des formations avec un taux de réalisation entre 60 % et 70 % des programmations, voire inférieur pour certains organismes.

La mise en place des paramètres du cycle 2023-2025 : des évolutions règlementaires et un renforcement du suivi qualitatif

Des évolutions règlementaires majeures

L'arrêté du 8 novembre 2022 « relatif au contenu du dossier de demande d'agrément des établissements publics et des organismes privés à but non lucratif pour assurer la formation continue des conseillers prud'hommes » a remplacé l'arrêté du 11 décembre 1981, inchangé depuis sa publication. Des actualisations majeures ont été apportées au contenu des programmes avec : l'inscription d'une base juridique pour la formation à distance et l'utilisation des outils numériques, la référence à la complémentarité de la formation continue avec la formation initiale, dont le contenu a été fixé par l'arrêté du 28 avril 2017, et enfin l'ajout du thème de la santé et la sécurité au travail.

L'article D. 1442-1 du code du travail relatif à l'organisation de la formation continue des conseillers prud'hommes a été révisé par le décret n° 2022-1492 du 30 novembre 2022 qui a abaissé le seuil de 50 à 40 départements, et fixé les conditions de candidature pour l'agrément ministériel des organismes de formation prud'homale des organisations professionnelles et des organisations syndicales.

Ces deux textes ont ainsi permis d'ouvrir la campagne d'agrément des organismes de formation, dans un avis publié au *Journal officiel* du 11 décembre 2022. Après instruction des dossiers de candidatures par la DGT, l'arrêté du 30 janvier 2023 a fixé la liste des **organismes et établissements agréés pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025**, soit :

- 9 instituts du travail,
- le Conservatoire national des arts et métiers,
- 12 organismes de formation prud'homale rattachés à des organisations syndicales ou professionnelles.

Le renforcement du suivi qualitatif : de nouveaux attendus pour le cycle 2023-2025

L'expérience du bilan du cycle précédent a conduit la DGT à renforcer le suivi qualitatif des formations continues en s'assurant de l'amélioration du taux de réalisation avec un objectif d'au moins 70 %, et en accordant une attention particulière à la formation des conseillers ultramarins, notamment par la mise en place d'un montant spécifique de journée stagiaire. Les exigences sont également renforcées pour le suivi administratif : chaque organisme devra déclarer le nombre de conseillers prud'hommes formés, et établir un bilan consolidé sur l'ensemble du cycle afin d'améliorer la qualité des rapports d'évaluation.

3. LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DES PLATEFORMES DE MOBILITÉ : FINALISATION DU CADRE DE LA REPRÉSENTATION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS RECOURANT À CES PLATEFORMES

3.1. LA MISE EN ŒUVRE DE L'ORDONNANCE D'AVRIL 2021 SUR LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES DE LA MOBILITÉ ET LES MODALITÉS DE LEUR PROTECTION

A. La première élection des organisations représentant les travailleurs des plateformes, organisée en mai 2022 par l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (Arpe)

L'ordonnance du 21 avril 2021, ratifiée par la loi du 7 février 2022, a instauré le principe d'un dialogue social entre les plateformes et les travailleurs qui y recourent, dans deux secteurs d'activités : les véhicules de tourisme avec chauffeur (VTC) et la livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non. À cette fin, elle a également organisé la représentation des travailleurs des plateformes via une élection nationale supervisée par un nouvel établissement public, l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (Arpe).

La première élection des organisations représentants les travailleurs des plateformes a été organisée du 9 au 16 mai 2022 par l'Arpe.

- **16 organisations ont déposé une candidature** : pour les VTC, ont candidaté l'Association des chauffeurs indépendants lyonnais (Acil), l'Association VTC de France (AVF), la CFTC, la Fédération nationale des autoentrepreneurs et microentrepreneurs (FNAE), FO, Union-Indépendants et l'Union nationale des syndicats autonomes (Unsa) ; pour les plateformes de livraisons, la CFTC, la CGT, la Confédération nationale des travailleurs - Solidarité ouvrière (CNT-SO), la Fédération nationale des transporteurs routiers (FNTR), la FNAE, FO, Sud Commerces, Union-Indépendants, et l'Unsa ont déposé des listes. Les associations existantes « historiques » de travailleurs des plateformes (l'intersyndicale nationale VTC [INV], le syndicat des chauffeurs privés-VTC ou encore le collectif des livreurs autonomes de Paris) n'ont pas souhaité prendre part au processus.
- **Les sept organisations candidates dans le secteur de VTC ont été élues.**
- **Concernant les livreurs, quatre organisations ont obtenu les suffrages nécessaires** (la FNAE, la CGT, Union-indépendants et Sud commerce).

- **Si les taux de participation peuvent paraître faibles** (1,83 % côté livreurs et 3,9 % côté VTC), **cette impression est à relativiser** : il s'agit d'une première élection du genre, pour un public d'indépendants peu familier du dialogue social. Pour rappel le taux de participation aux dernières élections TPE était de 5,5 %.

B. Les protections et les droits des représentants des travailleurs des plateformes ont été précisés par décret

Le décret n° 2022-650 du 25 avril 2022 a précisé l'application des dispositions de l'ordonnance d'avril 2021 concernant la protection des représentants des travailleurs des plateformes, ainsi que leur droit à bénéficier d'une formation et d'une indemnisation au titre des périodes consacrées à l'exercice de leur mandat.

Les représentants des travailleurs des plateformes qui exercent eux-mêmes en tant que travailleurs indépendants sur une plateforme bénéficient des protections suivantes :

- une plateforme qui souhaite rompre son contrat commercial avec un travailleur élu représentant ne peut pas le faire sans solliciter l'autorisation de l'Arpe. Cette protection dure 6 mois après l'expiration du mandat ;
- par ailleurs, le représentant qui estime subir, du fait de la plateforme, une baisse d'activité en rapport avec son mandat, peut saisir le tribunal judiciaire à condition d'apporter des éléments de nature à démontrer cette baisse. La plateforme devra ensuite prouver qu'elle est justifiée par des éléments objectifs étrangers à l'activité de représentation du travailleur.

Les représentants bénéficient également d'une formation au dialogue social prise en charge par l'Arpe et ont droit à une indemnisation forfaitaire en compensation de la rémunération perdue lors des jours de formation et des heures consacrées à l'exercice de leur mandat.

Les dispositions réglementaires prévoient :

- que **les représentants indépendants bénéficient de 12 heures de délégation par mois** (17 euros brut de l'heure pour les livreurs et 30 euros brut de l'heure pour les VTC) ; à titre de comparaison, il s'agit du nombre minimal d'heures de délégation prévu pour les délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- **ces heures se rajoutent aux heures de négociations qui sont indemnisées par forfait en demi-journée** (120 euros pour les VTC et 70 euros pour les livreurs) ;
- **une prise en charge forfaitaire du temps nécessaire à la préparation des réunions de négociation** (la moitié de l'indemnisation due au titre d'une demi-journée de négociation soit 60 euros pour les VTC et 35 euros pour les livreurs).

Les montants horaires d'indemnisation ont été fixés à partir des moyennes de revenus que doivent publier les plateformes sur leur site internet le 1^{er} mars de chaque année.

3.2. L'ORDONNANCE D'AVRIL 2022 TERMINE L'ÉDIFICE LÉGISLATIF PERMETTANT LA STRUCTURATION D'UN DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL AU SEIN DES PLATEFORMES

L'article 2 de la loi n° 2022-139 du 7 février 2022 a habilité le gouvernement à compléter les règles organisant :

- le dialogue social de secteur entre les plateformes de la mobilité et les travailleurs indépendants qui y recourent ;
- les missions de l'Arpe ;
- les obligations incombant aux plateformes à l'égard des travailleurs indépendants.

L'objectif est de renforcer leur autonomie dans l'exercice de leur activité.

L'ordonnance du 6 avril 2022 prise sur la base de ces habilitations termine l'édifice législatif permettant la structuration d'un dialogue social au niveau sectoriel pour les plateformes de la mobilité.

A. Les modalités de représentation des organisations de plateformes

L'ordonnance fixe ainsi **les modalités de représentation des organisations de plateformes** dans les deux secteurs d'activité concernés. Au-delà des critères traditionnels de représentativité (respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté, influence), l'ordonnance impose une audience minimale qui est estimée en pondérant deux critères : celui du nombre de travailleurs par plateformes adhérentes aux organisations candidates et celui du montant total des revenus d'activité des travailleurs générés par ces plateformes. Il s'agit ainsi d'avoir une mesure de l'audience adaptée aux réalités du secteur.

Pour le premier cycle, **la liste des organisations de plateformes représentatives a été arrêtée en septembre 2022** :

- **pour les VTC**, sont ainsi représentatives : l'Association des plateformes d'indépendants (l'API), et la Fédération française des transports de personne sur réservation (FFTPR) ;
- **pour les livreurs**, seule l'API est représentative.

B. Les règles du dialogue social sectoriel

L'ordonnance fixe également **les règles de ce dialogue social sectoriel**.

Ainsi, **une commission de négociation est instaurée**. Ces règles de fonctionnement et de composition seront fixées par accord de secteur, mais des règles supplétives ont été prévues afin que les négociations s'engagent rapidement sur les sujets de fond. Ainsi, en l'absence d'accord :

- au sein de chaque collège (organisations de plateformes et organisations de travailleurs), chaque organisation représentative dispose du même nombre de sièges ;

- par ailleurs, chaque collège dispose d'un nombre égal de sièges pour assurer une égale représentation entre les plateformes et les travailleurs ;
- chaque organisation de travailleurs a deux sièges (avec une possibilité de suppléances) ce qui donne un tour de table à 28 côté VTC (14 sièges pour les organisations de travailleurs, 7 sièges pour l'API et 7 sièges pour la FFTPR) et à 16 côté livreurs (8 sièges pour les organisations de travailleurs, 8 sièges pour l'API).

L'ordonnance précise également **les règles de validité des accords de secteur**. Un accord sera donc valide s'il est signé par des organisations de travailleurs représentant plus de 30 % des suffrages exprimés, à condition toutefois qu'il ne se heurte pas à l'opposition de la majorité des organisations représentatives des travailleurs de plateforme.

Les accords valides pourront être rendus obligatoires pour toutes les plateformes et tous les travailleurs indépendants du secteur concerné grâce à **une procédure d'homologation menée par l'Arpe** (équivalente à la procédure d'extension des accords de branche). Des garanties sont prévues avec une possibilité d'opposition par les plateformes dont le poids serait supérieur à 50 %. En outre, l'Arpe pourra refuser l'homologation d'un accord pour un motif d'intérêt général. L'Autorité de la concurrence pourra être saisie si besoin.

L'ordonnance **instaure aussi des obligations de négociation** afin de favoriser la conclusion d'accords sur des thèmes centraux. Ainsi, il sera obligatoire d'engager une négociation annuelle sur au moins un des quatre thèmes suivants :

- les modalités de détermination des revenus des travailleurs, y compris le prix de leur prestation de services ;
- les conditions d'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs, et notamment l'encadrement de leur temps d'activité ainsi que les effets des algorithmes sur les modalités d'accomplissement des prestations ;
- la prévention des risques professionnels et les dommages causés à des tiers ;
- les modalités de développement des compétences professionnelles et de sécurisation des parcours professionnels.

Afin de renforcer cette incitation à négocier, l'ordonnance prévoit l'obligation de négocier sur le thème des revenus et des conditions d'exercice de l'activité professionnelle dès le premier cycle, c'est-à-dire dans les deux prochaines années. Les premiers accords ont été conclus en janvier 2023 (cf interview du président de l'Arpe, chapitre 2, L'action de l'Etat, p. 135).

Pour accompagner les négociateurs, **une possibilité de recourir à une expertise financée par l'Arpe est instaurée**. L'Arpe autorisera l'expertise selon l'utilité de celle-ci pour la négociation, sur la base d'un dossier de demande complet (durée et coût prévisionnel, liste des données utiles...). La qualité de l'expert choisi par les organisations fera l'objet d'une attention particulière. Si le secret des affaires ne s'imposera pas à l'expert, le rapport qu'il transmettra à l'ensemble des organisations devra, lui, le respecter. Les plateformes pourront demander à l'expert de leur communiquer les passages de son rapport écrit à partir des informations

qu'elles auront transmises afin de vérifier le respect du secret des affaires avant diffusion du rapport.

C. Une nouvelle mission pour l'Arpe : la médiation

L'ordonnance **renforce les missions de l'Arpe en prévoyant qu'elle puisse exercer une mission de médiation** en cas de litiges entre une plateforme et un ou plusieurs travailleurs. L'Arpe pourra être saisie gratuitement par une plateforme ou bien par un représentant des travailleurs. Cette médiation est concentrée sur l'application des accords de secteur.

4. LES DÉCRETS DE MISE EN ŒUVRE DE LA LOI SANTÉ AU TRAVAIL

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail marque une nouvelle étape dans la réforme de la santé au travail :

- Elle permet d'accélérer la modernisation de notre système de santé au travail. Il en est ainsi du renforcement de l'approche préventive de la santé au travail, ou de l'amélioration de la qualité des prestations des services de prévention et de santé au travail (SPST) par la définition d'une offre socle.
- La certification de ces services vise à soutenir cet effort de qualité sur l'ensemble du territoire, en particulier auprès des TPE-PME.
- Cette loi prévoit également de structurer davantage la lutte contre la désinsertion professionnelle pour favoriser le maintien en emploi.

16 décrets d'application de cette loi ont été publiés au cours de l'année 2022, permettant la mise en œuvre de près de quarante mesures.

4.1. LE DIALOGUE SOCIAL DANS LE CHAMP DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'article 36 de la loi du 2 août 2021 (article L. 4641-2-1 du code du travail) a acté la volonté des partenaires sociaux, exprimée dans l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020, de disposer d'un pilotage politique fort de la gouvernance globale du nouveau système de santé au travail, à travers la création du Comité national de prévention de santé au travail (CNPST) du Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct).

Le CNPST, qui remplace le groupe permanent d'orientation du Coct, se voit confier un rôle important en matière d'élaboration des textes règlementaires visant à appliquer certaines des mesures phares de la loi. Il a notamment pour mission :

- de définir la liste et les modalités de mise en œuvre de l'ensemble du socle de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle prévus à

l'article L. 4622-9-1 du code du travail, et de contribuer à définir les indicateurs permettant d'évaluer la qualité de cet ensemble socle de services ;

- de proposer les référentiels et les principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises dans les conditions prévues à l'article L. 4622-9-3 ;
- de déterminer les modalités de mise en œuvre ainsi que les conditions de mise à la disposition de l'employeur du passeport de prévention prévu à l'article L. 4141-5, et d'assurer le suivi du déploiement de ce passeport.

Le décret n° 2021-1792 du 23 décembre 2021 relatif à la composition et au fonctionnement du Coct et des comités régionaux a prévu que sur ces sujets, seuls les représentants du collège des partenaires sociaux du CNPST prennent part aux délibérations, selon des modalités qui tiennent compte des résultats de la mesure d'audience effectuée dans le cadre de la représentativité syndicale et patronale.

Sur les trois dispositifs sur lesquels le CNPST doit se prononcer, le comité a effectivement fait des propositions adoptées par les délibérations des 18 mars, 10 juin et 12 juillet 2022. Ces propositions ont ensuite été transposées par voie réglementaire :

- décret n° 2022-653 du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises ;
- décret n° 2022-1031 du 20 juillet 2022 relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises ;
- décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022 relatif aux modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur.

4.2. LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE (PDP)

La loi du 2 août 2021 apporte des évolutions majeures relatives à l'offre de service des services de prévention et de santé au travail (SPST) en matière de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) :

- **Création d'une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle au sein des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).** Cette cellule a pour mission de proposer des actions de sensibilisation, d'identifier les situations individuelles, et de proposer un plan de retour au travail. Elle collabore avec le service du contrôle médical de l'assurance maladie, les Carsat, les acteurs du handicap (Agefiph, Cap emploi...).
- **Création d'une visite de mi-carrière organisée lors du 45^e anniversaire du salarié ou à un âge déterminé par accord de branche.** Cette visite réalisée par le médecin du travail ou un infirmier de santé au travail doit permettre d'anticiper tout risque de désinsertion professionnelle, en évaluant ce risque et en établissant un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur.

- **Création d'un rendez-vous de liaison entre l'employeur, le SPST et le salarié durant l'arrêt de travail de ce dernier.** Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions en matière de prévention de la désinsertion professionnelle. Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié.
- **Sécurisation d'outils concrets pour faciliter les reconversions en cas de problème de santé : l'essai encadré et la convention de rééducation professionnelle.** Ces outils peuvent désormais être mis en œuvre à l'initiative du médecin du travail.
- **Transmission d'informations entre le service du contrôle médical de l'assurance maladie et le SPST dès janvier 2024 :** cette transmission concerne les arrêts de travail qui font notamment apparaître un risque de désinsertion professionnelle.

Deux décrets précisant les modalités d'application de ces dispositifs et outils de prévention de la désinsertion professionnelle ont été publiés le 17 mars 2022 :

- le décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de préreprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise ;
- le décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle.

La durée d'arrêt de travail donnant lieu à une visite de préreprise a été fixée à 30 jours, et celle donnant lieu à une visite de reprise à 60 jours.

Par ailleurs, un question-réponse [expliquant les nouveaux dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle](#) ainsi qu'une instruction DGT/Cnam sur la mise en place des cellules dédiées ont été publiés sur le site internet du ministère du Travail.

4.3. LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET LES ORGANISMES DE PRÉVENTION

A. Les nouvelles règles de mise à jour et de conservation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail rehausse au niveau législatif le DUERP. Elle prévoit dans la continuité de l'évaluation des risques la définition d'actions de prévention et de protection pour toutes les entreprises. Elle instaure le principe de traçabilité collective par le biais de la conservation pendant au moins 40 ans des versions successives du document unique et leur dépôt sur un portail numérique déployé et administré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 relatif au DUERP et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences (Opcv) précise les règles d'élaboration, de mise à jour, de conservation et de mise à disposition du document unique. Il modifie notamment les obligations de sa mise à jour pour les entreprises de moins de 11 salariés. Il impose la révision du programme annuel de prévention des risques

professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou de la liste des actions de prévention et de protection à chaque mise à jour du document unique. Il élargit la mise à disposition du document unique aux anciens travailleurs et aux services de prévention et de santé au travail. Il modifie enfin les modalités relatives à l'évaluation des risques chimiques pour prendre en compte les situations de polyexposition à plusieurs agents chimiques. En outre, il précise les modalités de prise en charge par l'Opcw, de la formation nécessaire à l'exercice des missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

B. La réforme de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)

Prévu par la loi du 2 août 2021, le regroupement de l'Anact et des associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) constitue une opportunité de consolider la capacité d'action de l'Anact et de développer son offre de service sur tout le territoire. Il vise également à conforter ses spécificités : son ancrage régional ainsi que la place des partenaires sociaux dans la définition de ses orientations de travail et le développement des projets de terrain.

Le décret n° 2022-624 du 22 avril 2022 relatif à l'Anact organise le processus de fusion volontaire des Aract, associations de droit privé, avec l'Anact, établissement public administratif, ainsi que les transferts nécessaires à sa mise en œuvre au 1^{er} janvier 2023. Le décret fixe également le processus de transfert des biens, droits et obligations et des personnels des Aract vers l'Anact.

Il modifie le périmètre, l'organisation et le fonctionnement de l'Anact avec :

- la création d'instances paritaires régionales (IPR) au sein des futures directions régionales « Aract », aussi appelées agences régionales, en remplacement des conseils d'administration paritaires des associations ;
- la modification de la composition du conseil d'administration de l'Anact portant le nombre de sièges par collège de 9 à 11, afin de mieux tenir compte des résultats de la représentativité syndicale et patronale.

La fonction de directeur régional, chargé de mettre en œuvre l'action territoriale de l'Anact, est créée.

Le texte inclut des dispositions relatives aux missions de l'agence, qui visent à organiser les financements apportés par les conseils régionaux aux directions régionales, conforter son rôle en matière d'innovation sociale et lui confie une mission d'élaboration de référentiels de pratiques en matière d'amélioration des conditions de travail à destination des entreprises et des intervenants en santé au travail.

Les 16 Aract sont devenues des directions régionales de l'Anact au 1^{er} janvier 2023.

C. La surveillance du marché des équipements de travail et des équipements de protection individuelle

La surveillance du marché des équipements de travail (machines) et équipements de protection individuelle (EPI) consiste à s'assurer que ces équipements, utilisés quotidiennement dans les entreprises et à l'origine d'accidents du travail parfois mortels, garantissent un haut niveau de sécurité pour les travailleurs. Elle concourt donc à la prévention primaire et à l'amélioration sur le long terme des conditions de travail.

L'article 10 de la loi du 2 août 2021 a permis de prendre, dans le code du travail, les mesures d'exécution nécessaires à la bonne mise en œuvre de deux règlements européens (règlements n° 2016/425 relatif aux équipements de protection individuelle, et n° 2019/1020 relatif à la surveillance du marché et la conformité des produits), permettant ainsi de sécuriser et renforcer l'action de surveillance du marché du ministère du Travail et des autres corps de contrôle compétents en matière de machines et d'EPI.

Le décret n° 2022-624 du 22 avril 2022 comprend deux volets sur ce sujet, l'un relatif à la surveillance du marché (habilitation des autorités, pouvoirs et mesures) et l'autre relatif aux sanctions pénales et administratives relevant les infractions et manquements aux règles relatives à la conception, à la fabrication et à la commercialisation de ces équipements.

Ainsi, le texte précise :

- les pouvoirs et les prérogatives des autorités de surveillance du marché désignées compétentes (accès à la documentation, inspections inopinées, acquisition d'échantillons, demande de vérification par un organisme accrédité d'une solution de mise en conformité aux frais du fabricant, etc.) ;
- les mesures de surveillance du marché visant à protéger les utilisateurs d'un risque identifié (interdiction de mise sur le marché) ;
- les modalités de recouvrement des coûts engagés par l'autorité de surveillance du marché, auprès du fabricant, en cas de non-conformité avérée ;
- en matière de sanctions, la loi du 2 août 2021 a défini des sanctions pénales plus dissuasives, à l'initiative de l'inspection du travail pour les infractions les plus graves, et a créé une sanction administrative à la main de l'autorité de surveillance du marché en cas d'absence d'action corrective prise par l'opérateur économique. Le décret complète le régime de sanctions pénales par des contraventions et précise les modalités de mise en œuvre de la nouvelle sanction administrative.

4.4. LE PILOTAGE DES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES

Les SPST développent une approche pluridisciplinaire et globale de la prévention et de l'évaluation des risques professionnels. Ils peuvent, selon les cas, être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs (interentreprises).

La loi du 2 août 2021 rénove en profondeur les dispositifs de pilotage des SPST.

La réforme prévoit en effet la création de nouveaux outils de pilotage des SPSTI avec l'objectif d'introduire plus de contrôle et de transparence dans leur fonctionnement.

La certification : la réforme introduit une nouvelle procédure de certification des SPSTI comme outil d'évaluation de la qualité du service rendu et de l'effectivité de la mise en œuvre d'une offre socle de services. La certification s'appuiera sur un référentiel couvrant les domaines suivants :

- la qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'offre socle de services ;
- l'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures ;
- la gestion financière, la tarification et son évolution ;
- la conformité du traitement des données personnelles au règlement général sur la protection des données (RGPD) et à la loi relative à l'informatique, aux fichiers et libertés ;
- la conformité des systèmes d'information et des outils numériques aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité.

Le décret n° 2022-1031 du 20 juillet 2022 relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises précise les principes et plusieurs éléments de cadrage du cahier des charges de la certification. Il fixe son entrée en vigueur à la date de publication de l'arrêté de mise en œuvre du cahier des charges et au plus tard le 1^{er} mai 2023. Tous les SPSTI devront être certifiés dans les 2 ans suivant la date de publication de cet arrêté. Un groupe de travail, piloté par l'Afnor et constitué de représentants des partenaires sociaux désignés par le CNPST, prépare la définition du contenu de ce cahier des charges.

L'encadrement des cotisations : pour limiter les disparités de coût de l'adhésion pouvant varier du simple au double, la loi du 2 août 2021 prévoit d'encadrer les cotisations aux SPSTI via la mise en place d'un « tunnel de cotisations ». Le décret n° 2022-1749 du 30 décembre 2022 relatif au financement des SPSTI précise les principes de détermination et de calcul du coût moyen national, fixé annuellement par arrêté, de l'ensemble socle de services, défini par service. Le montant des cotisations des services doit demeurer entre 80 % et 120 % du coût moyen national, sauf hypothèses limitativement énumérées pour lesquelles l'assemblée générale du service peut approuver un montant de cotisations qui s'en écarte.

Ces deux nouveaux outils de pilotage devront s'articuler avec ceux déjà existants, que la loi du 2 août 2021 a conservé :

- **L'agrément, délivré par la Dreets**, atteste la conformité des SPST aux dispositions du code du travail et vaut autorisation d'exercice. La loi du 2 août 2021 précise que l'agrément tient compte, le cas échéant, des résultats de la procédure de certification. Le décret n° 2022-1435 du 15 novembre 2022 relatif à l'agrément et aux rapports d'activité des services de prévention et de santé au travail définit le cahier des charges national de l'agrément prévu à l'article

L. 4622-6-1 du code du travail, et notamment les critères de délivrance et de son renouvellement. Il prévoit également les conditions de retrait de l'agrément ou de révision de sa durée.

- **Le contrat pluriannuel d'objectif et de moyen (CPOM)** : obligatoire pour chaque SPSTI agréé, il vise essentiellement à mettre en œuvre les priorités d'action du projet de service pluriannuel du SPSTI en cohérence avec les objectifs régionaux de santé au travail et de prévention, définis notamment dans le cadre du plan régional santé au travail et de la déclinaison territoriale de la convention d'objectifs et de gestion de l'assurance maladie - risques professionnels. Il est signé par le SPSTI, la Dreets et la Carsat et se traduit par la définition d'actions communes sur des risques prioritaires. Un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) intitulé *Bilans et perspectives des CPOM* a été remis en janvier 2023.

4.5. LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES TRAVAILLEURS

La loi a également pour objectif de moderniser et d'harmoniser l'action des services de prévention et de santé au travail, dont l'offre doit couvrir l'intégralité des missions prévues à l'article L. 4622-2 du code du travail en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Dans ce cadre, et afin de pallier les difficultés engendrées par le manque de médecins du travail, elle renforce les attributions des infirmiers en santé au travail et crée de nouveaux moyens pour la réalisation des missions des SPSTI, avec par exemple la possibilité de recourir à la télésanté au travail ou de faire appel au concours d'un médecin praticien correspondant ou d'infirmiers en pratique avancée.

En premier lieu, les infirmiers de santé au travail qui assurent déjà de nombreuses visites d'information et de prévention et participent aux actions en milieu de travail au sein des équipes pluridisciplinaires ont vu leur rôle renforcé. La loi du 2 août 2021 élargit leurs attributions en matière de suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, en leur permettant de réaliser certaines visites jusqu'alors réservées aux médecins du travail, par la voie de la délégation de missions, sous leur responsabilité et dans le cadre de protocoles écrits.

Le décret n° 2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail a notamment ouvert aux infirmiers en santé au travail, la possibilité d'effectuer à la demande certaines visites de reprise ou de pré-reprise et de participer aux rendez-vous de liaison.

Ces nouvelles missions doivent s'accompagner d'une amélioration et d'une harmonisation de leurs formations. Le décret n° 2022-1664 du 27 décembre 2022 relatif à la formation spécifique des infirmiers de santé au travail met en place un parcours composé d'un minimum de 240 heures d'enseignements théoriques dans

six matières fléchées et d'un stage de 105 heures de pratique professionnelle en santé au travail.

En outre, la loi du 2 août 2021 crée de nouveaux outils et moyens pour assurer le suivi individuel des salariés.

Le décret du 26 avril 2022 précise les modalités de recours aux outils de télésanté au travail. Il garantit notamment le consentement du travailleur à la visite réalisée à distance et prévoit les conditions à remplir pour pouvoir utiliser ces outils (qualité satisfaisante des conditions sonores et visuelles lors de la visite, confidentialité des échanges, formation et compétence technique du professionnel de santé la réalisant etc.)

La loi a également ouvert la possibilité, pour des médecins de ville dénommés « **médecins praticiens correspondants** », sous réserve qu'ils aient suivi une formation en santé au travail, de pouvoir contribuer au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, en lien avec le médecin du travail et en appui aux SPSTI sur la base d'un protocole de collaboration. Cette contribution sera circonscrite aux travailleurs qui ne font pas l'objet d'un suivi individuel renforcé c'est-à-dire non affectés sur des postes à risques et limitée aux cas où le SPSTI ne pourra assurer lui-même les visites dans les délais réglementaires prévus. De même, elle sera limitée aux zones géographiques déficitaires en termes de ressources médicales arrêtées par le directeur général de l'agence régionale de santé territorialement compétent. Un décret est en cours de rédaction et devrait être publié en fin de premier semestre 2023, pour préciser le cadre d'intervention de ces médecins praticiens correspondants.

D'autre part, la loi prévoit que les **infirmiers en pratique avancée** pourront exercer au sein d'un service de prévention et de santé au travail en assistance d'un médecin du travail. Ils pourront notamment réaliser la visite de mi-carrière.

5. L'ACTUALITÉ DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN 2022

La protection sociale complémentaire a pour objet de compléter les prestations servies aux salariés par les régimes obligatoires de base de sécurité sociale, ou de prévoir une prise en charge particulière lorsque ces régimes n'interviennent pas ou de façon partielle. Elle comporte principalement :

- la retraite complémentaire légalement obligatoire, qui relève de la négociation interprofessionnelle pour le régime Agirc-Arrco⁽²⁾ unifié depuis 2019 ;

2) L'acronyme Agirc désigne l'Association générale des institutions de retraite des cadres. L'acronyme Arrco désigne l'Association des régimes de retraite complémentaire.

- la prise en charge à titre obligatoire ou facultatif des garanties liées aux risques décès, incapacité de travail et invalidité, le remboursement des frais de santé ainsi que la constitution d'indemnités ou de primes de départ en retraite. Ces garanties sont mises en place au niveau de la branche professionnelle ou instaurées par l'entreprise ;
- l'instauration à titre obligatoire ou facultatif de régimes de retraite supplémentaire qui procurent aux bénéficiaires un revenu de remplacement venant s'ajouter aux pensions de retraite servies par les régimes de retraite de base et complémentaire.

Régimes collectifs de protection sociale complémentaire et contrats d'assurance collectifs sont étroitement liés. Les partenaires sociaux déterminent d'abord, au travers d'un acte de droit du travail, le niveau et le type de garanties minimales dont bénéficient les salariés. Ces dispositifs se traduisent dans les contrats collectifs proposés par les organismes assureurs. Ainsi, toute réglementation ou jurisprudence ayant un impact sur les contrats collectifs intéresse potentiellement la négociation collective.

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire des garanties permet aux employeurs de bénéficier d'une exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale sur leurs contributions au financement des garanties dont bénéficient les salariés.

5.1. RAPPELS SUR L'ARTICULATION EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE ENTRE LES ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS ET LES ACCORDS DE BRANCHE

Pour les garanties relatives à la prévoyance (incapacité, invalidité, décès), un accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 reprend les stipulations de la convention collective nationale des cadres de 1947, notamment l'obligation pour un employeur de verser une cotisation à sa charge exclusive égale à un taux de 1,50 % de la tranche 1 du salaire au bénéfice de ses salariés cadres et assimilés, en priorité (*a minima* 0,75 %) pour financer une garantie décès.

Cet ANI prévoyance ne comporte pas de clause interdisant expressément aux accords de branche d'y déroger, comme le permettent les dispositions de l'article L. 2252-1 du code du travail. Par conséquent, depuis le 1^{er} janvier 2019, les accords de branche relatifs à la prévoyance collective peuvent comprendre des stipulations moins favorables que celles de l'ANI notamment s'agissant de l'obligation de financement de garanties exposées ci-dessus.

Néanmoins, en l'absence d'accord de branche ou de convention collective couvrant le domaine de la prévoyance et dérogeant à l'ANI, les entreprises sont tenues de respecter les stipulations de ce dernier.

Cette articulation entre les accords nationaux interprofessionnels et les accords de branche, issue de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, a été rappelée aux membres de la sous-commission de la protection sociale complémentaire, lors des séances tenues en 2022.

5.2. L'ENTRÉE EN VIGUEUR DU DÉCRET N° 2021-1002 DU 30 JUILLET 2021 RELATIF AUX CRITÈRES OBJECTIFS DÉFINISSANT LES CATÉGORIES DE SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES D'UNE COUVERTURE DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE COLLECTIVE

Les dispositifs de protection sociale complémentaire collective bénéficient à tous les salariés ou à des catégories dites « objectives » définies par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale. Certaines des catégories pouvant être constituées bénéficient d'une présomption d'objectivité (article R. 242-1-2 du même code) permettant à l'employeur de ne pas avoir à prouver le caractère objectif des catégories constituées.

Depuis l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2019 des deux ANI conclus le 17 novembre 2017 rendant effective la fusion des régimes Agirc et Arrco, la convention collective nationale de 1947 et l'ANI de 1961 sont abrogés et les renvois aux anciens textes conventionnels mentionnés dans le code de la sécurité sociale relatifs au caractère collectif des régimes de protection sociale complémentaire d'entreprise sont devenus inopérants.

Le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective remplace les références abrogées par les références en vigueur. L'article 2 de l'ANI prévoyance de 2017 reprend les stipulations des articles 4 et 4 bis de la CCN Agirc de 1947 et les plafonds de rémunérations établis par la CCN Agirc de 1947 et l'ANI Arrco de 1961 correspondent aux plafonds de la sécurité sociale. Le respect de ces critères objectifs conditionne le bénéfice de l'exclusion de l'assiette de cotisations sociales qui s'applique au financement patronal des garanties de protection sociale complémentaire.

Ce décret soumis à concertation actualise donc les textes, sur demande des partenaires sociaux, afin que le périmètre des catégories cadres/non-cadres en vigueur depuis la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres de 1947 reste inchangé. Ce périmètre n'a pas été strictement repris au sein du nouvel ANI du 17 novembre 2017. L'article 36 de l'annexe I de la convention collective Agirc de 1947, qui permettait d'étendre la catégorie de cadres à certains employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) n'a pas été repris dans l'ANI prévoyance de 2017.

Le décret prévoit que les branches professionnelles qui souhaitent conserver la possibilité d'étendre les garanties dont bénéficient les cadres à certains autres salariés non-cadres doivent définir, par convention de branche ou accord collectif professionnel ou interprofessionnel, les catégories de salariés qu'elles souhaitent intégrer à la catégorie des cadres. Cette convention ou cet accord devra être soumis(e) pour agrément à une commission paritaire de l'Apec⁽³⁾. L'obtention de l'agrément détermine le bénéfice de l'exclusion d'assiette de cotisations sociales.

L'entrée en vigueur du décret a été différée afin de permettre aux branches professionnelles et entreprises ayant conclu des conventions ou accords ou pris des décisions unilatérales de mettre à jour leurs stipulations. Ainsi :

- les dispositions du décret sont entrées en vigueur le **1^{er} janvier 2022**. Depuis cette date, les nouveaux accords doivent être en conformité avec la rédaction induite par l'article R. 242-1-1 modifié ;
- jusqu'au **31 décembre 2024**, les conventions et accords conclus avant l'entrée en vigueur du décret peuvent continuer de faire référence aux anciens textes conventionnels sans que l'exclusion de l'assiette de cotisations dont bénéficient les contributions des employeurs ne soient remises en cause. Toutefois, toute modification jusqu'à cette date des accords, conventions ou décisions unilatérales de l'employeur portant **sur le champ des bénéficiaires** des garanties, entraîne la nécessité de se conformer aux dispositions du décret ;
- **au 1^{er} janvier 2025**, l'ensemble des accords collectifs doit avoir été mis en conformité aux dispositions du décret. **Les partenaires sociaux sont, par conséquent, invités à engager des négociations afin de modifier les conventions et accords avant la date butoir.**

Enfin, compte-tenu du fait que les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI de 2017 relatif à la prévoyance des cadres de 2017 reprennent les articles 4 et 4 bis de la CCN Agirc de 1947, il sera admis que **les agréments antérieurement délivrés par la commission Agirc restent valables dans l'hypothèse où la classification de branche et le champ des bénéficiaires des garanties n'auront pas évolué**. La branche devra néanmoins veiller à mettre ses textes conventionnels en conformité, et *a minima* mettre à jour les renvois aux stipulations et dispositions en vigueur.

5.3. LA PUBLICATION DE LA FICHE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DU BULLETIN OFFICIEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le bulletin officiel de la sécurité sociale (Boss) est un outil accessible en ligne qui a vocation à rassembler dans une base unique et consolidée la doctrine administrative applicable en matière de cotisations et contributions de sécurité sociale. Le Boss se substitue à l'ensemble des circulaires, instructions et sources de doctrine sociale actuelles existants sur les sujets qu'il traite. Cette substitution de

3) L'acronyme Apec désigne l'Association pour l'emploi des cadres.

plein droit a été actée par l'arrêté du 30 mars 2021, paru au Journal officiel du 31 mars 2021.

Les premières rubriques du Boss ont été publiées au mois de mars 2021.

La rubrique protection sociale complémentaire du Boss a été élaborée par les services de la direction de la sécurité sociale. Elle a ensuite été mise à la consultation des membres de la sous-commission de la protection sociale complémentaire le 9 mars 2022. Au cours de cette phase de consultation, les partenaires sociaux ont formulé de nombreuses remarques et suggestions qui ont permis d'apporter des précisions à la rubrique et de lui faire gagner en clarté.

Enrichie de ces retours, la rubrique protection sociale complémentaire du Boss a été publiée en juillet. Une version consolidée du document a été rendue opposable le 1^{er} septembre 2022. Elle est consultable sur la page : <https://boss.gouv.fr/portail/accueil/protection-sociale-complementair.html>

5.4. LES AJOUTS AUX CAHIERS DES CHARGES DES CONTRATS RESPONSABLES

En 2022, le panier de soin des contrats responsables a été modifié pour y intégrer le forfait patient urgences, ainsi que les consultations de psychologie. Les contrats collectifs ainsi que les accords de branche doivent respecter ce cahier des charges, conformément aux dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale. Cela conditionne notamment le bénéfice d'un régime social de faveur.

Le forfait patient urgences

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a prévu la mise en place d'un forfait patient urgences, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022. Un forfait de 19,61 euros est ainsi facturé à toute personne se rendant aux urgences d'un hôpital pour des soins non suivis d'une hospitalisation. Ce forfait est néanmoins supprimé dans certains cas dont celui des bénéficiaires de prestations suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant une incapacité au moins égale à deux tiers.

Les consultations d'accompagnement psychologique

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 a acté la création d'un dispositif de prise en charge de consultations psychologiques. En application de l'article L. 160-8 du code de la sécurité sociale, des séances d'accompagnement psychologiques sont depuis le 5 avril 2022 prises en charge, sous certaines conditions et dans la limite de huit séances par an, par l'assurance maladie obligatoire. Le patient doit notamment être âgé d'au moins 3 ans et présenter des troubles légers à modérés. Un ticket modérateur de 40 % s'applique sur les séances.

Chapitre 2

L'action de l'État

1. L'accompagnement de l'État dans la mise en œuvre des réformes portant sur le dialogue social	131
1.1. Les concertations dans le cadre de l'agenda social	131
1.2. Les actions favorisant le développement du dialogue social	133
1.3. Les actions dans le domaine des conditions de travail : le plan de prévention des accidents du travail graves et mortels et les déclinaisons régionales du 4 ^e plan de santé au travail	146
2. L'appui à la négociation de branche et l'extension des accords	153
2.1. Le rôle et l'activité des commissions mixtes paritaires en 2023	153
2.2. L'extension des accords en 2022	159
2.3. L'accompagnement à la restructuration des branches	165

Chapitre 2

L'action de l'État

1. L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ÉTAT DANS LA MISE EN ŒUVRE DES RÉFORMES PORTANT SUR LE DIALOGUE SOCIAL

1.1. LES CONCERTATIONS DANS LE CADRE DE L'AGENDA SOCIAL

A. La réforme de l'assurance chômage

Une concertation sur la mise en place d'une nouvelle réforme de l'assurance chômage a démarré le 17 octobre 2022 au ministère du Travail. Elle a pris la forme de réunions bilatérales avant une séance finale en plénière le 21 novembre. L'objectif de cette concertation était de faire un « état des lieux du marché du travail », d'identifier les « paramètres du régime d'assurance-chômage [susceptibles de] faire l'objet d'une modulation », et de déterminer les « critères et modalités de déclenchement du passage aux différentes règles ainsi que l'ampleur des variations à prévoir ».

À l'issue de cette concertation, le décret n° 2023-33 du 26 janvier 2023 relatif au régime d'assurance chômage a aménagé les règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi. Le décret introduit une modulation de la durée d'indemnisation en fonction de la situation du marché du travail. Depuis le 1^{er} février 2023, à l'ouverture du droit en métropole, la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi est réduite de 25 % par rapport aux règles applicables antérieurement, tout en restant toujours supérieure à 6 mois. À l'expiration de son droit, le demandeur d'emploi pourra bénéficier d'un complément de fin de droit prolongeant sa durée d'indemnisation en cas de dégradation de l'état du marché du travail, c'est-à-dire lorsque le taux de chômage dépasse 9 % ou en cas de dégradation très rapide de la situation du marché du travail.

B. La réforme des retraites

Après une période de concertation d'octobre à décembre 2022, le projet de réforme des retraites est inscrit dans le projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023. Après débats au Parlement en février et

mars 2023, la loi est promulguée le 14 avril 2023 et son entrée en vigueur est fixée au 1^{er} septembre 2023.

Le projet de loi prévoit notamment que l'âge légal à partir duquel il sera possible de partir à la retraite soit progressivement relevé à compter du 1^{er} septembre 2023, à raison de trois mois par année de naissance. Pour bénéficier de sa retraite à taux plein, il faudra, dès 2027, avoir cotisé 43 années. Le dispositif de carrières longues est adapté. La loi entérine également l'extinction des principaux régimes spéciaux de retraite. Elle revalorise aussi la pension minimale à près de 1 200 euros bruts par mois pour une carrière complète.

C. La formation professionnelle

À la suite de travaux paritaires, les partenaires sociaux signataires ont remis, jeudi 8 décembre 2022, une contribution paritaire de 17 propositions sur la formation professionnelle et l'apprentissage à Olivier Dussopt, ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, et à Carole Grandjean, ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels.

Cette contribution prolonge l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle du 14 octobre 2021, et s'articule autour des thèmes suivants :

- inciter au dialogue social pour développer l'investissement dans les compétences ;
- accompagner les entreprises et les salariés au plus près de leurs besoins ;
- réguler au service de la qualité et du financement du système ;
- installer une gouvernance stratégique plus partagée.

La remise des propositions issues de ces travaux ouvre un cycle de concertations, qui a débuté le 8 décembre 2022, entre le gouvernement et les partenaires sociaux sur la formation professionnelle et l'apprentissage.

D. Le partage de la valeur

Une négociation interprofessionnelle sur le partage de la valeur a débuté en novembre 2022, à l'invitation du gouvernement dans un document d'orientation en date du 16 septembre 2022. Le gouvernement avait invité les organisations patronales et syndicales à discuter de trois axes :

- la généralisation du partage de la valeur pour tous les salariés ;
- l'amélioration de l'articulation entre les différents dispositifs de partage de la valeur : intéressement, participation, prime de partage de la valeur (PPV), actionnariat salarié ;
- le fléchage de l'épargne salariale ainsi constituée vers les investissements responsables et solidaires, l'économie productive et la transition climatique.

Les partenaires sociaux ont signé un accord national interprofessionnel (ANI) en ce sens, le 10 février 2023. Le texte prévoit notamment :

- la mise en œuvre, avant le 1^{er} janvier 2025, d'un dispositif de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à 49 salariés qui ont un résultat bénéficiaire ;

- l'obligation pour les branches d'ouvrir une négociation avant le 30 juin 2024 visant à mettre à disposition des entreprises de moins de 50 salariés un dispositif de participation facultatif ;
- la prise en compte des « résultats exceptionnels » dans les entreprises de 50 salariés et plus ;
- la pérennisation de la prime de partage de la valeur et la facilitation des opérations d'actionnariat salarié.

E. La lutte contre les tensions de recrutement dans certains métiers

Des concertations ont été ouvertes au mois de novembre 2022 pour réviser la liste des métiers connaissant des tensions de recrutement. Après sa transmission au Conseil d'État le 19 décembre 2022, le gouvernement a présenté en Conseil des ministres le 1^{er} février 2023 un projet de loi « pour contrôler l'immigration et améliorer l'intégration ».

Le projet de loi prévoit notamment la création d'un titre de séjour « métiers en tension », dont les modalités seraient fixées par décret. Celui-ci serait accordé de plein droit, jusqu'au 31 décembre 2026, à tout étranger qui justifierait :

- de l'exercice d'une activité professionnelle salariée figurant dans la liste des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement durant au moins 8 mois, consécutifs ou non, sur les 24 derniers mois ;
- d'une période de résidence ininterrompue d'au moins trois années sur le territoire national.

1.2. LES ACTIONS FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

A. Les travaux du comité de suivi des salaires dans le contexte de retour de l'inflation

Le ministère du Travail est attentif au suivi des négociations salariales, particulièrement au niveau des branches. Ce suivi s'inscrit en 2022 dans le contexte d'une triple revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) visant à protéger le pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés à ce niveau. Ainsi, le Smic a été revalorisé de 0,9 % au 1^{er} janvier 2022 (revalorisation annuelle « classique »), de 2,65 % au 1^{er} mai 2022 et de 2,01 % au 1^{er} août 2022. Ces revalorisations automatiques ont mis en exergue l'importance pour les branches d'aboutir dans leurs négociations salariales afin non seulement de revaloriser leurs bas de grille, mais aussi de préserver le pouvoir d'achat des salariés sur l'ensemble des niveaux de classification. Dans certains secteurs, cette nécessité est renforcée par des tensions de recrutement à la hausse dans un contexte de reprise économique.

Il est en effet de la responsabilité des partenaires sociaux de garantir l'attractivité des métiers et le pouvoir d'achat des salariés. Les négociations sur les salaires sont ainsi au cœur du rôle de régulation sociale que le législateur a souhaité attribuer

à la branche via les ordonnances de septembre 2017. Pour dynamiser les négociations de branches sur les salaires, plusieurs mesures ont en outre été adoptées en cours d'année par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat (cf. p. 99, Les dispositions législatives et réglementaires concernant les salaires et la rémunération).

De ce fait, le suivi opéré par la direction générale du travail (DGT) dans le cadre du comité de suivi des salaires a été particulièrement soutenu et régulier tout au long de l'année 2022.

Le comité de suivi réunit habituellement deux fois par an (aux mois de juillet et novembre) les représentants des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national. L'objectif est de faire le point sur la situation des minima de branches au regard du Smic dans les 171 branches du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés, et une fois par an (au mois de décembre) sur la situation dans les 68 conventions de la *métallurgie* et les 57 conventions territoriales du *bâtiment et des travaux publics* couvrant plus de 5 000 salariés.

Il est plus particulièrement question d'examiner l'avancée des négociations dans les branches présentant un minimum conventionnel inférieur au Smic, et en cas d'échec de conclusion d'un accord salarial d'en comprendre les raisons. Pour chacune des branches suivies, l'administration s'intéresse également aux dernières mises à jour de la grille de classification, vérifie l'existence d'un accord sur l'égalité professionnelle, et plus globalement, fait l'état des lieux des négociations en cours sur les différentes thématiques.

Outre les deux réunions annuelles, qui ont eu lieu le 7 juillet et le 30 novembre 2022 sous la présidence du ministre du Travail, le suivi a été constant tout au long de l'année pour identifier les branches basculant en situation de non-conformité lors de chaque nouvelle revalorisation du Smic, et pour avoir des informations sur le déroulé de leurs négociations, notamment pour celles suivies en commission mixte paritaire. Compte-tenu du nombre important de branches qui ont vu leur bas de grille rattrapé par le Smic lors de chacune des trois revalorisations intervenues dans l'année (cf. tableau ci-dessous), l'attention a été plus particulièrement portée sur celles qui rencontraient des difficultés importantes de négociations. Elles ont été régulièrement contactées et certaines d'entre-elles, identifiées en situation de blocage, ont été reçues à la DGT en amont des réunions du comité de suivi.

Nombre de branches du secteur général (171 branches suivies) en situation de non-conformité au Smic

Au 31 décembre 2021 108 branches du secteur général en situation de non-conformité	Au 1 ^{er} janvier 2022 22 branches supplémentaires (soit un total de 130 branches non conformes)
Au 30 avril 2022 55 branches du secteur général en situation de non-conformité	Au 1 ^{er} mai 2022 91 branches supplémentaires (soit un total de 146 branches non conformes)
Au 31 juillet 2022 90 branches du secteur général en situation de non-conformité	Au 1 ^{er} août 2022 53 branches supplémentaires (soit un total de 143 branches non conformes)

Source : ministère de Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT

Fin décembre 2022, il restait une cinquantaine de branches pour lesquelles la grille résultant du dernier accord conclu ou de la dernière recommandation patronale émise comportait au moins un coefficient inférieur au Smic.

Cette démarche volontariste tout au long de l'année 2022 a permis d'impulser une dynamique et de provoquer des négociations sur les salaires, notamment dans certaines branches en situation de blocage depuis plusieurs années. Le nombre de branches en situation de non-conformité dite structurelle, affichant des minima inférieurs au Smic depuis plus d'un an est désormais extrêmement faible. Fin décembre 2022, on en comptait quatre.

Ce suivi régulier des négociations salariales se poursuit en 2023.

B. Arpe : ouverture et conduite du dialogue social dans le secteur des plateformes d'emploi, après les premières élections de mai 2022

Interview de Bruno METTLING, président de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (Arpe)

Qu'est-ce que l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi ?

L'Arpe est un établissement public placé sous la double tutelle du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, et du ministère chargé des transports. Créée en avril 2021, la vocation de cette autorité est de mettre en place, faire vivre et réguler le dialogue social entre les plateformes de mise en relation par voie électronique et les travailleurs indépendants - chauffeurs VTC et livreurs de marchandises à deux ou trois roues - qui leur sont liés par un contrat commercial.

C'est cette voie, inédite en France et dans le monde, qu'a choisie le Gouvernement français pour améliorer les conditions d'exercice de ces travailleurs indépendants - qui pour la plupart désirent le demeurer - tout en préservant le modèle économique des plateformes.

Pour cela, il revient à l'Arpe, tout en restant neutre, de contribuer à rééquilibrer les relations de travail entre les travailleurs indépendants et les plateformes de mise en relation en vue d'atténuer l'unilatéralité de la relation plateforme/travailleur par la négociation collective. L'Arpe s'emploie à promouvoir un dialogue social ouvert, dynamique et constructif qui permettra l'émergence de droits nouveaux au bénéfice des travailleurs indépendants.

Quelles sont les principales missions de l'Arpe ?

Le rôle de l'Arpe est avant tout celui d'un tiers de confiance. La négociation étant l'apanage des partenaires, **l'une de nos premières missions consiste à exercer un rôle de facilitateur du dialogue social entre les plateformes d'emploi et les représentants des travailleurs indépendants.**

Pour ce faire, **l'Arpe exerce un rôle d'accompagnement des négociateurs** se traduisant par un soutien protéiforme.

Il s'illustre notamment par un appui méthodologique, technique, juridique ou encore logistique lors des réunions de négociation, contribuant à la fluidification et à la sécurisation du dialogue social.

Vis-à-vis des représentants des travailleurs indépendants, l'Arpe veille plus spécifiquement à leur protection dans le cadre de l'exercice de leur mandat, en rendant une décision sur toute demande de rupture du lien commercial à leur encontre émanant d'une plateforme.

Le soutien apporté par l'Arpe à leur égard s'illustre également par l'indemnisation de leurs formations et des missions attachées à leur mandat.

L'autorité des relations sociales a aussi vocation à outiller le dialogue social en mettant à la disposition des représentants toutes les informations de nature à éclairer la négociation, par l'intermédiaire du **recours aux expertises**, par exemple. Cette prérogative me paraît fondamentale en ce qu'elle peut contribuer utilement à objectiver certaines données, notamment économiques, en permettant aux négociateurs de disposer d'une vision d'ensemble, ce qui évite les approximations de données chiffrées qui ne seraient pas suffisamment représentatives.

L'Arpe peut enfin être amenée à intervenir a posteriori du processus du dialogue social, dans le cadre de la mise en œuvre d'accords signés, en exerçant une fonction de **médiation**, en cas de différend entre un/des travailleur(s) et une plateforme.

Le panel de missions dont dispose l'Arpe est ainsi relativement étendu et doit permettre d'accompagner la structuration de ce dialogue social naissant.

Quelles sont les spécificités du dialogue social des secteurs des VTC et de la livraison de marchandises ?

Les plateformes de mise en relation ont révolutionné les secteurs des transports et de la livraison en s'appuyant sur des technologies innovantes. **Il s'agit là d'une des transformations majeures du travail des 20 dernières années qui se doit d'être accompagnée.**

Lors des consultations menées en amont de la création de l'Arpe, un déficit de confiance entre les plateformes et les représentants des travailleurs avait été constaté. De mon point de vue, l'Arpe a la légitimité pour aider à poser les bases d'un dialogue équilibré, partagé dans le respect des différents intérêts en présence. La confiance ne se décrète pas, elle s'acquiert, pas à pas, et s'entretient.

Le nouveau système de dialogue social que nous forçons aujourd'hui prend en compte le modèle de travailleurs indépendants sur lequel repose le modèle économique des plateformes numériques. **La question centrale a donc été de mettre en place un dispositif de négociation collective, auquel prennent part des représentants légitimes des travailleurs indépendants.** C'était l'enjeu principal des premières élections que nous avons organisées au printemps 2022.

Le statut de travailleur indépendant s'inscrit par essence dans une trajectoire individuelle. Or, la logique du dialogue social est avant tout collective. Il importe que les représentants des travailleurs dépassent leurs réflexes naturels en favorisant cette approche collective. Cela nécessite de dépasser certains préjugés, d'apprendre à se connaître, mais aussi de se former à l'apprentissage des techniques de négociation.

Quels sont les résultats obtenus dans le cadre de ce dialogue social ?

Une fois les élections tenues et l'ensemble du dispositif institutionnel installé, le dialogue social s'est mis en place à partir d'octobre 2022, et seulement six mois après le lancement du premier cycle de négociations, **cinq accords ont été signés.**

Pour le secteur des VTC, deux accords ont vu le jour dès janvier 2023 : un accord fixant le revenu minimum par course à 7,65 euros, soit une augmentation de 27 % par rapport au revenu le plus bas du marché. Un accord de méthode sur le dialogue social a également été signé.

Pour le secteur des livreurs, trois accords ont été signés en avril 2023 : un accord sur la question des déconnexions, un accord créant un revenu minimum horaire, et un accord de méthode sur le dialogue social.

L'accord relatif aux déconnexions prévoit des mesures de prévention et de nouveaux droits apportant des garanties notamment au travers d'une procédure contradictoire et d'une possibilité d'appel en cas de déconnexion du travailleur par la plateforme.

L'accord sur les revenus fixe le revenu minimum horaire à 11,75 euros et couvre intégralement le temps de la course.

Il s'agit là d'avancées importantes et d'un premier socle de droits nouveaux en faveur des travailleurs démontrant que le dialogue social dans le secteur des plateformes produit déjà des premiers résultats concrets. Il importe néanmoins que nous soyons en capacité de mesurer l'impact de ces accords avant et après leur signature.

Mais ceci n'est qu'un début. La construction d'un dialogue social abouti prendra du temps mais les partenaires devraient pouvoir conclure de nouveaux accords, que nous espérons ambitieux, d'ici la fin de l'année 2023.

Comment voyez-vous le futur du dialogue social dans le secteur des plateformes ?

Le dialogue social, tel que mis en place dans les secteurs des VTC et de la livraison, doit être installé durablement pour donner des résultats significatifs en termes de nouveaux droits pour les travailleurs.

Pour cela, il est d'abord nécessaire d'apporter au dialogue social le matériau qui permettra de réduire l'asymétrie d'information entre les plateformes et les représentants des travailleurs et de construire des accords pertinents s'appuyant sur des informations davantage partagées. Il en va de la loyauté des négociations.

Il faudra également continuer de faire porter l'effort de négociation sur les thématiques porteuses d'améliorations pour les travailleurs indépendants : les revenus, l'organisation du travail et le degré d'indépendance notamment au travers du contenu des algorithmes, la prévention des risques ou encore la protection sociale.

La prise en compte de tous ces facteurs devrait permettre d'accroître le caractère bénéfique de ce premier cycle 2022 – 2024. Celui-ci jouera certainement un rôle prépondérant dans l'intérêt que porteront les travailleurs indépendants, aux prochains scrutins prévus en 2024.

C. Le bilan de l'index de l'égalité professionnelle : les écarts continuent de se réduire

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrite dans la loi depuis 1972. Pourtant ces inégalités persistent : en équivalent temps plein (EQTP), les femmes gagnent en moyenne 14,8 % de moins que les hommes en 2021⁽¹⁾ dans le secteur privé (16,8 % en 2017)⁽²⁾, notamment en raison de la structure des emplois occupés. À profession identique chez un même employeur, cet écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes est de 4,7 % en EQTP en 2021 (5,3 % en 2017).

Pour mettre fin aux écarts de rémunération persistants entre les femmes et les hommes, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son

1) Insee Première ; Février 2023 ; n° 1938.

2) Insee Première ; Juin 2020 ; n° 1803.

avenir professionnel a créé un index de l'égalité professionnelle. Cet index permet de mesurer, à l'aide de quatre à cinq indicateurs selon la taille de l'entreprise, les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, afin de résorber ces écarts dans un délai maximum de 3 ans.

La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, et ses décrets d'application pris l'an dernier (voir encadré p. 103, Les textes d'application de la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle), ont renforcé les obligations de communication des résultats. Ainsi, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier chaque année, au plus tard le 1^{er} mars, de manière visible et lisible sur leur site internet, la note globale ainsi que celle obtenue à chacun des indicateurs de l'index. En parallèle, les résultats doivent être transmis au comité social et économique, et déclarés à l'administration. Ils sont également publiés sur le site du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

Les outils déployés par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion

Afin d'encourager et faciliter la mise en œuvre de l'index, plusieurs dispositifs d'accompagnement dans le calcul des indicateurs et la définition de mesures de correction ont été déployés.

- Une foire aux questions a été publiée dès 2019 sur le site internet du ministère chargé du travail. En 2022, celle-ci a été actualisée et enrichie des évolutions législatives et réglementaires, notamment issues de la loi du 24 décembre 2021.
- Un simulateur permettant aux entreprises de calculer leurs indicateurs a été mis en ligne en 2019. Depuis 2020, ce simulateur a évolué vers un site de déclaration qui permet aux entreprises de communiquer leurs résultats à l'administration. En 2022, la déclaration des objectifs de progression et des mesures de correction a été ajoutée sur le site de déclaration.
- Les 120 référents régionaux et départementaux qui ont été désignés au sein des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) accompagnent les entreprises dans le calcul de leurs indicateurs, et, le cas échéant, dans la définition de mesures de correction adéquates et pertinentes. Ils apportent également un appui aux agents de contrôle du système d'inspection du travail (SIT) et travaillent localement avec les partenaires sociaux des branches et des entreprises pour permettre au dispositif de s'appliquer dans de bonnes conditions.
- Ega Pro est un système d'information (SI) sur lequel travaillent notamment la DGT et la direction du numérique (DNUM) depuis juillet 2020 dans le cadre des travaux lancés sur la fouille de données. Le SI Ega Pro a été ouvert à l'ensemble des agents du système d'inspection du travail en juillet 2021. Il permet de visualiser les résultats de l'index tant au niveau national que régional ou départemental, mais également de procéder à des contrôles ciblés, et de croiser des informations relatives à l'égalité professionnelle (index/accords et plans d'action).

- La DGT a réalisé 27 études de cas en 2022 afin d'accompagner les agents du SIT dans leurs interventions portant sur l'index de l'égalité professionnelle. Les situations soumises par les services déconcentrés concernaient le champ d'application du régime juridique correspondant, les indicateurs composant l'index, la publication et la transmission de l'index, les mesures correctives à instaurer en cas de résultats insuffisants et les pénalités encourues par les employeurs dès lors qu'ils manquent à leur obligation de résultat en la matière. Cette base de cas concrets a également servi à élaborer un question-réponse numérisé à l'attention des agents de contrôle de l'inspection du travail en vue de faciliter leurs actions sur le sujet.
- En 2022, les services de l'inspection du travail ont effectué 11 079 interventions relatives à l'égalité professionnelle. Depuis la mise en place du dispositif, 695 mises en demeure et 42 pénalités ont été notifiées à des entreprises n'ayant pas publié leur index ou n'ayant pas défini de mesures de correction adéquates et pertinentes.

Le dispositif d'accompagnement dédié aux petites et moyennes entreprises

Un accompagnement des entreprises de 50 à 250 salariés a été organisé pendant 18 mois pour soutenir l'appropriation du dispositif, afin de pallier la sous-traitance fréquente du service paie, le manque de moyens humains, de temps ou encore une moindre maîtrise des outils informatiques et des systèmes d'information divers. Le prestataire chargé de cet accompagnement a formé 2 156 stagiaires.

Jusqu'en 2021, deux stages étaient proposés aux entreprises :

- un premier stage présentait les enjeux et les modalités de calcul des indicateurs afin d'appréhender comment mettre en place l'index ;
- un deuxième stage expliquait comment mettre en œuvre des mesures correctrices.

Une formation en ligne d'environ 2h30 a également été ouverte, et suivie par **2 700 entreprises**. À compter de juillet 2021, cette formation a été hébergée pour une année supplémentaire par les ministères sociaux afin de permettre aux entreprises de continuer à se former et s'approprier le dispositif.

Les résultats obtenus à l'index

Près de **84 % des entreprises**, quelle que soit la tranche d'effectifs, ont effectué leur déclaration en 2022 au titre de l'année 2021.

On constate une amélioration progressive de la note globale de l'index, quelle que soit la taille des entreprises et UES. La note moyenne des entreprises et UES de 1 000 salariés ou plus a augmenté de six points entre 2019 et 2022, passant de 83 à 89 points. La même tendance est observée pour les entreprises et UES de taille moyenne (251 à 999 salariés), dont la note globale a augmenté de quatre points, passant de 82 à 86 points sur la même période. Dans les entreprises et UES de 50 à 250 salariés, la note a augmenté de deux points, passant de 83 à 85 points entre 2020 et 2022.

La progression importante de la proportion des entreprises et UES ayant un index supérieur ou égal à 75 points conforte ces résultats encourageants. Cette

proportion (déduction faite des incalculables) a augmenté de 16 points pour les entreprises et UES de 1 000 salariés et plus (82 % en 2019 contre 98 % en 2022), de 13 points pour les entreprises et UES de 251 à 999 salariés (80 % en 2019 contre 93 % en 2022) et de cinq points pour les entreprises et UES de 50 à 250 salariés (84 % en 2020 contre 89 % en 2022).

Cette action des pouvoirs publics en faveur de l'égalité professionnelle a également soutenu la négociation collective sur ce thème (voir p. 262, La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).

D. Les actions favorisant le dialogue social en entreprise

La digitalisation du dialogue social

Pour accompagner la rénovation du dialogue social, la DGT a conduit au printemps 2022, en lien avec la fabrique du numérique des ministères sociaux, un groupe de travail sur la digitalisation du dialogue social. Dans ce cadre, trois « openlabs » organisés en mars 2022 et une séance de restitution, en avril 2022, ont réuni des acteurs du dialogue social au niveau territorial (partenaires sociaux, représentants des observatoires départementaux du dialogue social, délégués syndicaux et membres de CSE) sur le recours au numérique dans le dialogue social. Il est ressorti de ces ateliers que les outils numériques sont aujourd'hui utilisés par les acteurs du dialogue social (employeurs, organisations syndicales, élus du CSE, salariés) et que les cas d'usage de ces outils sont très diversifiés (visioconférence, intranet, affichages, messagerie, publication et tract, local syndical à distance, visioconférence...). Ces ateliers ont mis en lumière des propositions accompagnant la communication digitale au sein des institutions représentatives du personnel, par exemple la réalisation d'un guide des bonnes pratiques dans ce domaine ou encore l'adaptation du cadre juridique existant.

E. Les actions développées par les observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation (ODDS)

L'ODDS du Gers

La direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités et de la protection des populations du Gers (Ddets-PP) a adressé à plusieurs reprises à l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés et aux chambres consulaires du département des informations relatives à la mise à jour du protocole national d'entreprise (PNE), en mettant en exergue l'obligation de prévoir un nombre minimal de jours de télétravail pour les postes qui le permettent.

Lors de la réunion de l'ODDS du 3 janvier 2022, cette obligation a été rappelée. Des actions sont aussi régulièrement menées en faveur de la promotion du dialogue social à travers la mise en place et le fonctionnement des CSE.

L'ODDS du Var

Le 1^{er} mars 2022, avec l'appui de la Ddets des Bouches-du-Rhône et du pôle travail de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) de Provence-Alpes Côte d'Azur (Paca), l'ODDS du Var a organisé un webinaire dédié au dialogue social en entreprise qui revêt une acuité toute particulière depuis la crise sanitaire qui a bouleversé les organisations du travail et le « lien au travail ».

Sous le titre « Les enjeux du dialogue social dans les TPE-PME », ce webinaire co-animé par la présidence de l'observatoire et la Dreets Paca s'articulait autour de trois axes : Le dialogue social pour qui ? Le dialogue social pourquoi ? Le dialogue social comment ? Le témoignage de deux entreprises varoises a également donné une traduction concrète et vivante aux multiples facettes du dialogue social de proximité, et a souligné l'importance du comité social et économique comme acteur majeur de ce dialogue de terrain et de la négociation d'entreprise.

L'ODDS du Gard

Lors de la réunion de l'ODDS du Gard qui s'est tenue le 14 mars 2022, un bilan de la négociation collective en 2020 et 2021 a été présenté aux membres avec un point particulier sur la négociation au sein des entreprises de moins de 50 salariés. Le dispositif de l'activité partielle de longue durée a également été exposé, avec un focus sur la place de la négociation dans sa mise en œuvre et les engagements en matière d'emploi et de formation, au grand intérêt des participants.

L'ODDS du Tarn-et-Garonne

Lors de la réunion de l'ODDS de Tarn-et-Garonne qui s'est tenue le 10 mai 2022, ont été évoqués la crise sanitaire et l'activité économique dans le département, le nombre d'accords enregistrés depuis début 2022 et les thématiques associées.

Afin de répondre à la demande d'information formulée par les membres de l'ODDS, les représentants de la Ddets-PP ont fait une présentation sur l'activité économique et la crise sanitaire dans le département, ont communiqué des données sur le diagnostic territorial, le tableau de bord de suivi de la reprise d'activité en Occitanie, et des publications du SESE sur le suivi départemental et régional.

L'ODDS de la Haute-Garonne

Au sein de l'ODDS de Haute-Garonne, les travaux se poursuivent afin d'organiser une manifestation avec l'université Toulouse Capitole sur le bilan de la réforme des CSE et sur l'élaboration d'un « kit CSE » à destination des salariés et employeurs.

L'ODDS de l'Hérault

En mai 2022, des membres de l'ODDS de l'Hérault ont rencontré des étudiants alternants (en statut apprentis) de l'école de commerce MBway de Montpellier, en 5^e année de MBA ressources humaines, pour promouvoir le dialogue social, l'engagement, et analyser leur perception des freins à la participation des jeunes au CSE.

Ces jeunes ont été intéressés par l'histoire du droit du travail, par le quizz réalisé en fin de séance. Ils ont une vision positive du rôle des organisations syndicales (OS) et du dialogue social. Certains étaient déjà très au fait des sujets de négociation, notamment à propos des salaires et avantages sociaux. Ils ont une approche très pragmatique du dialogue social, estimant qu'il favorise l'échange et permet le vivre ensemble.

F. Les manifestations et événements en faveur de la promotion du dialogue social

Dans les Hauts-de-France, un colloque avec l'Institut régional d'éducation ouvrière (Ireo). Le 23 juin 2022, la Dreets, en lien avec l'Institut d'études ouvrières de l'université de Lille, a organisé un colloque sur la « contribution des ODDS au dialogue social dans les Hauts-de-France ». L'Ireo, préalablement à ce colloque, avait réalisé une étude intitulée « Les ODDS en Hauts-de-France : quatre ans après la création, quel bilan ? ».

Ce colloque a permis de mettre en évidence un intérêt pour le dialogue social au sein d'instances paritaires, l'intérêt et la plus-value de la présence de l'État au sein de ces instances, intérêt toutefois qui vient se télescoper avec les réalités de terrain sur les moyens des organisations syndicales (OS) pour faire vivre ces instances. Les représentants des OS soulèvent les difficultés liées aux disponibilités de leurs mandatés (notamment avec la baisse du nombre d'élus) qui appartiennent souvent à de grandes entreprises et sont parfois éloignés des problématiques liées aux petites entreprises sur des territoires spécifiques. La pertinence de l'échelon territorial départemental a été discutée tant par les OS que par les organisations patronales (OP) : si l'échelon régional apparaît pertinent pour les questions de cadrage, d'orientation, c'est l'échelon du bassin d'emploi qui fait l'unanimité pour sa proximité avec la réalité des territoires.

En Paca, un colloque avec l'institut régional du travail (IRT). La Dreets Paca et l'université d'Aix-Marseille collaborent depuis de nombreuses années pour améliorer les connaissances sur le monde du travail et promouvoir le dialogue social. L'IRT est porteur à ce titre de plusieurs actions, en particulier des sessions d'informations et de sensibilisations des représentants du personnel dans les entreprises, visant à leur fournir les clés de compréhension et les outils nécessaires pour alimenter un dialogue social riche et dynamique.

L'IRT organise également, en lien avec la Dreets Paca, des journées d'étude à destination des membres des instances représentatives du personnel, des organisations syndicales, des chercheurs et acteurs de la prévention et du dialogue social en entreprise.

Le thème de la journée d'étude qui s'est tenue le 15 septembre 2022, au palais du Pharo à Marseille, portait sur le travail après la pandémie et les évolutions des organisations et du rôle des représentant/es du personnel dans cette période post-Covid.

La richesse des débats appelle à la poursuite de la collaboration Dreets/IRT en faveur des actions d'information et de sensibilisation des représentants du personnel et organisations syndicales, au regard des enjeux de dialogue social et de négociation collective qui se profilent dans les mois et années à venir. Les actes de cette journée d'étude sont disponibles sur le site de l'IRT <https://irt.univ-amu.fr>.

En Bretagne : des assises régionales du dialogue social. La Dreets Bretagne a organisé le 9 décembre 2022, en partenariat avec l'agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) Bretagne et l'Institut des sciences sociales du travail de l'ouest (Issto), les assises régionales de promotion du dialogue social en Bretagne.

Cinq ans après les ordonnances de 2017, ces assises régionales avaient pour objet de faire un point d'étape sur le cadre renouvelé du dialogue social introduit par ces dispositions, favoriser l'interconnaissance entre acteurs du dialogue social, partager des enseignements sur l'évolution des pratiques en la matière, valoriser les initiatives de dialogue social et initier des pistes d'actions communes.

L'évènement a réuni plus d'une centaine d'acteurs bretons du dialogue social dans les entreprises, représentants d'organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles, membres de CSE mais également représentants des instances suivantes : ODDS, commission paritaire régionale interprofessionnelle (CPRI), commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat (CPRIA), comité régional d'orientation des conditions de travail (Croct), commissions territoriales emploi formation insertion (CTEFI) qui contribuent également au dialogue social dans les entreprises.

Les échanges ont permis d'affirmer le dialogue social comme levier pour répondre aux enjeux qui se posent actuellement aux entreprises :

- la place du travail aujourd'hui après la période de pandémie de la Covid 19, son sens et sa reconnaissance ;
- la promotion de l'emploi durable avec les questions d'accès à l'emploi des plus jeunes et de maintien en emploi des plus âgés ainsi que les conditions d'attractivité au sein des entreprises ;
- l'impact des transitions technologiques et environnementales sur les organisations et le contenu du travail.

Les réflexions issues de cette journée ont vocation à contribuer aux travaux des Assises nationales du travail puisque l'évènement était labellisé Conseil national de la refondation (CNR).

La Ddets du Rhône s'associe à la presse et aux partenaires sociaux pour promouvoir le dialogue social

La Ddets et le Progrès évènement ont développé en collaboration avec les partenaires sociaux du Rhône et l'observatoire du dialogue social du département un **dispositif de valorisation, d'animation et d'appui au dialogue social**.

Ce dispositif tripartite (État, partenaires sociaux et appui d'un groupe de presse) vise à :

- valoriser les acquis du dialogue social auprès du grand public pour améliorer la participation aux élections professionnelles ;
- positionner le territoire comme un lieu de réflexions et de débats pour un dialogue social productif d'innovations et d'acquis pour les entreprises et les salariés ;
- contribuer à une dynamique territoriale favorisant l'échange entre les partenaires sociaux et le développement du dialogue social au sein des entreprises ;
- aider les partenaires sociaux à mieux positionner la négociation sociale, mettre à leur disposition des méthodologies facilitant la recherche de compromis, valoriser les accords les plus innovants comme sources d'inspiration.

Cette volonté s'est traduite par **l'organisation d'un dispositif comportant deux composantes :**

- **Un événement « Dialogue social en action » qui s'est tenu le 6 octobre 2022 à l'Espace de la tête d'Or à Lyon**

Ouvert au grand public, cet événement avait trois objectifs : promouvoir le dialogue social, valoriser les pratiques innovantes identifiées sur le territoire, faire connaître l'offre d'accompagnement au dialogue social.

Anousheh Karvar, déléguée du gouvernement auprès de l'Organisation internationale du travail (OIT) et Jean- Dominique Simonpoli, consultant, fondateur de Dialogues, président du conseil d'administration de l'Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (Intefp), ont parrainé cet événement.

La journée a été rythmée par des tables rondes et témoignages sur la qualité de vie au travail et les conditions de travail, le pouvoir d'achat, la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), l'égalité professionnelle femmes-hommes. La soirée a permis de remettre cinq prix récompensant des entreprises représentées en format paritaire, et ayant signé des accords innovants.

L'évènement a réuni 32 intervenants et 360 participants à l'une ou l'autre des quatre tables rondes. Les 25 posts publiés sur les réseaux sociaux ont produit 250 000 impressions et ont été relayés plus de 50 fois. Une newsletter a été distribuée à 2 900 destinataires. L'évènement a donné lieu à un compte rendu de deux pages dans les éditions du *Progrès* à destination de 265 000 lecteurs.

- **Deux « rendez-vous du dialogue social » organisés en avril et juin 2022**

En complément, le comité de pilotage paritaire a décidé de proposer des formats plus opérationnels aux partenaires sociaux, représentants du personnel, DRH et tiers intervenants. L'objectif est de traiter d'un sujet d'actualité en matière de dialogue social avec une approche pragmatique permettant de répondre aux besoins d'accompagnement des TPE/PME, et d'offrir un espace régulier d'animation du réseau d'experts, praticiens et acteurs du dialogue social.

En deux heures, trois interventions sont programmées : un témoignage d'entreprise en mode paritaire, une mise en perspective du sujet par des experts, et un apport méthodologique pour une négociation efficace. En 2022, deux thèmes ont été proposés : « comment négocier un accord ? » et « la renégociation des accords concernant les CSE ».

Chacun de ces rendez-vous, diffusés en direct sur le web et présentés en une page dans *Le Progès*, a réuni une cinquantaine de personnes. Tous les replay et articles de presse sont disponibles sur un site dédié : www.dialoguesocial-enaction.fr

L'objectif est de reconduire chaque année ces événements et de relier les sujets traités lors des rencontres « dialogue social en action » et « rendez-vous du dialogue social », avec l'offre d'accompagnement au dialogue social pour répondre au mieux aux besoins des entreprises et des partenaires sociaux.

1.3. LES ACTIONS DANS LE DOMAINE DES CONDITIONS DE TRAVAIL : LE PLAN DE PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS (PATGM) ET LES DÉCLINAISONS RÉGIONALES DU 4^e PLAN DE SANTÉ AU TRAVAIL (PST 4)

Tous les cinq ans depuis 2004, les pouvoirs publics fixent les grandes orientations liées à la santé au travail. L'enjeu du 4^e plan de santé au travail (PST 4) 2021-2025 est d'améliorer durablement la santé de travail de chacun et de prévenir des risques professionnels en fédérant tous les acteurs concernés⁽³⁾.

Priorité de la politique publique de santé au travail, l'axe transversal du PST 4, dédié à la prévention des accidents du travail graves et mortels (ATGM), a été décliné dans un plan spécifique publié le 14 mars 2022.

A. Le PATGM, conçu selon les mêmes principes de construction participative et concertée que le PST

Tout comme le PST, le plan ATGM a été élaboré dans le cadre d'un processus de co-construction avec les acteurs de la prévention des risques professionnels et en lien avec les partenaires sociaux du Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct). Établi sur 2022-2025, il représente la feuille de route des pouvoirs publics en matière de réduction des accidents graves et mortels pour les prochaines années.

Il présente 27 mesures articulées autour de quatre axes thématiques, ciblant, notamment, les publics les plus exposés aux accidents du travail graves et mortels que sont notamment les jeunes et nouveaux embauchés, les travailleurs intérimaires, les travailleurs indépendants et détachés. Ces mesures, via un axe dédié,

3) Cf p. 156 de l'édition 2022 du bilan de la négociation collective.

visent également à mieux accompagner les petites et moyennes entreprises dans le développement d'une culture de prévention. En outre, le PATGM propose des actions ciblées sur les risques principaux ou émergents tels que le risque routier, les chutes de hauteur, ou encore les risques liés aux conséquences du changement climatique, afin d'en approfondir la connaissance et de mieux les prévenir. Enfin, le PATGM est fondé sur le déploiement d'une communication proactive et positive au service de la prévention primaire.



Le PATGM comme le PST 4 font l'objet d'un pilotage et d'un suivi renforcés avec notamment l'association de nouveaux partenaires : délégation de la sécurité routière (DSR), direction générale de la prévention des risques (DGPR), direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO), direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP). Des groupes de travail sont également mis en place sur les sujets transversaux comme par exemple la formation, la communication ou la recherche.

Pour privilégier une mise en œuvre effective et opérationnelle du PATGM, un bilan à mi-parcours dans les deux ans de son lancement, ainsi que des bilans intermédiaires semestriels ont été prévus. Un premier bilan d'étape six mois après sa publication a été présenté le 6 décembre 2022 aux membres du Comité national de prévention et de santé au travail et a permis de faire état de premières avancées concrètes.

B. Les plans régionaux de santé au travail (PRST)

Si le PST 4 et le PATGM, publiés dans la continuité de l'adoption de la loi du 2 août 2021, fixent le cap des années à venir en matière de prévention des risques professionnels et de santé et sécurité au travail, la déclinaison régionale de ces feuilles de route est un jalon essentiel pour traduire, concrètement et au plus près des besoins, les grandes priorités de la politique publique.

Sur la base de l'instruction du 22 février 2022, les services régionaux ont, dans la continuité du bilan de leurs PRST 3 et sur la base d'un diagnostic territorial, engagé le travail d'élaboration de leurs PRST 4 et de leurs mesures de prévention des accidents du travail graves et mortels.

Au cours de 2022, 15 Dreets ont publié leur PRST 4 et 13 Dreets ont organisé un évènement de lancement de ces plans.

On note en premier lieu une réelle volonté de co-construction, dès la conception des actions, en impliquant l'ensemble des partenaires au sens large (acteurs de la prévention, acteurs relais du territoire, partenaires sociaux, autres ministères).

Les Dreets ont également unanimement identifié la nécessité d'améliorer, systématiser et coordonner la communication autour du PRST. Elles souhaitent parvenir à diffuser une culture de la prévention dans l'espace public, en investissant tous les médias (réseaux sociaux, radio, web TV). La Dreets Occitanie s'est engagée dans une démarche inédite « d'aller vers » avec un « PRST Tour » pour faire connaître les priorités et les actions dans les départements de cette région.

En outre, en cohérence avec le bilan de l'exercice précédent et le PST 4, les PRST 4 partagent des lignes directrices :

- une volonté de développer une meilleure connaissance des situations accidentogènes : ainsi, plusieurs régions prévoient un travail d'analyse qualitative avec leurs partenaires ;
- le ciblage des publics prioritaires identifiés dans le PATGM : les jeunes, les nouveaux embauchés ;
- le ciblage des maîtres d'ouvrage, coordonnateurs de sécurité et de prévention de la santé (CSPS), responsables de la mise en œuvre des principes généraux de prévention sur les chantiers, dans un souci d'intégration de la prévention des risques dès la phase de conception d'une opération de travaux, et de conception des locaux de travail ;
- la recherche d'une implication renforcée des relais au sein de l'entreprise (comité social et économique, salarié désigné compétent) ;
- des actions adaptées aux réalités du territoire (ex : chantiers de grande envergure).

Plus largement, les régions se sont toutes emparées des enjeux du PATGM, prenant plusieurs formes dans les PRST, qui traduisent une grande diversité d'actions : plan distinct (Paca, Corse et Bretagne) ; axe transversal (Occitanie) ; identification visuelle des actions (Hauts-de-France, Centre-Val-de-Loire, ARA), etc. En

complément des actions sur les risques prioritaires (risque routier professionnel, risque de chute, risque chimique, risques psychosociaux) ou la culture de prévention, des actions sont portées sur des thématiques qui ont émergé plus récemment, telles que la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail et le développement d'une approche sexuée de l'évaluation et de la prévention des risques, les risques émergents ou les nouvelles technologies et les nouvelles formes de travail.

De nouveaux moyens financiers ont été par ailleurs mis en place pour permettre l'élaboration d'actions inscrites dans le PST 4 ou le PATGM avec d'une part le dispositif d'appel à projets⁽⁴⁾ géré par l'Anact. Le premier appel à projets, lancé en juillet 2022, a permis de soutenir sept projets multi-partenariaux aux sujets variés à échelles nationales et régionales. Quatre nouvelles sessions sont prévues en 2023 dont la première a été ouverte en novembre 2022. En outre, le fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact) a été doté d'un abondement exceptionnel de deux millions d'euros en 2022 et en 2023.

Les partenaires sociaux impliqués dans une commission technique du Croct, dédiée au suivi du PRST 4 en Paca

Dès la création du Croct (ex-CRPRP) en région Paca, des commissions techniques ont été mises en place afin de permettre aux partenaires sociaux d'échanger et de travailler en format plus opérationnel sur des sujets qu'ils souhaitent approfondir (deux ou trois commissions en parallèle, selon les années). Aux côtés de ces commissions thématiques, les partenaires sociaux ont souhaité qu'une commission plus transversale soit consacrée aux outils de pilotage de la politique régionale de santé au travail. Cette commission technique, intitulée « **pilotage, suivi et évaluation du PRST 4** » a pour axes de travail de :

- formuler des recommandations générales sur la construction, le suivi et l'évaluation du PRST 4 ;
- formuler des recommandations aux porteurs de projets et aux autres commissions techniques ;
- suivre les actions inscrites au PRST 4 ;
- suivre les indicateurs de pilotage et stratégiques du PRST 4 ;
- suivre et soutenir des actions de communication autour du PRST 4 et des actions conduites ;
- accompagner la réalisation du bilan final du PRST 4.

Et a pour attendus :

- l'amélioration du suivi et de l'évaluation des actions inscrites et du PRST en tant qu'outil de pilotage de la politique régionale de santé au travail ;
- la prise en compte des besoins employeurs/salariés.

4) Voir à l'adresse <https://www.anact.fr/dotationpst4>.

C. Les publications de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) : focus sur la négociation égalité professionnelle et la transformation numérique des entreprises

Parmi les publications de l'Anact en 2022, deux sujets transversaux peuvent être distingués, qui concernent la négociation sur l'égalité professionnelle, et l'accord-cadre européen sur la transformation numérique des entreprises, avec ses perspectives de déclinaison en France.

Les dix recommandations et le guide méthodologique sur la négociation relative à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail

L'évolution du cadre légal relatif à l'index égalité et à la prévention des violences sexistes et sexuelles, et le développement du télétravail et du travail hybride ont incité l'Anact à analyser les évolutions de contenu des accords « égalité et qualité de vie au travail » (EP-QVT) afin de proposer un appui à la négociation sur ce thème.

L'Anact, avec l'aide de la direction du numérique (DNUM) des ministères sociaux, a mené une étude quantitative et qualitative sur un échantillon de 50 accords représentatifs déposés en 2021. L'Aract Île-de-France mandatée par l'unité départementale de la Drieets et l'observatoire départemental d'analyse et d'appui au dialogue social du Val-de-Marne, a étudié 60 accords déposés par des PME de moins de 250 salariés, et a comparé les évolutions avec une analyse identique menée en 2014.

Au-delà des caractéristiques des accords déposés (secteur d'activité, taille d'entreprise, type et nombre de signataires, etc.), l'étude a porté sur la méthode de négociation, les axes d'inégalités et les domaines d'actions correspondants afin d'identifier les dispositions prévues par les partenaires sociaux d'entreprises.

La place de l'index dans le diagnostic, l'impact du télétravail et du travail hybride et la prévention des violences sexistes et sexuelles ont fait l'objet d'une attention particulière.

L'étude a mis en évidence la faible mobilisation pour une comparaison des conditions de travail des femmes et des hommes et le traitement limité de certaines thématiques prégnantes (l'articulation de l'index et de la base de données économiques, sociales et environnementales [BDESE] à l'occasion du diagnostic, la prévention des risques notamment de violences sexistes et sexuelles, les risques différenciés du télétravail et du travail hybride, etc.).

Ainsi, l'analyse souligne la nécessité d'outillage des acteurs du dialogue social en entreprise (organisations syndicales, CSE, etc.) durant la préparation des négociations, pour mettre en place une véritable démarche projet et effectuer un diagnostic plus approfondi. Les travaux menés démontrent également les enjeux spécifiques des PME et des secteurs à prédominance féminine ou masculine, pour faire progresser l'égalité professionnelle.

Cette étude s'est traduite par la production des « **dix recommandations pour négocier un accord égalité professionnelle et qualité de vie au travail** », afin d'accompagner les différents acteurs tant sur la méthode et que sur le contenu.

L'Anact a également publié en 2022 un guide méthodologique dans la collection « Dix questions sur » visant à donner des pistes aux acteurs du dialogue social pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle, et pour intégrer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la qualité de vie au travail dans le cadre des autres négociations (CSE, BDES, télétravail, etc.).

Le cahier de l'Anact relatif à « l'accord européen sur la transformation numérique des entreprises : pour un dialogue social technologique »

Le 22 juin 2020, un accord-cadre sur la transformation numérique des entreprises était signé dans le cadre du processus autonome de dialogue social européen. Référentiel de « recommandations » dont les États membres l'Union européenne (UE) sont libres de s'inspirer ou non, sa mise en œuvre relève de la responsabilité des partenaires sociaux eux-mêmes, au niveau national, sectoriel ou de l'entreprise, selon diverses modalités : programmes, lois, actions, études, etc.

Publié fin 2022, un cahier de l'Anact retrace les grandes lignes de l'accord et met en perspective sa déclinaison française. Il a été réalisé grâce à une série d'entretiens auprès de négociateurs et d'experts de l'Institut syndical européen (Etui) mobilisés lors des discussions.

Cette publication était programmée dans une action du PST 4 relative à l'accompagnement du dialogue social et professionnel portant sur les transformations numériques et les outils digitaux, fruit d'un constat partagé quant à la faiblesse des négociations sur le sujet malgré les impacts forts pour le travail, l'emploi, et la performance des entreprises.

Ce cahier s'inscrit en cohérence avec les publications précédentes visant à montrer les ambivalences des transformations numériques sur les conditions de travail, et à donner des clefs de compréhension et d'action aux acteurs des entreprises pour reprendre la main sur des évolutions qui parfois s'imposent, ou leur échappent.

Il expose les éléments caractéristiques de l'accord-cadre et met en perspective les enjeux relatifs à sa déclinaison en France : éventuel accord national interprofessionnel (ANI) sur la transformation numérique des entreprises et ses impacts sur les conditions d'emploi et de travail, ou toute autre initiative visant à en tirer le meilleur parti.

Cette publication entend stimuler la réflexion et l'action sur la transition numérique, et contribuer à la structuration d'un dialogue social technologique, au-delà des thèmes désormais classiques mais toujours importants de l'inclusion ou de l'expertise numériques, ou encore du télétravail. L'intelligence artificielle (IA) et la surveillance des salariés doivent aussi faire l'objet d'une attention soutenue par les partenaires sociaux français. Sur ces aspects, l'Anact a notamment repris un jeu sérieux sur l'IA

au travail réalisé par l'Etui, diffusé sous différentes formes auprès de représentants syndicaux français.

Pour rappel, quatre problématiques sont particulièrement mises en avant dans l'accord-cadre européen :

- les compétences numériques et la sécurisation de l'emploi ;
- les modalités de connexion et de déconnexion ;
- l'intelligence artificielle et la garantie du principe de l'humain aux commandes ;
- le respect de la dignité humaine et la surveillance.

Même si le document de suivi de la déclinaison de l'accord européen dans les États membres de l'UE reste encore vierge pour la France, diverses initiatives ont toutefois vu le jour. En particulier, l'accord signé en 2021 par l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (Udes) et cinq confédérations de syndicats de salariés sur l'impact du numérique sur les conditions d'emploi et de travail dans l'économie sociale et solidaire (ESS). Par ailleurs, l'Anact a publié un appel à manifestation d'intérêt sur le thème du dialogue social technologique.

La réorganisation de l'agence et la fusion des Aract avec l'Anact

Depuis le 1^{er} janvier 2023, l'Anact et les associations régionales (Aract) sont réunies au sein d'un même établissement avec un objectif commun : accompagner les organisations privées et publiques à améliorer les conditions de travail.

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et son décret d'application du 22 avril 2022 ont entériné la fusion de l'Anact, établissement public administratif, sous la tutelle du ministère du Travail, avec les 16 associations régionales de son réseau.

L'année 2022 a été essentiellement consacrée aux travaux préparatoires et a fortement mobilisé l'ensemble du réseau dans cette transformation, en concertation avec l'ensemble des parties prenantes.

Pour chacune des phases d'élaboration de ces textes législatifs et réglementaires, l'Anact a étroitement travaillé avec les services du ministère sur les questions de réorganisation et transfert de personnels, ou encore de sécurisation des financements.

En parallèle, elle a mené d'importants travaux de concertation avec les Aract afin de proposer un schéma d'organisation et de fonctionnement de l'agence adapté au nouveau périmètre de l'établissement public qui compte désormais 265 agents.

Ce nouvel établissement pourra désormais s'appuyer sur un réseau bénéficiant d'un fort ancrage territorial pour déployer et renforcer son offre d'accompagnement pour l'amélioration des conditions de travail, au côté de l'État, des partenaires sociaux, des collectivités locales et au service des organisations privées et publiques et particulièrement auprès des TPE-PME.

L'Anact fêtera ses 50 ans en fin d'année 2023.

2. L'APPUI À LA NÉGOCIATION DE BRANCHE ET L'EXTENSION DES ACCORDS

2.1. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES EN 2022

L'État participe au développement de la négociation collective de branche en jouant un rôle d'impulsion et d'intermédiation dans les négociations, principalement au travers de l'action des présidents de commission mixte paritaire (PCM).

A. Le rôle d'intermédiation des commissions mixtes paritaires

Le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion contribue à l'engagement et à l'avancement des négociations professionnelles en assumant, à la demande des partenaires sociaux ou de sa propre initiative quand il le juge nécessaire, un rôle d'intermédiation dans les discussions avec la mise en place de commissions mixtes paritaires (CMP), présidées par un représentant du ministre chargé du travail.

Témoignage d'un PCM : Michel POITOU, président de la commission mixte paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CMPPNI) de la branche des succursalistes de l'habillement (IDCC n° 675).

Le commerce succursaliste de l'habillement compte 611 entreprises adhérentes à l'Opcommerce, l'opérateur de compétence auquel cette branche est rattachée. Elle emploie 112 500 personnes, pour un équivalent temps plein de 92 000 salariés. L'effectif est réparti dans 22 000 points de vente. La moyenne d'âge est de 33 ans et la proportion de femmes atteint 83 %.

La branche rassemble les entreprises à succursales dont l'activité principale est le commerce de détail de l'habillement relevant de la convention collective nationale dont l'IDCC est le n° 675. L'enseigne succursaliste de l'habillement désigne les entreprises ou groupes d'établissements commerciaux placés sous une direction centrale commune qui exploitent, suivant les mêmes méthodes de gestion commerciales et comptables, au moins cinq fonds de commerce de vente au détail d'habillement et d'articles textiles situés dans des lieux divers.

Selon leur segment d'activité et leur modèle économique, la gestion et le management des entreprises de la branche peuvent être, en cette période, questionnés par la disparition d'enseignes telles que Camaïeu et par des procédures de sauvegarde et de cession qui affectent d'autres groupes. Le nombre de magasins s'est réduit de 11 % ces trois dernières années.

Les effectifs diminuent dans cette branche professionnelle confrontée à de multiples défis : les évolutions des modes de consommation, avec une réduction des achats d'impulsion ; une forte augmentation du commerce en ligne qui a progressé de 80 % ; la modification des zones de chalandises sur

les territoires ; les préoccupations environnementales et de mode éthique auxquelles sont sensibles les consommateurs ; etc... Il faut aussi relever l'impact récent de la crise sanitaire et les poussées inflationnistes depuis la guerre en Ukraine. Le nombre de clients des magasins a chuté de 17 %, de 2019 à 2022.

C'est dans ce contexte que je réunis huit fois par an la CMPPNI de la branche, en présentiel et par visioconférence, c'est-à-dire 15 à 20 négociateurs selon les moments, avec le soutien logistique de la DGT et les moyens de la CPPNI.

Les négociateurs

Pour la partie patronale, la Fédération des enseignes de l'habillement est l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la convention collective.

Côté salariés, les organisations syndicales représentatives sont : la CFDT (27,07 % d'audience) ; la CFTC (25,47 %) ; la CGT (20,88 %) ; l'UNSA (10,94 %) ; FO (8,99 %) et la CFE- CGC (6,66 %).

La négociation

Lors des négociations, je m'attache au contenu et à la portée des mandats des négociateurs, en assurant la police des débats, qui se tiennent heureusement le plus souvent avec bienveillance. Je veille à la qualité des échanges et au respect de chacun dans son rôle. Le travail des négociateurs est difficile et délicat. Leur attachement aux métiers de la branche d'activité est important et s'exprime franchement et sans détour, selon les convictions.

Il m'est alors nécessaire d'avoir une approche par la sociologie de la négociation des représentants syndicaux et patronaux, des entreprises de la branche et de leurs organisations. Tous les intéressés sont très impliqués et beaucoup déplorent souvent les antagonismes et les clivages, avec des points de vue différents quant à leurs causes.

Sans s'immiscer et sans inférer, il faut clarifier les intentions, les revendications et les demandes, comprendre les obstacles et les intérêts individuels et collectifs afin de restaurer la confiance.

**« Vingt fois sur le métier et bien plus remettez votre ouvrage :
Polissez-le sans cesse, ajoutez quelquefois, et souvent effacez »
(Boileau, *L'Art poétique* (1669-1674), Chant premier)**

En raison des tensions au niveau de la branche, cette médiation entre les acteurs du dialogue social par le représentant de l'État prend toute sa pertinence et revêt un grand intérêt de régulation, tout particulièrement lorsqu'elle s'inscrit dans la durée.

Autant que faire se peut, le travail vise à renforcer les capacités des acteurs du dialogue social à dépasser par eux-mêmes leurs différends, nuancer des positions, renoncer à des postures (bien humaines !) en vue d'aboutir à la signature de socles d'accords collectifs de branche pour les salariés.

Des travaux ont été menés et devront l'être encore pour parvenir à réécrire et réviser une convention collective qui date de 1972. Au cours des cinq dernières années, huit accords ou avenants conventionnels ont pu être signés portant notamment sur les périodes d'essai, l'emploi et l'intégration des personnes en situation de handicap, la reconversion ou la promotion par l'alternance, l'APLD, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, etc..

Le point central et délicat reste encore et toujours celui de la négociation salariale. Dans un contexte économique compliqué par cette période d'inflation, c'est devenu un sujet de négociation traité plusieurs fois l'an. Un accord a pu cependant être conclu en 2022. Cette négociation des salaires est essentielle et guide ou perturbe la suite efficace des discussions dans nombre de domaines. Il est ici important pour les négociateurs de trouver le juste équilibre du dialogue social et de la négociation au niveau de la branche par rapport à ce qui relève des entreprises.

Le calendrier social de la branche ne manque pas de sujets : le paritarisme, l'intéressement et la participation, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), la formation professionnelle, le défraiement des négociateurs, ou encore la prévoyance et les frais de santé, la reconversion ou promotion par l'alternance, etc.

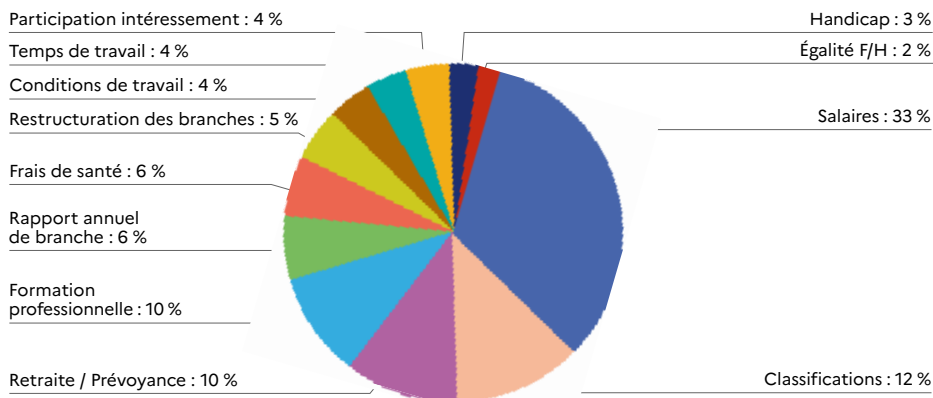
B. L'activité des commissions mixtes paritaires reste dense en 2022

Fin 2022, on dénombrait 67 commissions mixtes paritaires négociant sous la présidence d'un représentant du ministre chargé du travail (en annexe du présent bilan), nombre en légère hausse par rapport à 2021 (65 commissions mixtes paritaires, avant trois retours en paritaires simples et cinq nouvelles mise en CMP).

Les secteurs du commerce (33 branches) et des services (30 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel n'est, quant à lui, concerné que pour quatre branches.

En 2022, **541 réunions de CMP se sont tenues, dont les ordres du jour ont porté sur les thèmes suivants :**

Principaux thèmes négociés en commission mixte paritaire en 2022



Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - DGT (CMP)

C. La négociation dans le cadre de commissions mixtes paritaires

Au total, 241 textes ont été signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022 dans le cadre d'une commission mixte paritaire. Ce chiffre est en hausse par rapport à l'année précédente (197 textes signés), en cohérence avec l'augmentation du nombre d'accords de branche conclus en 2022, revenant à un niveau comparable à celui des années 2019, 2016 et 2015.

Comme chaque année, la thématique des salaires est celle abordée dans le plus grand nombre d'accords signés dans le cadre d'une CMP.

Enfin, le pourcentage d'accords signés dans les branches en CMP demeure supérieur à celui des branches qui négocient en paritaire simple, bien que le dialogue social y soit potentiellement plus difficile. Cette tendance structurelle montre que la médiation assurée par les présidents de CMP porte souvent ses fruits en permettant, dans de nombreux cas, de surmonter des situations de blocage des discussions et de faciliter l'obtention d'un accord.

D. Quelques accords significatifs en 2022

Parmi les accords signés en CMP, on peut signaler, à titre d'exemples, quelques accords particulièrement intéressants :

Dans la branche ferroviaire, deux accords ont été signés à la toute fin de l'année 2021 et étendus en 2022 :

- Un accord sur les classifications et les rémunérations, qui était négocié de longue date. En 2020, il n'avait pas été possible de parvenir à la conclusion d'un accord valide. Les négociations ont repris en 2021, ce qui a permis d'obtenir les signatures nécessaires côté syndical.
- Un accord sur le transfert des garanties sociales dans le cadre du transfert du contrat de travail en cas de changement d'attributaire prévu par la loi du 27 juin 2018 « pour un nouveau pacte ferroviaire », qui définit les conditions d'ouverture à la concurrence pour les services publics de transport ferroviaire de voyageurs et les services librement organisés ou services commerciaux.

Dans la branche de la *distribution des papiers cartons*, les partenaires sociaux ont signé, le 14 juin 2022, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, permettant notamment de faire un diagnostic de la situation de l'égalité professionnelle dans la branche et de mettre en place des actions en termes de recrutement, de conditions d'emploi, et de formation professionnelle.

Dans la branche des *entreprises artistiques et culturelles*, un accord portant sur la prévention et les sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail a été signé le 27 septembre 2022 mettant en place un dispositif de prévention.

Dans la branche des *pompes funèbres*, les partenaires sociaux ont réussi à signer, le 8 mars 2022, un accord relatif à la mise en place d'un dispositif de participation, qui n'existait pas jusqu'alors.

Enfin, un accord de méthode relatif à la fusion entre la convention collective régionale concernant le *personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ouverts à la circulation publique* (n° IDCC 1391) et de la convention collective nationale du *personnel au sol des entreprises de transport aérien* (n° IDCC 275) a été signé le 14 décembre 2022. Faisant suite à l'arrêté de fusion du 23 janvier 2019 qui a procédé au rattachement de la première à la seconde, il fixe notamment le calendrier et les modalités de négociation des stipulations communes au sein de la branche fusionnée.

E. Les retours en paritaires simples

La commission mixte n'est qu'un moment parmi d'autres dans la vie conventionnelle d'une branche : elle a un caractère temporaire pour lever un blocage ponctuel ou impulser une dynamique de négociation. Il n'est pas souhaitable que les négociations en commission mixte deviennent le mode de fonctionnement habituel du dialogue social dans une branche et les partenaires sociaux sont appelés à prendre ou reprendre leur autonomie dès que cela est possible.

La principale raison du retour en paritaire simple dans les branches est le constat fait par l'ensemble des parties que le dialogue social est redevenu de qualité et le climat propice à la négociation. C'est notamment le cas lorsque les négociations sur des thèmes bloquants, qui étaient à l'origine de la mise en commission mixte paritaire, ont permis d'aboutir à la conclusion de textes valablement signés.

Il arrive plus rarement que le président de la commission mixte paritaire constate que, malgré son intervention dans la branche, le dialogue social demeure bloqué et que sa présence n'apparaît ni pertinente ni efficace. Cette décision de retrait amène parfois les partenaires sociaux à analyser par eux-mêmes les conséquences du blocage des négociations.

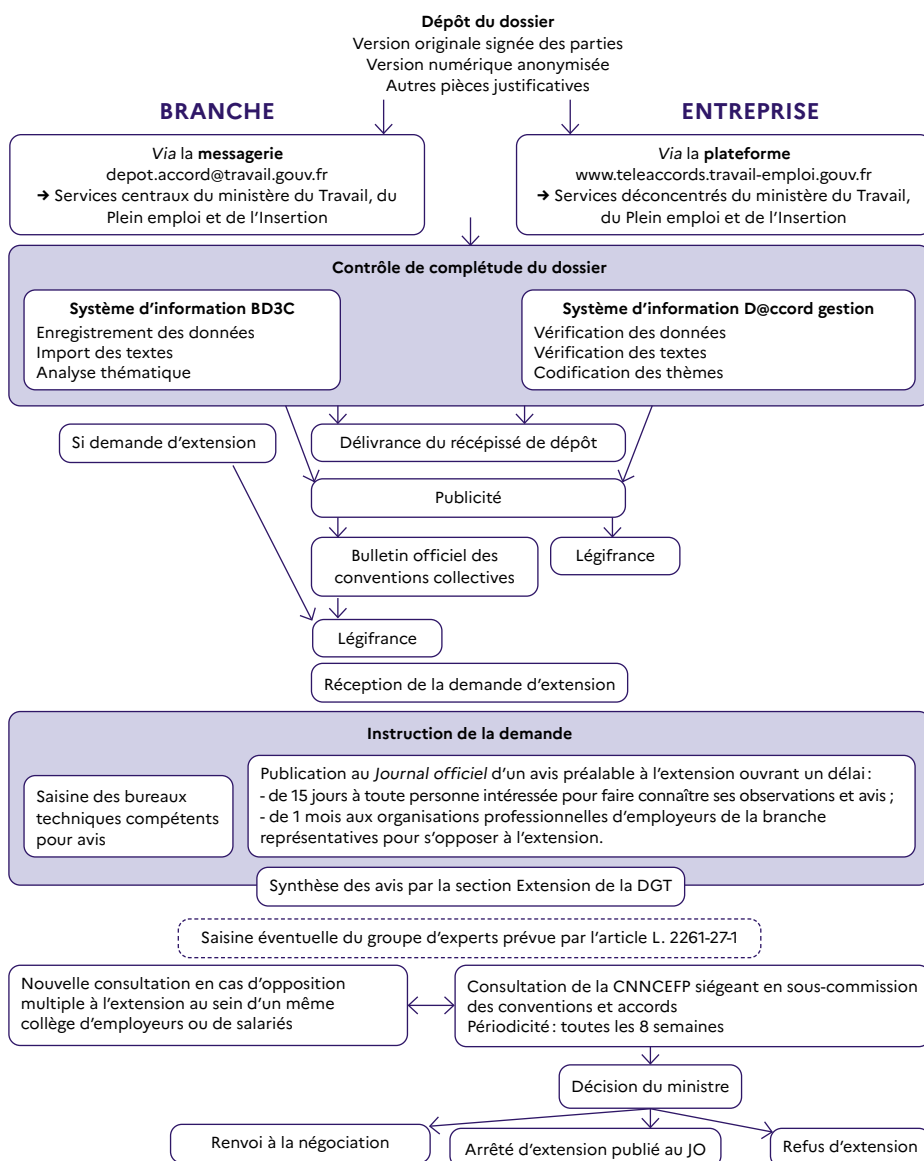
En 2022, trois branches où les négociations se déroulaient en commission mixte paritaire sont retournées en paritaire simple.

La direction générale du travail encourage ces retours en paritaire en demandant aux présidents de faire un point annuel sur cette question avec les membres de leur commission.

2.2. L'EXTENSION DES ACCORDS EN 2022

A. Le rappel de la procédure du dépôt des accords de branche, et de leur extension

Les différentes étapes entre le dépôt d'un texte et, le cas échéant, sa demande d'extension pour les textes de branche sont synthétisées dans le schéma ci-après⁽⁵⁾ :



5) La procédure détaillée est disponible dans le *Bilan de la négociation collective 2017*, Partie 2, Chapitre 2 - L'action de l'État.

B. Les demandes d'extension sont en forte hausse, et le délai moyen d'extension continue de baisser

La hausse du nombre d'accords salariaux alimente celle des demandes d'extension

En 2022, 1 271 demandes d'extension ont été enregistrées par la direction générale du travail (DGT), contre 922 demandes l'année précédente (+ 349), ce qui en fait le nombre le plus élevé depuis plus de dix ans.

Dans le prolongement de l'année 2021, où une légère hausse du nombre d'accords salariaux et de demandes d'extension avait été constatée, l'année 2022 se caractérise en effet par une forte hausse du nombre d'accords salariaux et de demandes d'extension les concernant. En 2022, 675 accords salariaux ont fait l'objet d'une demande d'extension contre 336 en 2021. Le volume de demandes d'extension concernant des accords abordant d'autres thèmes a quant à lui légèrement augmenté, passant de 586 en 2021 à 596 en 2022.

Nombre de demandes d'extension par an sur la période 2011-2022

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022*
Procédure accélérée – accords salariaux	472	482	407	401	266	376	406	406	423	288	336	675
Procédure normale	598	579	441	498	543	524	481	645	652	530	586	596
Total	1 070	1 061	848	899	809	900	887	1 051	1 075	818	922	1 271

*Données provisoires

Source ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (DGT – BD3C).

Le nombre de textes étendus baisse légèrement

En 2022, 988 textes ont été étendus, contre 1 089 en 2021, année pendant laquelle un nombre important d'accords antérieurs et déjà en cours d'examen a été traité, notamment dans le cadre du plan de réduction des délais d'extension. Ce stock de textes a été remplacé en 2022 par un flux de nouveaux accords à examiner en procédure normale.

En 2022, la sous-commission des conventions et accords (SCCA) de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) a été consultée à 13 reprises pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement et pour recueillir l'avis des partenaires sociaux sur des textes réglementaires. La SCCA a également été consultée 16 fois dans le cadre de la procédure accélérée prévue pour l'examen des accords collectifs salariaux.

Comme en 2021, quelques consultations exceptionnelles de la SCCA, en format électronique, ont été ajoutées au calendrier initial de l'instance.

En 2022, le nombre de textes étendus concernant les salaires a largement dépassé le nombre de textes traitant d'autres thématiques : 617 des accords étendus concernaient les salaires (+ 259 par rapport à 2021) tandis que 371 portaient sur d'autres thématiques (- 331 par rapport à 2021).

Nombre de textes étendus par an selon la procédure d'extension

Année	Salaires	Autres	Total
2011	516	461	977
2012	477	511	988
2013	459	470	929
2014	352	290	642
2015	279	490	769
2016	386	381	767
2017	385	380	765
2018	258	319	577
2019	410	568	978
2020	382	598	980
2021	361	728	1089
2022*	617	371	988

*Données provisoires

Source ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (DGT – BD3C).

Un délai moyen d'extension de 101 jours en 2022, en baisse par rapport à 2021

Le délai d'extension correspond au nombre de jours écoulés entre l'engagement de la procédure d'extension et la signature de l'arrêté d'extension, publié au *Journal officiel*. En 2022, le délai moyen nécessaire à l'examen d'une demande d'extension a été de 101 jours, soit une baisse de 22 jours par rapport à 2021 (123 jours).

Les accords traitant exclusivement des salaires sont instruits selon la procédure accélérée définie à l'article L. 2261-26 du code du travail. Les accords portant sur d'autres thématiques nécessitent généralement une instruction plus longue. En effet, ces derniers mobilisent souvent l'expertise de plusieurs services, et parfois d'autres ministères.

En 2022, le délai moyen d'extension des textes suivant la procédure normale était de 135 jours (146 en 2021), celui des textes suivant la procédure accélérée était de 67 jours (99 jours en 2021).

Le délai moyen d'extension des textes suivant la procédure normale a donc diminué de 11 jours, et celui de la procédure accélérée a diminué de 32 jours, conformément aux objectifs poursuivis par le plan de réduction des délais d'extension et du stock d'accords en attente d'extension mis en œuvre par la DGT depuis 2020.

Ainsi, 1 072 textes ont été examinés par la SCCA en 2022 (655 en procédure accélérée spécifique aux accords salaires et 417 en procédure normale) contre 1 051 en 2021.

Délai moyen d'extension (en jours) selon les thèmes des accords

Délai moyen d'extension	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022*
Accords salaires	81	73	90	106	69	86	179	156	124	99	67
Autres accords	184	180	152	158	153	166	201	190	178	147	135
Global	130	122	116	138	107	122	190	173	151	123	101

*Données provisoires.

Source ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (DGT – BD3C).

Le nombre de textes élargis à un autre secteur

En 2022, trois textes ont été élargis à un autre secteur d'activité ou territorial. Ces trois textes concernent la convention collective nationale de la *poissonnerie* et le secteur du *commerce de gros de la poissonnerie*.

C. Les typologies des observations de la SCCA en 2022

Comme les années précédentes, l'activité de contrôle de la légalité des textes conventionnels déposés à l'extension par les partenaires sociaux a fait l'objet de nombreuses observations de nature et portée diverses. Appels à l'attention (AAA), réserves ou exclusions traduisent la manière graduelle par laquelle l'administration appréhende la conformité des stipulations conventionnelles au cadre législatif et réglementaire.

En 2022, 634 textes ont fait l'objet d'au moins une observation (271 pour les textes en procédure normale et 363 pour les textes en procédure accélérée).

Les refus d'extension sont en forte baisse et ont concerné seulement 28 textes présentés en SCCA en 2022 (contre 74 en 2021).

	Textes ayant fait l'objet d'au moins une observation	Textes ayant fait l'objet d'au moins un AAA	Textes ayant fait l'objet d'au moins une réserve	Textes ayant fait l'objet d'au moins une exclusion	Refus d'extension
2019	495	248	363	98	44
2020	448	183	296	179	35
2021	558	289	361	190	74
2022	634	146	530	98	28

Conseils et recommandations dans le cadre de l'extension

Il convient d'appeler l'attention des partenaires sociaux sur la nécessité de transmettre la demande d'extension simultanément au dépôt de leurs textes afin de ne pas allonger davantage les délais entre la signature d'un accord et la publication de l'arrêté d'extension. En effet, un nombre important de textes fait l'objet d'une demande d'extension tardive, plusieurs mois après leur signature.

S'agissant de la prorogation d'accords par des avenants, quelques règles nécessitent d'être rappelées :

- Il convient de signer l'avenant de prorogation avant la fin de la durée de l'accord initial. Dans le cas contraire, l'extension de l'avenant de prorogation sera impossible et un nouvel accord devra être signé et déposé pour extension.
- Dans le cadre d'un accord à durée déterminée dont les signataires souhaitent proroger les effets au-delà de la date initialement prévue, il est recommandé d'anticiper au maximum la signature de l'avenant de prorogation et d'en demander l'extension dans les meilleurs délais afin de prendre en compte les délais contraints de la procédure d'extension. Il s'agit d'éviter, entre la signature de l'avenant et son extension, une interruption dans l'application des effets de l'accord initial pour les entreprises et leurs salariés non adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire.
- S'agissant des accords ou avenants relatifs à des certifications au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), la DGEFP a rappelé en 2022 à plusieurs reprises qu'en dehors des certifications déjà actives dans ce répertoire, seules les certifications dont l'inscription en cours auprès de France Compétences a été justifiée auprès de la DGEFP pourront être étendues. Par ailleurs, la mention suivante devra être inscrite dans l'accord ou l'avenant : « Les projets de certifications x et y s'ajouteront automatiquement à cette liste dès qu'ils seront inscrits au RNCP ». Si une de ces conditions n'est pas remplie, la certification concernée fera l'objet d'une exclusion.

D. Les travaux du groupe d'experts en 2022

L'ordonnance du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective permet au ministre du Travail de saisir, de sa propre initiative ou à la demande d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation de salariés, représentative dans le champ d'application d'une convention ou d'un accord, un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de son extension.

Son avis a pour objectif d'éclairer le ministre et les services de l'administration dans leur décision d'étendre ou de ne pas étendre. En effet, en projetant l'accord dans son contexte économique et social et en s'appuyant sur des indicateurs, le groupe met en balance l'intérêt social de l'extension avec son impact économique pour les entreprises d'un secteur et celles qui souhaiteraient l'intégrer.

La composition du groupe d'experts a été renouvelée pour 4 ans par arrêté du 21 mars 2022 publié au *Journal officiel* du 31 mars 2022. Les experts nouvellement nommés sont :

- **Mme Élodie Béthoux** : professeure des universités, directrice-adjointe formation, graduate school sociologie et science politique à l'université Paris-Saclay et chercheure au laboratoire Professions, institutions, temporalités (PRINTEMPS) ;
- **M. Étienne Chantrel** : administrateur de l'Insee, rapporteur général adjoint, chef du service des concentrations à l'Autorité de la concurrence ;

- **M. Julien Icard** : professeur des universités, agrégé de droit privé et de sciences criminelles, à l'université de Paris 2 – Panthéon Assas ;
- **Mme Dominique Meurs** : professeure d'économie à l'université de Paris Nanterre, membre du laboratoire Economix ;
- **M. Sébastien Roux, reconduit en tant que président du groupe** : inspecteur général de l'Insee, directeur de programme des comptes nationaux augmentés à l'Insee, chercheur associé au Crest et à l'Ined, professeur associé à l'École polytechnique.

La nomination d'une sociologue est une nouveauté dans la composition du groupe.

En 2022, trois avis ont été rendus par le groupe, dont un dans sa nouvelle composition. L'une de ces saisines a été à l'initiative du ministre du Travail, deux à l'initiative d'organisations professionnelles représentatives dans les champs concernés.

Les deux saisines à la demande d'organisations professionnelles portent sur des accords salaires, sujet déjà exploré par le groupe lors d'un précédent avis. Ces avis ont été construits dans la continuité de sa doctrine, en s'appuyant sur la méthodologie établie pour l'avis précédent portant sur l'accord du 28 mai 2020 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la *plasturgie*. Le groupe a par ailleurs eu l'occasion de poursuivre la construction de sa doctrine avec la saisine à l'initiative du ministère du Travail portant sur un accord d'harmonisation dans le cadre d'une fusion de branche, thème qui n'avait pas encore été étudié.

L'accord du 29 janvier 2021 d'harmonisation des stipulations de la branche fusionnée de l'hospitalisation privée et du thermalisme :

Sur l'initiative de la ministre du Travail, le groupe a examiné les effets de l'extension de l'accord conclu le 29 janvier 2021 visant à harmoniser les stipulations de la convention collective du *thermalisme* avec celles de la convention collective de l'*hospitalisation privée*, à la suite de la fusion volontaire de leur champ d'application.

Dans son avis rendu le 1^{er} février 2022, après avoir analysé les modèles économiques de chaque secteur (contraintes réglementaires, choix des prestations proposées sur le marché et des prix), les experts ont constaté qu'une application brutale de règles nouvelles (indemnités de licenciement plus élevées, davantage de jours de congés pour enfants malades), plus avantageuses pour les salariés mais plus coûteuses pour les employeurs, pouvait poser des difficultés et justifiait donc, comme cela est prévu dans l'accord, soit un aménagement, soit un temps de préparation à l'absorption des surcoûts.

Pour les minima salariaux, le groupe a également considéré qu'un alignement immédiat des grilles de salaire, différentes à ce jour selon les secteurs d'activités de la branche, poserait des difficultés aux entreprises du thermalisme en raison des écarts importants préexistants à l'accord et du soutien différencié de l'État aux différents secteurs, par exemple et notamment dans le cadre des accords du Ségur de la santé. Il n'émet donc pas de réserve à l'extension de l'accord, mais encourage la convergence à terme des règles dans un souci de lisibilité et pour faciliter la mobilité de salariés.

Cet accord n'a cependant pas été étendu, la demande ayant depuis été retirée.

L'avenant du 15 octobre 2021 relatif aux salaires, à la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats :

Sur l'initiative de quatre organisations professionnelles de la branche faisant état de difficultés conjoncturelles du secteur liées à ses mutations, le groupe a été saisi le 17 février 2022 de cet avenant augmentant les minima salariaux de 3 % sur l'ensemble de la grille de rémunération. Dans son avis rendu le 21 mars 2022, il n'émet pas de réserve quant à l'extension de l'avenant en considérant que les salaires effectifs sont supérieurs aux minima de branche et que les activités juridiques exercées notamment au sein de la branche et les embauches dans le secteur connaissent un regain depuis la sortie de la crise sanitaire.

Cet accord a été étendu par arrêté du 1^{er} avril 2022.

L'accord du 16 mars 2022 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la *plasturgie* :

Sur l'initiative d'une organisation professionnelle représentative dans le champ de la *plasturgie*, le groupe a examiné cet accord qui prévoit une augmentation des salaires sur l'ensemble de la grille des rémunérations. Dans ce premier avis du groupe dans sa nouvelle composition, rendu le 26 octobre 2022, ce dernier n'émet pas de réserve quant à l'extension de l'accord. En effet, la hausse des plus bas minima devait rendre ceux-ci conformes au Smic et les salaires effectifs étaient déjà plus élevés que les minima conventionnels pour la plupart des entreprises. Par ailleurs, l'activité du secteur de la *plasturgie* ne semble pas avoir connu de repli sur la période inflationniste récente.

Cet accord a été étendu par arrêté du 14 novembre 2022.

Une quatrième saisine réalisée à la fin de l'année 2022 a par ailleurs donné lieu à un avis début 2023 : il s'agit de l'accord du 2 juillet 2020 relatif aux indemnités de licenciement et retraite dans la branche de la *plasturgie*. Cette saisine fait suite à l'annulation par décision n° 450066 du Conseil d'État en date du 5 juillet 2022 de l'arrêté d'extension du 18 décembre 2020. Le Conseil d'État considère dans sa décision que l'absence de saisine du groupe d'experts, lorsqu'une organisation professionnelle représentative dans le champ concerné en a fait la demande, constitue un vice de procédure. Le groupe a été saisi le 19 décembre 2022 et a rendu son avis le 17 février 2023.

2.3. L'ACCOMPAGNEMENT À LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES

Tout au long de l'année 2022, le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion a continué à accompagner les branches engagées dans une démarche de rapprochement par l'organisation de réunions régulières avec les partenaires sociaux concernés, par les réponses juridiques et techniques qui ont pu être apportées aux acteurs de la négociation et par l'appui à la négociation fourni par les représentants du ministre qui assurent la présidence de commissions mixtes paritaires dans certaines branches issues de fusion.

C'est notamment le cas de la branche des *activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif*, dans laquelle un président de commission mixte a été nommé, à la suite de la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social du 18 février 2022. Lors de cette conférence, le Premier ministre a réaffirmé le soutien des pouvoirs publics au projet de convention collective étendue pour le secteur. Les réunions de négociation en format mixte paritaire se sont succédées en 2022 à un rythme mensuel.

À la demande des partenaires sociaux, la DGT a également contribué à l'expertise de certaines stipulations conventionnelles négociées dans le cadre de la fusion des branches, afin de s'assurer de leur conformité avec les dispositions du code du travail en matière de restructuration des branches, en amont de la procédure d'extension.

Enfin, la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles (SCRBP) de la CNNCEFP ne s'étant pas réunie en 2022, aucune fusion de branche professionnelle par voie d'arrêté ministériel n'a été prononcée.

Chapitre 3

Le dialogue social en Europe et au niveau international

1. La France présidente du conseil de l'Union Européenne : les actions pour les droits et la protection des travailleurs	169
1.1. Les missions et les objectifs	169
1.2. Les avancées sociales	170
1.3. Les événements organisés sous présidence française dans le champ travail	176
1.4. Les suites de la présidence française	180
2. Les initiatives et travaux des acteurs européens	184
2.1. Les initiatives de la Commission et du Parlement	184
2.2. Les travaux de l'Autorité européenne du travail	186
2.3. Les enjeux et travaux des partenaires sociaux européens	187
3. La France représentante de l'UE au niveau international	189
3.1. La France porte-parole de l'UE à la 110 ^e session de la conférence internationale du travail de l'OIT	189
3.2. Le point de contact national	191

Chapitre 3

Le dialogue social en Europe et au niveau international



1. LA FRANCE PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE : LES ACTIONS POUR LES DROITS ET LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS

1.1. LES MISSIONS ET LES OBJECTIFS

A. Le rôle d'une présidence du Conseil de l'UE



Le Conseil de l'Union européenne (UE) est une instance européenne rassemblant l'ensemble des ministres des 27 États membres, par domaine d'activité. Chargé d'élaborer des compromis, de rendre des conclusions et de veiller à la cohérence et à la continuité des processus de décision, **le Conseil a une fonction de co-législateur**, partagée avec le Parlement européen.

Tous les six mois, un État membre de l'UE en prend la présidence. Trois grandes missions lui incombent :

- **Organiser et présider les réunions du Conseil de l'UE**, ainsi que des comités et groupes de travail s'y rattachant.
- **S'exprimer au nom des 27 États membres** et représenter le Conseil auprès des autres institutions de l'UE telles que la Commission et le Parlement européen.
- **Représenter l'UE** au sein des organisations internationales et auprès des pays tiers.

En 2022, la présidence du Conseil de l'UE a été assurée au premier semestre par la France, suivi au second par la République tchèque.

B. Les ambitions et objectifs de la présidence française du Conseil de l'UE (PFUE)



Relance, puissance, appartenance... tels étaient les maîtres mots de la présidence française du Conseil de l'Union européenne, surnommée « PFUE ». Relancer l'économie tout d'abord après la crise sanitaire, affirmer la puissance et la souveraineté européennes, appartenir à une Union européenne solidaire, forte de son identité et de ses valeurs, capable de répondre collectivement aux défis actuels et futurs.

En matière sociale, les grandes priorités de la présidence française ont été présentées devant le Parlement européen par Elisabeth Borne, alors ministre du Travail :

- **Protéger les travailleurs européens** en construisant un « bouclier social ». La France s'était donné pour mission de faire avancer autant que possible les propositions de directives sur les **salaires minimaux** en Europe et sur les conditions de travail et la protection des **travailleurs de plateformes**.
- **Défendre l'égalité au travail entre les femmes et les hommes**, avec le lancement des négociations sur la directive relative à la transparence salariale et le déblocage de la révision de la directive sur les quotas de femmes dans les conseils d'administration.
- **Favoriser des transitions numérique et écologique justes**. L'objectif étant d'anticiper et d'accompagner les changements profonds à venir en matière d'emploi, en ne laissant personne de côté. Une réunion des 27 ministres du Travail et des partenaires sociaux européens était à l'agenda de la présidence française, tout comme le « projet de recommandation pour une transition équitable vers la neutralité climatique ».
- **Lutter contre la pauvreté et l'exclusion**. De nombreux événements ont été organisés sur ce thème, en particulier sur l'insertion et la mobilité des jeunes, mais aussi sur la politique du logement, l'enfance et le handicap.

1.2. LES AVANCÉES SOCIALES

A. Les négociations conclusives pendant la présidence française

La directive 2022/2401 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne

La Commission européenne a publié le 28 octobre 2020 une proposition de directive pour garantir un salaire minimum *adéquat* dans tous les États membres sur la base de l'article 153-1 (compétence de l'Union européenne en matière de

conditions de travail) du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). Ce texte a fait l'objet d'un **fort soutien de la France** depuis le début des discussions et le gouvernement a fait de cette directive une priorité de sa présidence du Conseil de l'UE. Conformément à ses objectifs affichés, **la France a pu obtenir un accord interinstitutionnel** sur cette directive en juin 2022, permettant une adoption finale par le Conseil le 4 octobre.

La directive poursuit un triple objectif :

- **Établir un cadre à l'échelle de l'Union européenne afin de garantir que les salaires minimaux soient fixés à un niveau adéquat** : les États membres dans lesquels il existe des salaires minimaux légaux sont invités à mettre en place un cadre pour fixer et actualiser ces salaires minimaux selon un ensemble de critères précis (le pouvoir d'achat des salaires minimaux légaux compte tenu du coût de la vie, le niveau général et la répartition des salaires, le taux de croissance des salaires, les niveaux et évolutions de la productivité nationale à long terme). Des actualisations du salaire minimal légal auront lieu au moins tous les deux ans (ou au plus tard tous les quatre ans pour les pays qui utilisent un mécanisme d'indexation automatique). Toutefois, la directive ne prescrit pas un niveau de salaire minimal spécifique que les États membres seraient tenus d'atteindre.
- **Promouvoir la négociation collective sur les salaires** : dans les pays où la part des travailleurs couverts par des conventions collectives est importante, la proportion de travailleurs à bas salaires tend à être plus faible et les salaires minimaux plus élevés que dans ceux où le taux de couverture est faible. C'est pourquoi l'un des objectifs de la directive est d'augmenter le nombre de travailleurs couverts par les négociations collectives en vue de la fixation des salaires. Pour atteindre cet objectif, les États membres dans lesquels la part des travailleurs couverts par des conventions collectives est inférieure à 80 % doivent établir un plan d'action pour promouvoir les négociations collectives. Ce plan d'action devrait définir un calendrier précis et des mesures spécifiques pour augmenter progressivement le taux de couverture des négociations collectives.
- **Améliorer l'accès effectif de tous les travailleurs à la protection offerte par des salaires minimaux légaux ou conventionnels** : le texte prévoit enfin que les États membres doivent prendre des mesures pour améliorer l'accès effectif des travailleurs à la protection offerte par des salaires minimaux légaux (contrôles de l'inspection du travail, accès à l'information, renforcement de la capacité des autorités à poursuivre des employeurs qui ne respectent pas les règles).

La France fait partie des pays de l'UE les plus avancés dans ce domaine et la transposition de la directive aura peu d'impact sur le cadre législatif national en vigueur. Le taux de couverture est supérieur à 90 %, contre 56 % en moyenne dans les pays de l'OCDE ⁽¹⁾. Cependant, le droit du travail français ne définit pas de valeurs de références indicatives dans le cadre de l'évaluation du caractère adéquat des salaires, comme le prévoit la directive. Dès lors, il pourrait être envisagé une modification réglementaire afin de fixer des valeurs de référence indicatives en

1) Dialogue social sectoriel et décentralisation des négociations : Étude comparée France/Allemagne, DG Trésor, Les Cahiers de la DG Trésor, n° 2017-01.

reprenant les exemples donnés par la directive de 60 % du salaire médian brut et 50 % du salaire moyen brut, étant rappelé que la France est presque conforme à ces valeurs en se situant respectivement à 61 % et 49 % en 2021⁽²⁾.

La directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes

Les autorités françaises ont soutenu tout au long des négociations ce projet de directive relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes, présenté en 2012 par la Commission européenne. Souvent citée en exemple avec sa législation contraignante (loi dite « Copé-Zimmermann » du 27 janvier 2011, relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, et plus récemment la loi « Rixain » du 24 décembre 2021), la France a été mentionnée dans les documents de proposition de directive de la Commission. La reprise des négociations a constitué l'une des priorités de la filière sociale Emploi, politique sociale, santé et consommateurs (Epsco). Les amendements apportés au texte ont permis de rallier les États membres hostiles à la proposition de directive. Cet engagement de la France a permis, dix ans après la publication de la proposition, d'obtenir un accord au sein du Conseil le 7 juin 2022. Avec cette directive, les sociétés cotées en bourse dans l'ensemble de l'Union devront mettre en place et appliquer des procédures de sélection équitables et transparentes pour atteindre **40 % de femmes parmi les membres non exécutifs des conseils d'administration, ou de 33 % pour tous les membres des conseils d'administration**.

La France a pris des dispositions ambitieuses en matière de représentation des femmes depuis plusieurs années : la loi « Copé-Zimmermann » concerne les sociétés anonymes et les sociétés en commandite par actions, cotées ou non, alors que la directive européenne ne concerne que les sociétés cotées. Plus récemment, la loi « Rixain » a ajouté des dispositions en matière de représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les sociétés cotées (quota minimum de femmes dans les instances dirigeantes et parmi les cadres dirigeants, de 30 % à partir de 2026 et de 40 % à partir de 2029). De plus, l'article 14 de la loi « Rixain » prévoit des sanctions administratives pouvant aller jusqu'à 1 % des rémunérations et gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de l'année civile en cas de non-respect des obligations de parité dans les instances dirigeantes.

La publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD)

Après l'adoption d'une orientation générale au Conseil de l'UE le 18 février, un accord a été trouvé le 21 juin entre le Parlement, le Conseil et la Commission sur la **révision de la directive 2014/95/UE relative à la « publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises » (CSRD)**. Cette révision s'avérera nécessaire compte tenu des demandes accrues des parties prenantes (investisseurs,

2) Statistiques OCDE, salaires minimums pour les salariés à temps plein : www.stats.oecd.org.

salariés ou leurs représentants, gouvernements, consommateurs, etc.) d'accéder à des informations extra-financières davantage détaillées, harmonisées et fiables.

La nouvelle directive vise également à encourager les entreprises à élaborer une stratégie « de durabilité » et à lutter contre la concurrence déloyale entre entreprises. À cette fin, l'obligation de reporting est étendue à toutes les entreprises européennes de plus de 250 salariés (contre 500 dans l'ancienne version) et réalisant dans l'UE un chiffre d'affaires (CA) supérieur ou égal à 40 millions d'euros ou ayant un bilan supérieur ou égal à 20 millions d'euros (contre 100 millions d'euros jusqu'ici). Pour les entreprises non européennes, la directive s'appliquera dès qu'elles génèrent plus de 150 millions d'euros de chiffre d'affaires net dans l'UE.

Ces entreprises devront communiquer sur la prise en compte des questions de durabilité dans leur business model et leur stratégie économique. Elles devront aussi publier chaque année des informations environnementales, sociales et de gouvernance (ESG).

De nouveaux sujets environnementaux tels que la biodiversité, les ressources marines ou encore l'économie circulaire sont ajoutés dans la liste précisée par la directive. Les données publiées devront être accompagnées d'objectifs.

Les informations sociales sont regroupées au sein de trois sous-thématiques :

- **l'égalité de traitement et d'opportunité pour tous** (des données sont demandées sur l'égalité de genre, la diversité, l'emploi des personnes ayant un handicap, l'accès à la formation) ;
- **les conditions de travail** (sont incluses les données relatives au dialogue social et à la négociation collective, la santé et la sécurité au travail, les salaires, le temps de travail) ;
- **le respect des droits de l'Homme et des libertés fondamentales** sur la base des principes et droits fondamentaux reconnus dans les standards européens et internationaux.

En matière de gouvernance, des informations sont attendues sur le rôle et la composition des principales instances de direction, l'éthique des affaires, les engagements politiques de l'entreprise (lobbying inclus), les relations avec les partenaires commerciaux, les systèmes de contrôle interne et de gestion des risques.

Les données publiées seront vérifiées par un organisme tiers indépendant accrédité par les États membres. La directive devra être transposée au niveau national au plus tard le 6 juillet 2024, pour une application par les grandes entreprises déjà soumises à l'obligation de reporting dès l'exercice 2024 (2026 pour les PME).

B. Les négociations lancées

Les conditions de travail des travailleurs des plateformes (lancement des négociations au Conseil)

Le 8 décembre 2021, la Commission européenne a adopté une proposition de directive portant sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs des plateformes. Les grands objectifs de ce texte sont d'une part d'améliorer les

conditions de travail des travailleurs de plateformes numériques en leur garantissant un statut approprié, en favorisant la transparence, l'équité et la responsabilité dans la gestion algorithmique de leur travail et d'autre part d'améliorer la transparence dans le travail des plateformes numériques, y compris dans les situations transfrontalières (obligations de déclarations et de transmissions d'informations aux autorités nationales).

Les négociations ont débuté sous présidence française, qui s'est fixé comme objectif de clarifier la proposition initiale de la Commission et d'élaborer **une première proposition de compromis**. La proposition initiale de directive de la Commission européenne a été discutée lors de sept réunions du groupe des questions sociales (GQS) et a suscité de nombreuses questions de la part des États membres. Ces travaux ont permis une première lecture de la directive, quelques explications de la Commission, ainsi que des échanges autour d'un questionnaire de la PFUE et des réponses des délégations.

À l'aune de ces discussions, la présidence française a élaboré une première proposition de compromis portant sur les deux premiers chapitres et les considérants y afférant. Cette proposition tendait à expliciter et structurer davantage la présentation de la directive, de ses objectifs et des moyens visés pour y parvenir :

- clarification des objectifs en fonction de la base légale ;
- précision des définitions, notamment celle de « travail de plateforme », afin d'inclure les entreprises intermédiaires qui mettent des travailleurs à disposition des plateformes ;
- clarification de la rédaction afin d'exclure du champ d'application de la présomption de salariat les véritables travailleurs indépendants, sans à ce stade modifier les critères, ni le seuil de critères requis pour déclencher la présomption ;
- clarification des modalités de renversement de la présomption, particulièrement la procédure applicable et le principe d'absence d'effet suspensif des procédures administratives ou judiciaires visant à renverser la présomption.

La présidence française a présenté un rapport de progrès lors du Conseil Epsco du 16 juin 2022. Ce rapport fait notamment part des progrès concernant l'examen technique de la proposition et de la compréhension mutuelle des conséquences opérationnelles de la proposition de directive, et indique que des travaux et des discussions techniques supplémentaires seraient nécessaires avant d'entamer les délibérations en vue d'une orientation générale. Les travaux se sont poursuivis sous la présidence tchèque.

La proposition de directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution (lancement des trilogues interinstitutionnels)

La Commission européenne a présenté, le 4 mars 2021, une proposition de directive qui « vise à établir des exigences minimales en vue de renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes

et de l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe par la transparence des rémunérations et le renforcement des mécanismes d'exécution » selon son premier article. L'objectif est de réduire drastiquement les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui persistent partout en Europe, et de lutter contre la sous-évaluation des emplois occupés majoritairement par des femmes. Cette proposition de directive complète les objectifs politiques européens en matière de non-discrimination (directive du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail) avec de véritables mesures de transparence et de contrôle des entreprises européennes, et un renforcement des voies de recours pour les victimes de discrimination salariale.

Depuis le début des négociations, les discussions furent ambitieuses et délicates entre États membres notamment concernant l'ampleur des exigences administratives à instaurer en matière de « reporting » de données salariales par les entreprises, les outils et les sanctions à appliquer en cas d'écarts constatés entre les hommes et les femmes occupant un travail de valeur égale au sein d'une entreprise. La présidence française a permis d'initier entre les trois institutions européennes le premier trilogue de négociations, qui se sont poursuivies sous présidence tchèque.

Le devoir de vigilance des entreprises

Premier pays à avoir publié une loi sur le devoir de vigilance des entreprises quant aux impacts de leurs activités sur la société, la France avait à cœur de lancer les discussions autour de la proposition de directive sur le devoir de vigilance publiée le 23 février 2022. À travers ce texte, l'objectif de la Commission est de rendre l'économie plus résiliente, plus compétitive, plus respectueuse de l'environnement et des droits de l'Homme. Les bénéfices attendus iraient à la fois aux entreprises, grâce à une harmonisation du cadre légal au sein de l'UE (afin d'éviter tout dumping social), aux pays en voie de développement, grâce à une amélioration des conditions de travail et un plus grand respect de l'environnement, et aux consommateurs et citoyens, mieux informés et demandeurs de produits davantage responsables.

Avis du Comité économique et social européen (Cese) : « Le dialogue social comme outil en faveur de la santé et de la sécurité au travail »

La France a saisi le Cese pour avis sur « **Le dialogue social comme outil en faveur de la santé et de la sécurité au travail** ». L'objectif étant d'éviter les accidents de travail et les maladies professionnelles, d'anticiper les changements engendrés par les transitions écologique, numérique et démographique, de prévenir les futures crises sanitaires.

Dans son avis exploratoire rendu en février 2022⁽³⁾, l'organisation relève l'apparition de nouveaux maux au travail : stress professionnel et pathologies

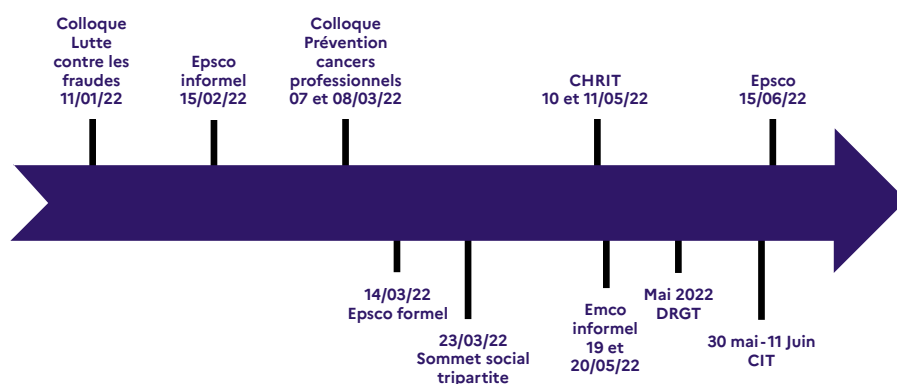
3) *Le dialogue social comme outil en faveur de la santé et de la sécurité au travail* ; Cese ; 36 p. ; 2022.

associées, cardiopathies et accidents vasculaires cérébraux, troubles dépressifs, troubles musculo-squelettiques. Ceux-ci sont liés au développement du télétravail, des emplois dits « flexibles », de l'automatisation de certaines tâches, de l'intelligence artificielle et du management algorithmique.

Le Cese recommande de procéder à « une analyse prospective complète et intégrée de l'impact de la transition numérique sur le marché du travail ». L'organisation préconise également de lutter plus efficacement contre les cancers professionnels et de renforcer les contrôles quant aux coûts des maladies professionnelles (telles que le *burn-out*) et des conditions de télétravail. Pour y parvenir, il faut porter le nombre d'inspecteurs du travail à 1 pour 10 000 travailleurs et s'appuyer sur l'Autorité européenne du travail (AET). Des lignes directrices sur le travail à distance pourraient aussi être utiles, tout comme une législation européenne sur les risques psychosociaux. Le Conseil appelle aussi à mieux former les partenaires sociaux quant aux risques émergents, à développer des normes de référence et outils pour aider les TPE-PME à s'approprier ces enjeux et y répondre. Enfin, il faut s'assurer de la bonne application des accords issus du dialogue social en développant, par exemple, des indicateurs propres à chaque accord.

1.3. LES ÉVÈNEMENTS ORGANISÉS SOUS PRÉSIDENTE FRANÇAISE DANS LE CHAMP TRAVAIL

Calendrier des évènements



11 janvier : colloque sur « La mobilité des travailleurs et la lutte contre les fraudes complexes »

Cette journée d'échange organisée en visioconférence, introduite par la ministre du Travail Elisabeth Borne et le commissaire européen à l'Emploi, aux Affaires sociales et à l'Insertion, Nicolas Schmidt, a permis de présenter les grandes réussites de l'action européenne et des coopérations bilatérales en matière de lutte contre les fraudes, information et protection des travailleurs mobiles victimes du

non-respect de leurs droits. Ce colloque a également proposé une réflexion visant à améliorer l'information des travailleurs et des entreprises sur la mobilité du travail et les prestations de services internationales, les échanges d'information et de données entre administrations et les coopérations bilatérales ou multiples entre institutions chargées des contrôles. Le panel des interventions (35) fut volontairement très ouvert, en mesure de représenter l'ensemble des structures publiques et privées concerné par les défis de la mobilité et de la lutte contre les fraudes.

Les retours positifs ont démontré l'intérêt de poursuivre les échanges, en se basant sur les apports des intervenants et les conclusions pour chacune des thématiques abordées :

- Améliorer les échanges de données entre administrations au sein des États membres mais aussi entre États membres. Des freins subsistent, notamment en raison du règlement général de protection des données (RGPD) ou au nom de la sécurité des échanges, justifiant pour certains États membres les réticences à « libérer les échanges ».
- Avoir connaissance (pour l'administration du travail de l'État d'origine et de l'État d'accueil) des accidents du travail de travailleurs employés par des entreprises étrangères. Cette proposition pourrait exiger la création d'une base de données spécifique aux travailleurs détachés avec formulaire de déclaration commun à l'ensemble des États membres.
- Inventer des méthodes d'information innovantes pour les employeurs et les travailleurs mobiles donnant accès aux informations essentielles en droit du travail : par exemple un « calculateur de rémunération minimale » ou un « accès simplifié aux conventions collectives nationales ».
- Faire évoluer les outils à disposition des corps de contrôle, notamment le système d'information du marché intérieur (IMI), qui est l'instrument de coopération loyale entre États membres.

15 février : réunion des ministres européens du Travail et de l'Emploi à Bordeaux (Conseil Epsco informel)

Les ministres européens du Travail et de l'Emploi, mais aussi leurs homologues de la Norvège, la Suisse, l'Islande, le Commissaire européen à l'Emploi, les représentants des institutions et agences européennes (Parlement, Cese, Eurofound), l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les partenaires sociaux européens, ont été conviés à Bordeaux par la ministre Elisabeth Borne pour **anticiper les conséquences des transitions climatique et numérique sur le marché du travail**.

Ces transformations seront majeures. L'OCDE estime qu'environ 50 % des emplois seront bouleversés. 14 % seront totalement automatisés (en particulier les emplois intermédiaires dans l'industrie, l'alimentaire et les services de distribution), tandis que 32 % verront leurs modalités de travail changées (surtout pour les professionnels de santé, de l'information et de la communication). L'enjeu est d'éviter les pénuries de main-d'œuvre compétente, mais aussi une hausse de chômage et des inégalités. Les participants se sont répartis dans trois ateliers : investir dans les

compétences, accompagner les transitions professionnelles, renforcer le dialogue social sur ces sujets.

En conclusion, ils ont préconisé d'investir massivement dans l'éducation et la formation, de développer les compétences numériques, d'encourager une culture de la formation tout au long de la vie, de repenser les systèmes de protection sociale, de faciliter l'accès des femmes et des seniors au marché du travail, de travailler étroitement avec les partenaires sociaux. Si plusieurs États ont d'ores et déjà pris des initiatives pour favoriser les transitions professionnelles et la formation des adultes, ils sont dans leur majorité encore trop peu préparés à ces bouleversements. C'est pourquoi les participants ont convenu de poursuivre ces discussions.

7 et 8 mars : colloque « Prévention contre les cancers professionnels »

Les cancers représentent la première cause de décès au travail en Europe. Face à ce constat, la direction générale du travail (DGT) a souhaité pérenniser l'initiative de la feuille de route européenne sur les cancers professionnels, qui établit un partenariat tripartite renforcé entre 11 États membres, l'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), l'agence européenne des produits chimiques (Echa), la Commission et les partenaires sociaux (BusinessEurope, confédération européenne des syndicats [CES]).

L'évènement, intitulé : « Agir sur les cancers professionnels : pour une meilleure effectivité de la prévention » portait plus particulièrement sur les moyens de développer la prévention primaire de l'exposition aux agents cancérogènes, dans les TPE-PME notamment, qui représentent 99,8 % des entreprises dans l'UE et deux tiers des emplois.

En séance plénière, le Cese a présenté un avis explorateur rappelant l'importance du dialogue social dans l'élaboration et le déploiement des actions de prévention. Par ailleurs, les ateliers ont permis d'approfondir des thématiques spécifiques sur : le rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration et le déploiement des actions de prévention, les outils d'accompagnement à destination des TPE, l'articulation entre les réglementations européennes en matière de risques chimiques et enfin sur l'articulation entre la recherche et la prévention des expositions. Enfin, en l'honneur de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes du 8 mars, une table ronde a permis de faire la lumière sur le risque de cancer professionnel chez les femmes et la polyexposition, sujets insuffisamment étudiés à ce jour.

À la fin de l'évènement, l'Espagne a rejoint l'initiative de la feuille de route, s'engageant à poursuivre les mêmes objectifs que la France et à organiser un évènement similaire lors de sa propre présidence, en 2023.

10-11 mai : comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT)

Le CHRIT se réunit chaque année sur deux jours, en mai et octobre. Il est présidé par le représentant de l'État membre chargé de la présidence de l'UE. Une réunion de bureau précède chaque session, en format « trio » (présidents précédent, actuel et futur). La session plénière est l'instance de prise de décisions collectives : elle

réunit l'ensemble des membres, y compris les présidents des groupes de travail, sur un ordre du jour concerté avec le secrétariat du CHRIT, piloté par la Commission. La journée est organisée par l'État membre chargé de la présidence.

Dans le cadre de la PFUE 2022, le comité s'est réuni en visio-conférence les 10 et 11 mai. Lors de la session plénière du 10 mai, le comité a pris acte des travaux des groupes de travail, émis des avis, notamment sur la mise à jour des mandats donnés aux groupes de travail, validé des documents, guides, rapports, voté le thème de la prochaine campagne européenne, adopté le calendrier des évaluations des systèmes d'inspection des États-membres, etc.

La session plénière s'est poursuivie par une journée organisée à l'initiative de la DGT, sur un sujet qu'elle avait proposé en 2021 : « **méthodes pour l'évaluation de l'impact de l'action de l'inspection du travail en matière de sécurité et santé au travail** ».

Cette journée a permis de dégager une approche commune de ce que doit être une évaluation : construire une politique de ciblage des actions à évaluer, identifier des indicateurs qualitatifs, définir les étapes essentielles pour initier une démarche d'évaluation.

Un rapport détaillé de cette journée a été présenté lors de la session plénière du 12 octobre 2022 sous présidence tchèque. Ce document devrait être publié prochainement par le secrétariat du CHRIT. La DGT s'est engagée à partager avec ses homologues européens, lorsqu'il sera finalisé, un outil méthodologique pour l'évaluation de l'impact de l'action du système d'inspection du travail.

19-20 mai : comité de l'emploi informel (Emco) sur les pénuries de main-d'œuvre, en Europe

Les membres du comité de l'emploi (représentants les États membres de l'Union européenne et de l'Espace économique européen) se sont réunis à Paris, les 19 et 20 mai 2022. Avec la Commission européenne, les partenaires sociaux européens, la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), Pôle emploi et Eurofound, les représentants des 27 États membres ont pu échanger sur les pénuries de main-d'œuvre, l'accueil et l'intégration des réfugiés ukrainiens, l'emploi des jeunes, la formation et le taux d'emploi des adultes, le renforcement du dialogue social.

Partout en Europe, **les pénuries de main-d'œuvre** se concentrent sur quelques métiers occupés pour la plupart par des hommes (hormis dans la santé) et certains secteurs d'activité : *l'hôtellerie/restauration, les technologies de l'information et de la communication (TIC), la construction, l'ingénierie, la santé*. Cette situation critique s'explique par le vieillissement de la population, le manque de compétences vertes et numériques, le manque de mobilité géographique des travailleurs, de mauvaises conditions de travail et des salaires bas dans les métiers du soin. L'arrivée de réfugiés ukrainiens, dont les qualifications sont assez élevées, ne peut être qu'une solution temporaire à cette pénurie. Il convient surtout de mettre en place des politiques pour favoriser un marché du travail plus inclusif, pour rendre

certains emplois plus attractifs, pour renforcer et fidéliser la main-d'œuvre en place. L'enseignement et la formation doivent aussi être repensés avec les partenaires sociaux pour correspondre aux besoins du marché du travail. En pointe sur ces questions, la Finlande vient de réformer son système de formation et de mettre en place un programme pour attirer les talents étrangers.

Outre ce défi, l'UE s'est donné pour objectif de parvenir à un taux d'emploi des 20-64 ans de 78 % en 2030 et que 60 % des adultes participent à des formations chaque année. Il s'agira de mener des actions ciblées en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, des femmes, des jeunes, des migrants, de former davantage les seniors, d'augmenter les compétences numériques de la population.

De nombreuses initiatives ont déjà été prises pour favoriser **l'emploi des jeunes** : en France avec « le contrat engagement jeunes » (programme de formation rémunérée), en Italie avec un programme de formation à la double transition, et la réforme de la législation en matière de stages (pour éviter les abus), au sein de l'UE avec le programme objectif, apprentissage, maîtrise, réussite (Alma, selon son acronyme anglais) qui vise à apporter une expérience professionnelle dans un autre État membre aux jeunes inactifs.

Ces enjeux ne pourront être relevés sans un dialogue social de qualité. Pour le renforcer, la Commission propose une initiative attendue par les partenaires sociaux : **une communication portant sur le dialogue social européen et une recommandation portant sur le dialogue social national**.

Les membres du comité de l'emploi se retrouveront à Prague en septembre pour approfondir le sujet de la **formation des adultes**. L'ensemble des États membres est également convié à Porto en mai 2023 pour faire un point sur leurs engagements sociaux.

La présidence française du Conseil de l'Union européenne a pris fin le 30 juin 2022. La Commission européenne a salué la France pour son excellent travail réalisé pendant ce semestre.

1.4. LES SUITES DE LA PRÉSIDENTIE FRANÇAISE

A. Les priorités et principaux événements sous présidence tchèque



EU2022.CZ

La **République tchèque** a poursuivi le programme commun défini avec la France pour favoriser une Europe qui investit durablement, protège ses citoyens et défend le multilatéralisme. Dans ce cadre, elle a continué les discussions autour des propositions de directives sur la transparence salariale, les conditions de travail des travailleurs des plateformes, la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante, le devoir de vigilance des entreprises (voir ci-après).

La guerre en Ukraine et ses conséquences en matière énergétique ont également constitué l'un des principaux enjeux de la présidence tchèque. L'Epsco informel (réunion des 27 ministres du Travail et de l'Emploi) des 13 et 14 octobre 2022 a d'ailleurs été consacré à l'intégration sociale et sur le marché du travail des réfugiés ukrainiens, ainsi qu'à la crise énergétique.

B. Les textes négociés

La transparence salariale

La présidence tchèque a repris le pilotage de la négociation du texte amorcée en format « trilogue » par la présidence française. Le Conseil de l'UE du 21 décembre a entériné l'accord politique conclu avec le Parlement sur cette proposition de directive européenne dite « transparence salariale » (voir supra). L'Allemagne et la Slovaquie se sont abstenues tandis que la Hongrie, la Lettonie et la Suède se sont opposées.

La proposition de directive dans cette version définitive va nécessairement engager une modification de la loi française relative à l'index de l'égalité professionnelle. En effet, le champ d'application, la liste des informations fournies, et la méthode requise ne sont pas directement compatibles avec le dispositif national. Dès l'adoption définitive et la publication du texte, les États membres auront 3 ans pour transposer les mesures européennes en droit interne.

Les principales dispositions de la proposition de directive

En son article 4, la proposition de directive impose aux États membres d'assurer que soient mis à disposition des employeurs des outils pour guider l'évaluation et la comparaison de la valeur du travail. Cette comparaison doit être effectuée sur la base des critères objectifs et non sexistes suivants : les compétences, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail et, le cas échéant, tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste spécifique. Elle précise que les États devront veiller à ce que les compétences non techniques pertinentes ne soient pas sous-évaluées.

L'article 5 crée un droit pour les candidats à un emploi à recevoir de l'employeur des informations sur le salaire initial ou la fourchette de rémunération pour le poste concerné. À l'inverse, il interdit que les employeurs puissent demander aux candidats à l'embauche leurs antécédents en matière de rémunération.

Le texte crée en son article 7 un droit pour les salariés de demander et de recevoir, par écrit, des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur.

Les articles 8 et 9 introduisent des mécanismes de communication de données sur les écarts de rémunération entre travailleurs féminins et masculins et de réalisation d'une évaluation conjointe des rémunérations.

L'article 9 prévoit que les employeurs assujettis aux obligations de l'article 8 procèdent, en coopération avec les représentants des salariés, à une « évaluation conjointe des rémunérations » dès lors que les trois conditions suivantes sont cumulativement réunies :

- il existe une différence de niveau de rémunération moyen entre les femmes et les hommes d'au moins 5 % dans une catégorie de travailleurs ;
- l'employeur n'a pas justifié cette différence par des critères objectifs et non sexistes ;
- l'employeur n'a pas remédié à cette différence injustifiée de niveau de rémunération moyen entre les femmes et les hommes dans un délai de 6 mois à compter de la transmission du reporting.

Les États membres devront également mettre en place des sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives telles que des amendes, pour les employeurs qui enfreignent les règles. Un travailleur qui a subi un préjudice à la suite d'une infraction aura le droit de demander une indemnisation.

Les conditions de travail et la protection des travailleurs des plateformes

La présidence tchèque a poursuivi les négociations sur la proposition de directive portant sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs des plateformes. Elle a organisé 5 GQS, 2 Coreper et 1 conseil Epsco et a rédigé 6 propositions de compromis sur ce texte.

Le 8 décembre 2022, elle a mis à l'ordre du jour du conseil Epsco une orientation générale sur la proposition de directive. Malgré deux tours de table et une nouvelle version de compromis soumise en séance aux États membres, aucun consensus n'a pu être atteint sur ce dossier au cours de cette réunion. La France s'était montrée en faveur du texte de compromis soumis au vote. Les travaux se poursuivront sous présidence suédoise.

Par ailleurs, des lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'Union aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salarié ont été adoptées en novembre 2022. Ces lignes directrices ont définitivement levé les obstacles juridiques, au regard du droit de la concurrence, à la négociation d'accords collectifs par les travailleurs indépendants des plateformes portant sur les conditions de travail.

C. L'adoption d'orientations générales

La proposition de directive sur la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante (2009/148/CE)

Lors du Conseil Epsco du 8 décembre 2022, les ministres européens de l'Emploi sont parvenus à un accord sur la proposition de directive révisant la directive de 2009 relative à la protection des travailleurs contre le risque d'exposition à l'amiante. La proposition, présentée en septembre, s'inscrit dans le cadre du plan

européen pour vaincre le cancer et du cadre stratégique de l'Union en matière de santé et de sécurité au travail 2021-2027. En effet, si l'amiante est interdite dans l'UE depuis 2005, 220 millions de bâtiments contiennent encore de l'amiante et en 2019, plus de 70 000 personnes sont mortes en raison de leur exposition historique à l'amiante. Dans cette orientation générale, **les États membres ont soutenu l'abaissement de la valeur limite d'exposition à l'amiante sur le lieu de travail au dixième de sa valeur d'origine, ainsi que l'introduction d'une technique de mesurage : une obligation de comptabilisation des fibres d'amiante par microscopie électronique, plus précise que la microscopie optique jusque-là préconisée au niveau européen.** C'est sur la base de cet accord que le Conseil de l'UE négociera avec le Parlement européen dans le cadre des trilogues à venir.

La proposition de directive sur le devoir de vigilance des entreprises

La République tchèque a poursuivi les travaux entamés sous présidence française jusqu'à parvenir à l'adoption d'une orientation générale le 1^{er} décembre 2022. Au sein du Conseil, les États se sont mis d'accord pour créer de nouvelles obligations de vigilance pour les multinationales à partir de 250 salariés et avec un chiffre d'affaires mondial d'au moins 40 millions d'euros (20 millions pour les secteurs à forts impacts). Les entreprises concernées seraient tenues d'identifier et de prévenir les principaux impacts et risques extra-financiers que peut engendrer « leur chaîne d'activités » sur la société (ex : risques de pollution, risques pour la sécurité des travailleurs...). Elles pourraient être condamnées en cas d'inaction ou de dommages causés.

Les entreprises de plus de 500 salariés et avec un chiffre d'affaires mondial de plus de 150 millions d'euros (réalisé au sein du marché unique pour les entreprises des pays tiers), devraient en plus élaborer un plan de transition climatique permettant de parvenir à la neutralité carbone en 2050.

À la demande de la France, la proposition de directive prévoit la consultation des syndicats et des représentants des travailleurs dans le cadre de l'élaboration des plans de vigilance. La France a également tenu à ce que soit intégré au texte la santé et la sécurité des travailleurs, principes fondamentaux reconnus par l'OIT depuis juin 2022.

Le texte doit maintenant être négocié en trilogue entre le Conseil, la Commission et le Parlement.

2. LES INITIATIVES ET TRAVAUX DES ACTEURS EUROPÉENS

2.1. LES INITIATIVES DE LA COMMISSION ET DU PARLEMENT

La recommandation et la communication de la Commission sur le dialogue social en Europe

Annoncées dès 2021 dans le cadre de mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, la Commission européenne a publié le 25 janvier 2023 une proposition de recommandation visant à renforcer le dialogue social dans les États membres et une communication sur le dialogue social européen.

La proposition de recommandation poursuit trois principaux objectifs :

- améliorer la consultation des partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques économiques, sociales et de l'emploi ;
- renforcer les capacités des partenaires sociaux, leur indépendance et établir des règles transparentes de représentativité pour, *in fine*, favoriser des transitions numérique et écologique justes ;
- encourager les partenaires sociaux à négocier et conclure des accords collectifs tout en respectant leur autonomie.

Pour y parvenir, la Commission adresse 12 recommandations aux États. Ces derniers devront mettre en place un environnement favorable au dialogue social bi et tripartite. Dans ce cadre, ils devront :

- établir, avec les partenaires sociaux, des critères objectifs de représentativité ;
- reconnaître le rôle spécifique des partenaires sociaux et le distinguer de celui de la société civile ;
- impliquer les partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre des politiques sociales et d'emploi (et d'autres politiques selon la pertinence du sujet) ;
- mettre en place des mesures de protection des représentants de travailleurs et syndicaux qui pourraient être victimes de discriminations dans le cadre de leurs fonctions et leurs emplois ;
- procéder aux réformes nécessaires pour que les nouvelles formes d'emploi et travailleurs atypiques soient représentés ;
- prévoir des procédures de mise en place et de respect des accords collectifs, notamment des systèmes d'inspections et de sanctions.

Pour renforcer les capacités des partenaires sociaux, la Commission demande aux États membres de leur fournir, dans des délais adaptés, toutes les informations économiques et sociales nécessaires, ainsi que de les soutenir davantage dans leurs missions et selon leurs besoins (adaptation au numérique, soutien logistique ou technique, développement de projets ou de formations, etc.).

Les partenaires sociaux sont invités à communiquer davantage sur les apports du dialogue social, en particulier sur les accords collectifs, à participer aux négociations nationales, à conclure des accords-cadres européens, à mettre en place des stratégies visant à augmenter leur représentativité et leur nombre d'adhérents, en particulier auprès des travailleurs peu représentés.

Les États membres devront soumettre à la Commission, dans les 18 mois, une liste des mesures qui auront été prises (ou déjà en vigueur), en consultation avec les partenaires sociaux, pour favoriser la mise en œuvre de cette recommandation sur le dialogue social. La Commission européenne prévoit de mettre en place une procédure de suivi et d'évaluation commune.

Cette proposition fera l'objet de négociations au Conseil sous présidence suédoise qui envisage son adoption lors du Conseil Epsco du mois de juin.

Quant à la communication visant à améliorer le dialogue social européen, des discussions sont annoncées avec les partenaires sociaux pour en moderniser le cadre.

Le rapport du Parlement sur la directive relative aux comités d'entreprise européens (CEE) 2009/38

Dans son rapport adopté le 2 février 2023, le Parlement demande à la Commission de proposer sans attendre une révision de la directive 2009/38/CE. En tant que seules instances d'information et de consultation transnationales, les CEE sont des outils essentiels pour renforcer la démocratie au travail et les droits des travailleurs. Il est donc nécessaire de favoriser leur développement et de mieux faire respecter leurs droits. Des recommandations sont formulées pour lutter contre le recours excessif des entreprises à la notion de confidentialité des informations, renforcer les capacités des représentants, améliorer les procédures en cas de désaccords, faciliter l'accès à la justice en cas de non-respect des droits d'information et de consultation, établir des sanctions dissuasives. Le commissaire européen à l'emploi et aux droits sociaux, Nicolas Schmit, s'est engagé à consulter les partenaires sociaux sur les actions à mener sur ce sujet.

Le rapport du Parlement sur les plateformes d'emploi

La proposition de directive portant sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs des plateformes est suivie par la commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen, avec pour rapporteure Elisabetta Gualmini (S&D) et comme rapporteurs fictifs Dennis Radtke (PPE), Lucia Ďuriš Nicholsonová (Renew), Kim van Sparrentak (Verts), Elena Lizzi (ID), Anna Zalewska (CRE) et Leila Chaibi (GUE/NGL). Le 12 décembre 2022, la commission de l'emploi et des affaires sociales a adopté un projet de mandat de négociation sur la proposition de directive. Le rapport a été adopté en séance plénière le 2 février 2023.

2.2. LES TRAVAUX DE L'AUTORITÉ EUROPÉENNE DU TRAVAIL (AET)

Le règlement 2019-1149 du 20/06/2019 institue l'AET, un organe conçu pour aider à assurer une mobilité équitable de la main-d'œuvre dans toute l'UE et favoriser la coordination des systèmes de sécurité sociale.

L'AET poursuit l'objectif d'améliorer l'information des citoyens européens sur le droit à la mobilité professionnelle avec la participation active des partenaires sociaux nationaux et européens au sein des groupes de travail et actions transversales (dans un secteur d'activité ciblé) portés par l'autorité dans les États membres. Parallèlement, elle propose de nouvelles capacités de coordination des actions conjointes et d'adoption des méthodes de contrôles communes dont pourront bénéficier les inspections nationales.

Depuis le conseil d'administration des 16 et 17 octobre 2019 qui est le point de départ de l'activité de l'Autorité européenne du travail, la France a soutenu les différents programmes pluriannuels 2020-2021 et 2022-2024 en insistant particulièrement sur la nécessité de susciter des inspections conjointes ou concertées entre États membres.

Les autorités françaises ont participé aux différents groupes d'experts mis en place sur la thématique des inspections conjointes, de l'accès à l'information et de la médiation. **Il est à noter que la France est très proactive en matière d'inspection conjointe pilote.** En juin 2022, dans le cadre d'un programme d'échange soutenu par l'AET, des agents de contrôles français se sont déplacés au Danemark. Lors des journées d'actions communes de lutte contre la traite des êtres humains par l'exploitation par le travail du 14 au 21 septembre, une délégation portugaise a participé à des contrôles « vendanges » en Gironde et une délégation bulgare a participé à des contrôles en forêt dans le département de l'Aisne.

Une inspection conjointe France-Roumanie en septembre et octobre 2022 a permis à chaque délégation d'assister à un contrôle dans les deux États membres et de resserrer les liens en matière de coopération administrative.

En 2022, une action transversale est déployée par l'autorité européenne à propos du transport routier : avec le soutien de l'AET la France a organisé des inspections conjointes en Bretagne avec une délégation irlandaise, en Bourgogne-Franche-Comté avec une délégation danoise. En matière d'information, elle a organisé une mise à jour importante et une traduction en huit langues des informations du site internet du ministère des Transports sur le détachement des salariés roulants, eu égard l'entrée en vigueur du paquet mobilité en Europe (détachement, cabotage, temps de conduite).

La France fut aussi partie prenante en matière d'amélioration de l'accès à l'information pour les travailleurs saisonniers dans le secteur agricole et dans les hôtels cafés restaurants (HCR). En organisant une équipe pluridisciplinaire (ministère du Travail, caisse centrale de la Mutualité sociale agricole [CCMSA], CFDT, CGT),

la France a participé aux ateliers réunissant neuf pays (Belgique, Allemagne, Espagne, Italie, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie) à Venise le 18 octobre, et à Bratislava en janvier 2023.

L'objectif de cette action est un *benchmark* des bonnes pratiques en ligne et au niveau local en matière de communication sur les droits des travailleurs saisonniers. Des sessions « coups de projecteur » sur les États participants avec l'Italie, la Roumanie et les Pays-Bas, la France, le Portugal et la Bulgarie permettent de présenter les projets innovants et les défis particuliers de chaque État membre. Cette action doit conduire à la rédaction de guides pratiques et outils de communication numérique à destination de l'ensemble des États membres.

2.3. LES ENJEUX ET TRAVAUX DES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS

A. Deux sommets sociaux tripartites consacrés aux impacts de la guerre en Ukraine

L'invasion de l'Ukraine par la Russie le 24 février 2022 a bouleversé l'agenda social européen. Les deux sommets sociaux tripartites pour la croissance et l'emploi organisés en 2022 ont été consacrés aux réponses à apporter à cette guerre et à ses impacts sociaux, économiques et financiers.

En présence du Premier ministre français Jean Castex (dans le cadre de la PFUE), **le sommet social du 23 mars visait à apporter une « réponse tripartite unie face aux conséquences sociales et économiques de l'agression militaire russe contre l'Ukraine ».**

Les participants ont unanimement condamné l'invasion de l'Ukraine par la Russie. Dans le même sens, la présidente de la Commission, Ursula von der Leyen, a appelé à faire preuve d'unité et de solidarité. Elle a précisé notamment que des fonds de l'UE étaient disponibles pour aider les États membres à accueillir les réfugiés ukrainiens.

Le Premier ministre Jean Castex a rappelé les objectifs de l'UE à construire un modèle de croissance plus souverain et résilient, ainsi que la nécessité de pérenniser notre modèle social.

Les partenaires sociaux européens (la CES et BusinessEurope) ont appelé à soutenir les Ukrainiens et indiqué que les syndicats et les employeurs contribuent déjà à fournir une aide humanitaire aux personnes qui fuient les combats. Selon le secrétaire général de la CES, Lucas Visentini, il convient d'aider les réfugiés ukrainiens à accéder au marché du travail et à les traiter « sur un pied d'égalité sur le lieu de travail et au sein de la société ». Pour atténuer les effets négatifs de cette guerre (inflation des prix de l'énergie et des matières premières, difficultés d'approvisionnement), les partenaires sociaux ont demandé à ce que des mesures destinées à soutenir les entreprises et les travailleurs soient prises rapidement et définies

avec les organisations syndicales et patronales. Le président de BusinessEurope, Pierre Gattaz, a appelé en priorité à renforcer le marché intérieur de l'énergie (condition pour réussir la transition écologique), diversifier les sources et voies d'approvisionnement et mettre en place un cadre adéquat pour favoriser les investissements nécessaires.

Le sommet social tripartite du 19 octobre était consacré aux réponses à apporter à la crise énergétique et à la hausse des prix en Europe.

Les représentants des institutions européennes, de la République tchèque (en tant que présidente du Conseil de l'UE) et les partenaires sociaux européens, ont appelé à « protéger les travailleurs, les entreprises et l'économie face à la crise énergétique et à la hausse des prix » qui en découle.

Des mesures et des initiatives ont déjà été prises par les États membres et l'UE. La présidente de la Commission Ursula von der Leyen a ainsi proposé en septembre de créer une taxation temporaire sur les superprofits, d'agir pour limiter la volatilité des prix de l'énergie, de réformer en profondeur le marché de l'électricité pour sortir de la dépendance aux énergies fossiles.

Selon les partenaires sociaux, ces propositions et premières actions vont dans le bon sens mais ne se suffisent pas. Les difficultés financières rencontrées par des millions de citoyens et d'entreprises pour « survivre » nous montrent qu'il faut aller plus loin, ont admis les participants.

Selon BusinessEurope, il y a urgence à agir, au vu des risques de délocalisation et de faillite d'entreprises. Pour éviter un scénario catastrophe, les organisations patronales appellent à plafonner les prix de l'énergie à l'échelle européenne et à prolonger le cadre temporaire pour les aides d'État en période de crise.

La Confédération européenne des syndicats alerte quant à la baisse des salaires, compte tenu de l'inflation. L'adoption récente sous présidence française de l'UE de la directive sur les salaires minimums adéquats est un outil essentiel pour répondre à cette problématique, mais ne saurait la résoudre à elle seule. L'Europe a besoin d'un nouvel instrument de soutien pour faire face à cette crise, comme l'a permis le dispositif SURE (Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency) pour financer le chômage partiel pendant la crise sanitaire.

B. Le programme de travail 2022-2024 des partenaires sociaux européens

Les partenaires sociaux européens (BusinessEurope, SME-United, SGI-Europe, la CES) ont présenté le 28 juin 2022 leur programme de travail pour la période 2022-2024.

Six sujets prioritaires sont identifiés :

- **Le télétravail et le droit à la déconnexion.** Les partenaires sociaux se sont engagés à réviser l'accord autonome qu'ils avaient conclu en 2002 sur le télétravail. L'objectif de cette mise à jour est de prendre en compte les enjeux apparus avec l'essor de cette nouvelle modalité de travail tels que le télétravail occasionnel, ou obligatoire en cas de crise sanitaire par exemple, le droit à la

déconnexion, l'équilibre des temps de vie, etc. Les négociations ont débuté à l'automne 2022 et se poursuivront au premier semestre 2023, l'objectif étant de parvenir à un accord d'ici l'été.

- **La transition écologique.** Les partenaires sociaux rappellent la nécessité de les impliquer dans les processus de décision sur cet enjeu majeur qui impactera fortement l'économie et le marché du travail. Ils s'engagent à mettre en place un « cadre d'actions » destiné à permettre une transition juste pour tous : entreprises, comme travailleurs.
- **L'emploi des jeunes.** Les partenaires sociaux organiseront un séminaire conjoint afin de partager les meilleures pratiques et outils existants. L'objectif sera aussi de se mettre d'accord sur une déclaration commune. D'ores et déjà, ils appellent les institutions à mettre en place des mesures facilitant l'insertion des jeunes et à renforcer celles existantes, telles que l'apprentissage.
- **La surveillance des travailleurs.** Pour que les outils digitaux et de surveillance soient bénéfiques à tous et aillent dans le sens du progrès social et économique, les partenaires sociaux appellent à les utiliser de manière proportionnée et seulement si cela s'avère nécessaire, ainsi qu'à protéger les données personnelles. Ils organiseront dans ce sens un séminaire conjoint dans le but d'édicter des lignes directrices.
- **L'inadéquation des compétences en Europe.** Les partenaires sociaux demandent à être impliqués dans les réflexions sur le sujet, en particulier dans la prévision des compétences et la mise à jour des profils professionnels. Aussi, ils prévoient d'organiser un séminaire conjoint dont le but est de développer un projet de recherche commun, incluant l'analyse des pratiques sectorielles et nationales.
- **Le renforcement des capacités.** Les partenaires sociaux s'engagent à réaliser, dans le cadre du comité du dialogue social, un diagnostic du dialogue social. Il s'agira d'évaluer l'effectivité des projets menés pour renforcer le dialogue social, d'identifier les freins à l'application des accords autonomes, de créer un fonds dédié à l'implantation de ces accords et au rapprochement du dialogue social européen et national (en finançant des formations, séminaires, centres de ressources, traductions...).

3. LA FRANCE REPRÉSENTANTE DE L'UE AU NIVEAU INTERNATIONAL

3.1. LA FRANCE PORTE-PAROLE DE L'UE À LA 110^e SESSION DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL DE L'OIT

La conférence internationale du travail (CIT) réunit chaque année les délégations tripartites (représentants des travailleurs, des gouvernements et des employeurs) des 187 États membres de l'OIT. Lors de la 110^e session de la CIT du 27 mai au 10 juin 2022, qui s'est tenue à Genève et visioconférence, la DGT a participé à la commission sur **l'inclusion des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre**

des principes et droits fondamentaux au travail (PDFT) de l'OIT, puis à la commission d'application des normes.

Pour rappel, ces principes sont issus de la déclaration de 1998 de l'OIT, texte fondamental qui oblige les États membres à les respecter et les promouvoir. Les PDFT sont classés selon quatre catégories : liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants, et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Depuis 1998, huit conventions sont définies comme fondamentales et doivent être respectées par les 187 États membres de l'OIT, indépendamment de leur ratification. Lors de la CIT de 2022, l'enjeu principal a été d'inclure la santé et sécurité au travail comme cinquième catégorie de PDFT et d'ajouter une ou deux convention(s) fondamentale(s) aux huit existantes.

Après deux années de travail avec les mandants de l'OIT, la commission chargée de l'inclusion de la santé et sécurité au travail dans les PDFT s'est réunie du 30 mai au 4 juin 2022. De nombreuses négociations informelles ont eu lieu pendant la CIT entre l'UE représentée par la France (DGT) et les mandants de l'OIT (travailleurs, employeurs, gouvernements). Ces négociations ont contribué à rapprocher les positions des mandants, notamment sur la clause de sauvegarde précisant l'impact de la déclaration modifiée sur les accords commerciaux existants et sur le choix des conventions fondamentales, objet d'avis antagonistes, notamment entre les employeurs et les travailleurs. La France peut se féliciter du rôle important joué par l'UE en période de présidence française dans l'adoption de la résolution. Le texte final est très proche des positions initiales de l'UE et de la France, notamment sur la clause de sauvegarde limitée aux « accords commerciaux et d'investissement existants entre États » et sur le choix des instruments avec l'inclusion des conventions n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs et n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

Le 3 juin 2022, la commission technique a adopté le projet de résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. La résolution a ensuite été adoptée en séance plénière de l'OIT le 10 juin. Les mandants ont salué une décision historique, avec l'ajout de la sécurité et la santé au travail aux PDFT de l'OIT. De ce fait, tous les États membres de l'OIT s'engagent à respecter et à promouvoir le droit fondamental à un environnement de travail sûr et sain, qu'ils aient ou non ratifié les conventions 155 et 187.

La deuxième semaine de la conférence internationale du travail, la DGT a été porte-parole de l'UE en **commission d'application des normes** et a ainsi pu porter la position de l'UE sur certains cas de violation particulièrement grave des conventions fondamentales, à l'instar du Bélarus et du Guatemala concernant la convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, du Bénin et des Îles Salomon sur la convention 182 sur les pires formes de travail des enfants ou encore de l'Iraq sur la convention 98 sur le droit d'organisation et de

négociation collectives. Certaines prises de position de la France au nom de l'UE (exemple : Belarus) ont été salvées par les partenaires sociaux français et internationaux.

3.2. LE POINT DE CONTACT NATIONAL (PCN)

Le point de contact national français (PCN) pour la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales est une structure tripartite qui rassemble les syndicats, les entreprises et l'administration (dont la DGT). Le PCN est chargé de promouvoir ces principes, de les diffuser et de répondre à des saisines pour non-respect de ces principes en jouant un rôle de médiation entre les parties. Le PCN français fait la médiation lui-même, ce qui est une de ses originalités par rapport aux autres PCN.

Depuis sa création en 2000, le PCN français a été saisi sur une quarantaine de cas. Depuis 2010, ces saisines proviennent pour moitié de syndicats et de travailleurs et pour moitié d'organisations non gouvernementales (ONG) ou d'associations. Quelques saisines sont également déposées par des individus, hors syndicats ou ONG. Ces saisines impliquent des activités dans de nombreux pays : Albanie, Colombie, Cambodge, Cameroun, Corée du Sud, États-Unis, France, Grèce, Inde, Mexique, Philippines, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Tunisie, Turquie, etc. Elles concernent des entreprises ou groupes français pour leurs activités à l'étranger ou en France, ainsi que des entreprises dont les sièges sociaux sont situés à l'étranger mais qui ont des activités en France. 75 % des cas sont liés à des sujets relatifs au travail et aux relations professionnelles : liberté d'association, négociation collective, conditions de travail, licenciements, organisation du travail, droit de grève, etc. Le secteur extractif et l'industrie, les services, le commerce et les transports, l'agriculture et l'agro-industrie sont les principales activités concernées par les saisines. Il est à noter que, depuis quelques années, un nombre grandissant de saisines porte sur le secteur financier ou sur des questions fiscales.

Le PCN français n'a pas pu organiser sa réunion de dialogue avec les représentants de la société civile ni sa réunion annuelle d'information en 2022 mais envisage de renforcer la promotion des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales en 2023.

PARTIE 3

LA NÉGOCIATION

COLLECTIVE EN 2022

Chapitre 1

Les données générales

1. La négociation interprofessionnelle : un nombre d'accords stable	197
1.1. L'accord national interprofessionnel sur le paritarisme	198
1.2. Les avenants, principalement relatifs au régime Agirc-Arrco	199
2. L'activité conventionnelle de branche en forte progression	200
2.1. L'activité conventionnelle de branche dominée par la remise à niveau des grilles de salaires	200
2.2. La négociation collective de branche selon le niveau géographique, le type de textes et le thème	202
2.3. La signature des accords interprofessionnels et de branche par organisations syndicales de salariés	212
3. Les données générales de la négociation d'entreprise en 2022	214
3.1. Méthodologie	215
3.2. Retour sur les données consolidées relatives aux années antérieures	215
3.3. Nombre et types de textes en 2022	216
3.4. Négociation d'entreprise par thèmes	219
3.5. Activité conventionnelle dans les entreprises de moins de 50 salariés	230
3.6. Syndicats signataires d'accords	238
3.7. Activité conventionnelle par secteurs d'activité	239
3.8. Focus : Les accords d'entreprises portant sur le télétravail	245

Chapitre 1

Les données générales

Après deux années marquées par un ralentissement de la négociation collective du fait des conséquences de l'épidémie de Covid-19, la tendance générale est très dynamique en 2022, avec des chiffres qui dépassent ceux de 2019 pour la négociation au niveau des branches professionnelles et des entreprises.

L'activité conventionnelle est en effet en forte croissance, notamment sous l'effet du nombre d'accords salariaux lié aux hausses successives du Smic au cours de l'année, dans un contexte de reprise de l'inflation. 1 501 accords interprofessionnels et de branche ont été signés en 2022, soit une hausse de 40,3 % par rapport à 2021 (1 070 textes)⁽¹⁾. La négociation d'entreprise progresse aussi nettement, avec 114 320 textes conclus et déposés en 2022, en augmentation de 17,3 % par rapport à 2021. Parmi ces textes, on compte 88 570 accords ou avenants, soit une hausse de 15,3 %.

1. LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE : UN NOMBRE D'ACCORDS STABLE

Le nombre d'accords interprofessionnels conclus en 2022 reste stable, avec un accord de base et cinq avenants (dont un territorial), contre un accord de base et six avenants (dont un territorial) en 2021.

En cours d'année, les partenaires sociaux représentatifs au niveau national interprofessionnel ont par ailleurs ouvert trois nouvelles négociations. L'une d'entre elles, initiée par un document d'orientation transmis par le gouvernement en application de l'article L. 1 du code du travail, a porté sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise. Elle a abouti le 10 février 2023, avec la conclusion d'un accord national interprofessionnel (ANI) que le gouvernement s'était engagé à transposer dans la loi. La CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT-FO l'ont signé côté syndical, de même que la CPME, le Medef et l'U2P côté patronal.

1) L'évolution est calculée à concept constant, en comparant les textes enregistrés au 15 mars 2023, date d'arrêt des comptes du BNC, aux textes enregistrés au 15 mars 2022.

1.1. L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LE PARITARISME

Dans le cadre de l'agenda social autonome initié en 2021 à l'invitation du Medef, les partenaires sociaux ont négocié un ANI sur le paritarisme, qui a été conclu le 14 avril 2022. La CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT-FO l'ont signé, de même que la CPME, le Medef et l'U2P.

Intitulé « Pour un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation », ce texte entend « affirmer, au niveau national interprofessionnel, la place du dialogue social et de la négociation collective dans le monde du travail ». Il fixe l'objectif de construire « un agenda économique et social paritaire autonome » avant le 31 janvier de chaque année, dans les domaines relevant de la négociation nationale interprofessionnelle et au-delà sur tout sujet à propos duquel les partenaires sociaux s'estimeraient concernés. Les accords conclus dans ce cadre feront l'objet d'un suivi en vue de procéder à l'évaluation de leurs effets.

L'ANI du 14 avril 2022 propose aussi de classer ce dialogue social en trois catégories : les accords produisant un effet de droit normatif, directement ou après transposition législative ; les textes exprimant une position commune sur des enjeux socio-économiques importants, sans effet en droit ; des productions relevant d'expérimentations ou d'innovations sociales, avec une visée prospective. Les conditions matérielles (lieux, délais, formes des échanges) de ces négociations y sont par ailleurs définies.

Les organisations signataires souhaitent enfin adapter les règles du paritarisme de gestion en demandant notamment aux organismes dirigés conjointement par les organisations patronales et syndicales (Action logement, l'Agefiph, l'AGFPN, l'Agirc-Arrco, l'Apec, Certif Pro et l'Unédic) d'évaluer le service rendu aux usagers. Des règles de bonne gestion et de gouvernance sont également énoncées.

Plusieurs autres négociations ont été engagées dans le cadre de l'agenda autonome en 2022, dont une sur la gouvernance de la branche *accidents du travail-maladies professionnelles* (AT/MP).

La négociation engagée sur la gouvernance de la branche AT-MP dans le cadre de l'agenda social autonome

Depuis l'été 2022, les organisations syndicales et patronales représentées au sein de la commission AT-MP (CAT/MP) de la Cnam manifestent leur volonté de renforcer la gouvernance de la branche AT/MP et de redéfinir les priorités de celles-ci à un travers un projet d'accord national interprofessionnel (ANI). Ce projet s'inscrit dans la droite ligne du protocole d'accord du 28 février 2006 sur la gouvernance de la branche AT/MP et dans la continuité de l'ANI de décembre 2020 relatif à la santé au travail. Dans ce dernier accord, les partenaires sociaux avaient affirmé leur ambition de placer la prévention au cœur de la politique de santé au travail en renforçant le paritarisme et en augmentant le budget de la branche AT/MP pour accompagner les entreprises.

Dans un communiqué commun publié le 8 décembre 2022, les partenaires sociaux ont présenté un document de diagnostic partagé, portant sur les constats suivants :

- un attachement au compromis historique qui fonde la branche AT/MP (réparation forfaitaire/présomption d'origine professionnelle/immunité civile de l'employeur) ;
- des moyens insuffisants dédiés à la prévention, et des indicateurs pertinents sur la sinistralité des entreprises à mieux définir ;
- des processus de reconnaissance des maladies professionnelles peu compréhensibles et parfois peu accessibles, des situations de réparation insuffisantes qui peuvent fragiliser le fondement d'un système portant la promesse d'une juste réparation ;
- un rôle des partenaires sociaux dans le pilotage de la branche insatisfaisant.

À l'issue de la phase de diagnostic, les partenaires sociaux se sont entendus sur ce périmètre de négociation :

- **La prévention des risques professionnels constitue l'objectif prioritaire de la négociation.** Il s'agira de définir les grandes orientations de la politique de prévention, en particulier la prévention primaire. Les partenaires sociaux souhaitent notamment un renforcement des moyens humains et financiers.
- **Concernant la réparation des AT/MP, des évolutions pour rendre le système plus équitable et accessible aux victimes d'AT/MP sont nécessaires.** Les partenaires sociaux estiment notamment que le système est trop axé sur la réparation et n'intègre pas suffisamment de mesures de maintien en emploi.
- **Enfin, une évolution de la gouvernance de la branche est souhaitée.**

Les négociations ont abouti à un ANI proposé à la signature des partenaires sociaux le 15 mai 2023.

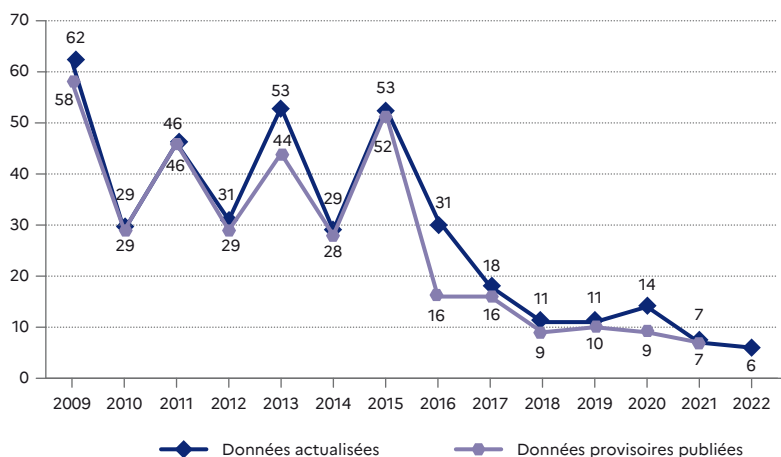
1.2. LES AVENANTS, PRINCIPALEMENT RELATIFS AU RÉGIME AGIRC-ARRCO

Cinq avenants à des ANI ont été signés en 2022. Quatre d'entre eux concernent le régime de retraite complémentaire unifié Agirc-Arrco⁽²⁾. L'ANI du 17 novembre 2017 ayant institué le régime est actualisé par l'avenant du 22 mars 2022 relatif à la validation des périodes de chômage et par deux avenants du 13 décembre 2022 relatifs aux dispositions concernant les travailleurs frontaliers, et aux droits des salariés en congé parental d'éducation. Un avenant du 27 septembre 2022 à l'ANI du 10 mai 2019 définissant le pilotage du régime Agirc-Arrco précise que l'évolution de la valeur de service du point reste indexée sur celle du salaire moyen avec une marge de +/- 0,2 point, en cas d'évolution des prix supérieure à celle des salaires.

2) L'association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc) et l'association des régimes de retraite complémentaire (Arrco).

Au niveau infranational, un avenant du 24 novembre 2022 à la convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte prolonge, à nouveau, jusqu'au 31 décembre 2023 cette fois, l'application des stipulations de ce texte.

Graphique 1 : Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature



Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - DGT (BD3C).

2. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DE BRANCHE EN FORTE PROGRESSION

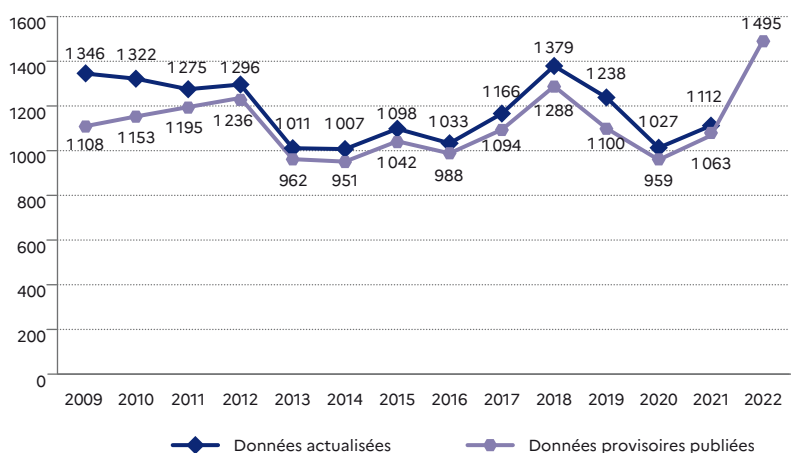
2.1. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DE BRANCHE DOMINÉE PAR LA REMISE À NIVEAU DES GRILLES DE SALAIRES

Avec 1 495 accords et avenants signés, l'activité conventionnelle de branche a atteint un record absolu en 2022, dépassant tous les chiffres enregistrés depuis la publication du bilan de la négociation collective, notamment les précédents pics de 2009 et 2018.

Il doit être noté que ce chiffre provisoire ne prend pas en compte les accords qui ont été signés en 2022, mais dont le dépôt auprès du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion est intervenu après le 15 mars 2023. Le chiffre actualisé dépassera donc certainement 1 500 textes.

Cette forte augmentation avait été amorcée en 2021, année marquée par la reprise de la dynamique des négociations, après la crise sanitaire de 2020 qui les avait perturbées. Cette tendance, perceptible dans la progression du nombre d'accords relatifs aux salaires, est largement amplifiée en 2022.

Graphique 2 : Nombre d'accords de branche selon l'année de signature



Source : ministère du Travail, du Plein emploi et l'Insertion - DGT (BD3C).

La reprise de l'inflation a en effet rendu nécessaire la signature de 691 avenants (+ 83 % à concept constant) sur les salaires dans les branches, notamment du fait de minima conventionnels devenus inférieurs au Smic, qui a été réévalué trois fois en 2022 sous l'effet de la hausse des prix.

Sur la rémunération du travail au sens plus large, le thème du système de primes et leur relèvement a également dynamisé la négociation collective (244 accords et avenants, + 61,5 %). De même, la négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, thème abordé dans 389 accords et avenants (+ 69,7 %) a aussi contribué au mouvement général d'intensification de la négociation collective de branche.

Méthodologie : données provisoires, données actualisées

Les accords et avenants conclus au niveau interprofessionnel ou des branches professionnelles sont déposés par la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail (DGT) et sont enregistrés dans la base de données des conventions collectives (BD3C).

Les chiffres présentés dans cette édition du Bilan de la négociation collective ont été arrêtés au 15 mars 2023 à partir de cette base de données. Ils ne prennent pas en compte les accords conclus en 2022 mais qui ont été déposés et/ou enregistrés dans la base de données après cette date, et sont donc provisoires. Des chiffres actualisés seront disponibles dans prochain bilan annuel.

Depuis 2011, plus de 95 % des textes signés au cours d'une année civile sont recensés à la fin du premier trimestre de l'année suivante. Ainsi pour 2022, le volume global du nombre d'accords signés et déposés à la DGT pourrait être de l'ordre de 1 560.

Lors de leur enregistrement, les caractéristiques des accords (dates de signature et de dépôt, demande d'extension le cas échéant, type de textes, signataires, etc.) sont renseignées, de même que les principaux thèmes traités. Un texte peut donc aborder plusieurs thèmes.

Enfin, les données des textes signés avant 2021 sont également actualisées, si nécessaire. Pour cette raison, les valeurs présentées dans ce bilan peuvent être légèrement différentes de celles des bilans précédents.

2.2. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE SELON LE NIVEAU GÉOGRAPHIQUE, LE TYPE DE TEXTES ET LE THÈME

Les conventions de branche (conventions collectives, accords de branche, accords professionnels et accords interbranches) peuvent avoir des champs d'application géographiques différents : ceux-ci sont le plus souvent nationaux, mais également, et dans une proportion non négligeable dans certains secteurs, territoriaux.

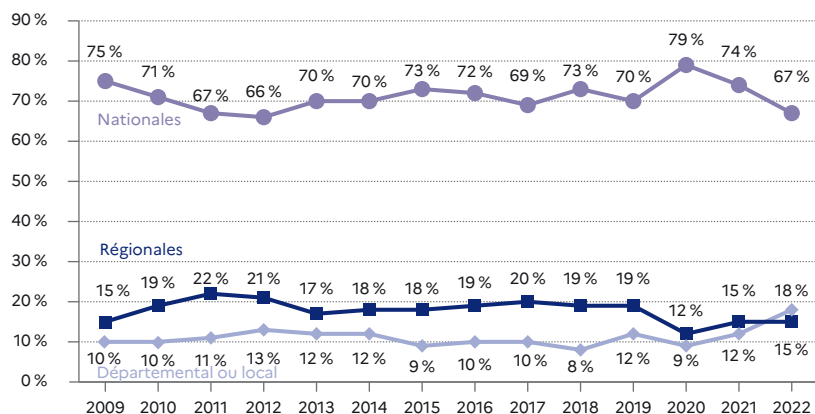
Par ailleurs, les négociateurs ont recours à des textes de statuts juridiques divers pour contracter : soit des textes « de base » que sont les conventions collectives, accords professionnels ou accords interbranches, soit les textes qui y sont « rattachés », accords ou avenants de branche conclus dans le cadre d'une convention collective.

Ci-dessous, l'activité conventionnelle est analysée en fonction du champ d'application géographique, du type de textes et du thème négocié.

A. La négociation collective de branche selon le champ d'application géographique

La forte hausse en volume de la négociation collective de branche s'accompagne d'une évolution significative de la part d'accords et d'avenants territoriaux. Après les variations atypiques de 2020, l'année 2022 amplifie la tendance amorcée en 2021 : les accords et avenants nationaux baissent proportionnellement de sept points de pourcentage et représentent 67 % du total des textes négociés (cf. graphique 3), en deçà de la moyenne de la décennie écoulée (72 %).

Graphique 3 : Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique (en %)



Source : ministère du Travail, du Plein emploi et l'Insertion - DGT (BD3C).

En valeur absolue, le nombre d'accords nationaux progresse significativement, de même que celui des accords régionaux, mais à un rythme moindre que celui des accords infrarégionaux (départementaux pour l'essentiel, mais aussi d'arrondissements et communaux) :

- 990 accords et avenants nationaux conclus en 2022, pour 797 en 2021 (+ 25 %) ;
- 231 accords et avenants régionaux conclus en 2022, pour 153 en 2021 (+ 51 %) ;
- 256 accords et avenants infrarégionaux conclus en 2022, pour 118 en 2021 (+125 %).

Les accords et avenants régionaux se stabilisent à 15 % de l'ensemble, alors qu'ils étaient proches de 20 % jusqu'en 2019. La restructuration des branches professionnelles dont le champ géographique est uniquement régional ou local, visée au 3° de l'article L. 2261-32 du code du travail, peut expliquer ce repli.

L'activité est toutefois à la hausse au niveau infrarégional. L'année se caractérise, notamment, par un grand dynamisme des signatures d'accords aux niveaux départemental et local, qui représentent 18 % des textes approuvés, sept points au-dessus de la moyenne des dix dernières années. La thématique évolue aussi. La négociation sur les salaires y est certes active, mais elle n'est plus majoritaire et les autres thèmes la rejoignent avec un quasi quadruplement du nombre d'avenants entre 2021 et 2022 (de 34 à 126).

La plupart de ces accords territoriaux sont conclus dans les conventions de la *métallurgie*, du *bâtiment et des travaux publics*. Ces secteurs rassemblent des métiers qui, historiquement, se sont structurés localement et négocient à cette échelle la régulation des conditions de travail et d'emploi.

À cet égard, une part importante des accords territoriaux conclus en 2022 répond à un impératif ponctuel dans le secteur de la *métallurgie*, qui a conclu une nouvelle convention collective nationale (cf. infra). Celle-ci a entraîné la négociation d'accords spécifiques sur le maintien de stipulations locales non reprises dans la nouvelle convention collective nationale (jours fériés, primes et indemnités diverses, etc.) qui devaient être adoptés avant le 30 juin 2022, et la signature d'accords de révision-extinction des conventions territoriales amenées à être remplacées. La nouvelle convention nationale laisse toutefois la possibilité de négocier des accords dont le champ d'application est territorial, dans le cadre de commissions paritaires territoriales de négociation correspondant aux périmètres des anciennes conventions territoriales.

Tableau 1 : Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique

	Total des avenant salariaux, et proportion		Avenants salariaux nationaux, et proportion		Avenants salariaux infranationaux, et proportion	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
2009	436	34,5 %	235	24,6 %	201	64,4 %
2010	458	36,5 %	228	25,7 %	230	61,7 %
2011	516	40,6 %	250	29,3 %	266	63,5 %
2012	600	45,7 %	299	34,1 %	301	69,7 %
2013	438	41,6 %	218	29,1 %	220	72,4 %
2014	396	38,3 %	194	26,2 %	202	69,2 %
2015	382	34,3 %	180	22,1 %	202	67,8 %
2016	401	40,2 %	202	28,0 %	199	72,4 %
2017	463	42,1 %	227	29,4 %	236	72,0 %
2018	493	35,7 %	219	21,8 %	274	72,7 %
2019	453	55,1 %	191	26,4 %	262	72,6 %
2020	289	28,0 %	153	18,4 %	136	67,0 %
2021	392	34,3 %	204	24,0 %	188	64,2 %
2022*	691	44,9 %	412	39,3 %	279	57,0 %

Lecture : en 2022, 412 avenants salariaux ont été signés au niveau national, soit 39,3 % de l'ensemble des avenants nationaux ; au niveau infranational, les 269 avenants salariaux signés représentent 57 % de cet ensemble.

*Données provisoires

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C).

Avec 691 avenants signés en 2022 la négociation salariale atteint un niveau inégalé, aiguillonnée par la nécessité de maintenir les minima conventionnels des branches au-dessus du Smic, revalorisé en janvier, mai et août 2022 en raison de l'inflation. Les avenants salariaux représentent près de 45 % des textes signés en 2022, soit dix points de plus qu'en 2021 (cf. tableau 1).

Ils représentent près de 39,3 % des avenants nationaux (+ 15,3 points), et 57 % des avenants infranationaux (- 7,2 points). La très forte hausse de la négociation sur d'autres thèmes (cf. plus haut) explique ce recul contre-intuitif en valeur relative.

B. La négociation collective de branche selon le type de textes

Les conventions collectives

La convention collective d'une branche professionnelle est constituée d'un « texte de base », qui peut faire l'objet d'avenants (« textes rattachés ») et être complété par des accords de branche conclus en son sein.

La convention collective doit notamment comporter des clauses relatives au champ d'application territorial et professionnel couvert et définir les conditions de révision ou de dénonciation du texte. Elle a vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, ainsi que des garanties sociales de l'ensemble des salariés concernés.

Sur chacun de ces sujets, le texte d'origine peut être modifié, précisé, enrichi ou simplement actualisé par la signature d'accords ou d'avenants entre les représentants d'employeurs et de salariés.

En 2022, les partenaires sociaux ont conclu cinq nouvelles conventions collectives nationales (CCN), presque autant que l'année précédente (six nouvelles CCN).

Liste des conventions collectives signées en 2022

IDCC*	Titre complet	Champ géographique	Date de signature
3244	CCN des professions réglementées auprès des juridictions	National	26 janvier 2022
3245	CCN des opérateurs de voyages et des guides	National	19 avril 2022
3248	CCN de la métallurgie	National	7 février 2022
3249	CCN des industries carrières et matériaux de construction	National	6 juillet 2022
3250	CCN des commissaires de justice et sociétés de ventes volontaires	National	16 novembre 2022

* Identifiant de la convention collective

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C).

La conclusion de ces nouvelles CCN s'inscrit dans le processus plus général de restructuration des branches professionnelles, que la DGT continue d'accompagner (voir p 165).

La **CCN des professions réglementées auprès des juridictions (IDCC n° 3244)** résulte du rapprochement volontaire de trois branches professionnelles : celles des *avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation*, des *administrateurs et mandataires judiciaires*, et des *greffiers des tribunaux de commerce*. Signée le 26 janvier 2022, elle entrera en vigueur à compter du premier du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

La CCN des opérateurs de voyages et des guides (IDCC n° 3245) est le produit de la négociation dans le champ d'application fusionné des conventions collectives des *agences de voyages et de tourisme, des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme, et des guides interprètes de la région parisienne*, qui avaient été préalablement réunies par deux arrêtés du ministre du Travail. Signée le 19 avril 2022, elle est entrée en vigueur le 13 mai 2022 et rassemble dans une nouvelle branche les activités d'agences de voyage, de voyagistes et de guidage.

Signée le 7 février 2022, la nouvelle **CCN de la métallurgie (IDCC n° 3248)** concrétise l'aboutissement de cinq ans de négociation entre les partenaires sociaux pour regrouper 76 conventions collectives territoriales, la convention collective des *ingénieurs et cadres de la métallurgie*, la convention collective de *la sidérurgie*, ainsi que 25 accords nationaux (voir dossier 6 p 449). Étendu par arrêté du 14 décembre 2022, ce texte est partiellement entré en vigueur le 1^{er} janvier 2023 pour ses stipulations concernant la protection sociale complémentaire. Le reste des stipulations, qui concernent notamment la santé, la sécurité, les conditions et la qualité de vie au travail, la grille unique de classification et les salaires minima hiérarchiques, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Cette CCN, qui a fait l'objet de deux avenants complémentaires également signés en 2022, a vocation à s'appliquer à quelque 42 000 entreprises qui emploient 1,6 million de salariés.

La **CCN des industries carrières et matériaux de construction (IDCC n° 3249)**, signée le 6 juillet 2022, fusionne les trois conventions collectives du secteur : celle des *ouvriers*, celle des *employés, techniciens et agents de maîtrise* et celle des *cadres*, respectivement signées en 1955 et 1956. La nouvelle CCN entrera en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. Les négociations avaient commencé en 2017 par la signature d'un accord de méthode. Cette CCN a également vocation à s'appliquer aux entreprises qui étaient couvertes par la convention collective des *industries de la chaux* et qui ont intégré la branche fusionnée à la suite de l'accord de fusion du 11 juillet 2019, à l'issue de travaux d'harmonisation conventionnelle.

La **CCN des commissaires de justice et sociétés de ventes volontaires (IDCC n° 3250)** se substitue à la convention collective du *personnel des huissiers de justice* et à celle des *sociétés de ventes volontaires de meuble aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires*. Signée le 16 novembre 2022, elle prendra effet le 1^{er} octobre 2023. Le champ de cette nouvelle branche est cohérent avec les effets de l'ordonnance n° 2016-728 du 2 juin 2016 qui a créé, au 1^{er} juillet 2022, la nouvelle profession de commissaire de justice, laquelle exerce toutes les attributions des huissiers de justice et des commissaires-priseurs judiciaires. La nouvelle CCN traite des conditions de travail et de la santé au travail, des salaires et de la grille de classification ; les stipulations des anciennes CCN concernant la santé et la prévoyance sont maintenues à titre temporaire.

Par ailleurs, on peut signaler les mises à jour ou révisions de plusieurs conventions collectives nationales en 2022 :

- la CCN des *commerces de détail non alimentaires* a été actualisée par une série d'avenants signés les 12 janvier, 16 mars, 3 mai, 7 juillet et 6 octobre 2022 ;
- la CCN des entreprises du *bureau et du numérique – commerces et services* a vu sa dénomination et son champ d'application révisés par deux avenants signés le 21 avril et le 18 mai 2022 ;
- la CCN de la *pharmacie d'officine* a été mise à jour par trois avenants signés le 7 juin 2022, relatifs aux régimes de prévoyance et de frais de soins santé et aux certificats de qualification professionnelle ;
- la CCN des *praticiens conseils du régime général de la sécurité sociale* a été modifiée par un avenant de révision générale signé le 11 juillet 2022 ;
- la CCN des *bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils* a fait l'objet d'un avenant n° 1 rattaché à l'accord du 16 décembre 1991 relatif aux enquêteurs (annexe IV de la CCN), signé le 24 octobre 2022 et qui vise à clarifier, simplifier et moderniser certains chapitres ou articles du texte.

L'intensification de la négociation en 2022 se vérifie également avec la hausse du taux de conventions collectives modifiées ou complétées par un avenant : dans l'ensemble, près de huit conventions sur dix ont ainsi été enrichies. La progression, de plus de dix points par rapport à 2021, établit ce taux de négociation à un niveau supérieur à celui des années précédant la crise sanitaire.

Tableau 2 : Taux de conventions collectives ayant eu au moins un avenant selon le niveau géographique et l'année (en %)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022*
Nationales	77,7 %	72,6 %	70,6 %	70,0 %	74,7 %	79,6 %	83,6 %	83,5 %	74,4 %	78,0 %	87,6 %
Régionales	52,6 %	46,7 %	41,0 %	47,4 %	57,7 %	57,7 %	84,2 %	57,9 %	26,3 %	42,1 %	54,3 %
Départementales ou locales	29,7 %	28,6 %	28,3 %	23,3 %	41,7 %	45,0 %	60,2 %	60,2 %	33,9 %	53,4 %	67,4 %
Ensemble	55,8 %	52,0 %	50,2 %	48,7 %	63,1 %	67,1 %	77,7 %	75,2 %	59,7 %	68,6 %	79,5 %

Lecture : en 2022, un avenant au moins a été signé dans 87,6 % des conventions collectives nationales et 79,5 % dans l'ensemble des conventions collectives, quel qu'en soit le niveau géographique.

*Données provisoires

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C).

Les textes nationaux sont les plus fréquemment repris, avec un taux de 87,6 % (+ 9,6 points), mais les conventions collectives départementales ou locales atteignent aussi un niveau inégalé, à 67,4 % (+ 14 points), devant les conventions régionales (54,3 %, + 12,2 points).

Les accords professionnels

Les accords professionnels (AP) peuvent concerner des secteurs qui ne disposent pas encore de convention collective ou ne traiter que de thèmes spécifiques (conditions d'emploi et de travail, formation professionnelle, garanties sociales, etc.).

En 2022, 18 AP ont été signés, tous au niveau national (13 accords en 2021, dont 11 au niveau national). Les thèmes abordés concernent la protection sociale, les dispositifs Pro-A, l'emploi et le développement des compétences, la qualité de vie et les conditions de travail, les primes et les salaires, etc.

Les accords et avenants

Les avenants conclus dans le champ d'un accord professionnel, interprofessionnel, ou d'une convention collective constituent le mode le plus fréquent de l'évolution du droit conventionnel. Les avenants modifient les stipulations du texte de base, le complètent en créant des stipulations nouvelles.

En 2022, 1 477 avenants (données provisoires) ont été signés, dont 1 414 rattachés à une convention collective et 58 à un accord professionnel. C'est nettement supérieur à 2021, année pendant laquelle 1 099 avenants (données actualisées) ont été signés, dont 1 063 rattachés à une convention collective et 50 à un accord professionnel.

C. La négociation collective selon les thèmes : les salaires, les primes, et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en forte hausse

La hausse globale de la négociation de branche en 2022 est alimentée pour l'essentiel par trois thèmes principaux, en forte progression et dont le rythme de négociation semble avoir laissé moins de disponibilité aux partenaires sociaux pour aborder d'autres sujets. Les salaires, le système de relèvement de primes et la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont ainsi été abordés près de 1 300 fois, contre moins de 770 fois en 2021⁽³⁾.

La plupart des autres thèmes sont en recul, dont la formation professionnelle et l'apprentissage, le temps de travail, les éléments de contrat et de conditions de travail, le droit syndical. Cette concentration de la négociation sur un éventail plus restreint se perçoit dans le nombre de thèmes traités par plus de 10 accords : 13 thèmes en 2022, contre 21 en 2021.

Du fait du contexte de forte inflation, les salaires sont plus que jamais le sujet principal de négociation, traité dans 691 textes en 2022, soit une hausse de 83 % à concept constant par rapport à 2021. Le nombre de textes ayant fait l'objet d'un avenant relatif aux salaires augmente aussi de façon significative passant de 290 à 388 (+ 34,7 %), preuve de négociations conclusives dans des branches dont les grilles de minima salariaux pouvaient auparavant rester plus longtemps en deçà du Smic (cf p 133, Les travaux du comité de suivi des salaires). Autre signe de l'intensification de la négociation sur le sujet, les textes de base ont pu être complétés de plusieurs avenants salaires dans l'année, le nombre moyen d'avenant par texte passant de 1,3 à 1,8.

³⁾ Les conditions d'application des accords (513 mentions) sont intrinsèques à certains accords et définissent des clauses de révision, de durée, revoyure, de champ, etc., mais ne relèvent pas d'un thème à part entière. Leur évolution suit celle du volume global des textes.

Toujours dans le cadre des discussions sur la rémunération, les systèmes et relèvements de primes, d'ailleurs souvent négociés en même temps que les salaires, ont été abordés dans 244 accords, soit une hausse de 61,5 %.

Principaux thèmes abordés en par les avenants et accords professionnels signés en 2022*

Thèmes	Nombre de textes *
Salaires	691
Conditions d'application des accords	513
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	389
Système et relèvement de primes	244
Conditions de négociation / de conclusion des accords, modalités de conclusion des accords, observatoire paritaire de la négociation, accords de méthode, commissions paritaires	147
Formation professionnelle / apprentissage	133
Retraite complémentaire et prévoyance	102
Temps de travail	62
Contrat de travail	43
Congés	25
Classifications	21
Droit syndical	18
Conditions de travail, hygiène et sécurité	16
Épargne salariale	8
Comité d'entreprise	7
Départ et mise à la retraite	7
Licenciement / démission	7
Emploi	6
Système et relèvement de salaires	5
Maternité	4
Maladie	2

Note : un texte peut aborder plusieurs thèmes. La somme des valeurs par thème présentée dans ce tableau est donc supérieure au total des textes signés par année.

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C).

* Données provisoires.

Les accords sur **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** continuent de progresser, avec 389 textes qui prévoient des stipulations sur ce thème, contre 231 en 2021 (+ 69,7 %). Il est lui aussi souvent traité en même temps qu'une négociation salariale, ce qui peut en partie expliquer cette progression en 2022. Six accords sont spécifiquement ou principalement consacrés à ce sujet (15 en 2021).

Le thème des **conditions de conclusion ou de négociation des accords ou avenants** regroupe diverses dispositions régulatrices de la négociation collective, telles la mise en place des CPPNI, leur fonctionnement, la transmission d'information aux observatoires de la négociation collective qui en dépendent, les questions de calendrier et de méthode. Elles se stabilisent à 147 mentions, avec une redistribution des sujets : le nombre d'accords relatifs aux CPPNI n'évolue plus (13 en 2022, comme en 2021), la quasi-totalité des branches étant désormais en conformité avec cette obligation, alors que les négociateurs accordent plus d'attention au calendrier (clauses de revoyure) dans leurs accords ou avenants, sur les salaires notamment (107 contre 68).

D'autre part, conformément à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, et aux dispositions de son article 2 propre aux entreprises de moins de 50 salariés, les partenaires sociaux veillent désormais plus souvent à inclure une « clause TPE », dans la plupart des cas pour justifier l'absence de stipulations spécifiques concernant lesdites entreprises.

La **protection sociale complémentaire** est évoquée dans 99 textes, accords spécifiques sur le sujet ou clauses de mise à jour dans un avenant. Après une baisse importante en 2021 (96 textes, - 31 %), en raison de l'aboutissement de la mise en conformité des accords de frais de santé à la réforme « 100 % santé », c'est une stabilisation de la négociation sur ce thème.

La négociation sur **formation professionnelle et l'apprentissage** poursuit son repli, avec 132 accords ou stipulations diverses, contre 185 en 2021 (et 201 en 2020). Un grand nombre d'accords concernent la mise en œuvre de dispositifs de promotion par l'alternance (« Pro-A ») ou, dans une moindre mesure, le financement de la formation professionnelle. L'activité avait été stimulée par la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel et par les mesures réglementaires qui l'ont accompagnée.

Le **temps de travail** est également un thème de négociation en recul, avec 62 accords (contre 78 en 2021), dont une partie prolonge les dispositifs d'APLD mis en œuvre les deux années précédentes, en raison de la crise sanitaire. Le **contrat de travail** fait l'objet d'aménagements (embauchage, période d'essai, CDD, intérim, congé maternité, etc.) dans 42 accords (53 en 2021).

La négociation sur les **congés**, les **classifications**, le **droit syndical**, les **conditions de travail**, **l'épargne salariale**, le **CSE** est également en baisse, avec au global 112 accords ou clauses sur ces thèmes en 2022, contre 207 l'année précédente.

La négociation collective liée à la crise sanitaire arrive à son terme avec sept avenants conclus en 2022, contre 13 en 2021 et 63 en 2020. Trois de ces textes concernent la prévoyance santé et quatre prolongent des accords APLD antérieurs.

La négociation collective dans les territoires d'outre-mer : application des conventions ou accords collectifs de travail nationaux aux territoires d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon)

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail telles qu'issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, dite « loi Travail », les conventions et accords collectifs dont le champ d'application est national s'appliquent aux territoires d'outre-mer, dans un délai de 6 mois à compter de leur date d'entrée en vigueur. Dans ce délai, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs habilitées à négocier dans ces collectivités peuvent conclure des accords dans le même champ, si elles le souhaitent.

En application de l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2622-2 du code du travail, des modalités d'adaptation de l'accord collectif national à la situation particulière de ces collectivités peuvent également être prévues, par le biais d'un accord conclu dans le délai de 6 mois prévu au dernier alinéa de l'article L. 2222-1 ou après l'expiration de ce délai.

Néanmoins, depuis 2016, aucun accord d'adaptation des stipulations conventionnelles nationales n'a été conclu en application de ces dispositions.

Les textes conclus sous l'autorité de la loi n° 94-638 du 25 juillet 1994, dite « loi Perben », devaient mentionner explicitement les territoires d'outre-mer dans leur champ d'application pour s'y appliquer. Aujourd'hui, la mention de l'application au territoire national, à l'occasion d'un avenant relatif au champ d'application de l'accord, suffit à les inclure dans le champ d'application de ces textes.

Au regard de cette évolution et des enjeux spécifiques de la négociation collective dans les territoires ultramarins, la direction générale du travail (DGT) a annoncé, lors de la réunion du Haut conseil du dialogue social (HCDS) qui s'est tenue le 16 décembre 2022, le lancement d'un groupe de travail composé des membres des organisations siégeant au sein du HCDS et de la CNNCEFP, dont l'objectif est de développer la négociation collective en outre-mer en établissant une doctrine commune en matière de règles de représentativité et de négociation dans ces territoires.

Dans le cadre de ce chantier, 189 conventions collectives nationales applicables en outre-mer ont été recensées. Ce chiffre va de 43 pour Mayotte à 181 pour La Réunion.

Depuis 2020, le niveau de la négociation locale dans les territoires d'outre-mer demeure faible. 11 accords ont été conclus en 2020, 12 en 2021 et 14 en 2022.

Chiffres clés 2022 :

Sur les 14 accords conclus en 2022, neuf portent sur les salaires dans le secteur du *bâtiment et des travaux publics*, dont quatre en Guadeloupe, trois à La Réunion et deux en Martinique. Également, à La Réunion, trois textes ont été conclus dans le secteur du *bâtiment et des travaux publics* concernant la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, et un concernant l'organisation du travail dans le transport sanitaire. Enfin, un avenant interprofessionnel a été conclu le 24 novembre 2022 à Mayotte sur le contrat de sécurisation professionnelle.

2.3. LA SIGNATURE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE PAR ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

Si les partenaires sociaux ont fait preuve d'une activité de négociation très soutenue pendant l'année 2022, le taux de signature des accords a toutefois baissé pour quatre des cinq organisations syndicales représentatives, passant de 40,2 % à 31,7 % pour la CGT (- 8,8 points), de 69,6 % à 65,4 % pour FO (- 4,2 points), de 48,7 % à 45,5 % pour la CFTC (- 3,2 points) et de 59,4 % à 54,7 % pour la CFE-CGC (- 4,7 points). Ce taux progresse cependant à la CFDT, avec 87,6 % en 2022 contre 84,5 % l'année précédente (+ 3,1 points).

Tableau 3 : Taux de signature des accords interprofessionnels et de branche par organisation syndicale (en %)

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
2009	34,6	78,1	70,0	75,5	75,7
2010	31,4	80,2	71,6	70,7	68,6
2011	34,4	80,4	75,2	74,1	70,6
2012	29,6	76,0	72,4	72,7	72,5
2013	32,2	83,0	73,5	76,3	73,2
2014	30,2	85,0	71,0	72,7	72,7
2015	34,9	86,4	68,0	75,0	72,9
2016	32,5	88,6	69,0	76,8	72,3
2017	33,2	86,6	71,4	74,2	68,7
2018	35,1	82,8	72,3	52,5	56,8
2019	40,5	84,2	69	55,8	59,1
2020	37,3	87,4	64,6	53,2	59,8
2021	40,2	84,5	69,6	48,7	59,4
2022*	31,7	87,6	65,4	45,5	54,7

Source ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C)

* Données provisoires

Cette évolution se traduit par une baisse de 4,7 points du taux moyen de signature toutes organisations syndicales confondues, à 57 % en 2022, ce qui en fait le taux le plus bas des 15 dernières années. Elle n'entraîne toutefois pas de changement dans la place des organisations selon leur taux de signature : CFDT (87,6 %), CGT-FO (65,4 %), CFE-CGC (65,4 %), CFTC (45,5 %) et CGT (31,7 %).

Pour rappel : le taux de signature est le nombre d'accords (y compris les accords interprofessionnels) signés par une organisation syndicale donnée, rapporté au nombre total d'accords signés dans l'année, dans les branches où cette organisation est représentative et a donc la capacité de signer des accords. Un même texte peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales.

Il convient également de rappeler qu'une baisse du taux de signature ne signifie pas pour autant que le nombre de textes effectivement signés par l'organisation concernée a diminué. Ainsi, en valeur absolue, toutes les organisations syndicales ont signé plus de textes en 2022 qu'en 2021.

3. LES DONNÉES GÉNÉRALES DE LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EN 2022

Cette partie présente les principaux résultats d'exploitations statistiques réalisées⁽⁴⁾ sur les textes⁽⁵⁾ établis en entreprise en 2022, déposés auprès des Ddets et enregistrés au 31 décembre 2022. Les textes conclus en 2022, mais enregistrés ultérieurement ne sont pas comptabilisés. Les interprétations reposent donc sur des données provisoires. Cependant, le recours à la téléprocédure via l'application D@ccord à partir de mars 2018 a considérablement réduit le délai entre dépôt et enregistrement et par conséquent l'écart entre le nombre de textes en données provisoires et en données consolidées⁽⁶⁾.

En 2022, 114 320 textes ont été conclus et enregistrés, en augmentation de 17,3 % par rapport à 2021. Cette activité dépasse le pic de 2019 où 103 700 textes avaient été enregistrés. Parmi ces 114 320 textes, 88 570 accords collectifs (y compris avenants) ont été signés et enregistrés, soit un résultat en forte hausse à concept constant (+ 15,3 %).

L'épargne salariale est comme à l'accoutumée le thème le plus abordé et concerne 42 % des textes produits et 44,2 % des accords. Le thème des salaires et des primes fait l'objet d'un nombre croissant d'accords et se hisse à la deuxième place, passant devant le temps de travail. Cette tendance est expliquée par un volume plus important d'accords portant sur les primes, stimulée notamment par la prime de partage de la valeur et les revalorisations consécutives à la hausse de l'inflation. Par ailleurs, le nombre d'accords et avenants (6 130) portant sur le droit syndical et la représentation du personnel a plus que doublé. La perspective du renouvellement des instances représentatives du personnel, quatre ans après la mise en place des premiers comités économiques et sociaux (CSE), contribue à expliquer cette progression.

La part de textes signés par un délégué syndical baisse de 1 point, après une légère progression en 2021. Cependant, hors épargne salariale, cette part augmente de 2 points. Par ailleurs, le volume des textes signés par l'employeur seul (décisions unilatérales et plans d'action) progresse significativement (+ 30 %, 22 700 textes).

4) Les volumes de textes sont arrondis à la dizaine et les fractions calculées à partir de nombres exacts. Ainsi, les données en pourcentage peuvent être légèrement différentes de celles calculées par les données en volume affichées.

5) Accords, renouvellements d'accord et avenants signés par les représentants du personnel ou ratifiés par référendum, procès-verbaux de désaccord, décisions unilatérales de l'employeur.

6) Ainsi pour 2014, les données consolidées recensaient 23 000 textes supplémentaires par rapport aux données provisoires (soit 27 % du total consolidé) ; cet écart s'est réduit à 9 000 en 2021 (soit 9 % du total consolidé).

3.1. MÉTHODOLOGIE

A. Circuit de la collecte des données sur les accords d'entreprise

Les données analysées par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) sont issues de la base statistique des accords d'entreprise. Les informations renseignées par les déposants via la plateforme de téléprocédure sont enregistrées par les Ddets puis enrichies par ces dernières. Elles permettent notamment d'identifier les entreprises ou les établissements déposant les textes, ainsi que les caractéristiques principales des textes déposés : leur nature (accord, avenant, dénonciation, désaccord, adhésion), leurs signataires et les principaux thèmes traités. Ces données issues de l'application D@ccord sont redressées et enrichies par la Dares avec d'autres sources en cas d'informations manquantes ou incohérentes (effectifs, secteurs d'activité, principale convention collective, etc.) afin de constituer une base statistique.

Les textes conclus durant l'année civile et enregistrés l'année suivante, non traités dans cette publication, sont principalement des textes établis en fin d'année civile.

Enfin, l'adaptation de l'application D@ccord aux nouvelles modalités de conclusion des textes, intervenue en cours d'année 2019, a modifié l'information sur les signataires. Par conséquent, ces derniers ne peuvent pas être comparés terme à terme aux signataires des années antérieures.

B. Champ et terminologie de la négociation collective et des accords

Afin de rendre compte le plus largement possible de l'activité conventionnelle dans les entreprises, le champ couvre l'ensemble des textes déposés par ces dernières auprès des Ddets. Parmi ces textes, constituent des accords collectifs au sens de la présente contribution ceux qui sont qualifiés comme tels par la loi.

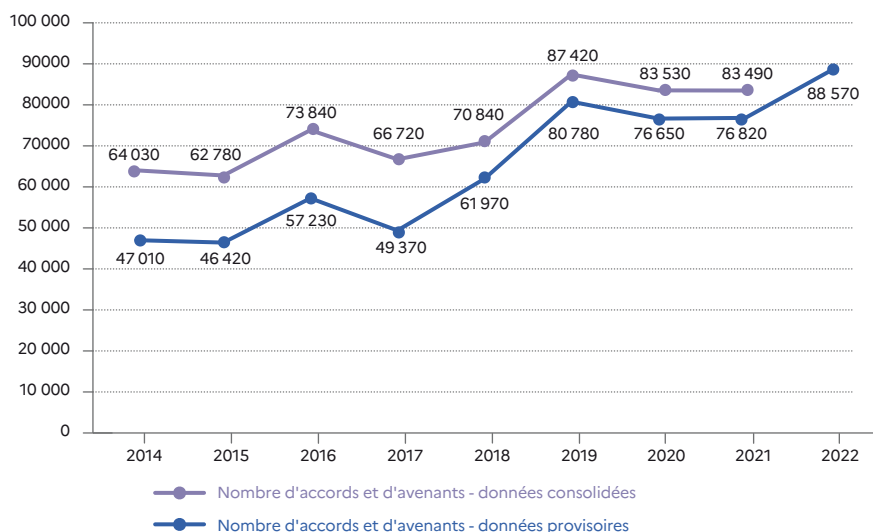
Par ailleurs, le champ des accords considérés recouvre l'ensemble des dépôts indépendamment du statut de gestion en aval, que le dossier soit en cours d'instruction, réceptionné ou clos.

3.2. RETOUR SUR LES DONNÉES CONSOLIDÉES RELATIVES AUX ANNÉES ANTÉRIEURES

Le décompte des textes sur données consolidées, c'est-à-dire incluant un recul temporel d'une année supplémentaire, permet d'inclure les textes ayant été signés l'année N mais déposés en N+1. Les résultats calculés sur données consolidées sont par construction plus élevés que ceux calculés sur données provisoires et offrent une observation plus fidèle de la réalité conventionnelle de l'année.

En 2021, on dénombrait en données consolidées 83 490 accords collectifs, un volume stable par rapport à 2020 mais en recul de 4,5 % par rapport à 2019 (cf. *graphique 1*).

Graphique 1 : Accords collectifs conclus depuis 2014, selon les données consolidées ou provisoires



Lecture : sur les données provisoires, on recense 76 820 accords ou avenants signés et déposés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021 ; selon les données consolidées, 83 490 accords ou avenants ont été signés en 2021.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

3.3. NOMBRE ET TYPES DE TEXTES EN 2022

114 320 textes de toute nature ont été conclus et enregistrés en 2022 auprès des Ddets, soit à concept constant, un volume en forte hausse par rapport à 2021 (+ 16 900 textes soit + 17,3 %). Cette activité dépasse le pic de 2019, où 103 700 textes avaient été enregistrés.

Parmi ces 114 320 textes, 88 570 sont des accords initiaux, accords-cadres, renouvellements tacites d'accords⁽⁷⁾ ou des avenants à un accord, soit 11 750 accords collectifs supplémentaires (+ 15,3 %) enregistrés par rapport à 2021.

A. Répartition des textes selon leur mode de conclusion en 2022

Les 88 570 accords et avenants représentent 77,5 % des textes produits (cf. tableau 1), une part en légère baisse par rapport à 2021 (- 1,3 point). Parmi ces textes, 35 380 accords initiaux et 10 030 avenants ont été signés par des délégués syndicaux (cf. tableau 1). Au total, 45 480 accords collectifs ont été signés par des délégués syndicaux, soit une hausse de 17 % par rapport à 2021 et de 26 % comparativement à 2020. Par ailleurs, en 2022 et comme en 2021, 25,8 % des accords et avenants ont été conclus par référendum à la majorité deux-tiers des salariés (cf. tableau 1 et graphique 2).

⁷⁾ Dans la suite du texte ces trois types d'accords sont rassemblés sous le seul vocable « accords ».

Tableau 1 : Textes signés et enregistrés en 2022 selon leur nature

	Textes signés et enregistrés	Délégué(s) syndical(aux)	Élu ou salarié mandaté	Élu non mandaté	Salariés à la majorité des deux tiers
Type de textes	Nombre de textes	Nombre de textes	Nombre de textes	Nombre de textes	Nombre de textes
Accord initial	68 720	35 380	6 390	7 590	18 820
	100,0 %	51,5 %	9,3 %	11,0 %	27,4 %
Avenant	19 730	10 030	2 370	2 610	4 040
	100,0 %	50,8 %	12,0 %	13,2 %	20,5 %
Accord cadre	120	70	20	ns	30
	100,0 %	58,3 %	16,7 %	ns	25,0 %
Accords et avenants	88 570	45 480	8 780	10 210	22 890
	100,0 %	51,3 %	9,9 %	11,5 %	25,8 %
Désaccord	2 390	1 790	20	ns	ns
	100,0 %	74,9 %	0,8 %	ns	ns
Dénonciation d'un accord	1 970	140	50	130	260
	100,0 %	7,1 %	2,5 %	6,6 %	13,2 %
Adhésion à un accord	1 240	130	40	100	150
	100,0 %	10,5 %	3,2 %	8,1 %	12,1 %
Autres*	20 150	400	150	200	180
	100,0 %	2,0 %	0,7 %	1,0 %	0,9 %
Total	114 320	47 940	9 040	10 650	23 470

ns : non significatif.

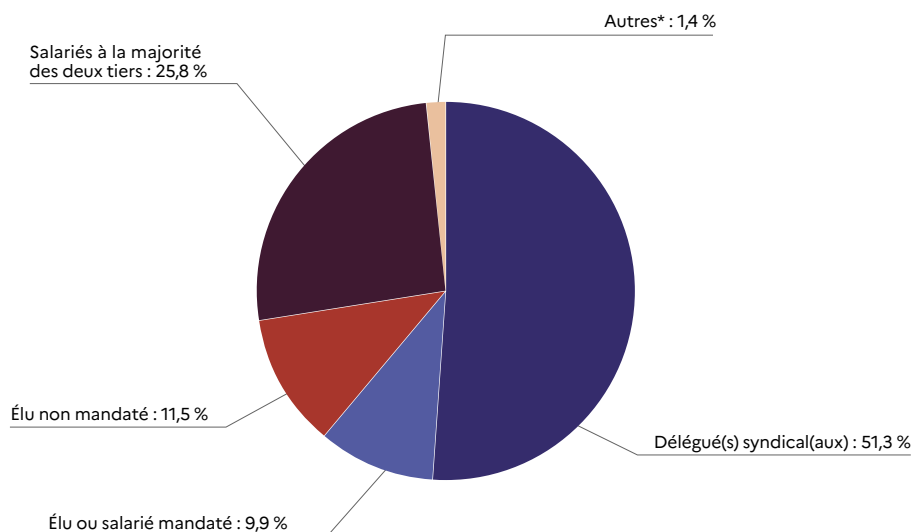
*dont décisions unilatérales et plans d'action, qui représentent la majorité des 20 150 textes enregistrés dans la modalité « autres ».

Lecture : 68 720 accords initiaux ont été signés et déposés entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 dont 35 380 par des délégués syndicaux représentant 51,5 % du total.

Données provisoires : seuls les textes signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

Graphique 2 : Répartition des accords et avenants signés et enregistrés en 2022 selon les types de signataires



* Dont les accords collectifs signés par modalités de conclusion multiples et les accords non renseignés.
 Lecture : 25,8 % des accords et avenants signés et déposés entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 ont fait l'objet d'une validation par référendum à la majorité des deux tiers des salariés.
 Données provisoires : seuls les textes signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.
 Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

B. Les signataires des accords et des avenants, hors épargne salariale

En 2022, 50 910 accords ou avenants couvrent des thèmes autres que l'épargne salariale (cf. tableau 2), représentant 57 % des accords collectifs signés en 2022. Parmi eux, 73 % sont signés par des délégués syndicaux, soit une hausse de deux points sur un an. La part des textes signés par des élus ou des salariés mandatés est stable à 8 %, après une hausse de six points entre 2019 et 2020. Des élus non mandatés sont les signataires de près de 10 % des accords et avenants hors épargne salariale déposés en 2022, proportion stable et identique à celle des ratifications à la majorité des deux tiers des salariés.

Tableau 2 : Signataires des accords et avenants hors épargne salariale en 2022

Signataire	Nombre de textes	%
Délégué(s) syndical(aux)	37 140	73,0 %
Elu ou salarié mandaté	3 810	7,5 %
Elu non mandaté	4 850	9,5 %
Salariés à la majorité des deux tiers	4 890	9,6 %
Autres*	220	0,4 %
Total	50 910	100,0 %

Lecture : 73,0 % des accords et avenants signés et déposés entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 et ne traitant pas d'épargne salariale sont signés par des délégués syndicaux.

*Dont les conclusions multiples et inconnus.

Données provisoires : seuls les textes signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

3.4. NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈMES

Le codage des thèmes détaillés par les services du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion nécessite toujours une lecture du texte visant à identifier les thèmes qu'il aborde afin de compléter, le cas échéant, les déclarations du déposant.

Pour apprécier l'importance des différents thèmes (hors épargne salariale traitée en partie B), l'analyse est centrée sur les seuls accords et avenants, en isolant la signature des délégués syndicaux, qui restent les interlocuteurs privilégiés de la négociation collective d'entreprise et dont la signature est nécessaire à la validation, entre autres, des accords salariaux dans toutes les entreprises où ils sont présents.

A. Les thèmes des accords et avenants conclus en 2022

L'épargne salariale fait l'objet du plus grand nombre d'accords et avenants, représentant 44 % des accords signés et déposés en 2022 (cf. tableau 3), une proportion stable sur un an. Les salaires et primes constituent le deuxième objet des accords collectifs signés en 2022, à la notable différence de l'année précédente où le temps de travail était plus fréquemment abordé. Avec le regain d'inflation en 2022, les incitations à la protection du pouvoir d'achat (exemple : prime de partage de valeur) ont suscité un surcroît d'accords sur la thématique salariale. Le temps de travail figure en troisième position. Stimulé par le contexte de renouvellement des instances représentatives du personnel quatre ans après l'élection des premiers CSE, le thème relatif au droit syndical et à la représentation du personnel se hisse à la quatrième place des thèmes les plus abordés en 2022, devant les conditions de travail et l'égalité professionnelle, tous deux 5^e *ex-aequo*.

Tableau 3 : Thèmes de négociation en 2022 dans les accords et avenants*

	Total		Délégué(s) syndical(aux)		
	Nombre de textes	% d'accords abordant chaque thème **	Nombre de textes	% d'accords abordant chaque thème **	% d'accords signés par un délégué syndical
Total	88 570		45 480		51,3 %
Participation, intéressement, épargne salariale	39 130	44,2 %	9 420	20,7 %	24,1 %
Salaires et primes	19 850	22,4 %	17 050	37,5 %	85,9 %
Temps de travail	17 290	19,5 %	9 360	20,6 %	54,1 %
Droit syndical, IRP, expression des salariés	6 130	6,9 %	5 280	11,6 %	86,1 %
Égalité professionnelle	5 950	6,7 %	5 310	11,7 %	89,2 %
Conditions de travail	5 900	6,7 %	4 210	9,3 %	71,4 %
Emploi	3 250	3,7 %	2 750	6,0 %	84,6 %
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	2 770	3,1 %	2 440	5,4 %	88,1 %
Formation professionnelle	670	0,8 %	540	1,2 %	80,6 %
Classification	580	0,7 %	470	1,0 %	81,0 %

ns : non significatif.

Note : la liste des signataires proposée dans ce tableau étant incomplète, la somme des textes ventilés par signataire peut différer du total.

Lecture : 45 480 accords et avenants ont été signés par des délégués syndicaux entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 ; 37,5 % abordent le thème des salaires et primes.

* Les comptages sont basés sur les enregistrements dont les thèmes détaillés ont été renseignés.

** Un texte pouvant aborder plusieurs thèmes, le total des textes répartis par thème est donc supérieur à 100 %.

Données provisoires : seuls les accords signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

	Élu ou salarié mandaté			Élu non mandaté			Salariés à la majorité des deux-tiers		
	Nombre de textes	% d'accords abordant chaque thème **	% d'accords signés par un élu ou un salarié mandaté	Nombre de textes	% d'accords abordant chaque thème **	% d'accords signés par un élu non mandaté	Nombre de textes	% d'accords abordant chaque thème **	% d'accords ratifiés à la majorité des 2/3 des salariés
	8 780		9,9 %	10 200		11,5 %	22 880		25,8 %
	5 060	57,7 %	12,9 %	5 500	53,9 %	14,1 %	18 140	79,3 %	46,4 %
	1 000	11,4 %	5,0 %	1 080	10,6 %	5,4 %	680	3,0 %	3,4 %
	1 580	18,0 %	9,1 %	2 550	25,0 %	14,7 %	3 760	16,4 %	21,7 %
	400	4,5 %	6,5 %	430	4,2 %	7,0 %	ns	ns	ns
	330	3,7 %	5,5 %	240	2,4 %	4,0 %	50	0,2 %	0,8 %
	530	6,1 %	9,0 %	690	6,8 %	11,7 %	460	2,0 %	7,8 %
	190	2,1 %	5,8 %	200	1,9 %	6,2 %	110	0,5 %	3,4 %
	120	1,4 %	4,3 %	150	1,5 %	5,4 %	30	0,1 %	1,1 %
	50	0,6 %	7,5 %	40	0,4 %	6,0 %	30	0,1 %	4,5 %
	30	0,3 %	5,2 %	50	0,5 %	8,6 %	30	0,1 %	5,2 %

Salaires et primes : l'effet conjoncturel des primes de soutien au pouvoir d'achat

La part d'accords collectifs traitant des salaires et primes augmente de 2,4 points par rapport à 2021 et retrouve son niveau d'avant crise (22,1 % en 2019). La loi du 16 août 2022 portant sur les mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat stimule la négociation sur ce sujet, avec notamment le remplacement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat par la prime de partage de valeur pouvant être versée à partir du 1^{er} juillet 2022. La hiérarchie des thèmes diffère selon le type de signataires et le thème salarial n'est prépondérant qu'en cas de signature par un délégué syndical (cf. tableau 3). Pour tous les autres modes de conclusion, l'épargne salariale et le temps de travail sont les deux thèmes les plus fréquemment abordés dans les accords.

Comme en 2021, les accords « salaires et primes » faisant l'objet d'une ratification par la majorité des salariés aux deux tiers sont proportionnellement moins nombreux : 3,4 % des accords « salariaux » font l'objet d'une telle ratification (cf. tableau 3), contre 9,6 % en 2019.

Les accords « salaires et primes » portant sur l'évolution des salaires sont moins fréquents qu'en 2021 mais restent majoritaires : 63 % des accords salariaux traitent de l'évolution des salaires (cf. tableau 4), contre 65 % un an auparavant. Toutefois, cette part reste plus importante parmi les accords signés par des délégués syndicaux (68 %). À l'inverse, la part des accords collectifs relatifs au système de prime est en augmentation quel que soit le signataire : 30 % des accords salariaux en traitent, contre 26 % en 2021. Parmi les accords signés par des élus ou un salarié mandaté, cette part est de 35 %.

Tableau 4 : Thèmes de négociation relatifs aux salaires et aux primes en 2022 dans les accords et avenants

	Tous signataires		Délégué(s) syndical(aux)		Élu ou salarié mandaté, élu non mandaté		Salariés à la majorité des deux-tiers	
	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%
Salaires et primes	19 850		17 050		2 080		680	
Système de rémunération (autres qu'évolution)	13 510	68,1 %	12 230	71,7 %	990	47,5 %	270	40,0 %
Évolution des salaires (augmentation, gel, diminution)	12 440	62,7 %	11 580	67,9 %	770	37,3 %	70	10,4 %
Système de prime (autre qu'évolution)	5 910	29,8 %	5 000	29,3 %	730	35,1 %	180	25,6 %
Évolution des primes	3 710	18,7 %	3 370	19,8 %	300	14,3 %	50	6,9 %
Indemnités (dont kilométrique)	2 490	12,5 %	1 930	11,3 %	350	16,9 %	200	29,7 %

Lecture : en 2022, 19 850 accords et avenants abordent le thème des salaires et des primes. Parmi ces accords, 62,7 % traitent de l'évolution des salaires.

Données provisoires : seuls les accords signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

Droit syndical et représentation du personnel : le renouvellement des comités sociaux et économiques

En 2022, 7 % des accords collectifs portent sur le thème relatif au droit syndical et à la représentation du personnel. C'est quatre points de plus qu'en 2021, mais six de moins par rapport à 2019 lors de la mise en place des nouvelles instances prévues par les ordonnances de 2017. Après l'instauration des premiers comités sociaux et économiques (CSE) en 2018, le renouvellement de ces instances suscite un surcroît d'accords sur cette thématique. 63 % de ces accords traitent des « élections professionnelles, prorogations de mandat et vote électronique », contre 29 % en 2021. Par ailleurs, 86 % des accords et avenants portant sur ce thème sont signés par un délégué syndical (cf. tableau 3).

Conditions de travail : les accords stimulés par le développement du télétravail

Abordé dans près de 7 % des accords en 2022 (contre 8 % en 2021), le thème des conditions de travail reste largement plus présent dans les accords collectifs qu'avant la crise sanitaire (4 % en 2019). 62 % de ces accords relèvent de la mise en place du télétravail (cf. tableau 5), dont l'expérience tirée pendant la crise sanitaire a encouragé les entreprises à poursuivre la pratique au-delà de l'état d'urgence (voir focus). Cette part est en légère baisse par rapport à 2021 (67 %). Près des trois quarts de ces textes sont signés par des délégués syndicaux. La part des accords abordant le droit à la déconnexion et les outils numériques progresse de quatre points sur un an et atteint 29 % des accords sur les conditions de travail.

Tableau 5 : Thèmes de négociation en 2022 dans les accords et avenants relatifs aux conditions de travail

	Tous signataires		Délégué(s) syndical(aux)		Élu ou salarié mandaté, élu non mandaté		Salariés à la majorité des deux-tiers	
	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%
Conditions de travail	5 900		4 210		1 230		460	
Télétravail	3 660	62,0 %	2 660	63,3 %	840	68,5 %	150	32,5 %
Droit à la déconnexion et outils numériques	1 730	29,3 %	1 040	24,7 %	380	30,9 %	310	66,2 %
Autres dispositions de conditions de travail (CSSCT, médecine du travail, politique générale de prévention)	800	13,5 %	660	15,8 %	100	7,8 %	40	8,0 %
Pénibilité du travail (1 % pénibilité, prévention, compensation/réparation)	340	5,7 %	290	6,9 %	40	3,5 %	ns	ns
Stress, risques psycho-sociaux	90	1,5 %	80	1,8 %	ns	ns	ns	ns
Accords de méthode (pénibilité)	60	1,0 %	50	1,2 %	ns	ns	ns	ns

ns : non significatif.

Lecture : en 2022, 5 900 accords et avenants abordent le thème des conditions de travail. Parmi ces accords, 62,0 % traitent du télétravail.

Données provisoires : seuls les accords signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

Temps de travail : une part croissante des conventions de forfait

Le temps de travail est abordé dans 20 % des accords en 2022, fréquence en baisse de deux points sur un an. L'aménagement du temps de travail est le premier thème traité par ces accords ; sa part (53 %, cf. tableau 6) augmente sur un an sans retrouver son niveau d'avant crise (60 %).

La proportion d'accords portant sur la fixation des congés continue de reculer après le pic de 2020 (-3 points sur un an, -18 points sur deux ans). Ce dernier était dû à la mesure exceptionnelle de crise permettant à l'employeur d'imposer la prise de congés payés, de les fractionner ou de les suspendre temporairement. À l'inverse, les conventions de forfaits sont désormais davantage traitées par les accords portant sur le temps de travail : 19 % de ces textes les abordent, soit trois points de plus qu'en 2021. Un tiers des accords et avenants validés par ratification aux deux tiers des salariés traitent des forfaits, contre 10 % des accords signés par des délégués syndicaux. Comme en 2021, la proportion d'accords traitant du compte épargne temps parmi ceux portant sur le temps de travail est de 10 %.

Tableau 6 : Thèmes relatifs au temps de travail dans les accords et avenants en 2022

	Tous signataires		Délégué(s) syndical(aux)		Élu ou salarié mandaté, élu non mandaté		Salariés à la majorité des deux-tiers	
	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%
Temps de travail	17 290		9 360		4 120		3 760	
Aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles)	9 100	52,7 %	5 020	53,6 %	2 180	53,0 %	1 880	50,0 %
Autres dispositions durée et aménagement du temps de travail	4 520	26,2 %	2 790	29,8 %	950	23,1 %	780	20,7 %
Durée collective du temps de travail	3 780	21,9 %	1 750	18,7 %	1 010	24,5 %	1 020	27,0 %
Forfaits (en heures, en jours)	3 220	18,6 %	920	9,8 %	1 040	25,1 %	1 260	33,6 %
Fixation des congés (jours fériés, ponts, RTT)	2 660	15,4 %	1 580	16,8 %	600	14,6 %	480	12,7 %
Heures supplémentaires (contingent, majoration)	2 460	14,2 %	770	8,2 %	730	17,8 %	950	25,2 %
Compte épargne temps	1 640	9,5 %	930	10,0 %	480	11,6 %	230	6,0 %
Dispositifs don de jour et jour de solidarité	1 360	7,8 %	1 040	11,2 %	200	4,8 %	110	2,9 %
Travail à temps partiel	1 050	6,1 %	500	5,3 %	260	6,2 %	290	7,6 %
Travail de nuit	850	4,9 %	510	5,5 %	210	5,1 %	120	3,3 %
Travail du dimanche	560	3,2 %	320	3,5 %	130	3,3 %	100	2,6 %

Lecture : en 2022, 17 290 accords ou avenants abordent le thème du temps de travail. Parmi ces accords, 21,9 % traitent de la durée collective.
Données provisoires : seuls les accords signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

Les décisions unilatérales et les plans d'action lorsque la négociation collective échoue ou que des interlocuteurs manquent

Les textes signés par l'employeur seul représentent 20 % des textes produits et déposés par les établissements, les entreprises, les UES ou les groupes, soit deux points de plus qu'en 2021.

61 % de ces textes uniquement signés par l'employeur émanent d'unités de moins de 50 salariés (cf. tableau A), majoritairement des entreprises (85 %), particulièrement dans les secteurs du commerce, des transports et de l'hébergement restauration (27 %), et des services aux entreprises (21 %).

Tableau A : Textes signés par l'employeur seul en 2022 selon la taille de l'unité déposante (y compris épargne salariale)

	Nombre de textes	%
1 à 10	9 330	41,1 %
11 à 20	1 820	8,0 %
21 à 49	2 770	12,2 %
50 à 99	3 400	15,0 %
100 à 249	3 260	14,4 %
250 à 499	1 070	4,7 %
500 à 999	490	2,2 %
1000 à 4999	330	1,5 %
5000 & plus	80	0,4 %
Non renseigné	150	0,7 %
Total	22 700	100,0 %

Lecture : 41,1 % des textes signés par l'employeur seul et déposés entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 émanent d'unités de moins de 11 salariés.

Données provisoires : seuls les textes signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

L'épargne salariale (36 % des textes, stable sur un an) et les salaires et les primes (25 % contre 28 % en 2021) sont les deux thèmes les plus fréquemment abordés dans les textes signés par l'employeur seul, ou adoptés suite à des décisions unilatérales ou des plans d'action (cf. tableau B). L'obligation d'établir un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle, à défaut d'accord ou de couverture par un accord de branche, sous peine de pénalité financière, conduit les employeurs à produire un certain nombre de textes sur ce sujet : 8 520 en 2022. Ce thème est nettement moins abordé dans les unités de moins de 50 salariés, non soumises à obligation en la matière. À l'inverse, le thème de l'épargne salariale y est prépondérant et fait l'objet de plus de la moitié des textes signés par ces entreprises.

Tableau B : Thèmes abordés en 2022 dans les textes signés par l'employeur seul, ou déposés suite à des décisions unilatérales ou des plans d'action

	Nombre de textes signés par l'employeur seul, ou adoptés suite à des décisions unilatérales ou des plans d'action	%	Dont unités de moins de 50 salariés	%
Total	39 580		24 410	
Participation, intéressement, épargne salariale	14 390	36,3 %	13 120	53,7 %
Salaires et primes	9 830	24,8 %	6 350	26,0 %
Égalité professionnelle	8 520	21,5 %	840	3,4 %
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	2 800	7,1 %	1 590	6,5 %
Temps de travail	1 960	4,9 %	1 060	4,3 %
Conditions de travail	850	2,1 %	280	1,1 %
Droit syndical, IRP, expression des salariés	510	1,3 %	200	0,8 %
Emploi	440	1,1 %	210	0,9 %
Formation professionnelle	410	1,0 %	80	0,3 %
Classification	120	0,3 %	40	0,2 %

Lecture : 24,8 % des textes signés par l'employeur seul ou des décisions unilatérales prises par l'employeur ou des plans d'actions déposés entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 abordent les salaires et primes. Parmi les unités de moins de 50 salariés, cette proportion est de 26,0 %.
Données provisoires : seuls les textes signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

B. Épargne salariale

Les textes conventionnels relatifs à l'épargne salariale peuvent être négociés selon des procédures impliquant les représentants élus du personnel, décidés unilatéralement par l'employeur ou encore ratifiés par les deux tiers des salariés. L'analyse ci-dessous porte sur un champ élargi qui inclut, outre les accords et avenants, l'ensemble des textes portant sur ce thème et signés par l'employeur seul (décisions unilatérales et plans d'action.)

En 2022, 48 200 textes traitant de l'épargne salariale ont été enregistrés, soit 42 % de l'ensemble des textes. Ce volume de textes continue d'augmenter : + 15 % par rapport à 2021 et + 18 % sur deux ans. La quasi-totalité (97 %) des textes traitant de l'épargne salariale abordent uniquement ce thème.

Tableau 7 : Répartition des textes relatifs à l'épargne salariale* en 2022 selon leur nature

	Nombre de textes	%	dont unités de moins de 50 salariés	%
Accord	27 030	56,1 %	18 280	57,3 %
Avenant	12 070	25,0 %	5 830	18,3 %
Dénonciation	1 320	2,7 %	1 040	3,3 %
Désaccord	110	0,2 %	ns	ns
Adhésion	1 150	2,4 %	900	2,8 %
Décision unilatérale de l'employeur, plan d'action	5 890	12,2 %	5 420	17,0 %
Accord-cadre	30	0,1 %	ns	ns
Autres ou non renseigné	600	1,2 %	420	1,3 %
Total	48 200	100,0 %	31 910	100,0 %

*Sont pris en compte ici d'une part la totalité des textes abordant l'épargne salariale, qu'ils traitent ou non d'autres thèmes de négociation, d'autre part ceux traitant exclusivement de ce thème.

Lecture : en 2022, 56,1 % des textes relatifs à l'épargne salariale, soit 27 030 textes, sont des accords. Parmi eux, 18 280 ont été signés par des unités employant moins de 50 salariés.

Données provisoires : seuls les textes signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

81 % des textes relatifs à l'épargne salariale sont des accords, des renouvellements tacites d'accords ou des avenants (cf. tableau 7, deux premières lignes). Les décisions unilatérales et les plans d'action émanant de l'employeur représentent 12 % de l'ensemble.

Tableau 8 : Les signataires des textes traitant de l'épargne salariale* en 2022

Mode de conclusion	Nombre de textes	%
Délégué(s) syndical(aux)	9 710	20,1 %
Élu ou salarié mandaté	5 210	10,8 %
Élu non mandaté	5 820	12,1 %
Salariés à la majorité des deux-tiers	18 670	38,7 %
Employeur seul	8 410	17,4 %
Modalités de conclusion multiples	210	0,4 %
Non renseigné	170	0,4 %
Total	48 200	100,0 %

*Sont pris en compte ici d'une part la totalité des textes abordant l'épargne salariale, qu'ils traitent ou non d'autres thèmes de négociation, d'autre part ceux traitant exclusivement de ce thème.

Lecture : en 2022, 20,1 % des textes relatifs à l'épargne salariale sont signés par des délégués syndicaux.

Données provisoires : seuls les textes signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

39 % des textes abordant l'épargne salariale sont ratifiés par les salariés à la majorité des deux-tiers (cf. tableau 8) : une proportion stable sur un an mais en baisse de six points par rapport en 2020. Viennent ensuite les textes signés par les délégués syndicaux (20 %), plus nombreux que les décisions unilatérales (17 %). Les textes signés par un élu ou un salarié mandaté représentent près de 11 % des accords et avenants en 2022, comme les deux années précédentes mais contre 3 % en 2019. Les élus non mandatés sont également les signataires de 12 % des accords et avenants d'épargne salariale signés et déposés en 2022 (11 % en 2021 et 9 % en 2020).

Tableau 9 : Thèmes détaillés des textes portant sur l'épargne salariale* depuis 2017

		Intéressement	Participation	PEE ou PEG	PEI	PERCO et PERCOI	Supplément d'intéressement	Supplément de participation	Distribution d'actions gratuites
2017	Nombre de textes	18540	2660	6340	340	3380	380	150	50
	%	61,80 %	8,90 %	21,10 %	1,10 %	11,30 %	1,30 %	0,50 %	0,20 %
2018	Nombre de textes	20630	3410	7630	360	3780	410	150	40
	%	60,80 %	10,10 %	22,50 %	1,10 %	11,10 %	1,20 %	0,40 %	0,10 %
2019	Nombre de textes	23680	3610	8940	370	4720	290	110	70
	%	60,40 %	9,20 %	22,80 %	1,00 %	12,10 %	0,70 %	0,30 %	0,20 %
2020	Nombre de textes	27790	3320	7340	390	4070	280	130	60
	%	68,30 %	8,20 %	18,00 %	1,00 %	10,00 %	0,70 %	0,30 %	0,10 %
2021	Nombre de textes	26770	3900	8930	530	4840	380	200	100
	%	64,10 %	9,40 %	21,40 %	1,30 %	11,60 %	0,90 %	0,50 %	0,20 %
2022	Nombre de textes	31120	5100	9450	430	5910	360	170	110
	%	64,60 %	10,60 %	19,60 %	0,90 %	12,30 %	0,80 %	0,40 %	0,20 %

* Sont pris en compte ici la totalité des textes abordant l'épargne salariale, qu'ils traitent ou non d'autres thèmes de négociation.

Lecture : en 2022, 64,6 % des textes portant sur l'épargne salariale concernent l'intéressement. Les textes pouvant aborder plusieurs thèmes, le total peut être supérieur à 100.

Données provisoires : seuls les textes signés en N et enregistrés avant le 1^{er} janvier de l'année N+1 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

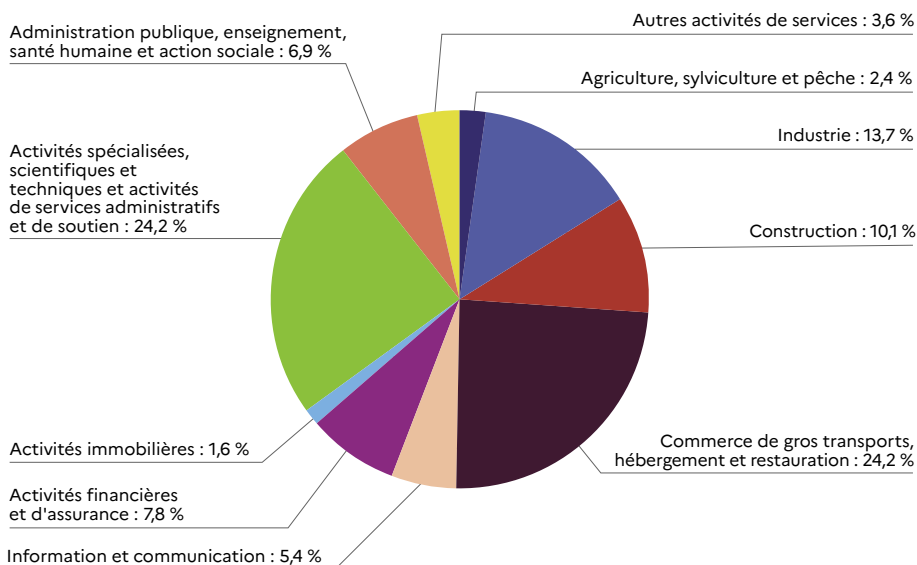
Les textes traitant du dispositif d'intéressement restent les plus nombreux (31 120 en 2022, cf. tableau 9). Ce volume de textes augmente sur un an (+ 16 %) et il est en forte hausse par rapport à 2017 (+ 68 %). Sa part au sein des textes d'épargne salariale est de 65 %. Sur la période 2020 – 2022, cette proportion se maintient à un niveau élevé comparativement à celle de 2017 – 2019. Une disposition fiscale est de nature à stimuler les textes d'intéressement : le montant de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat reconduite en 2020 et 2021 est plafonné à 1 000 euros pour les entreprises n'ayant pas signé un accord d'intéressement et 2 000 euros lorsqu'un accord d'intéressement est signé. En 2022, la prime de partage de valeur peut être versée sans condition jusqu'à 3 000 euros. Au-delà, elle est conditionnée à la mise en place d'un accord d'intéressement et/ou de participation. Pour le reste, 11 % des textes abordent la participation, 20 % concernent les placements sur le plan d'épargne d'entreprise ou groupe (PEE/PEG) et 12 % les placements sur le plan d'épargne pour la retraite collectif ou interentreprises (Perco/Percoi). Les thèmes ne sont pas exclusifs et une entreprise peut en aborder plusieurs dans un même texte.

3.5. ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Les effectifs considérés pour apprécier le seuil de 50 salariés sont ceux de l'unité dépositrice. Afin d'éviter les biais induits par les entreprises qui déposent pour l'unité économique et sociale (UES) ou le groupe et indiquent leur effectif propre dans l'application (effet « siège »), seuls les textes déposés par les entreprises sont pris en compte pour l'analyse de l'activité conventionnelle dans les unités de moins de 50 salariés, excluant ainsi les textes déposés au niveau de l'établissement, de l'UES ou du groupe. Cette information n'est cependant pas exempte d'une erreur de saisie ou d'une absence de mise à jour. Elle est donc à considérer avec précaution.

En 2022, 45 910 textes ont été déposés et enregistrés par les entreprises de moins de 50 salariés, ce qui représente 51 % des textes signés au niveau entreprise, et 40 % du volume total des textes. Ce nombre augmente de 20 % en un an. Ces textes sont conclus pour près de la moitié d'entre eux dans les secteurs du commerce, du transport, de l'hébergement-restauration et des activités de services aux entreprises (cf. graphique 3). Le nombre de décisions unilatérales déposées par les entreprises de moins de 50 salariés (cf. graphique 4) augmente de 23 %. Le nombre d'accords et d'avenants déposés par ces mêmes entreprises augmente, quant à lui, de 17 % en 2022, après un recul en 2021 (cf. graphique 5 et tableau 10). Par ailleurs, 65 % de ces accords et avenants traitent uniquement d'épargne salariale.

Graphique 3 : Textes déposés en 2022 par les entreprises de moins de 50 salariés selon le secteur d'activité

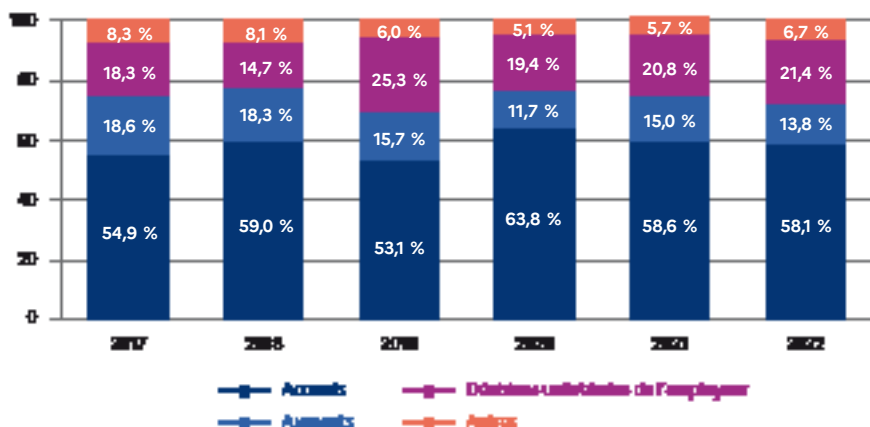


Lecture : 24,2 % des textes signés au sein d'entreprises de moins de 50 salariés, et déposés entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 émanent du secteur du commerce, des transports, de l'hébergement et de la restauration.

Données provisoires : seuls les textes signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

Graphique 4 : Textes déposés en 2022 par les entreprises de moins de 50 salariés selon le type de textes

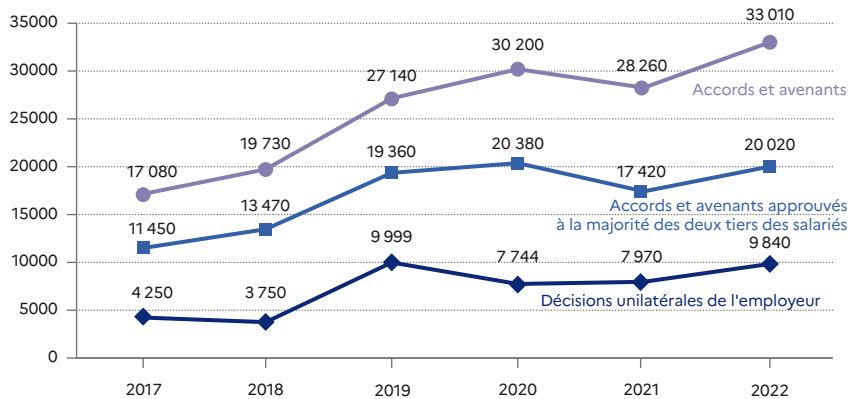


Lecture : en 2022, 58,1 % des textes signés au sein d'entreprises de moins de 50 salariés et déposés entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 sont des accords.

Données provisoires : seuls les textes signés en N et enregistrés avant le 1^{er} janvier de l'année N+1 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

Graphique 5 : Textes déposés par les entreprises de moins de 50 salariés depuis 2017*



*Accords, avenants et décisions unilatérales, à l'exclusion des autres textes
Lecture : en 2022, 33 010 accords et avenants sont signés par les entreprises de moins de 50 salariés.
Données provisoires : seuls les textes signés en N et enregistrés avant le 1^{er} janvier de l'année N+1 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

Tableau 10 : Textes déposés par les entreprises de moins de 50 salariés depuis 2017

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Accords et avenants	17 080	19 730	27 140	30 200	28 260	33 010
Dont accords et avenants approuvés à la majorité des deux tiers des salariés	11 450	13 470	19 360	20 380	17 420	20 020
Décisions unilatérales de l'employeur	4 250	3 750	9 990	7 740	7 970	9 840

Lecture : en 2022, 33 010 accords et avenants sont signés par les entreprises de moins de 50 salariés.
Données provisoires : seuls les textes signés en N et enregistrés avant le 1^{er} janvier de l'année N+1 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

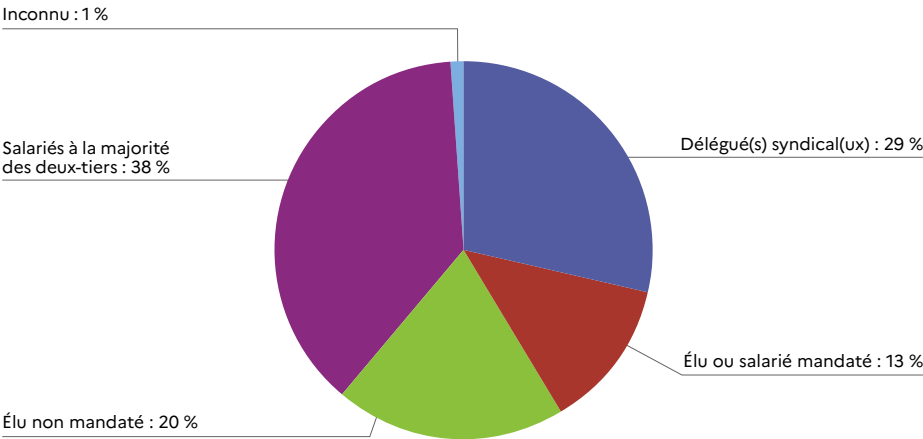
Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la proportion d'accords collectifs signés par des délégués syndicaux est de 29 % (cf. tableau 11 et graphique 6), en hausse de quatre points sur an et de dix points par rapport à 2020. Les textes adoptés via une consultation des salariés (majorité des deux tiers) sont les plus nombreux dans ces petites et moyennes entreprises (38 %) même si leur part diminue (moins deux points par rapport à 2021).

Tableau 11 : Signataires des accords et avenants, hors épargne salariale, dans les entreprises de moins de 50 salariés en 2022

Signataire	Nombre de textes	%
Salariés à la majorité des deux-tiers	4 380	37,9 %
Délégué(s) syndical(aux)	3 310	28,7 %
Elu non mandaté	2 280	19,7 %
Elu ou salarié mandaté	1 470	12,7 %
Inconnu	110	1,0 %
Total	11 550	100,0 %

Lecture : 28,7 % des accords et avenants signés et déposés dans les entreprises de moins de 50 salariés entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 et ne traitant pas d'épargne salariale sont signés par des délégués syndicaux.
Données provisoires : seuls les accords signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

Graphique 6 : Signataires des accords et avenants, hors épargne salariale, dans les unités de moins de 50 salariés en 2022



Lecture : 38 % des accords et avenants signés et déposés par les entreprises de moins de 50 salariés entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 et ne traitant pas d'épargne salariale ont fait l'objet d'une validation par référendum à la majorité des deux tiers.
Données provisoires : seuls les accords signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

En 2022, hors épargne salariale, le temps de travail est le thème le plus souvent abordé par les accords (55 %, moins deux points sur un an, cf. tableau 12). La part du thème salarial (27 %) augmente de quatre points par rapport à 2021. La part du thème relatif aux conditions de travail est de 12 %, stable sur un an, et reste le troisième thème le plus abordé parmi les accords et avenants. Le thème du droit syndical et de la représentation du personnel progresse lui aussi fortement (plus quatre points) et est abordé par 7 % des accords hors épargne salariale, en lien avec les premiers renouvellements de comités sociaux et économiques. Par ailleurs, hors épargne salariale, les salaires et les primes sont le thème le plus souvent abordé parmi les textes signés par un délégué syndical.

Tableau 12 : Thèmes des accords et avenants déposés par les entreprises de moins de 50 salariés, hors épargne salariale, suivant les signataires, depuis 2017

		Nombre d'accords et avenants	Salaires et primes	Classification	Formation professionnelle	Égalité professionnelle	Droit syndical et représentation du personnel	Temps de travail	Emploi	Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	Conditions de travail
2017	Total	2 750	38,4 %	1,2 %	1,4 %	7,6 %	7,4 %	43,5 %	6,3 %	6,5 %	3,9 %
	Délégué(s) syndical(aux)	1 910	49,7 %	1,4 %	1,7 %	10,0 %	9,2 %	32,3 %	8,1 %	8,1 %	4,4 %
	Élu	590	12,7 %	ns	ns	ns	3,6 %	78,5 %	ns	ns	ns
	Salarié ou élu mandaté ou RSS*	90	Ns	ns	ns	ns	Ns	90,4 %	ns	ns	ns
	Salarié à la majorité des deux-tiers	100	Ns	ns	ns	ns	ns	24,3 %	ns	ns	ns
2021	Total	9 860	23,5 %	0,7 %	1,0 %	4,7 %	2,5 %	56,7 %	4,4 %	2,8 %	11,9 %
	Délégué(s) syndical(aux)	2 450	51,2 %	1,1 %	1,4 %	14,5 %	6,3 %	30,7 %	7,5 %	6,3 %	13,8 %
	Élu ou salarié mandaté	1 390	17,9 %	ns	ns	3,0 %	2,7 %	53,8 %	5,2 %	2,5 %	15,4 %
	Élu non mandaté	1 990	16,5 %	ns	ns	1,7 %	2,4 %	60,1 %	3,9 %	2,4 %	15,1 %
	Salarié à la majorité des deux-tiers	3 960	12,0 %	ns	0,8 %	1,0 %	ns	72,5 %	2,5 %	1,0 %	8,1 %

		Nombre d'accords et avenants	Salaires et primes	Classification	Formation professionnelle	Égalité professionnelle	Droit syndical et représentation du personnel	Temps de travail	Emploi	Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	Conditions de travail
2022	Total	11 550	27,1 %	1,0 %	0,9 %	5,2 %	6,6 %	54,9 %	4,2 %	3,5 %	11,6 %
	Délégué(s) syndical(aux)	3 310	50,3 %	1,4 %	1,5 %	13,4 %	15,5 %	24,7 %	7,3 %	7,1 %	10,6 %
	Élu ou salarié mandaté	1 470	23,9 %	ns	ns	3,3 %	7,1 %	49,7 %	4,0 %	3,3 %	16,8 %
	Élu non mandaté	2 280	21,7 %	1,2 %	ns	2,4 %	5,6 %	59,9 %	3,6 %	3,4 %	14,0 %
	Salarié à la majorité des deux-tiers	4 380	13,6 %	0,7 %	0,6 %	1,1 %	0,3 %	77,7 %	2,2 %	0,6 %	9,6 %

ns : non significatif.

Lecture : 27,1 % des accords signés au sein d'entreprises de moins de 50 salariés, hors épargne salariale et déposés entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 traitent des rémunérations, 50,3 % lorsqu'ils sont signés par des délégués syndicaux.

Données provisoires : seuls les accords signés en N et enregistrés avant le 1^{er} janvier de l'année N+1 sont comptabilisés.

*RSS : représentant de section syndicale.

Note : en 2019, les signataires ont été modifiés dans l'application D@ccord NG pour correspondre aux nouvelles structures créées par les ordonnances. Ainsi, certaines modalités ne sont plus comparables dans le temps.

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

Parmi les accords et avenants conclus au niveau des entreprises, 15 510 ont été déposés par des entreprises de moins de 11 salariés, soit une hausse de 16 % sur un an, mais en deçà du volume observé en 2020 (cf. tableau 13). Près des trois-quarts de ces accords traitent uniquement d'épargne salariale. Hors épargne salariale, 4 110 accords et avenants ont été déposés par les entreprises de 1 à 10 salariés. 82 % de ces derniers ont fait l'objet d'une approbation par la majorité des deux tiers des salariés. Par ailleurs, 2 330 accords et avenants conclus hors épargne salariale seule ont été déposés par des entreprises de 11 à 20 salariés.

Tableau 13 : Accords et avenants déposés par des entreprises de 1 à 20 salariés depuis 2017

		Total des accords et avenants	Dont épargne salariale seule	En %	Accords et avenants hors épargne salariale seule	Dont ratifiés	En %
2017	1 à 10 salariés	9 200	7 830	85,1 %	1 370	70	5,0 %
	11 à 20 salariés	2 890	2 480	85,8 %	410	30	6,3 %
	Total moins de 21 salariés	12 080	10 310	85,3 %	1 780	90	5,3 %
2018	1 à 10 salariés	9 820	8 160	83,1 %	1 660	1 143	68,9 %
	11 à 20 salariés	3 700	2 820	76,2 %	880	300	33,5 %
	Total moins de 21 salariés	13 520	10 980	81,2 %	2 540	1 440	56,7 %
2019	1 à 10 salariés	13 940	10 730	77,0 %	3 210	2 640	82,1 %
	11 à 20 salariés	5 120	3 440	67,2 %	1 680	770	45,5 %
	Total moins de 21 salariés	19 070	14 170	74,3 %	4 880	3 400	69,7 %
2020	1 à 10 salariés	16 390	12 480	76,1 %	3 920	3 490	89,0 %
	11 à 20 salariés	5 370	3 390	63,1 %	1 990	820	41,2 %
	Total moins de 21 salariés	21 770	15 860	72,9 %	5 900	4 310	72,9 %
2021	1 à 10 salariés	13 410	9 880	73,7 %	3 530	2 910	82,6 %
	11 à 20 salariés	5 670	3 620	63,8 %	2 060	830	40,2 %
	Total moins de 21 salariés	19 080	13 500	70,8 %	5 580	3 740	67,0 %
2022	1 à 10 salariés	15 510	11 400	73,5 %	4 110	3 360	81,8 %
	11 à 20 salariés	6 530	4 200	64,3 %	2 330	820	35,3 %
	Total moins de 21 salariés	22 040	15 600	70,8 %	6 440	4 180	65,0 %

Lecture : 73,5 % des 15 510 accords et avenants signés et déposés en 2022 par des entreprises de moins de 11 salariés traitent d'épargne salariale seule ; parmi ceux traitant d'autres thèmes, 81,8 % ont été ratifiés par référendum à la majorité des deux tiers auprès de l'ensemble des salariés.

Note : les accords conclus dans les entreprises de moins de 11 salariés et signés par des délégués syndicaux sont sujets à caution. Il s'agit le plus souvent de « fausses » TPE : l'effectif renseigné correspond en fait à celui de l'établissement siège.

Données provisoires : seuls les accords signés en N et enregistrés avant le 1^{er} janvier de l'année N+1 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

Le temps de travail est le deuxième thème le plus largement abordé, après l'épargne salariale. Il concerne plus des trois quarts des accords validés par référendum dans les entreprises de 1 à 20 salariés hors épargne salariale (cf. tableau 14). L'aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, etc.) est abordé dans près de la moitié des accords traitant du temps de travail ratifiés dans les entreprises employant 1 à 10 salariés, comme dans celles de 11 à 20 salariés ; il l'est dans 62 % des textes concernant des entreprises comptant entre 21 à 49 salariés.

Les salaires et primes constituent le troisième thème des accords ratifiés par référendum dans les entreprises de moins de 11 salariés (13 % de ces textes hors épargne salariale).

Les conditions de travail font l’objet de 9 % des accords (hors épargne salariale) ratifiés par référendum dans les entreprises de moins de 21 salariés (plus un point sur un an, plus quatre points sur deux ans). Cette part est de 12 % pour les entreprises employant entre 11 à 20 salariés, contre 10 % en 2021.

Tableau 14 : Accords et avenants sur le temps de travail ratifiés par référendum dans les petites unités en 2022

	1 à 10 salariés		11 à 20 salariés		21 à 49 salariés	
	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%
Abordant le temps de travail	2 610	77,6 %	660	80,0 %	140	70,1 %
Durée collective du temps de travail	710	27,2 %	180	27,8 %	30	23,9 %
Heures supplémentaires (contingent, majoration)	650	24,8 %	190	29,5 %	40	25,4 %
Forfaits (en heures, en jours)	890	34,1 %	210	32,2 %	40	27,5 %
Fixation des congés (jours fériés, ponts, RTT)	310	11,8 %	90	13,7 %	ns	ns
Aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles)	1 290	49,4 %	320	48,3 %	90	62,3 %
Autres dispositions durée et aménagement du temps de travail	550	21,0 %	130	20,4 %	30	21,7 %

ns : non significatif.
Lecture : 77,6 % des accords et avenants (hors épargne salariale seule), soit 2 610 textes, ratifiés à la majorité des deux tiers des salariés et déposés en 2022 par des entreprises de moins de 11 salariés traitent du temps de travail ; parmi ceux-ci, 27,2 % abordent la durée collective du travail.
Données provisoires : seuls les accords signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

3.6. SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS

Pour chaque accord ou avenant conclu entre un employeur et des délégués syndicaux et déposé auprès des Ddets, les organisations syndicales signataires et présentes dans l'entreprise sont identifiées.

Tableau 15 : Taux de signature et propension à signer par organisation syndicale* en 2022

Organisations syndicales	Taux de signature (textes portant la signature de l'organisation)	Propension à signer (textes signés sachant que l'organisation est présente)
CFDT	55,2 %	94,0 %
CFE-CGC	32,4 %	92,9 %
CFTC	19,9 %	93,1 %
CGT	41,4 %	85,4 %
FO	25,9 %	90,3 %
Autres syndicats	23,8 %	91,3 %
<i>Dont Solidaires</i>	4,5 %	76,6 %
<i>Dont Unsa</i>	10,0 %	91,9 %

*Il s'agit des accords et avenants stricto-sensu (hors procès-verbaux de désaccord, dénonciations d'accords, adhésions à un accord et autres textes) signés par des délégués syndicaux. Un accord peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales, la somme des pourcentages est donc supérieure à 100.

Lecture : en 2022, 41,4 % des accords et avenants signés par des délégués syndicaux comportent la signature de représentants de la CGT. Lorsqu'elle est présente, cette organisation est signataire des accords dans 85,4 % des cas.

Données provisoires : seuls les textes signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

Les taux de signature relèvent de la combinaison de plusieurs facteurs : l'intensité de l'activité des sections et délégués syndicaux, les prises de positions vis-à-vis des politiques sociales ou économiques de l'entreprise, le contexte social et institutionnel, mais aussi le degré d'implantation des organisations syndicales et leur audience aux dernières élections professionnelles. Les taux de signature des organisations syndicales en 2022 (cf. tableau 15) sont stables par rapport à 2021 excepté pour FO (i.e. force ouvrière) dont le taux recule de six points.

La propension à signer prend en compte les taux de signature des organisations syndicales dans les seuls cas où elles sont présentes *via* un délégué syndical⁽⁸⁾. De façon générale, les propensions à signer de l'ensemble des organisations sont très stables au cours de ces dernières années. La CFDT reste l'organisation dont les délégués syndicaux signent le plus fréquemment des accords ou avenants lorsqu'ils participent aux négociations (94 % des accords signés dans les entités où ils sont présents en 2022). La propension à signer de la CGT est légèrement plus faible que celle des autres organisations représentatives au niveau national (85 %).

8) Pour chaque organisation syndicale, le nombre d'accords ou avenants qu'elle a signés est rapporté au nombre d'accords ou avenants conclus dans les entreprises où elle est présente. Il est retenu comme hypothèse que lorsqu'une organisation est présente dans l'entreprise *via* un délégué syndical, elle participe à toutes les négociations collectives qui y sont menées.

La propension à signer de l’Unsa est similaire à celle des organisations nationalement représentatives⁹⁾, celle de Solidaires est sensiblement plus basse bien qu’en hausse par rapport à 2021 (+ 7 points).

3.7. ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE PAR SECTEURS D’ACTIVITÉ

A. Secteurs non agricoles

Le secteur tertiaire marchand reste le premier générateur de textes (78 930 en 2022, cf. tableau 16). Mais c’est dans l’industrie que la part des signatures syndicales des accords et avenants est la plus importante (55 %, contre 39 % des accords du secteur tertiaire et 22 % de ceux de la construction). Ces chiffres reflètent pour partie la structure des entreprises selon les secteurs d’activité : unités de grande taille dans l’industrie, par conséquent plus souvent pourvues de délégués syndicaux en capacité de négocier et de conclure des accords ; fortes disparités dans le commerce et les services (63 % de textes signés par des délégués syndicaux dans les transports, 23 % dans les activités juridiques, comptables et de gestion) ; unités d’effectifs réduits (TPE et PME) dans la construction.

Tableau 16 : Répartition des accords et autres textes conclus par secteurs d’activité (hors agriculture)

Secteur d'activité	Nombre de textes	Nombre d'accords et d'avenants	Nombre de textes signés par un délégué syndical	Nombre de textes signés par un élu ou un salarié mandaté	Nombre de textes signés par un élu non mandaté	Nombre de textes ratifiés par les salariés à la majorité des deux tiers
Industries extractives	320	260	120	40	50	60
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	3 910	3 240	2 270	310	450	300
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	950	800	460	120	170	70
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	1 780	1 470	900	200	210	210
Cokéfaction et raffinage	40	30	20	ns	ns	ns
Industrie chimique	1 680	1 500	1 160	130	160	90

9) C'est-à-dire CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC.

Secteur d'activité	Nombre de textes	Nombre d'accords et d'avenants	Nombre de textes signés par un délégué syndical	Nombre de textes signés par un élu ou un salarié mandaté	Nombre de textes signés par un élu non mandaté	Nombre de textes ratifiés par les salariés à la majorité des deux tiers
Industrie pharmaceutique	650	580	560	20	ns	ns
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	2 680	2 260	1 550	240	280	260
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	3 790	3 120	2 070	320	270	520
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	1 010	790	570	110	90	80
Fabrication d'équipements électriques	1 150	980	800	80	70	80
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	1 880	1 530	1 120	170	160	130
Fabrication de matériels de transport	1 820	1 540	1 390	110	70	40
Autres industries manufacturières - réparation et installation de machines et d'équipements	2 190	1 710	950	190	200	400
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	490	430	320	30	ns	70
Production et distribution d'eau - assainissement, gestion des déchets et dépollution	1 560	1 290	950	100	150	160
Total industrie	25 890	21 520	14 250	2 160	2 370	2 500
Construction	7 910	5 400	1 710	560	860	2 360

Secteur d'activité	Nombre de textes	Nombre d'accords et d'avenants	Nombre de textes signés par un délégué syndical	Nombre de textes signés par un élu ou un salarié mandaté	Nombre de textes signés par un élu non mandaté	Nombre de textes ratifiés par les salariés à la majorité des deux tiers
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	16 720	12 320	5 070	1 550	1 840	4 210
Transports et entreposage	7 340	6 040	4 640	500	530	540
Hébergement et restauration	3 080	1 990	810	180	190	850
Total commerce transport hébergement	27 150	20 350	10 510	2 230	2 560	5 600
Édition, audiovisuel et diffusion	1 710	1 340	690	220	200	290
Télécommunications	300	240	170	20	ns	40
Activités informatiques et services d'information	3 500	2 680	970	390	490	950
Activités financières et d'assurance	8 050	6 430	3 280	370	530	2 310
Activités immobilières	2 550	2 120	1 490	120	170	380
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	12 000	9 090	2 780	880	1 260	4 310
Recherche-développement scientifique	850	690	400	80	110	120
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	1 460	1 120	350	140	160	500
Activités de services administratifs et de soutien	6 640	4 790	2 280	590	630	1 410
Administration publique	1 070	890	880	40	30	20

Secteur d'activité	Nombre de textes	Nombre d'accords et d'avenants	Nombre de textes signés par un délégué syndical	Nombre de textes signés par un élu ou un salarié mandaté	Nombre de textes signés par un élu non mandaté	Nombre de textes ratifiés par les salariés à la majorité des deux tiers
Enseignement	1 710	1 300	800	150	120	310
Activités pour la santé humaine	4040	3 220	2 190	230	280	620
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	4 230	3 360	2 600	370	400	210
Arts, spectacles et activités récréatives	1 340	1 100	580	150	160	260
Autres activités de services	2 350	1 870	870	230	230	600
Total services	51 780	40 210	20 320	3 990	4 780	12 320
Total tertiaire marchand	78 930	60 560	30 840	6 210	7 350	17 920
TOTAL	112 730	87 480	46 800	8 930	10 570	22 770

Lecture : au 1^{er} janvier 2023, on recense 25 890 textes signés en 2022 dans le secteur de l'industrie, dont 21 520 accords et avenants et 14 250 signés par des délégués syndicaux.

Note : le nombre total de textes diffère légèrement de celui présenté dans le tableau 1. L'information sur le secteur d'activité est manquante pour quelques textes.

Données provisoires : seuls les accords signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

B. Secteur agricole

En 2022, 1 450 textes émanent du secteur agricole, dont 65 % sont produits par des unités de moins de 11 salariés. Les ratifications à la majorité des deux tiers des salariés (44 %) et la signature de l'employeur seul (31 %) constituent par conséquent les modalités de conclusion majoritaires.

Il s'agit d'accords et d'avenants dans 70 % des cas, de décisions unilatérales dans 21 %. 62 % de ces textes portent sur l'épargne salariale, 14 % sur le thème des salaires et primes et 13 % sur le temps de travail.

Près de la moitié des textes traitant des salaires et primes concernent le système de primes (46 %). Le système de rémunération (45 %) et l'évolution des salaires (33 %) sont moins abordés qu'en 2021 (respectivement moins un point et moins sept points). Les textes sur le temps de travail dans le secteur agricole portent essentiellement sur son aménagement (46 %) et les autres dispositifs de durée et d'aménagement (43 %).

Les entreprises déposent-elles plusieurs accords collectifs par an ?

De 2018 à 2022, le nombre d'accords et avenants conclus a significativement augmenté. En 2022, 50 910 accords collectifs (hors épargne salariale) ont été signés, contre 41 640 en 2018. Cette progression peut s'expliquer par une diffusion de la conclusion d'accords à des entreprises auparavant éloignées de cette activité conventionnelle, mais également par une intensification de ces pratiques par celles historiquement accoutumées aux outils du dialogue social.

L'identification des entreprises via leur numéro de Siren dans la base statistique des accords d'entreprise permet de fournir le nombre d'entreprises au sens d'unités juridiques ayant déposé au moins un accord, ainsi que le nombre moyen d'accords déposés dans l'année. Il convient de noter en préambule que le périmètre des accords n'est quant à lui pas assimilable à celui désigné par le Siren : lorsqu'une entreprise signe un accord, il peut ne s'appliquer qu'à certaines de ses composantes, établissements de l'entreprise ou catégories de salariés.

A. Près de 25 000 entreprises ont déposé environ 50 000 accords hors épargne salariale en 2021, et en 2022

En 2022, les 50 910 accords (ou avenants) hors épargne salariale enregistrés ont été conclus par 24 490 entités identifiées par des numéros de Siren différents, soit une moyenne de 2,1 accords conclus par Siren en ayant déposés (cf. tableau A). Le nombre de Siren distincts ayant conclu des accords collectifs est très stable entre 2019 et 2022, tout en se situant à un niveau sensiblement supérieur (de l'ordre de 30 %) à 2018. Cette année-là, il y a également eu moins d'accords collectifs enregistrés.

Sur la période 2018-2022, le nombre moyen d'accords conclus par entreprise déposante est relativement stable et oscille entre 2,0 et 2,2 accords par entreprise signataire. En 2020, avec la crise sanitaire, le nombre d'accords et avenants (hors épargne salariale) a diminué sensiblement. Le nombre de Siren différents ayant déposé des accords a au contraire progressé : les mesures exceptionnelles conditionnées à des négociations pour permettre aux entreprises de poursuivre leurs activités (accords d'activité partielle de longue durée, accords aménageant les congés, etc.) peuvent y avoir contribué. De ce fait, le nombre moyen d'accords (hors épargne salariale) signés par entreprise est de 2,0 contre 2,2 en 2019.

Tableau A : Entreprises signataires des accords collectifs conclus hors épargne salariale

	2018	2019	2020	2021	2022
Total accords et avenants	41 640	53 730	48 890	49 020	50 910
SIREN différents	18 940	24 460	24 850	24 520	24 490
Nombre moyen d'accords par entreprise	2,2	2,2	2,0	2,0	2,1

Lecture : en 2022, les 50 910 accords et avenants conclus hors épargne salariale ont été signés par 24 490 entités ayant des numéros de Siren différents. Le nombre moyen d'accords par Siren distinct est donc de 2,1.

Champ : données consolidées pour 2018 à 2021. Données provisoires pour 2022 : seuls les accords signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

B. Un seul accord conclu par an pour la majorité des entreprises signataires en 2022

Tableau B : Répartition des entreprises selon le nombre d'accords collectifs signés par an hors épargne salariale, entre 2018 et 2022

	2018		2019		2020		2021		2022	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble des entreprises ayant déposé au moins un accord collectif	18 940		24 460		24 850		24 520		24 490	
Dont : un seul accord collectif	10 200	53,9 %	13 540	55,4 %	15 020	60,5 %	14 440	58,9 %	14 060	57,4 %
deux accords collectifs	3 770	19,9 %	4 440	18,1 %	4 460	17,9 %	4 720	19,3 %	4 600	18,8 %
trois accords collectifs	2 050	10,8 %	2 530	10,4 %	2 240	9,0 %	2 320	9,5 %	2 350	9,6 %
quatre accords collectifs	1 160	6,1 %	1 540	6,3 %	1 290	5,2 %	1 270	5,2 %	1 320	5,4 %
cinq accords collectifs ou plus	1 770	9,3 %	2 400	9,8 %	1 850	7,4 %	1 790	7,3 %	2 160	8,8 %

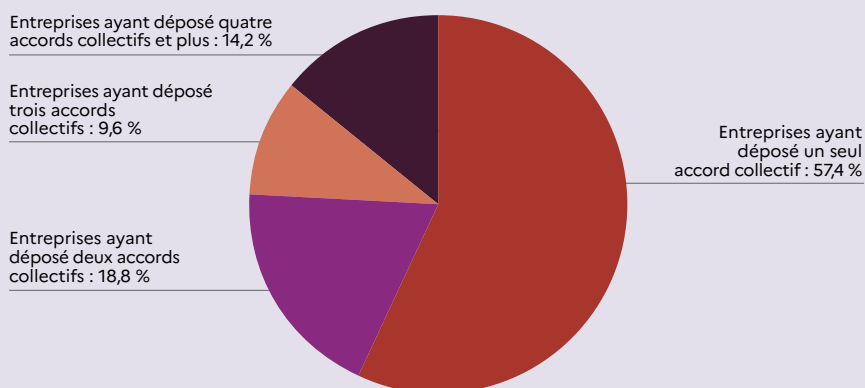
Lecture : en 2022, 14 060 entreprises ont déposé un seul accord ou avenant représentant 57,4 % de l'ensemble des entreprises ayant déposé au moins un accord collectif.

Champ : données consolidées pour 2018 à 2021 ; données provisoires pour 2022 : seuls les accords signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

Parmi l'ensemble des entreprises signataires d'accords collectifs, la part des entreprises ne déposant qu'un seul accord par an est majoritaire (cf. graphique A). Elle atteint un pic en 2020, au moment de la crise de la Covid-19 : 60,5 % des entreprises ayant déposé au moins un accord n'en ont déposé qu'un seul (cf. tableau B). Cette part est en baisse depuis 2021 mais son niveau demeure au-dessus de celui d'avant crise (57,4 % en 2022, contre 55,4 % en 2019). En 2022, parmi les entreprises ayant déposé au moins un accord, près d'une sur cinq ont conclu deux accords et près d'une entreprise sur dix en ont conclu trois.

Graphique A : Répartition des entreprises signataires d'accords hors épargne salariale en 2022 selon le nombre d'accords conclus



Lecture : en 2022, 57 % des entreprises ayant déposé au moins un accord collectif n'en ont déposé qu'un seul.
Champ : données provisoires, seuls les accords signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

3.8. FOCUS : LES ACCORDS D'ENTREPRISES PORTANT SUR LE TÉLÉTRAVAIL

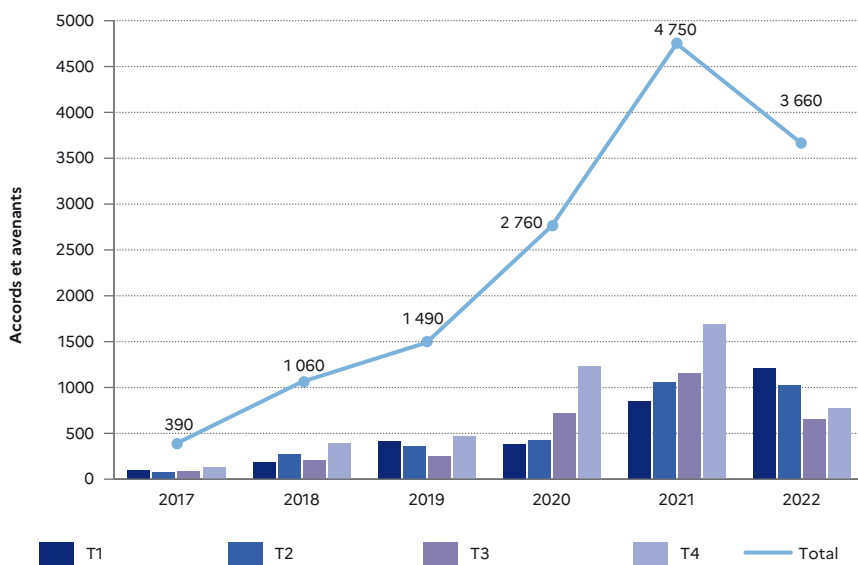
Le télétravail, très peu pratiqué avant la crise sanitaire liée à la Covid-19, s'est fortement accru au moment du premier confinement en 2020 et apparaît maintenant installé. Dans ce contexte, certaines entreprises ont pu vouloir encadrer les pratiques dans un cadre conventionnel.

A. Un pic d'accords en 2021

Avec la crise de la Covid-19, le nombre d'accords collectifs portant sur le télétravail augmente considérablement et passe de 390 en 2017 à 4 750 en 2021 (cf. graphique A). Il se replie à 3 660 en 2022 (donnée provisoire).

En 2020, 2 760 accords et avenants avaient été conclus, représentant 56 % des accords abordant les conditions de travail. Ce quasi doublement par rapport à 2019 était essentiellement concentré sur le second semestre de l'année. En 2021, encouragée par l'expérience du télétravail de l'année précédente, la conclusion d'accords s'intensifie. Le nombre d'accords augmente de 72 % sur un an et de 219 % par rapport à 2019. En 2022, leur nombre diminue de 23 % mais reste bien plus important qu'avant la crise sanitaire. Les accords de télétravail représentent à présent 62 % des accords abordant les conditions de travail.

Graphique A : Nombre d'accords et avenants signés sur le télétravail depuis 2017



Lecture : en 2017, 390 accords et avenants portant sur le télétravail ont été signés, dont 90 au premier trimestre. Champ : données consolidées pour 2017 à 2021. Données provisoires pour 2022 : seuls les accords signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.

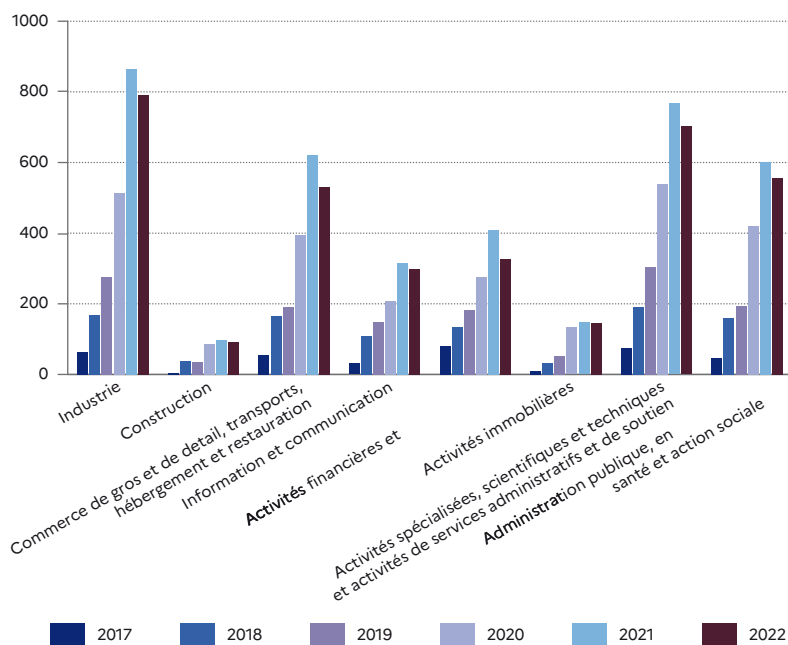
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

B. Caractéristiques principales des accords de télétravail

Depuis 2018, l'industrie, ainsi que les activités spécialisées, scientifiques et techniques⁽¹⁰⁾ sont les secteurs les plus représentés dans la signature d'accords télétravail (cf. graphique B). En 2022, ils comptent respectivement pour 22 % et 19 % des accords. À l'inverse, la part des accords signés dans le secteur des activités financières et d'assurance diminue fortement, passant de 21 % en 2017 à 9 % en 2022.

¹⁰⁾ Ce secteur recouvre les activités spécialisées, scientifiques et techniques, les activités de services administratifs et de soutien.

Graphique B : Les accords de télétravail conclus par secteurs d'activité



Lecture : en 2022, 792 accords de télétravail sont signés dans le secteur industriel contre 60 en 2017.

Champ : données consolidées pour 2017 à 2021. Données provisoires pour 2022 : seuls les accords signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

Près de la moitié des accords de télétravail émane de structures employant entre 50 et 299 salariés (cf. tableau A). La part des accords signés par des unités employant moins de 50 salariés augmente continuellement depuis 2017 : elle représente 24 % de l'ensemble en 2022, soit 16 points de plus qu'en 2017.

Sur l'ensemble de la période considérée, une large majorité des accords de télétravail sont signés par des délégués syndicaux. En 2022, 73 % ont été signés par au moins un délégué syndical, une proportion égale à celle caractérisant l'ensemble des accords et avenants hors épargne salariale (cf. partie 3, chapitre 1, 2. Données générales de la négociation d'entreprise). À l'inverse, la validation par approbation à la majorité des deux-tiers des salariés est rare (4 %, contre 10 % des accords et avenants hors épargne salariale).

En 2022, la part des avenants dans l'ensemble des accords et avenants augmente. Le développement du télétravail en 2020 et 2021 semble avoir suscité une actualisation de son cadre négocié en 2022.

Tableau A : Caractéristiques principales des accords de télétravail

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Accords	330	85 %	940	89 %	1 300	87 %	2 290	83 %	3 950	83 %	2 840	78 %
Avenants	60	15 %	120	11 %	190	13 %	470	17 %	800	17 %	820	22 %
Type de signataires												
Délégué syndical	370	95 %	900	85 %	1 210	81 %	2 150	78 %	3 610	76 %	2 660	73 %
Élu ou salarié mandaté*	-	-	ns	ns	50	3 %	230	8 %	380	8 %	400	11 %
Élu non mandaté*	-	-	120	11 %	170	11 %	260	9 %	570	12 %	450	12 %
Salariés à la majorité des 2/3	ns	ns	40	3 %	60	4 %	120	4 %	190	4 %	150	4 %
Taille de l'unité signataires												
Moins de 50 salariés	30	8 %	140	13 %	230	15 %	530	19 %	980	21 %	870	24 %
Entre 50 et 299 salariés	130	33 %	380	36 %	630	42 %	1 230	45 %	2 220	47 %	1 770	48 %
300 salariés ou plus	220	56 %	530	50 %	630	42 %	990	36 %	1 530	32 %	1 000	27 %
Non renseigné	10	3 %	10	1 %	0	0 %	10	0 %	20	0 %	20	1 %
TOTAL	390	100 %	1 060	100 %	1 490	100 %	2 760	100 %	4 750	100 %	3 660	100 %

ns : non significatif.

*Il n'est pas possible de distinguer les élus ou salariés mandatés des élus non mandatés en 2017 en raison d'une rupture de série.

Lecture : en 2022, 2 840 accords initiaux sur le télétravail ont été signés, ce qui représente 78 % des accords et avenants sur ce thème signés en 2022.

Champ : données consolidées pour 2017 à 2021. Données provisoires pour 2022 : seuls les accords signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

Pour en savoir plus

Dares (2023), « La négociation collective d'entreprise en 2021. Regain de dynamisme après la crise sanitaire », Dares Résultats n° 33. L'enquête sur le dialogue social en entreprise interroge un échantillon représentatif d'entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte), et permet ainsi d'estimer, notamment, leur taux de négociation (17,8 % en 2021). L'étude sur la négociation d'entreprise publiée dans le BNC analyse les accords et textes déposés par les entreprises et résultant de ce dialogue.

Dares (2022), « Télétravail durant la crise sanitaire : Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ? », Dares Analyses n° 9

Chapitre 2

L'activité selon les thèmes de négociation

1. La négociation sur le dialogue social	251
1.1. Les accords novateurs sur la mise en place des représentants de proximité	251
1.2. Les accords relatifs à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, négociés à la suite de restructurations de branches	259
1.3. La négociation dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles	260
2. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	262
2.1. Le nombre d'accords abordant l'égalité professionnelle en forte hausse en 2022	263
2.2. Les bonnes pratiques de la négociation de branche	265
2.3. L'articulation entre les résultats de l'index de l'égalité professionnelle et la négociation d'entreprise	273
3. La négociation sur les salaires	274
3.1. La négociation salariale de branche : l'activité conventionnelle	276
3.2. Une mobilisation autour des salaires marquée par les revalorisations automatiques	287
4. La négociation sur les classifications professionnelles	304
4.1. Les branches procédant à une refonte ou une modification substantielle de grille privilégient les critères classants	306
4.2. Un nombre important d'ajustements des classifications professionnelles	311
4.3. Trois créations ou transpositions de grilles de classification sont intervenues dans des contextes de restructuration	313
4.4. La négociation des conditions d'entrée en vigueur et de suivi des nouvelles grilles de classification	315
4.5. La prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'établissement des classifications	315
5. La négociation sur l'épargne salariale	316
5.1. La conclusion de nouveaux accords de branche d'intéressement dans la continuité de l'obligation posée par les lois PACTE et ASAP	318
5.2. Les textes actualisant ou instituant un régime de participation, un plan d'épargne interentreprises (PEI), un plan d'épargne retraite collectif interentreprises ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises	320

6. La négociation sur l'articulation des temps de vie	323
6.1. La négociation relative aux congés pour raisons familiales	323
6.2. Les congés payés	326
7. La négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail	328
7.1. Le temps de travail effectif	328
7.2. Le travail à temps partiel	330
7.3. Les autres thèmes de la négociation sur la durée du travail et ses aménagements	335
8. La négociation sur le contrat de travail	343
8.1. Les procédures de recrutement et d'exécution du contrat de travail : règles applicables à la période d'essai	343
8.2. La rupture du contrat de travail : durée du préavis et indemnités de licenciement	344
8.3. Les contrats particuliers : la réglementation applicable aux contrats à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire et aux contrats de chantier ou d'opération	346
9. La négociation sur les conditions de travail	350
9.1. La qualité de vie et des conditions de travail	350
9.2. La négociation relative au télétravail	352
9.3. Le droit à la déconnexion	354
9.4. La négociation relative à la gestion de la crise sanitaire	355
10. La négociation sur la formation professionnelle et l'emploi	356
10.1. Les accords PRO-A	357
10.2. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de branche et la gestion des emplois et des parcours professionnels d'entreprise : focus sur deux thèmes majeurs, la transition écologique et l'emploi des seniors	358
10.3. Les premiers éléments de bilan sur le dispositif transitions collectives	363
11. La négociation sur l'activité partielle de longue durée	365
11.1. L'APLD permet la préservation de l'emploi des salariés en cas de réduction durable de l'activité	366
11.2. Le bilan positif du déploiement de l'APLD au niveau des branches et des entreprises	368
12. La négociation sur l'emploi	373
12.1. Les accords portant plan de sauvegarde de l'emploi, un levier de dialogue social	373
12.2. Les accords portant rupture conventionnelle collective, un dispositif stable en 2022	374
12.3. Les accord de performance collective	375
12.4. La négociation collective sur l'emploi des travailleurs handicapés	379
13. La négociation sur la protection sociale complémentaire	380
13.1. L'actualité de la négociation collective en matière de protection sociale complémentaire	381
13.2. Les caractéristiques des accords examinés par la SC PSC	381

Chapitre 2

L'activité selon les thèmes de négociation

1. LA NÉGOCIATION SUR LE DIALOGUE SOCIAL

1.1. LES ACCORDS NOVATEURS SUR LA MISE EN PLACE DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

A. Le contexte et le rappel réglementaire

La création des représentants de proximité (RP) s'inscrit dans **l'objectif de refonte globale du dialogue social issu des ordonnances de 2017** : permettre de mieux tenir compte de la **diversité des entreprises** et s'inscrire au plus proche des **réalités économiques et sociales**, tout en **valorisant les compétences des représentants du personnel**.

Ainsi, la possibilité de mettre en place ces représentants repose sur une **rationnalisation du nombre d'instances** d'une part, et sur la **prédominance du dialogue social** dans l'organisation de la représentation d'autre part.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, **les seules dispositions qui s'imposent obligatoirement** aux entreprises d'une certaine taille concernent :

- la mise en place d'un comité social et économique (**CSE**) **pour les entreprises d'au moins 11 salariés** ;
- les **commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)** au sein des CSE des entreprises et établissements d'au moins 300 salariés ou confrontés à des risques particuliers.

Ces instances sont mises en place dans le cadre du dialogue social et de la négociation car c'est **aux partenaires sociaux** que revient le soin de définir les **besoins en matière de représentation de proximité**.

C'est également dans ce cadre que **l'accord qui fixe le périmètre et le nombre des CSE peut également instituer, en leur sein, des RP comme des commissions santé, sécurité et conditions de travail**.

L'esprit du dispositif est de **conserver, par ces représentants, une proximité géographique** entre les instances représentatives du personnel (IRP) et les salariés représentés, en cohérence avec le **périmètre retenu pour les CSE**.

Ainsi, l'article L. 2313-7 du code du travail, qui porte sur ces représentants prévoit qu'un **accord majoritaire conclu avec des délégués syndicaux peut décider la mise en place de cette nouvelle instance**. Par conséquent, les représentants de proximité ne peuvent être mis en place **ni par action unilatérale de l'employeur, ni par le règlement intérieur du CSE**.

Leur mise en place **peut en revanche être décidée en cours de cycle** même si elle n'a pas été prévue au moment de la définition du nombre et du périmètre des CSE si celle-ci a été faite par décision unilatérale de l'employeur ⁽¹⁾.

C'est à l'accord que revient aussi le soin de **définir toutes les caractéristiques des RP** : leur nombre, les modalités de désignation (ils sont nécessairement désignés par le CSE mais peuvent ne pas en être membres pour autant), leurs attributions (notamment en matière de santé et sécurité au travail) et leurs moyens pour agir (volume horaire de délégation).

La loi ne pose que le principe de leur existence, justement pour en faire des **représentants adaptés** aux réalités concrètes et besoins propres à chaque entreprise, **insérés dans l'architecture globale** des IRP.

La mise en place de RP peut ainsi viser plusieurs objectifs :

- **permettre au CSE**, dont les RP sont l'émanation, d'avoir **suffisamment de remontées du terrain** pour exercer correctement sa mission ;
- constituer un relai utile **en matière de santé / sécurité** afin de permettre au CSE ou, le cas échéant, à la commission dédiée d'avoir une **vision du travail réel dans les différents établissements**, indispensable pour la mise en place d'une **politique de prévention des risques professionnels** (prévenir de situations locales de harcèlement, identifier les charges de travail excessives du site, préconiser des améliorations dans l'organisation du travail du site, recommander des actions de nature à améliorer la qualité de vie au travail du personnel sur le site, etc.) ;
- assurer sans pour autant reproduire le rôle des anciens délégués du personnel, un **relai entre le CSE, les représentants des entreprises et les salariés pour le traitement des questions et réclamations collectives et individuelles** (dispositions légales, règlementaires, conventionnelles relatives au droit du travail, à la protection sociale, aux promotions, aux entretiens professionnels, à la formation, aux activités sociales et culturelles...) ;
- investir enfin de manière plus innovante de **nouveaux champs du dialogue social** par exemple sur les nouvelles compétences environnementales du CSE qui impliquent également une bonne connaissance de terrain.

¹⁾ Cette précision figure dans le « **117 QUESTIONS – RÉPONSES** » sur le CSE du 16 janvier 2020, à la question 33.

Au-delà de ces missions, **la mise en place de RP contribue plus globalement :**

- à amener certains salariés à **s'investir dans un mandat de représentation** en participant au dialogue social de l'entreprise (puisque les RP peuvent également être des salariés non élus du CSE) ;
- à **pallier une carence lors du premier tour** des élections professionnelles dans un établissement.

B. Bilan des accords négociés pour la mise en place de représentants de proximité au cours de la première mandature des CSE

Un **bilan quantitatif** issu du rapport intermédiaire du Comité d'évaluation des ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social de juillet 2020⁽²⁾ montre que seuls 25 % (2 142) des 8 616 accords de mise en place du CSE, signés entre le 22 septembre 2017 et le 31 décembre 2019, prévoient la mise en place des représentants de proximité sur 81 300 CSE. Les représentants de proximité se concentrent par ailleurs dans les grandes entreprises.

Pourtant, **par la possibilité offerte aux entreprises de mettre en place des représentants de proximité par la voie de la négociation collective, ce dispositif permet de conserver une proximité géographique entre instances représentatives et salariés représentés, afin d'éviter que la mise en place du CSE, issu de la fusion des anciennes instances (délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), ne se traduise, dans certains cas, par une centralisation trop importante des instances représentatives du personnel.**

Un bilan qualitatif témoigne d'une appropriation progressive des possibilités d'innovation offertes par la mise en place de cette instance.

Concernant les missions des représentants de proximité, les accords conclus ont eu tendance à privilégier **la santé, la sécurité et les conditions de travail** ou à **se référer aux attributions des CSE** dans les entreprises de 11 à 49 salariés. **Ces missions s'inscrivent globalement soit dans une logique de répartition des compétences avec le CSE, soit dans une logique de « relais » d'information au service des CSE.**

Pour autant certains d'entre eux ont **élargi ce champ de compétences**, en y intégrant, par exemple des missions :

- **d'accompagnement des salariés** lors d'entretiens organisés lors de la **rupture du contrat de travail** ;
- **de liaison avec le CSE** notamment au sujet des **activités sociales et culturelles** (accord portant sur la représentation du personnel au sein de l'enseigne Fnac ; accord sur le dialogue social et la mise en place du CSE au sein de l'UES – Altran du 28 octobre 2019 ; accord sur l'organisation sociale de l'UES Malakoff Humanis du 28 mars 2019) ;

2) Comité d'évaluation des ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social, *Évaluation des ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail Rapport intermédiaire*, France Stratégie, 209 pages, juillet 2020.

- de contribution à l'**amélioration du bien-être au travail** (accord portant sur le dialogue social au sein de l'UES Orange du 13 mai 2019, accord sur l'organisation sociale de l'UES Malakoff Humanis du 28 mars 2019) ;
- **de prise en charge de questions particulières**, comme le logement, en remplacement des commissions ou en lien avec celles-ci lorsqu'elles existent ;
- ou du **renforcement de la performance collective**.

Certains accords ont prévu **des moyens particuliers** comme :

- **des crédits d'heures** de délégation forfaitaire ou crédit d'heures de délégation en fonction des effectifs du site dans lequel le représentant est implanté, annualisation et mutualisation possibles des heures de délégation ;
- **du temps additionnel non imputable sur les heures de délégation** pour participer à certaines instances (réunions CSE, CSSCT, commissions autres), à la réalisation d'enquête AT / MP, pour exercer les droits d'alerte, pour aider la CSSCT ou le CSE sur les questions SSCT et les déplacements réalisés dans ce cadre ;
- **la prise en charge des temps et frais de déplacements directement liés à l'exercice de leur mission** dans la limite de quatre déplacements/ mois (droit reportable sur l'année civile et mutualisable entre RP sur le mois) ;
- **l'accès aux locaux** mis à disposition de leur OS ou des locaux syndicaux communs à l'ensemble des OS ;
- **l'accès à l'affichage** réservé aux CSE et OS, **délégation de l'affichage** ;
- l'accès à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) ;
- la possibilité de saisir et d'accompagner l'inspection du travail lors de ses visites ;
- la possibilité d'être secrétaire d'instance ;
- la possibilité d'accéder à des formations du CSE ou de bénéficier de formation spécifique et adaptée aux prérogatives confiées (en matière de réclamations individuelles et collectives, en matière d'activités sociales et culturelles, etc.).

Certains négociateurs ont par ailleurs choisi d'instaurer des représentants sur **des périmètres différents de ceux retenus pour les CSE** en retenant, selon les entreprises, un établissement non reconnu comme distinct, le cas échéant **une antenne, une agence, un site**. D'autres ont choisi de mettre en place ces représentants sur le **même périmètre que celui choisi pour les CSSCT**, ou de le désigner à **défaut d'un membre du CSE élu et présent sur le périmètre**. Ainsi, **60 % des accords instituant des représentants de proximité les ont mis en place sur un périmètre plus restreint que celui du CSE**.

Certains accords ont prévu **les règles d'articulation entre les différentes instances** (CSE, CSSCT et représentants de proximité) et notamment que les représentants **rendent compte** de leurs missions auprès des membres du CSE ou des différentes commissions.

Présentation générale de l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN)

1. Présentation générale du fonds paritaire national et de l'AGFPN

Le fonds paritaire national a été créé pour assurer la traçabilité des sources de financement du dialogue social, de leur utilisation ainsi que des règles de répartition (loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 ; décret n° 2015-87 du 28 janvier 2015). Sa création vise à assurer les moyens du dialogue social, tout en clarifiant le financement de ses acteurs : les organisations syndicales de salariés (OS) et les organisations professionnelles d'employeurs (OP). Les crédits versés contribuent à financer leurs activités de missions d'intérêt général, au titre de trois missions :

- **mission 1** : conception, gestion, animation et évaluation des politiques menées paritairement ;
- **mission 2** : participation à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'État ;
- **mission 3** : formation économique sociale, environnementale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales, et animation des activités de ces salariés.

Dirigé par les partenaires sociaux, le fonds est géré par l'AGFPN, association paritaire ayant pour missions de :

- **centraliser les ressources**, qui sont actuellement : une contribution des employeurs au taux de 0,016 % (assise sur la masse salariale brute, recouvrée par l'Agence centrale des organisations de la sécurité sociale et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole) et une subvention annuelle de l'État ;
- **calculer, répartir et verser les crédits** issus de ces ressources aux OS et OP éligibles ;
- **veiller à la justification** de l'utilisation des crédits versés : ces organisations attributaires ont l'**obligation légale de transmettre à l'AGFPN**, au 30 juin de chaque année, **un rapport annuel attesté par leur commissaire aux comptes** qui détaille l'utilisation des crédits perçus, selon des critères spécifiques. Leur contenu permet à l'AGFPN d'établir son propre rapport annuel au Parlement et au Gouvernement.

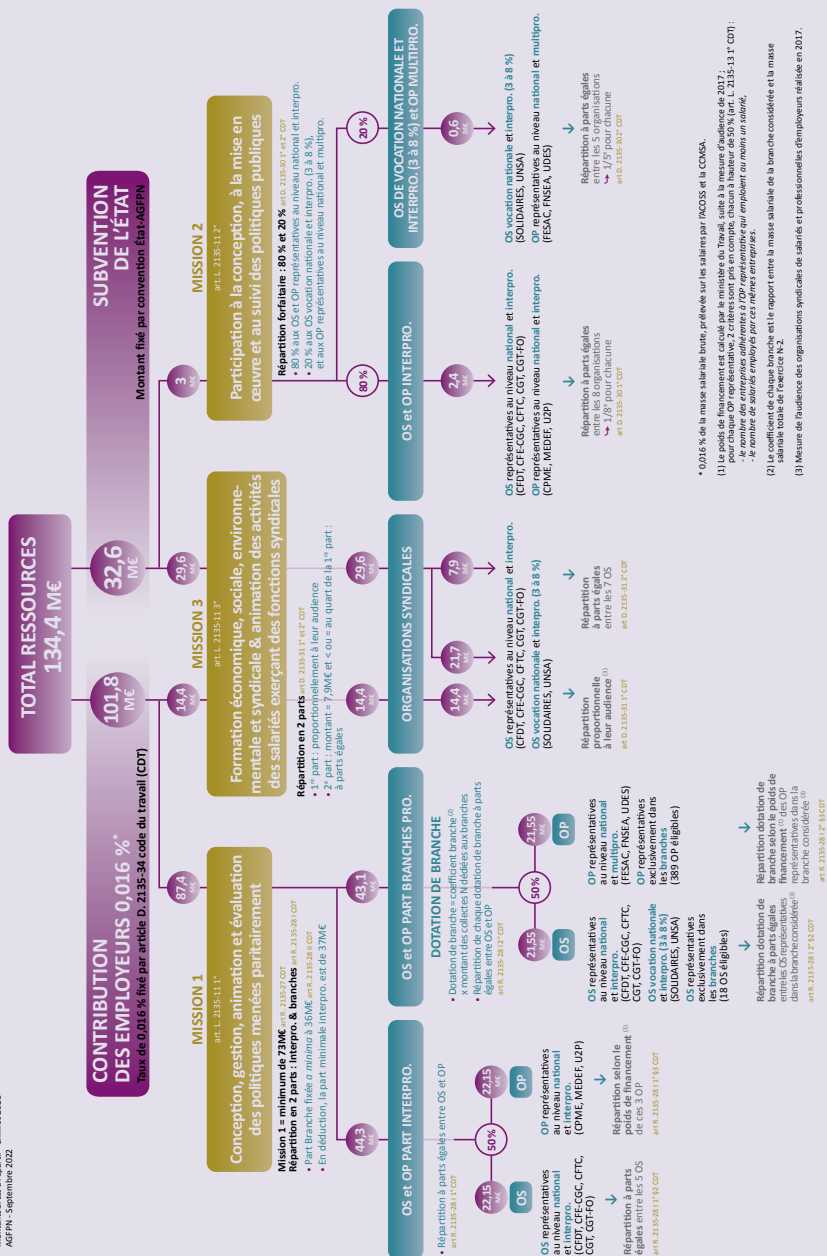
L'AGFPN a pris en charge en 2019 le remboursement de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche pour les entreprises de moins de 50 salariés qui en font la demande, sur la base d'un forfait fixé par arrêté : 69 euros la demi-journée et 138 euros la journée de négociation (ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 ; décret n° 2017-1818 du 28 décembre 2017).

2. Organisations attributaires et répartition des crédits (exercice 2021)

Sur le cycle 2018 à 2021, les organisations éligibles aux crédits sont les OS et OP reconnues représentatives lors des mesures d'audience de 2017 (près de 430 organisations). La répartition des crédits, faite selon les textes législatifs et réglementaires en vigueur, est résumée dans le schéma ci-après (crédits 2021

Montants bruts à répartir - Chiffres 2021
MGFPN - Septembre 2022

Pour les salariés participant aux négociations de branche, l'AGFPN n'a effectué aucun remboursement (deux dossiers incomplets).



3. Justification de l'utilisation des crédits (rapports annuels 2021 des attributaires)

Synthèse par missions et catégories d'organisations : crédits 2021 (133 571 463 € nets) et actions engagées	
Organisations syndicales de salariés (total crédits 2021 : 88 771 394 €)	
OS nationales, et interprofessionnelles : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO, ET SOLIDAIRES, Unsa (88 644 954 €)	
Mission 1 43 108 265 €	• Participation aux négociations sur les questions relatives au dialogue social et plus généralement aux négociations paritaires de niveau national et interprofessionnel. Participation aux diverses instances de la protection sociale, de l'emploi et de la formation professionnelle, de la négociation collective. Gestion et participation aux instances des organismes paritaires. • Accompagnement des organisations, animation du réseau confédéral, accompagnement, information et formation des équipes militantes et/ou des mandatés. • Coordination des différentes branches d'activité et suivi des conventions collectives. Promotion du paritarisme et du dialogue social. Soutien technique, pédagogique et juridique aux adhérents et salariés. Frais de fonctionnement général et de documentation. • Influence et/ou participation politiques européennes.
Mission 2 1 700 442 €	• Positionnement et actions revendicatives dans le cadre des réformes sociales, analyse et suivi des lois, projets, et propositions de lois. • Travaux relatifs aux branches professionnelles (articulation, coordination, restructuration). • Participation aux diverses instances de protection sociale, de l'emploi et de la formation professionnelle. • Actions relatives à la sécurisation des parcours professionnels. • Participation aux consultations, concertations, groupes de travail initiés par les pouvoirs publics. • Actions liées aux problématiques sociétales. Actions et positionnement liés à l'économie, aux politiques industrielles, à l'écologie et au développement durable. Actions liées au suivi du monde associatif.
Mission 3 43 836 247 €	• Formation syndicale des militants au niveau interprofessionnel et dans les branches. Leur information régulière et actualisée au titre des politiques publiques et des politiques paritaires. • Renforcement des compétences des militants en termes de santé au travail.
OS de branche (126 440 € alloués à 18 OS représentatives exclusivement dans les branches)	
Mission 1 126 440 €	• Participation au dialogue social et aux négociations dans la branche, notamment dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), signature et suivi des accords de branche et/ou des conventions collectives (ou des avenants). • Participation à des réunions, commissions et groupes de travail paritaires. • Accompagnement, information et formation des équipes militantes ou des mandatés, soutien technique et juridique aux adhérents et salariés. • Travaux et actions en lien avec l'emploi, la formation professionnelle et la certification de qualification professionnelle (CQP). • Participation aux commissions de santé et de prévoyance.

**Synthèse par missions et catégories d'organisations : crédits 2021 (133 571 463 € nets)
et actions engagées**
Organisations professionnelles d'employeurs (total crédits 2021 : 44 800 069 €)
OP nationales et interprofessionnelles : CPME, Medef, U2P (24 651 315 €)

Mission 1 23 771 777 €	• Participation aux négociations paritaires de niveau national et interprofessionnel. Participation aux réunions des organismes paritaires et aux organismes de consultations (protection sociale, de l'emploi et de la formation professionnelle, et de la négociation collective). • Actions territoriales sur les mandats patronaux, actions nationales et/ou régionales de mise en œuvre de la politique générale. Animation, gestion et information du réseau et des mandats territoriaux. • Réalisation d'études et projets nationaux et territoriaux en lien avec les besoins en compétences des entreprises, les métiers et leurs évolutions, insertion et qualification de jeunes. • Promotion de la formation professionnelle et de l'apprentissage auprès des entreprises, de leurs salariés et du grand public, afin de faciliter l'accès à l'emploi et l'intégration économique. • Négociations, travaux et actions spécifiquement en lien avec la création et mise en place des opérateurs de compétences (Opco). • Travaux de recherche et de développement dans la gestion paritaire. • Soutien technique, pédagogique et juridique aux entreprises, adhérents et aux salariés.
Mission 2 879 539 €	• Positions et propositions concernant les lois, les projets et propositions de lois et les réformes sociales. • Participation aux instances de niveau national, représentation et promotion des intérêts des entreprises auprès de ces instances. Participation à des instances de concertation, organismes de consultation et groupes de travail initiés par les pouvoirs publics. • Actions des mandataires et permanents dans les instances nationales.

OP nationales et multi-professionnelles : Fesac, Fnsea, Udes (1 108 573 €)

Mission 1 756 758 €	• Négociation paritaire et travaux en lien avec les négociations paritaires de niveau national et interprofessionnel. • Dialogue social national, territorial et européen ; observation du dialogue social et de la négociation collective. • Participation aux diverses instances de la protection sociale, de l'emploi et de la formation professionnelle, de la négociation collective. • Négociation de branches ou interbranches, négociation et suivi des conventions collectives et/ou de leurs avenants. • Participation à la gouvernance et/ou aux instances des organismes paritaires. • Soutien et accompagnement des membres, des entreprises et des salariés.
Mission 2 351 816 €	• Positions et propositions relatives aux lois, projets et propositions de lois et réformes sociales. • Travaux et actions relatifs aux branches professionnelles, principalement la restructuration des branches. • Responsabilité sociétale des entreprises. • Concertation avec le gouvernement et les organisations interprofessionnelles. • Préparation et participation aux instances paritaires nationales. Participation à des instances de concertation, organismes de consultation, groupes de travail initiés par les pouvoirs publics.

Synthèse par missions et catégories d’organisations : crédits 2021 (133 571 463 € nets)
et actions engagées

OP de branche (19 040 180 € alloués à 341 OP représentatives exclusivement dans les branches)

Mission 1 19 040 180 €	• Dialogue social et négociation collective au niveau de la branche, notamment dans le cadre de la CPPNI. • Négociations, travaux et actions spécifiquement en lien avec la création, mise en place des opérateurs de compétences (Opcoc), et travaux sur les principes de leur fonctionnement. • Conduite de projets ainsi que travaux et actions afférents à l’emploi, la formation professionnelle et à la CQP, ainsi qu’à la politique de valorisation, prévision et évolution des métiers de la branche. • Participation aux instances des organismes paritaires et négociation paritaire. Préparation, animation, participation à des commissions, réunions, groupes de travail paritaires. Interactions et réunions avec les pouvoirs publics, travaux en lien avec les négociations de niveau national et interprofessionnel, dialogue social et négociation collective interbranches. • Déclinaison de la politique de la branche auprès des entreprises et les services aux adhérents ; accompagnement juridique des entreprises suite aux évolutions législatives, réglementaires et aux jurisprudences. Travaux en lien avec la restructuration des branches professionnelles. • Intervention dans la gestion paritaire de la protection sociale (notamment prévoyance et frais de santé).

Voir les rapports annuels de l’AGFPN, pour les détails chiffrés et toute précision (agfpn.fr).

1.2. LES ACCORDS RELATIFS À LA CRÉATION D’UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D’INTERPRÉTATION (CPPNI), NÉGOCIÉS À LA SUITE DE RESTRUCTURATIONS DE BRANCHES

Les négociations sur la création de CPPNI se stabilisent, la plupart des branches étant désormais dotées de cette instance créée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

En 2022, 13 accords ou avenants relatifs à la création ou à la révision d’une CPPNI ont été signés, de même qu’en 2021 et en 2020. En 2019, 23 accords et avenants relatifs à la création d’une CPPNI avaient été signés, contre 89 en 2018.

En 2022, un accord relatif à la création d’une CPPNI régionale commune aux ingénieurs et cadres, ETAM et ouvriers du secteur *bâtiment et travaux public à La Réunion* a été enregistré.

Les autres textes relatifs à la création d'une CPPNI résultent de la fusion de branches. C'est le cas de l'accord spécifique stipulant la mise en place d'une CPPNI commune aux *entreprises techniques au service de la création et de l'évènement*, aux *agences de mannequins* et aux *propriétaires exploitants de chapiteaux*. La CCN des *professions réglementées auprès des juridictions*, issue du rapprochement volontaire des branches des *avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation*, des *administrateurs et mandataires judiciaires*, et des *greffiers des tribunaux de commerce*, stipule également la création d'une CPPNI, dont elle définit la composition, le rôle, le fonctionnement, etc. Un avenant étend le périmètre de la CPPNI de la branche de la *production audiovisuelle* à laquelle est rattachée par fusion la CCN des *artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision*. De même, la CPPNI de la branche *négoce des matériaux de construction* est étendue à la branche du *négoce de bois d'œuvre et produits dérivés* qui lui a été rattachée.

Sept avenants font évoluer, révisent ou précisent le fonctionnement de CPPNI existantes (notamment dans les branches de la *publicité*, du *personnel non avocat et avocats salariés*, de la *chimie*, des *associations et fédérations familles rurales*, des *bureaux d'études techniques*, du *commerce de détail non alimentaire*, des *fleuristes*, *vente et services des animaux familiers*).

Les CPPNI sont par ailleurs chargées d'établir un rapport annuel d'activité qui comprend notamment un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus au sein de la branche et un bilan de l'action de la branche en matière d'égalité professionnelle.

Pour 2022, quatre rapports ont été transmis aux services de la direction générale du travail (DGT), contre cinq pour 2021, neuf pour l'année 2020, 11 pour l'année 2019 et 17 pour 2018. Un faible volume que les branches expliquent par les remontées d'informations insuffisantes des entreprises, ne leur permettant pas de produire une analyse.

1.3. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

La reprise des négociations relatives à la fusion des branches professionnelles, constatée en 2021 après un ralentissement lié à la crise sanitaire, s'est confirmée en 2022.

L'année a notamment été consacrée à la relance des travaux d'harmonisation dans de nombreuses branches concernées par le régime de la fusion des champs d'application prévu à l'article L. 2261-33 du code du travail, ainsi qu'à l'aboutissement de plusieurs projets de rapprochement.

La plupart des fusions de champs, qui ont principalement concerné des branches catégorielles et celles couvrant moins de 5 000 salariés, ont en effet été engagées au cours des années 2018 et 2019, qu'elles aient eu lieu par voie conventionnelle ou par arrêté ministériel. Pour ces branches, le délai maximal de cinq ans prévu

par l'article L. 2261-32 pour remplacer les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, par des stipulations communes doit arriver à échéance au cours des années 2023 ou 2024.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont notamment conclu des accords de méthode permettant d'organiser les négociations d'harmonisation au sein de branches issues d'une fusion :

- un accord relatif au cadre et à la méthode de la fusion a été conclu, le 14 décembre 2022, dans la CCN du *personnel au sol des entreprises de transport aérien* (IDCC n° 275), qui a vu son champ fusionné avec celui de la CCN *manutention aéroportuaire région parisienne* (IDCC n° 1391) par un arrêté de fusion du 23 janvier 2019 ;
- un accord de méthode relatif à l'harmonisation a été conclu le 5 avril 2022 dans la branche issue de la fusion des champs d'application des CCN des *activités industrielles de boulangerie-pâtisserie* (IDCC n° 1747) et des *centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs* (IDCC n° 2075) prononcée par un accord du 15 avril 2019.

D'autres branches sont parvenues à clore les travaux d'harmonisation en concluant un accord de remplacement. Ainsi, le rattachement de la CCN du *négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés* (IDCC n° 1947) à la CCN du *négoce des matériaux de constructions* (IDCC n° 3216), prononcé par un arrêté de fusion en date du 5 août 2021, a été parachevée par un accord de remplacement daté du 21 mars 2022, qui prévoit l'application des stipulations de la branche d'accueil.

Enfin, plusieurs nouvelles conventions collectives ont été signées, à la suite d'accords ou d'arrêtés de fusion ou sur de nouveaux périmètres :

- la CCN des *professions réglementées auprès des juridictions* (IDCC n° 3244), conclue le 26 janvier 2022, à la suite d'une fusion des champs d'application des CCN des *avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation* (IDCC n° 2329), des *administrateurs et mandataires judiciaires* (IDCC n° 2706) et des *greffiers des tribunaux de commerce* (IDCC n° 240) par accord du 14 mai 2019 ;
- la CCN de la *métallurgie* (IDCC n° 3248), conclue le 7 février 2022, qui se substitue « à l'ensemble des conventions collectives territoriales et sectorielle, et à l'ensemble des accords nationaux » du secteur, comme l'indique son préambule (voir dossier 5, p. 439) ;
- la CCN des *opérateurs de voyages et des guides* (IDCC n° 3245), conclue le 19 avril 2022, à la suite d'une fusion des champs d'application des CCN *guides-interprètes de la région parisienne* (IDCC n° 349), *guides accompagnateurs* (IDCC n° 412) et *agences de voyages et de tourisme* (IDCC n° 1710) par arrêtés du 5 janvier 2017 et du 23 janvier 2019 ;
- la CCN des *industries carrières et matériaux de construction* (IDCC n° 3249), conclue le 6 juillet 2022, à la suite de la fusion des champs d'application des CCN *personnel ouvrier des industries de carrières et matériaux de construction* (IDCC n° 87), *personnel ETAM des industries de carrières et matériaux de construction* (IDCC n° 135), *personnel cadre des industries de carrières et matériaux de*

construction (IDCC n° 211) et *personnel des industries de la chaux* (IDCC n° 3227) par accord du 11 juillet 2019 – il doit toutefois être noté que les négociations d’harmonisation relatives aux stipulations de l’ancienne convention collective des industries de la chaux ne sont pas achevées ;

- la CCN des *commissaires de justice et sociétés de ventes volontaires* (IDCC n° 3250), conclue le 16 novembre 2022, qui se substitue sans fusion préalable aux CCN du *personnel des huissiers de justice* (IDCC n° 1921) et à celle des *sociétés de ventes volontaires de meuble aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires* (IDCC n° 2785).

2. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'action des pouvoirs publics a pour objectif d'impulser et de soutenir la négociation collective.

Au niveau de la branche, les acteurs ont la possibilité de définir, par accord, le contenu de ces négociations et des informations à remettre en amont aux négociateurs. La périodicité des négociations peut également être adaptée, par accord de méthode, dans la limite de quatre ans pour les négociations de branche sur les salaires et l'égalité professionnelle et de cinq ans pour la négociation sur les classifications.

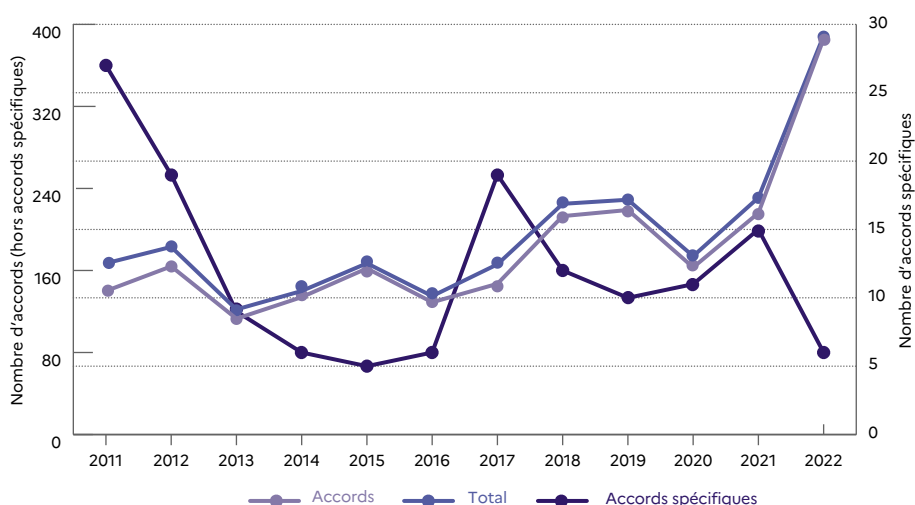
En l'absence d'accord de méthode en disposant autrement, les partenaires sociaux ont l'obligation de négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Lors de l'examen des accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle dans le cadre de la procédure d'extension, des observations sont régulièrement formulées par l'administration, sous la forme de réserves. Pour la plupart, elles rappellent aux signataires la nécessité d'établir, au niveau de la branche, en amont de la négociation sur l'égalité professionnelle - à défaut d'accord précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation - un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes, ainsi qu'un diagnostic des écarts éventuels de rémunération. Ces éléments doivent permettre, conformément au 2° de l'article L. 2241-1 du code du travail, de programmer les mesures visant à résorber les inégalités constatées.

2.1. LE NOMBRE D'ACCORDS ABORDANT L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN FORTE HAUSSE EN 2022

En 2022, le nombre d'accords de branche conclus dans le domaine de l'égalité professionnelle est en nette hausse par rapport à l'année précédente : 389 textes en 2022 contre 231 textes en 2021. Ces textes se répartissent entre six accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle et 383 accords abordant ce thème.

Évolution du nombre d'accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle



Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT (BDCC).

Si le nombre d'accords spécifiques – c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle et salariale – conclus en 2022 est en baisse par rapport à l'année précédente, le nombre d'accords abordant le thème de l'égalité professionnelle augmente quant à lui de 77,3 %, passant de 216 accords déposés en 2021 à 383 accords en 2022.

Cette forte hausse résulte en partie de celle des accords sur les rémunérations (voir partie 3, chapitre 2 : 3. *La négociation sur les salaires*), qui abordent très souvent le thème de l'égalité professionnelle. Ce thème est également abordé dans d'autres accords susceptibles d'influer sur les causes structurelles des inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes (classifications, formation professionnelle, activité partielle de longue durée ou encore télétravail).

Nombre d'accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle par rapport au nombre total de textes (interprofessionnels, professionnels, nationaux ou infranationaux)

Années	Accords spécifiques égalité professionnelle	Accords de branche abordant le thème de l'égalité, à l'exclusion des accords spécifiques	Nombre et % d'accords de branche abordant le thème de l'égalité	Nombre total d'accords de branche
2010	37	112	149 (12,8 %)	1 161
2011	27	140	167 (13,5 %)	1 241
2012	19	164	183 (14,5 %)	1 264
2013	9	113	122 (12,1 %)	1 006
2014	6	134	140 (13,9 %)	1 007
2015	5	162	167 (15,3 %)	1 094
2016	6	129	135 (13,4 %)	1 008
2017	19	150	169 (15,4 %)	1 094
2018	12	213	225 (18,6 %)	1 209
2019	10	219	229 (20,8 %)	1 100
2020	11	163	174 (18,1 %)	959
2021	15	216	231 (21,7 %)	1 063
2022	6	383	389 (26 %)	1 495

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C).

Lecture : en 2022, six accords spécifiques, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal du thème de l'égalité professionnelle, ont été conclus. 383 accords abordant ce thème à titre secondaire ont été conclus. Au total, 389 accords

ont porté sur le thème de l'égalité professionnelle en 2022, soit 26 % des 1 495 accords de branche conclus.

L'examen des accords spécifiques montre que leur contenu dépasse le simple rappel à la loi pour proposer des mesures concrètes. Néanmoins, l'analyse des textes révèle des difficultés rencontrées par certaines branches pour :

- poser et communiquer un diagnostic des potentiels écarts de rémunération ou un constat explicite et chiffré des différences enregistrées ;
- programmer des mesures opérationnelles et concrètes de résorption des écarts de rémunération. Les branches se limitent souvent, pour la mise en œuvre des mesures, à un renvoi à d'autres négociations, notamment d'entreprise, ainsi qu'au calcul de l'index de l'égalité professionnelle ;
- suivre, dans la durée, les résultats des actions menées.

Enfin, si l'accord de branche ne prémunit pas les entreprises contre une éventuelle sanction financière en l'absence de couverture, à leur niveau, par un accord ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle, il peut néanmoins leur fournir des éléments concrets et définir un cadre leur permettant de répondre aux exigences légales.

2.2. LES BONNES PRATIQUES DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

Les accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présentent un certain nombre de « bonnes pratiques » pouvant servir de modèle lors de futures négociations.

Les outils permettant d'établir un diagnostic partagé

Les accords conclus dans les branches des *commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet* et de *distribution des papiers cartons* font explicitement référence à l'élaboration, en préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle, d'un état des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la branche.

D'autres travaux préparatoires peuvent, en outre, avoir été engagés en amont de l'ouverture de la négociation. À titre d'exemple, la branche du *bricolage (vente au détail en libre-service)* présente des données statistiques issues du rapport de branche sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les actions mises en œuvre pour atteindre l'égalité professionnelle

L'action en faveur de l'égalité professionnelle nécessite d'agir sur l'ensemble des éléments structurels à l'origine des inégalités professionnelles et salariales dans l'entreprise, en particulier les pratiques de recrutement, la mixité des emplois, la politique salariale, la formation et la promotion professionnelles, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ou encore les conditions de travail. Ces sujets sont au cœur des accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle conclus en 2022.

L'accent mis sur la politique de recrutement

La très grande majorité des branches demande aux employeurs de s'assurer de la neutralité de leurs processus de recrutement, tant lors de la rédaction des offres d'emploi que lors de l'examen des candidatures. Il est rappelé aux entreprises la nécessité d'appliquer uniquement des critères de sélection objectifs, fondés sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle des candidats (*sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers ; distribution des papiers cartons ; commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie*). En particulier, les offres d'emploi doivent être conçues et rédigées d'une manière telle que les emplois, postes ou fonctions concernés soient accessibles et attractifs tant pour les femmes que pour les hommes. Elles doivent être non discriminantes, rédigées de manière non sexuées et ne véhiculer aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou tout autre critère de discrimination prohibé par la loi hors la présentation objective des caractéristiques du poste, les compétences et expériences requises.

À cet égard, plusieurs branches rappellent également que l'état de grossesse ne doit pas faire l'objet de questions au cours de l'entretien d'embauche, ou être pris en considération pour refuser d'embaucher ou de mettre fin à une période d'essai (*commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ; distribution de papiers cartons*).

La branche *commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie* met l'accent sur les outils de communication en matière de recrutement. Ainsi, les outils de communication, dont le contenu visuel et/ou écrit vise la promotion des métiers de la branche, doivent écarter toute terminologie ou présentation génératrice de stéréotypes sexués et favoriser une représentation équilibrée des deux sexes.

Une attention particulière est également portée à la sensibilisation de l'ensemble des acteurs du recrutement. Dans la branche du *bricolage (vente au détail en libre-service)*, les entreprises sont invitées à mettre en place des équipes de recrutement mixtes. La branche envisage par ailleurs d'engager des actions de communication et d'information sur la politique menée en son sein en matière d'égalité professionnelle, afin d'attirer des candidatures féminines. En outre, les branches des *commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet* et du *commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie* invitent les entreprises à agir auprès des prestataires extérieurs intervenant dans le processus de recrutement, afin qu'ils respectent les principes fixés par l'accord.

Afin de favoriser la mixité des recrutements, les branches des *sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers* et de la *distribution des papiers cartons* rappellent également la nécessité pour les entreprises de diversifier leurs canaux et leurs moyens de recrutement, afin d'assurer la prise en compte de la diversité des expériences professionnelles, des niveaux de formation initiale, de la mixité des âges et des sexes. Est également encouragé le recours à des opérateurs engagés en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes (cabinets de recrutement, organismes de formation, etc.).

En outre, de nombreuses branches prévoient des outils à destination des équipes de recrutement afin de favoriser l'égalité professionnelle. Les partenaires sociaux de la branche du *commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie* prévoient ainsi de mettre à la disposition des employeurs un guide de bonnes pratiques en matière de recrutement. La branche de *distribution des papiers cartons* les invite tout particulièrement à faire usage d'outils existants, tels le guide du recrutement conçu par le défenseur des droits. L'accent est également mis, dans les branches du *bricolage (vente au détail en libre-service)*, des *sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers* et de la *distribution des papiers cartons*, sur la sensibilisation et la formation du personnel chargé du recrutement.

Certaines branches abordent la question du recrutement de manière plus globale. La branche des *sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers* vise ainsi à agir sur l'absence de mixité structurelle dans certains emplois. À ce titre, elle invite les entreprises à prendre en compte les caractéristiques de certains métiers et leur cadre de travail afin de remédier à ce déséquilibre. Pour ce faire, doivent être prévues des actions afin de permettre l'accès des femmes aux postes réputés masculins et celui des hommes aux postes réputés féminins, notamment l'aménagement des postes (matériels, locaux, etc.), le renforcement des formations aux métiers techniques, et des actions de sensibilisation auprès des écoles et des établissements de formation.

Certaines branches mettent également en avant le rôle et l'implication des institutions représentatives du personnel en matière de recrutement. La branche des *sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers* prévoit ainsi que dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur doit fournir tous les trois ans aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) le nombre de recrutements réalisés, par sexe et type de contrat. En cas de déséquilibre important, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique en étudient les raisons et peuvent formuler des propositions d'actions visant à le réduire. La branche précise également que dans les autres entreprises, la part des femmes parmi les candidats retenus doit chercher autant que faire se peut, à profils équivalents, à correspondre à la proportion des femmes parmi les candidats au poste.

L'encouragement à la mixité des emplois

Partant du constat que la mixité des emplois est l'une des conditions nécessaires pour faire progresser l'égalité professionnelle, une attention particulière est portée, dans certaines branches, aux actions de communication destinées aux établissements scolaires ou en charge de la formation initiale. Dans la branche des *sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers*, des actions de sensibilisation sont ainsi prévues au sein des écoles et des établissements de formation. Quant à la branche de *distribution des papiers cartons*, elle encourage toute action de communication réalisée par les entreprises dans les territoires, et ce dès le collège (salons, visites, conférences, etc.).

La branche de *distribution des papiers cartons* invite les entreprises à ne pas véhiculer de stéréotypes de genre dans leurs communications internes et externes, quels que soient les supports utilisés, sur l'ensemble des métiers du secteur d'activité, afin de promouvoir la diversité et de lutter contre les stéréotypes de genre auprès de leurs salariés, stagiaires et futurs candidats.

Enfin, la branche du *bricolage (vente au détail en libre-service)* encourage les entreprises à porter une attention particulière à ce que les recrutements des alternants poursuivent un objectif de répartition équilibrée entre les femmes et les hommes.

La mise en place d'une politique salariale ciblée

Les différentes branches rappellent aux employeurs la nécessité de garantir la plus stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Les entreprises de la branche du *commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie* sont invitées à assurer à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expérience, et à sensibiliser par tout moyen les managers et gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale. Les partenaires sociaux de la branche rappellent également aux entreprises l'obligation d'apprécier de manière objective les emplois les uns par rapport aux autres, au regard

des critères définis eux-mêmes de manière objective et non discriminatoire en matière de classifications professionnelles.

Dans une large majorité des branches, les employeurs d'au moins 50 salariés sont informés de leur obligation de publier chaque année l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et le cas échéant de mettre en œuvre des mesures de correction (*bricolage [vente au détail en libre-service] ; sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers ; distribution des papiers cartons*).

De façon complémentaire à ce dispositif, plusieurs branches prévoient de mettre à la disposition des entreprises des outils supplémentaires d'analyse des écarts de rémunération femmes-hommes. Ainsi, la branche du *commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie* met à disposition des entreprises un guide relatif à la rémunération variable, afin de davantage les sensibiliser au thème de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La mobilisation des outils de formation professionnelle

De nombreuses branches affichent leur volonté de respecter l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

Ainsi, la branche des *sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers* invite les entreprises à mettre en place des actions de formation permettant à l'ensemble des salariés, quel que soit leur sexe, de bénéficier de la professionnalisation nécessaire au maintien et au développement de leurs compétences ainsi qu'aux évolutions de l'entreprise. Cette mesure vise particulièrement le renforcement des formations aux métiers techniques et l'intégration dans les formations managériales de la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail.

Les branches des *commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet* et de la *distribution de papiers cartons* demandent aux entreprises de veiller à ce que les actions de formation dispensées soient équilibrées au regard de la répartition femmes-hommes dans les emplois concernés.

La branche de la *distribution des papiers cartons* invite les entreprises à promouvoir les formations permettant de créer des passerelles entre les métiers où existe une forte prédominance masculine ou féminine.

L'accent est, en outre, régulièrement mis sur la nécessaire prise en compte des contraintes personnelles et familiales des salariés dans la mise en œuvre de la politique de formation. Afin de faciliter l'accès à la formation à l'ensemble des salariés, les entreprises sont ainsi invitées à :

- étudier le recours à des formations de plus courte durée et modulaires (*bricolage [vente au détail en libre-service] ; distribution de papiers cartons*) ;
- favoriser l'organisation des stages de formation durant les horaires habituels de travail ou à proximité du lieu de travail (*commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ; distribution de papiers cartons*) ;

- communiquer les dates et horaires de formation suffisamment à l'avance (*bricolage [vente au détail en libre-service] ; commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ; distribution de papiers cartons*) ;
- développer des offres de formation dont les horaires et déplacements visent à réduire l'éloignement géographique entre le lieu d'habitation et le lieu de formation (*distribution des papiers cartons*) ;
- développer les offres de formation à distance et en ligne (*bricolage [vente au détail en libre-service] ; commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ; distribution des papiers cartons*) ;
- prendre en charge à l'avance les frais prévisibles des salariés occasionnés par les formations (*bricolage [vente au détail en libre-service]*).

Par ailleurs, la branche du *commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie* prévoit une prise en charge totale ou partielle des besoins matériels permettant que les formations puissent être suivies, notamment les frais supplémentaires de gardes d'enfants, en cas de contraintes liées à la situation familiale ou à l'état de santé des enfants ou, plus largement, de membres de la famille.

Enfin, cette même branche mandate sa commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) pour veiller à ce que les orientations politiques ainsi que les décisions prises permettent de rendre effectif l'accès à la formation pour toutes et tous, sans que soient pris en compte le sexe, la nature du contrat ou la durée du travail.

L'incitation à mener une politique de promotion et de mobilité volontariste

De nombreuses branches s'engagent à mettre en place des actions de promotion des femmes à des postes d'encadrement et à responsabilité et, plus généralement, à encourager la mobilité professionnelle de l'ensemble de leurs salariés. Dans la branche des *sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers*, une attention particulière est portée aux postes auxquels les femmes n'ont aujourd'hui que rarement accès, en veillant à ce qu'à compétences, expériences et profils équivalents, aucune nomination ne soit faite en fonction du sexe du salarié, notamment sur les postes à responsabilités. Les entreprises doivent notamment veiller à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination sexué.

La branche invite également les entreprises à rechercher des modes d'organisation du travail favorisant l'accès de l'ensemble des salariés à des postes de responsabilité. Ainsi, lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, les entreprises doivent s'employer à ce que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité et/ou d'un congé de proche aidant.

En matière de promotion, les entretiens professionnels sont en outre identifiés par les branches comme un levier majeur pouvant contribuer à susciter des candidatures, en identifiant des solutions en matière de progression de carrière et en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes

à responsabilités (*bricolage [vente au détail en libre-service] ; sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers*). À cette fin, la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie met en avant la mise à disposition des entreprises et des salariés, par l'opérateur de compétences de la branche, d'un kit méthodologique relatif à l'entretien professionnel, comprenant des outils spécifiques à disposition des entreprises et des salariés concernés.

La prise en compte de l'articulation entre vie personnelle et familiale et vie professionnelle dans l'organisation du travail

Les branches encouragent les employeurs à tenir compte des obligations liées à la vie personnelle et familiale de leurs salariés dans l'organisation du temps de travail et pour la détermination des plannings.

Les préconisations formulées sont multiples. En matière d'horaires, il peut notamment s'agir de :

- planifier les réunions et les déplacements professionnels suffisamment à l'avance, ou tenant compte des contraintes familiales des salariés (*distribution de papiers cartons*) ;
- respecter les horaires de travail habituels pour le positionnement des réunions (*bricolage [vente au détail en libre-service]*) ;
- appliquer le droit à la déconnexion en dehors des heures de travail (*commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet*) ;
- veiller à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas, au sein d'une même fonction, un facteur de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion, et ne puissent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière (*sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers*) ;
- veiller à développer des partenariats avec des crèches ou d'autres modes de garde (*sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers*).

La branche du *bricolage (vente au détail en libre-service)* invite quant à elle les employeurs à accorder aux salariés un horaire de début de poste décalé le jour de la rentrée scolaire, afin de leur permettre d'accompagner leurs enfants.

Enfin, dans la branche des *sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers*, les entreprises sont invitées à rechercher les modalités pratiques susceptibles de permettre aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée d'un congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé parental à temps plein, afin de faciliter leur retour à l'activité professionnelle à l'issue de leur absence.

L'attention portée à l'amélioration des conditions de travail et au temps partiel

Certaines branches demandent aux employeurs de prendre en compte les contraintes spécifiques des postes occupés par les femmes et de s'interroger sur

les améliorations à opérer sur les postes à prédominance masculine ou féminine afin de favoriser la mixité des emplois.

Ainsi, la branche de *distribution des papiers cartons* incite les entreprises à veiller à ce que les équipements de protection individuelle soient adaptés au personnel féminin.

La branche des *sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers* invite en outre les entreprises à examiner, en concertation avec les représentants du personnel ou les organisations syndicales, les modalités susceptibles de favoriser le travail à temps partiel choisi. Elle rappelle également le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel, les entreprises devant être attentives à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière. Enfin, la branche de *distribution des papiers cartons* invite les entreprises à développer une culture managériale favorable aux aménagements d'horaires individuels si le poste le permet et, notamment, l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes qui le souhaitent.

La branche du *bricolage (vente au détail en libre-service)* propose des méthodes afin de faciliter le passage de temps partiel à temps plein. Elle invite ainsi les entreprises à réfléchir à des possibilités de compléter le temps partiel sur certains postes pour atteindre un temps complet avec d'autres tâches (comme, par exemple, la vente, le réassortiment, etc.)⁽³⁾.

La diffusion et le suivi des dispositions de l'accord

Des actions de sensibilisation pour accompagner la mise en œuvre des accords

Les accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle sont parfois pensés par les partenaires comme de véritables boîtes à outils afin d'aider les entreprises à définir une méthode de travail interne. Il importe donc aux branches de faire connaître le contenu de leurs accords aux entreprises comprises dans leur champ d'application.

Les partenaires sociaux prévoient souvent de mobiliser l'ensemble des acteurs autour de la question de l'égalité professionnelle en déployant différents moyens et outils de communication et de sensibilisation, tels que :

- la diffusion d'accords d'entreprise « type », de supports de communication ou encore de guides de bonnes pratiques sur le thème de l'égalité professionnelle, du recrutement et de la parentalité (*commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ; distribution des papiers cartons*) ;
- la désignation d'un « correspondant égalité des chances » dans les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus, chargé par le chef d'entreprise de suivre la mise en œuvre de cette politique. Chargé des questions de promotion

3) La question du temps partiel est plus spécifiquement traitée au 7.2 du chapitre 2 de la partie 3.

de la diversité et de lutte contre les discriminations, il participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en la matière et en particulier aux actions d'information. Une formation doit lui être proposée afin d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de cette mission (*sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers*) ;

- dans les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus, la mise en œuvre de dispositifs d'évaluation de leurs politiques de diversité et d'égalité des chances, qui peuvent prendre notamment la forme d'audits par des cabinets extérieurs et/ou l'obtention du label diversité (*sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers*).

De plus, la sensibilisation et la formation des différents acteurs à la non-discrimination et à la lutte contre les stéréotypes de genre sont identifiées comme des facteurs importants de réussite pour la mise en œuvre des accords. Des actions en ce sens sont envisagées dans une grande majorité des branches, notamment à destination des équipes de direction, des managers, des gestionnaires de carrières et des représentants du personnel, en plus des outils de communication mis à leur disposition (*bricolage [vente au détail en libre-service] ; sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers ; distribution des papiers cartons*). La branche des *sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers* prévoit plus spécifiquement que la formation initiale ou l'expérience professionnelle antérieure des salariés soient complétées par une information, et/ou une sensibilisation, et/ou une formation intégrant la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations.

Des mesures pour faciliter le suivi des accords et le bilan des actions menées

De nombreuses branches prévoient des outils d'analyse et de suivi de la politique d'égalité professionnelle mise en place dans les entreprises et les établissements de la branche.

Dans la branche du *bricolage (vente au détail en libre-service)*, ce rôle est confié à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation elle-même.

La branche des *sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers* confie ce rôle à la commission paritaire nationale de l'emploi. L'accord prévoit qu'à l'occasion des réunions de cette commission portant sur la diversité et l'égalité des chances, devront être commentés des indicateurs figurant en annexe de l'accord. Des indicateurs qualitatifs correspondant à des actions menées en entreprise devront en outre être présentés par les représentants des sociétés.

2.3. L'ARTICULATION ENTRE LES RÉSULTATS DE L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque l'index est inférieur à 75 points sur 100, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut, une décision unilatérale adoptée après consultation du comité social et économique (CSE) a l'obligation de définir des mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, de programmer des mesures financières de rattrapage salarial annuelles ou pluriannuelles. La mise en œuvre de ces mesures doit permettre à l'entreprise d'obtenir une note globale supérieure ou égale à 75 dans un délai maximum de trois ans. Par ailleurs, depuis 2022 et l'entrée en vigueur des dispositions de l'article 13 de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle et de son décret d'application, lorsque l'index est inférieur à 85 points sur 100, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut, le plan d'action fixe des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'index.

En 2022, 3 675 accords et 3 919 plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été signés⁽⁴⁾. Ceux-ci prennent souvent en compte les résultats obtenus à l'index pour la définition de mesures dans le domaine de la rémunération effective. Dans la majorité des cas, les mesures correctives adoptées portent sur la mise en place d'une enveloppe de rattrapage salarial et le versement d'augmentations salariales, notamment au retour du congé de maternité.

À titre d'exemples :

Dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle signé le 30 juin 2022, Radio France s'engage à maintenir et améliorer son résultat à l'index afin qu'il soit égal ou supérieur à 98 points sur 100, notamment en dédiant 10 % de l'enveloppe globale de toutes les mesures annuelles aux mesures de rattrapage salarial à destination des femmes. Radio France s'engage par ailleurs à produire et présenter une fois par an à la commission de suivi de l'accord des analyses détaillées et objectives sur la rémunération des salariés, et le cas échéant de proposer des correctifs *ad hoc*.

L'UES Sodexo Sports et Loisirs constate, dans son accord signé le 17 octobre 2022, que malgré l'obtention d'une note de 95 points sur 100 à l'index en 2021, les résultats font néanmoins apparaître des écarts de salaire de base moyen entre les femmes et les hommes. L'accord prévoit que pour remédier à ces écarts, une enveloppe sera attribuée chaque année lors des négociations annuelles obligatoires. Elle s'engage par ailleurs à produire un bilan à l'issue de l'application de l'accord afin de constater les résultats de ses actions en matière de rémunération.

4) Données issues d'une extraction de la base D@ccord.

Dans un accord signé le 20 avril 2022, l'entreprise Bail Actea constatant dans le cadre de ses résultats à l'index un écart de rémunération dans la catégorie des cadres, s'engage à réduire sur les 3 années d'application de l'accord l'écart de rémunération constaté au sein de cette population. Elle prévoit à cette fin une enveloppe spécifique qui sera dédiée à ces écarts de salaire sur l'exercice 2022.

3. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

En 2022, la négociation salariale de branche s'est déroulée dans le contexte d'une triple revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) visant à protéger le pouvoir d'achat des travailleurs au Smic. Ainsi, le salaire minimum interprofessionnel de croissance a été revalorisé de 0,9 % au 1^{er} janvier puis 2,65 % au 1^{er} mai et 2,01 % au 1^{er} août 2022.

En application de l'article L. 3231-5 du code du travail, une revalorisation automatique en cours d'année est obligatoire lorsque l'inflation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de la précédente revalorisation. Au 15 avril 2022, l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie a augmenté de 2,64 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur (soit novembre 2021). Ainsi, le Smic horaire brut est passé le 1^{er} mai 2022 de 10,57 euros à 10,85 euros (soit 1 645,58 euros mensuel contre 1 603,12 euros⁽⁵⁾). Au 13 juillet 2022, l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac a augmenté de 2,01 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur (soit mars 2022). Ainsi, le Smic horaire brut est passé le 1^{er} août 2022 de 10,85 euros à 11,07 euros (soit 1 678,95 euros mensuel contre 1 645,58 euros). La situation est similaire aux revalorisations qui ont eu lieu au printemps 2008, au 1^{er} décembre 2011 et au 1^{er} octobre 2021.

Le Smic reste une référence pour les négociateurs de branche, et une revalorisation de son montant provoque, dans un grand nombre de branches, un rattrapage des premiers niveaux de grilles. Malgré un fort dynamisme de l'activité conventionnelle relative aux salaires en 2022, les revalorisations du Smic au 1^{er} mai et 1^{er} août 2022 ont conduit une majorité de branches, qui n'avaient pas anticipé ces augmentations de 2,65 % et 2,01 %, à être en situation de non-conformité au Smic. Ce rattrapage a conduit à un resserrement automatique des éventails de salaires.

En raison du contexte économique et social particulier dû aux revalorisations successives du Smic, l'administration a organisé un suivi hebdomadaire de la situation des négociations salariales tout au long de l'année.

⁵⁾ La revalorisation effective du Smic est donc de 2,65 % du fait de l'arrondi du montant horaire au centime d'euro le plus proche.

En outre, en amont des comités de suivi du mois de juillet et du mois de novembre 2022, certaines branches présentant un ou plusieurs coefficients inférieurs au Smic au sein de leur grille salariale ont été contactées par la direction générale du travail (DGT). L'objectif était d'impulser une dynamique afin de provoquer ces négociations rapides sur les salaires et de rappeler l'obligation d'ouvrir des négociations dans un délai désormais de 45 jours dès lors que la grille salariale présente au moins un coefficient inférieur au Smic ⁽⁶⁾ (cf. partie 2, chapitre 1, Contexte normatif, 1.1 Le renforcement de la négociation sur les salaires dans la loi pouvoir d'achat, et chapitre 2, Action de l'État, 1.2 A. Les travaux du comité de suivi des salaires).

En 2022, le produit intérieur brut (PIB) en euros constants a augmenté de 2,5 % (après + 6,4 % en 2021 et - 7,5 % en 2020) ⁽⁷⁾. Ce chiffre résulte surtout du rebond de l'activité aux deuxième et troisième trimestres 2022. La croissance à compter du troisième trimestre a ensuite été nettement moins dynamique.

L'indice du salaire mensuel de base (SMB) de l'ensemble des salariés progresse de 0,7 % au cours du 4^{ème} trimestre 2022. Sur un an, il augmente de 3,9 %. L'indice du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) progresse de 0,8 % au cours du 4^{ème} trimestre 2022. Sur un an, le SHBOE augmente de 4,5 % fin décembre 2022 après + 4,5 % fin septembre 2022 ⁽⁸⁾. Ces évolutions doivent être mises en regard de l'inflation - les prix à la consommation (pour l'ensemble des ménages et hors tabac) ont augmenté de 6,0 % entre fin décembre 2021 et fin décembre 2022 – et de l'augmentation cumulée du Smic sur l'année (+ 5,6 % de décembre 2021 à décembre 2022).

Les salaires minima conventionnels

Les salaires minima sont fixés par les conventions ou accords collectifs conclus entre les partenaires sociaux dans les branches conventionnelles. Le salaire conventionnel constitue, pour chaque salarié, le niveau en dessous duquel il ne peut être rémunéré, compte tenu de la position qu'il occupe dans la grille de classification des emplois prévue par la convention collective. Le niveau des salaires minima sert notamment de base au calcul de certaines primes (ancienneté par exemple).

Lorsqu'une grille salariale de branche débute à un niveau de salaire inférieur au montant du Smic en vigueur, c'est alors ce dernier qui constitue le niveau plancher de salaire effectivement perçu par le salarié.

6) Article L. 2241-10 du code du travail modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

7) Insee résultats ; Les comptes de la Nation en 2022 ; mai 2023.

8) Dares indicateurs ; Évolution des salaires de base dans le secteur privé : résultats définitifs du 4^{ème} trimestre 2022 ; mars 2023.

3.1. LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE : L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE

Si cette année, en raison de la migration informatique de la base de données, les pourcentages d'augmentation octroyés dans les différentes branches professionnelles n'ont pas pu être calculés, le constat peut néanmoins être fait d'une activité conventionnelle très dynamique avec un nombre très élevé de textes et de relèvements.

A. L'activité conventionnelle continue de connaître un fort dynamisme en 2022 dans un contexte économique particulier

Une activité conventionnelle très dynamique en 2022 dans l'ensemble des branches

Les résultats de l'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches font apparaître un fort dynamisme de la négociation salariale de branche en comparaison avec l'année précédente qui était déjà soutenue. En effet, les revalorisations automatiques liées à l'inflation ont eu un réel impact sur l'activité conventionnelle depuis 2021, en conduisant de nombreuses branches à procéder à plusieurs relèvements dans l'année.

Le nombre d'avenants salariaux signés en 2022 (691 textes) est supérieur de plus de 76 % au résultat actualisé de 2021 (392 textes). À noter que les chiffres de l'année, tels que publiés pour 2022, sont provisoires, alors que ceux des années précédentes ont été actualisés au vu des accords déposés tardivement.

Le nombre total des textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est de 395 contre 298 en 2021 soit une augmentation de près d'un tiers.

Nombre total d'avenants salariaux et de textes ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019**	2020	2021	2022*
Nombre d'avenants salariaux	605	443	408	390	427	499	493	453	290	392	691
Nombre de textes (conventions et accords professionnels) ayant eu au moins un avenant salarial	336	279	269	244	262	305	262	356	237	298	395

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C)

* Chiffres provisoires en 2022, les données des années antérieures ont été actualisées.

** À partir de 2019, les avenants infranationaux à des textes nationaux sont comptabilisés.

Le regain d’activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés se confirme

Un suivi détaillé des accords de salaires est effectué pour les branches couvrant plus de 5 000 salariés. Le panel des branches étudiées est composé de 286 branches (dont 171 branches du secteur général), couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés. Comme les années précédentes, les branches sont réparties en trois secteurs selon le tableau ci-dessous.

Nombre de textes (conventions et accords professionnels) couvrant plus de 5 000 salariés et effectifs salariés concernés répartis en secteurs d’activité

Secteur général		Secteur de la métallurgie		Secteur du bâtiment et des travaux publics ⁹⁾		Total	
Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
171	13 077 006	68	1 629 700	47	992 262	286	15 698 968

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l’Insertion – DGT (BD3C)

La mesure de l’activité conventionnelle relative aux salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés se fonde sur trois indicateurs :

1. le nombre d’avenants salariaux signés dans l’année ;
2. le nombre de conventions ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l’année ou ayant émis une recommandation patronale, en l’absence d’accord ;
3. le nombre de conventions ayant bénéficié d’au moins un relèvement salarial dans l’année, cet indicateur étant calculé en tenant compte non pas de la date de signature des avenants mais de la date d’effet des relèvements de salaires prévue par les avenants ou les recommandations patronales.

En 2022, ces trois indicateurs sont en hausse par rapport à l’année précédente, et confirment ainsi le dynamisme de l’activité conventionnelle observé dans l’ensemble des branches.

Le nombre d’avenants salariaux est en nette augmentation

Après avoir connu un net fléchissement en 2020, le nombre d’avenants signés dans les branches de plus de 5 000 salariés s’accroît depuis 2021. En 2022, il s’élève à 435 (contre 258 en 2021 et 146 en 2020, soit une augmentation de 69 % en un an et près d’un triplement depuis 2020).

- Avec 269 accords en 2022 contre 150 en 2021, le nombre d’accords conclus dans le secteur général augmente de 79,3 %. Cette progression s’explique notamment par les revalorisations du Smic de mai et août 2022 qui ont incité

9) À la suite de l’entrée en vigueur de la réforme territoriale réduisant le nombre de régions à 13, l’analyse des résultats se fait désormais sur la base des nouvelles régions. Toutefois, certaines régions n’ont pas encore abouti à la convergence des grilles salariales comme l’Auvergne-Rhône-Alpes, la Nouvelle-Aquitaine et l’Occitanie.

un certain nombre de branches à négocier de nouveaux accords afin de pouvoir afficher une grille intégralement conforme au montant actualisé du Smic. On compte ainsi 93 branches du secteur général ayant conclu au moins deux accords en 2022 (contre 27 en 2021 et seulement 3 en 2020).

- On constate aussi une hausse de 72,6 % du nombre d'accords dans le secteur de la métallurgie où, dans les 68 branches suivies, 107 accords ont été signés en 2022 (contre 62 en 2021), 40 branches ayant conclu un deuxième accord en cours d'année. Ce phénomène, assez inhabituel car les branches de la métallurgie programment leurs négociations salariales dès le début de l'année, avait déjà été observé l'année précédente mais dans une bien moins grande mesure (six branches seulement avaient alors conclu un deuxième accord dans l'année).
- Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, le nombre d'accords signés est passé de 46 en 2021 à 59 en 2022 soit une augmentation de 28 %. C'est plus spécifiquement dans les branches régionales des ouvriers et ETAM du bâtiment que les premiers niveaux de grille ont été rattrapés par le montant du Smic revalorisé en août. La totalité d'entre elles est parvenue à conclure un deuxième accord.

Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés

	Secteur général	Métallurgie	BTP	Total
2018	131	58	41	230
2019	118	67	50	235
2020	93	32	21	146
2021	150	62	46	258
2022	269	107	59	435

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C)

En ce qui concerne la **répartition des signatures d'accords sur l'année**, la grande majorité des branches a désormais adopté un calendrier de négociation calqué sur celui de la revalorisation annuelle du Smic au 1^{er} janvier, mais comme l'année précédente, ce calendrier est modifié compte-tenu du contexte inflationniste et des revalorisations du Smic, qui les ont conduites à procéder à plusieurs relèvements dans l'année. En vertu de l'article L. 2241-10 du code du travail, les branches ont en effet l'obligation d'ouvrir des négociations salariales dans un délai de 45 jours, dès lors que la grille des minima conventionnels applicable présente au moins un coefficient inférieur au Smic.

Ainsi, comme les années précédentes, le premier trimestre est celui qui enregistre le plus grand nombre de signatures. 32,2 % des accords ont été signés au cours du premier trimestre, proportion identique à celle observée en 2021. On constate un regain de signatures à la suite des revalorisations exceptionnelles intervenues en cours d'année : de 7,6 % en mai à 10,6 % en juin et 13,3 % en septembre (le mois

d'août étant peu propice à la négociation). Au premier semestre 2022, on compte 55,2 % d'accords signés (contre 61,7 % en 2021),

En revanche, contrairement aux autres années où la part des accords signés en décembre restait relativement élevée (13,2 % en 2021 et 9,8 % en 2019), en 2022, seulement 5,3 % des accords ont été signés durant ce mois. Ces données sont comparables à celles de l'année 2020 lors de la crise sanitaire.

Répartition des accords selon le mois de signature, tous secteurs confondus (en %)

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
2018	17,0	15,7	15,7	8,3	8,3	9,1	6,5	0,0	1,7	2,2	3,9	11,7
2019	13,2	14,5	17,4	12,8	8,9	8,9	2,6	0,4	3,4	2,6	5,5	9,8
2020	17,1	21,3	16,4	2,7	5,5	6,2	6,8	0,0	5,5	6,2	7,5	4,8
2021	10,9	8,5	12,8	10,9	5,0	13,6	5,8	0,0	3,1	7,4	8,9	13,2
2022	12,2	10,3	9,7	4,8	7,6	10,6	7,6	0,9	13,3	10,1	7,6	5,3

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C)

Neuf branches sur dix ont conclu au moins un accord ou émis une recommandation patronale dans l'année

Le nombre de branches dans lesquelles une augmentation des salaires minima a été actée, par accord ou recommandation patronale, atteint un niveau inégalé ces dernières années. En effet, sur 286 branches conventionnelles de plus de 5 000 salariés suivies, 267 ont conclu au moins un avenant salarial ou émis une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti, soit 93 % des branches de l'échantillon (contre 74 % en 2021). Ce niveau particulièrement élevé (il faut remonter à 2017 pour dépasser le taux de 80 % et à 2011 pour retrouver un taux de 85 %) s'observe dans tous les secteurs.

La situation est particulièrement notable s'agissant du secteur général, dans lequel 161 branches sur les 171 suivies (soit un taux de plus de 94 %) ont conclu un accord ou émis une recommandation patronale (pour 6 d'entre elles) contre 120 branches en 2021. Avant 2020, seules sept à huit branches sur dix étaient dans ce cas selon les années. Parmi les six branches ayant émis une recommandation patronale en 2022 après un échec des négociations, une seule d'entre elles était parvenue à conclure un accord l'année précédente (*carrières et matériaux Ile-de-France*). Trois branches avaient conclu un accord en 2020 (*casinos, ciments industrie, transports publics urbains*). La branche de la *presse quotidienne régionale* est dans une situation particulière de restructuration, ainsi son dernier accord remonte à 2017. Depuis cette date, seules des recommandations patronales ont été émises. Enfin, la branche *espaces de loisirs et d'attractions* a conclu un accord en 2022 avant de se faire rattraper par la revalorisation exceptionnelle intervenue au mois d'août, conduisant l'organisation d'employeurs à émettre une recommandation patronale.

À noter que parmi les branches précitées, trois d'entre elles sont parvenues à la conclusion d'un accord au premier semestre 2023 (*carrières et matériaux Ile-de-France, espaces de loisirs et d'attractions, transports publics urbains*).

Cette hausse s'observe également dans le secteur de la métallurgie (98,5 % des branches ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale contre 82,4 % en 2021) et dans celui du bâtiment et des travaux publics (83 % contre 73,7 % en 2021), qui retrouvent ainsi les niveaux observés avant 2020.

L'augmentation importante du nombre de branches ayant conclu un accord s'accompagne d'une hausse des effectifs salariés concernés dans chacun des secteurs. En effet, tous secteurs confondus, 89 % des effectifs des branches de l'échantillon (14 004 621 salariés) ont bénéficié d'un accord ou d'une recommandation patronale en 2022 contre 69,6 % (9 788 800 salariés) en 2021.

La dynamique de négociation est à apprécier sur plusieurs années

D'une façon générale, on constate, comme les années précédentes, que les branches qui échouent à conclure un accord une année donnée y parviennent généralement l'année suivante.

En effet, la grande majorité des branches qui n'ont signé aucun avenant salarial en 2022 en avaient toutefois conclu un en 2021. On peut ainsi citer par exemple : *hôtels cafés restaurants* (646 000 salariés), *panneaux à base de bois* (5 900 salariés), *pompes funèbres* (24 400 salariés), *avocats personnels salariés* (36 100 salariés).

Inversement, certaines branches sont parvenues à conclure un avenant salarial en 2022, alors qu'elles ne l'avaient pas fait en 2021. Il s'agit notamment des branches *sociétés d'assistance* (145 700 salariés), *banques* (220 100 salariés), *bureaux d'études techniques* (1 122 700 salariés), *céramiques industrie* (7 100 salariés), *commerce succursaliste de la chaussure* (13 400 salariés), *chaussures industrie* (7 000 salariés), *espaces de loisirs d'attractions et culturels* (40 000 salariés), *gardiens conciergerie* (70 900 salariés), *habillement commerce succursales* (109 700 salariés), *huissiers de justice* (10 400 salariés), *immobilier* (175 900 salariés), *optique lunetterie commerce* (43 200 salariés) et des 5 branches industries alimentaires diverses.

Néanmoins, les branches n'ayant conclu aucun accord ou émis de recommandation patronale pendant les deux dernières années sont en nette diminution. En effet, on compte quatre branches du secteur général dans cette situation en 2022 (c'est-à-dire n'ayant conclu d'accord ou pris de recommandation patronale ni en 2021, ni en 2022) contre 22 en 2021, 17 en 2020 et 21 en 2019.

Sur ces quatre branches, deux présentaient déjà un bas de grille inférieurs au Smic en fin d'année 2021. Cette non-conformité résulte d'un accord conclu les années précédentes (*prestations de services de services médicotecniques négoce* en 2018⁽¹⁰⁾, *manutention nettoyage Aéroport région parisienne* en 2017).

¹⁰⁾ La branche des *prestations de services de services médicotecniques négoce* a conclu un accord en 2022 mais il n'est pas pris en compte dans cette partie en raison de son entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2023.

Par ailleurs, dans la branche de *l'industrie du pétrole*, le dernier accord remonte à 2017 qui a été rattrapé par la revalorisation au 1^{er} mai 2022 ⁽¹¹⁾. Enfin, dans la branche des *entreprises d'expertises et d'évaluations industrielles*, les partenaires sociaux étaient parvenus à la conclusion d'un accord en 2019. Cette branche est passée en situation de non-conformité au Smic avec la revalorisation intervenue au 1^{er} janvier 2023.

Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale (RP) et effectifs salariés concernés

		SECTEUR GÉNÉRAL		MÉTALLURGIE		BTP		TOTAL	
		Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
2018	Avenants	124	8 323 800	56	1 509 700	51	1 128 600	231	10 962 100
	RP	5	121 600	0	0	0	0	5	121 600
	Total %	129 74 %	8 445 400 75 %	56 82%	1 509 700 93 %	51 94 %	1 128 600 90 %	236 79 %	11 083 700 79 %
2019	Avenants	113	7 782 300	67	1 621 600	48	1 043 100	228	10 447 000
	RP	8	452 900	0	0	0	0	8	452 900
	Total %	121 71 %	8 235 200 73 %	67 99 %	1 621 600 99,5 %	48 84 %	1 043 100 87 %	236 80 %	10 899 900 78 %
2020	Avenants	90	5 897 800	32	1 145 800	21	427 800	143	7 471 400
	RP	4	66 300	0	0	0	0	4	66 300
	Total %	94 55 %	5 964 100 53 %	32 47%	1 145 800 70 %	21 37 %	427 800 36 %	147 50 %	7 537 700 54 %
2021	Avenants	117	7 479 100	56	1 472 900	42	754 000	215	9 706 000
	RP	3	82 800	0	0	0	0	3	82 800
	Total %	120 70 %	7 561 900 67 %	56 82 %	1 472 900 90 %	42 74 %	754 000 63 %	218 74 %	9 788 800 70 %
2022	Avenants	156	11 378 000	66	1 613 200	39	902 615	261	13 983 815
	RP	5	100 206	1	10 600	0	0	6	110 812
	Total %	161 94 %	11 478 206 88 %	67 98 %	1 623 800 99 %	39 83 %	902 615 91 %	267 93 %	14 004 621 89 %

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C)

11) La branche de *l'industrie du pétrole* a conclu un accord en octobre 2022 qui est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2023. Cet accord est conforme au Smic revalorisé au 1^{er} mai 2023.

Le nombre de branches ayant revalorisé les salaires – compte tenu de la date d'application de l'accord ou de la recommandation patronale – est en hausse

Le nombre de branches ayant procédé à un relèvement des salaires minima, au moins une fois dans l'année, progresse également puisqu'il passe de 203 en 2021 (soit 68,6 % des branches) à 267 en 2022 (soit 93,4 %).

Cette tendance concerne surtout la métallurgie où 67 branches (soit 98,5 %) ont bénéficié d'un relèvement contre 56 branches (soit 82,4 %) en 2021, et le secteur général où 93,6 % des branches ont procédé à des revalorisations de salaires (contre 63,2 % en 2021). En revanche, dans le secteur du BTP est observée une stabilité avec 40 branches en revalorisation salariale (soit 85,1 %) contre 39 (soit 68,4 %) en 2021.

En outre, en raison des revalorisations du Smic en mai et août 2022, de nombreuses branches ont procédé à plusieurs relèvements telles les branches des *acteurs du lien social et familial* (cinq relèvements), *hôtellerie de plein air, particulier employeur, sérigraphie industrie* (quatre relèvements), *automobile services, déchet activités, entreprises de propreté, textile industrie* (trois relèvements). Certaines branches peuvent conclure un accord qui procède à plusieurs relèvements à quelques mois d'intervalles afin de suivre le rythme de l'inflation. A titre d'exemple, la branche *acteurs du lien social et familial* a tendance à se conformer au Smic en revalorisant uniquement le premier niveau de la grille, puis dans un second temps à répercuter cette augmentation à l'ensemble de la grille.

En 2022, le nombre de salariés concernés par un relèvement est en hausse puisqu'il s'établit à plus de 13,8 millions de salariés (soit 88,4 % des effectifs de l'échantillon) contre 8,8 millions de salariés en 2021 (soit 62,64 % des effectifs de l'échantillon de 2021).

Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un relèvement et effectifs salariés concernés

	SECTEUR GÉNÉRAL		MÉTALLURGIE		BTP		TOTAL	
	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés Couverts
2018	124	7 172 100	56	1 509 700	53	1 175 300	233	9 857 100
%	71 %	64 %	82 %	93 %	93 %	98 %	78 %	70 %
2019	134	8 729 400	67	1 621 600	45	942 800	246	11 239 800
%	78 %	78 %	99 %	99,5 %	79 %	79 %	82 %	80 %
2020	106	7 661 500	32	1 123 100	47	979 300	185	9 763 900
%	62 %	68 %	47 %	69 %	83 %	82 %	63 %	70 %
2021	108	6 463 200	56	1 474 900	39	866 400	203	8 804 500
%	63,2 %	57,56 %	82,4 %	90,5 %	68,4 %	72,41 %	68,6 %	62,64 %
2022	160	11 403 206	67	1 623 800	40	845 829	267	13 872 835
%	93,6 %	87,20 %	98,53 %	99,64 %	85,1 %	85,2 %	93,4 %	88,4 %

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C)

Méthodologie : les pourcentages sont calculés par rapport au nombre de textes en vigueur couvrant plus de 5 000 salariés. Les effectifs salariés correspondants sont issus de l'exploitation des BTS 2020.

B. La conformité des premiers niveaux des grilles de minima au Smic reste basse en fin d'année 2022 du fait des revalorisations automatiques au 1^{er} mai et 1^{er} août 2022

En 2022, la négociation salariale de branche s'est déroulée dans le contexte d'une triple revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) visant à protéger le pouvoir d'achat des travailleurs au Smic. Malgré un fort dynamisme de l'activité conventionnelle relative aux salaires en 2022, les revalorisations du Smic au 1^{er} mai et 1^{er} août 2022 ont conduit une majorité de branches, qui n'avaient pas anticipé ces augmentations de 2,65 % et 2,01 %, à être en situation de non-conformité au Smic en cours d'année. Toutes n'ayant pas réussi à se remettre en conformité avant le 31 décembre, la situation observée à cette date présente un nombre encore élevé de branches non conformes, mais dans une moindre mesure qu'en fin d'année 2021.

L'action du comité de suivi en 2022 (cf. partie 2, chapitre 2, Action de l'État)

La DGT réunit deux fois par an le comité de suivi des salaires avec les organisations syndicales et patronales membres de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle. Certaines branches jugées en difficulté ont également été rencontrées en cours d'année par le ministère. L'objet de ces rencontres et des deux comités de suivi est d'analyser et d'accompagner les négociations salariales de branche avec l'objectif principal d'inciter les branches à négocier des grilles de salaires dont les premiers niveaux sont au moins égaux au Smic.

Par ailleurs, les présidents de commission mixte (PCM) des branches problématiques ont été mobilisés. En effet, ils ont la possibilité d'inscrire d'office le sujet des salaires à l'ordre du jour des négociations des branches qu'ils président.

Le secteur général (171 branches)

Un point de la situation au 25 novembre 2022 dans l'ensemble des 171 branches du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés a été présenté aux partenaires sociaux lors de la réunion du comité de suivi du 30 novembre 2022. Il en résultait que 67 branches sur les 171 suivies (soit 39,2 %) affichaient une grille comportant au moins un coefficient inférieur au Smic. Le constat au 31 décembre 2022, soit un mois après le comité de suivi, était de 57 branches en situation de non-conformité.

Le recensement effectué dans le cadre du comité de suivi prend en compte l'ensemble des accords ou recommandations patronales déposés auprès des services de la DGT au plus tard au 31 décembre 2022, indépendamment de leur entrée en vigueur. En revanche, la méthodologie retenue dans le cadre du bilan présenté ci-dessous ne comptabilise que les accords ou recommandations patronales dont l'entrée en vigueur s'applique en 2022. Ainsi, certaines branches ont pu conclure

un accord salarial en fin d'année 2022 mais avec une entrée en vigueur fixée seulement au 1^{er} janvier 2023 et apparaissent donc en situation de non-conformité fin 2022.

En fin d'année 2022, le constat est le suivant :

100 branches (soit 58,5 % des 171 branches suivies) représentant plus de 7,5 millions de salariés disposent d'un accord affichant une grille intégralement conforme au Smic revalorisé le 1^{er} août 2022. Parmi ces branches, 48 d'entre elles ont conclu un accord à la suite de la revalorisation automatique d'août afin de se mettre en conformité avec le Smic. C'est notamment le cas par exemple des branches *aéronautique, industrie de la chimie, organismes de formation, particulier employeur et restauration rapide*.

Il reste **71 branches** (soit 41,5 %) représentant plus de 5,5 millions de salariés pour lesquelles la grille résultant du dernier accord conclu ou de la dernière recommandation patronale émise (pour trois d'entre elles) comporte au moins un coefficient inférieur au Smic.

Parmi ces branches affichant une grille inférieure au Smic, 29 d'entre elles le sont depuis la revalorisation automatique du Smic au 1^{er} mai de 2,65 % et 36 branches depuis celle du 1^{er} août de 2,01 %. La plupart des branches ne semble pas présenter de difficultés récurrentes dans leurs négociations et le retard d'actualisation de leur grille résulte d'un problème de calendrier et du décalage entre les revalorisations du Smic et la conclusion d'un nouvel accord salarial. Si la grande majorité des branches a adopté depuis plusieurs années un calendrier de négociations salariales calqué sur celui de la revalorisation annuelle du Smic au 1^{er} janvier, le 1^{er} trimestre étant celui qui enregistre le plus grand nombre de signatures, à l'instar de l'année précédente (2021), plus de la moitié des branches (93 branches sur les 171 suivies, soit 54,4 %) a conclu plusieurs accords salariaux en cours d'année afin de se conformer au Smic en raison des diverses revalorisations.

Seulement six de ces branches en situation de non-conformité en fin d'année l'étaient déjà avant le 1^{er} mai 2022.

- 1 branche a vu les montants des premiers niveaux rattrapés par le Smic à la suite de sa revalorisation au 1^{er} janvier 2022. Elle dispose ainsi d'une grille démarrant au moins à la hauteur du Smic revalorisé le 1^{er} octobre 2021 (1589,47 euros) ;
- 4 branches ont vu les montants des premiers niveaux rattrapés par le Smic à la suite de sa revalorisation au 1^{er} octobre 2021. Elles disposent ainsi d'une grille démarrant au moins à la hauteur du Smic revalorisé le 1^{er} janvier 2021 (1554,58 euros) ;
- 1 branche a vu les montants des premiers niveaux rattrapés par le Smic à la suite de sa revalorisation au 1^{er} janvier 2021. Elle dispose ainsi d'une grille démarrant au moins à la hauteur du Smic revalorisé le 1^{er} janvier 2020 (1539,42 euros).

Le nombre de branches ayant un bas de grille inférieur au Smic en fin d'année est donc relativement élevé, même s'il est moindre que l'an passé. Ce chiffre reste sans commune mesure avec ceux observés habituellement en fin d'année avant

2021 (au 31 décembre 2019, 87 % des branches disposaient d'une grille conforme au Smic, au 31 décembre 2020, le taux était de 78 %). Au 31 décembre 2021, seulement 29 % des branches disposaient d'une grille conforme au Smic. Cela s'expliquait par le fait que la plupart des branches n'avaient pas encore abouti dans leur nouvelle négociation à la suite des deux augmentations du Smic, notamment celle d'octobre 2021, conduisant à un taux cumulé de 3,1 % sur l'année (contre 0,99 % en 2021 et 1,2 % en 2020).

Pour l'année 2022, 58,5 % des branches disposent d'une grille conforme au Smic en fin d'année. Les revalorisations successives du Smic, dont la hausse cumulée atteint 5,6 % sur un an, expliquent ce chiffre. Certaines branches qui avaient réussi à se remettre en conformité au 1^{er} semestre ont rouvert des négociations mais n'ont pas réussi à aboutir avant la fin de l'année.

Le secteur de la métallurgie (68 branches)

Les résultats dans le secteur de la métallurgie se redressent également nettement par rapport à l'année précédente se conformant ainsi aux niveaux habituellement observés. Les branches de la *métallurgie* ayant de plus en plus souvent tendance à négocier leurs rémunérations annuelles garanties en début d'année depuis le changement de calendrier de la revalorisation du Smic, certaines d'entre elles ont vu leur bas de grille rattrapé par le Smic revalorisé au 1^{er} mai et 1^{er} août 2022.

En effet, sur les 68 conventions couvrant plus de 5 000 salariés, 20, soit 29,6 % d'entre elles, disposent d'une grille affichant en fin d'année au moins un coefficient en dessous du Smic, contre 62 (soit 91,2 %) en 2021.

Parmi ces conventions territoriales, ont des bas de grille inférieurs au Smic revalorisé au 1^{er} octobre 2021 (l'*Orne* et la *Charente Maritime*), sept ont des bas de grilles inférieur au Smic revalorisé au 1^{er} mai 2022 (la *Haute Savoie*, l'*Aisne*, le *Calvados*, l'*Hérault Aude Pyrénées Orientales*, le *Cher* et la *Seine et Marne*), et 11 ont été rattrapées par la revalorisation du Smic au 1^{er} août 2022 (la *Flandres Douaisis*, l'*Indre-et-Loire*, le *Loiret*, la *Meurthe-et-Moselle*, le *Pas-de-Calais*, les *Pyrénées-Atlantiques* et du *Seignanx*, la *Sarthe*, la *Savoie*, le *Havre*, *Rouen Dieppe*, le *Territoire de Belfort*).

Le secteur du bâtiment et des travaux publics (47 branches)

Dans le secteur du **bâtiment et des travaux publics**, hormis pour les cadres, les accords de salaires sont négociés au niveau infranational.

L'entrée en vigueur de la réforme territoriale réduisant le nombre de régions à 13, l'analyse des résultats a donc été établie sur la base de ce nouveau panel, contrairement aux années précédentes où les résultats étaient établis sur la base des 22 anciennes régions.

Au 31 décembre 2022, sur les 47 branches suivies :

- 42 branches (soit 89,4 %) conservent une grille dont le premier coefficient est fixé au moins au niveau du Smic ;

- 5 branches (soit 10,6 %) présentent des grilles où au moins un coefficient est inférieur au Smic. Deux conventions sont en situation de non-conformité depuis la revalorisation du Smic du 1^{er} mai 2022 et 3 depuis la revalorisation du 1^{er} août 2022.

Plus précisément, dans le secteur du *bâtiment*, la situation est la suivante :

- en ce qui concerne les ouvriers, sur les 13 régions suivies, deux disposent d'une grille affichant des minima (deux coefficients) en dessous du Smic ;
- en ce qui concerne les ETAM, neuf des 12 régions suivies disposent d'une grille de salaires intégralement conforme au Smic en 2022. Les trois autres branches disposent d'un coefficient en dessous du Smic pour deux d'entre elles depuis la revalorisation du 1^{er} mai 2022, et pour l'une d'entre elles depuis la revalorisation du 1^{er} août 2022.

Dans le secteur des *travaux publics*, toutes les régions suivies (12 concernant les ouvriers et 8 concernant les ETAM) affichent, comme tous les ans, une grille de rémunérations annuelles garanties démarrant au moins au niveau de Smic. 14 de ces régions, ouvriers et ETAM confondus, (**Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, Grand Est, Hauts-de-France, Normandie, Occitanie, Paca, Pays de la Loire**) ont conclu un accord revalorisant les rémunérations annuelles garanties pour l'année 2022, et ce le plus souvent en fin d'année 2021. A noter qu'au contraire, l'année précédente, seulement quatre régions avaient conclu en décembre de l'année n-1 une revalorisation pour l'année n. Enfin, pour la convention nationale des travaux publics relative aux cadres, la signature du dernier accord remonte à 2019 avec une entrée en vigueur en 2020.

Répartition par secteur du nombre de branches de plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au Smic

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	au 31 déc.		au 31 déc.		au 31 déc.		au 31 déc.		Au 31 déc.		Au 31 déc.	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Secteur général dont :												
- 1 ^{er} coefficient > Smic	155	89 %	152	87 %	149	87 %	134	78 %	51	30 %	100	58,5 %
- 1 ^{er} coefficient < Smic	19	11 %	22	13 %	22	13 %	37	22 %	120	70 %	71	41,5 %
Total secteur général	174	100 %	174	100 %	171	100 %	171	100 %	171	100 %	171	100 %
Secteur métallurgie dont :												
- 1 ^{er} coefficient > Smic	63	93 %	54	79 %	67	98,5 %	39	57 %	6	8,8 %	48	70,6 %
- 1 ^{er} coefficient < Smic	5	7 %	14	21 %	1	1,5 %	29	43 %	62	91,2 %	20	29,4 %
Total secteur métallurgie	68	100 %	68	100 %	68	100 %	68	100 %	68	100 %	68	100 %
Secteur du BTP dont :												
- 1 ^{er} coefficient > Smic	52	91 %	54	95 %	55	96,5 %	47	82 %	27	47 %	42	89,4 %
- 1 ^{er} coefficient < Smic	5	9 %	3	5 %	2	3,5 %	10	18 %	30	53 %	5	10,6 %
Total secteur BTP	57	100 %	57	100 %	57	100 %	57	100 %	57	100 %	47	100 %

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C)

3.2. UNE MOBILISATION AUTOUR DES SALAIRES MARQUÉE PAR LES REVALORISATIONS AUTOMATIQUES

A. Une mobilisation forte des partenaires sociaux

Les nombreuses branches qui ont vu leur bas de grille rattrapé par le Smic en 2022 ne remettent pas en cause la persistance de la mobilisation des partenaires sociaux tout au long de l'année. Cette mobilisation soutenue a permis l'ouverture rapide de négociations, conformément à l'obligation fixée par l'article L. 2241-10 du code du travail, dans un délai de 45 jours dès lors que la grille des minima conventionnels

applicable présente au moins un coefficient inférieur au Smic. **De nombreuses branches avaient réussi à négocier un accord en cours d'année pour se remettre en conformité avant d'être de nouveau rattrapées par la revalorisation du 1^{er} août 2022.**

Ainsi, comme l'année précédente, les revalorisations automatiques du Smic liées à l'inflation ont fortement impacté la situation des branches en terme de conformité et ont notamment fait passer des branches vertueuses en matière de négociation salariale en situation de non-conformité.

Sur un plan quantitatif, tous secteurs confondus, alors que plus de quatre branches sur cinq avaient conclu un accord salarial en 2021, plus de neuf branches sur dix en ont conclu un en 2022. A noter que l'objectif consistant à obtenir que les grilles salariales conventionnelles débutent au niveau du Smic a pu être atteint en 2022 dans 66 % des branches ou conventions territoriales suivies des trois secteurs.

Sur un plan qualitatif, un suivi régulier et individualisé de chaque branche présentant un minimum conventionnel inférieur au Smic a permis de dégager les leviers d'action les plus efficaces pour réenclencher les négociations et lever les blocages dans un certain nombre de branches. Les rencontres organisées par le ministère avec les branches en difficulté ou la mobilisation des présidents de commission mixte, pour accompagner les partenaires sociaux dans la négociation, constituent ainsi des outils efficaces de la politique menée pour dynamiser les négociations de branche.

Sur les 120 branches du secteur général qui ne présentaient pas une grille conforme fin 2021, 11 ont rehaussé leurs grilles au niveau du Smic en vigueur dès janvier 2022, via la signature d'un accord (par exemple les branches de *l'immobilier, imprimerie et industries graphiques, produits alimentaires élaborés industriels, sports, industries textiles, agences de voyages*).

D'autres branches se sont engagées dans une dynamique positive à la suite des rencontres ministérielles avec la conclusion d'un accord au cours de l'année 2022 (par exemple : *équipements thermiques, commerce de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet, prévention sécurité, prestations de services medicotechniques négoce*).

En outre, comme les années précédentes, l'analyse des accords conclus a permis de mettre en évidence un certain nombre de clauses intéressantes ou « bonnes pratiques » qui témoignent de la volonté des branches de mener une politique salariale attractive.

De nombreuses branches ont affirmé, par des clauses insérées chaque année dans leurs accords, leur engagement de négocier des premiers niveaux de salaires minima à un montant au moins égal au Smic (par exemple, les branches de *l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes et de la miroiterie*).

Chaque année, les partenaires sociaux affichent aussi fréquemment leur volonté de disposer d'une grille démarrant au moins au niveau du Smic en insérant, dans leurs accords, des clauses de rendez-vous garantissant l'ouverture rapide de nouvelles négociations si le ou les premiers coefficients de leur grille sont rattrapés par le Smic. Dans le contexte actuel, un certain nombre de branches utilisent les clauses de revoyure (*sociétés d'assurance, répartition pharmaceutique, plasturgie, publicité, sidérurgie, sport*), notamment comme moyen pour fixer des délais d'engagement d'une éventuelle nouvelle négociation en cours d'année. Ainsi, l'apparition des clauses de revoyure est de plus en plus observée dans les accords salariaux par les services de la DGT qui portent une attention particulière au délai mentionné au regard de l'obligation d'ouvrir des négociations dans un délai désormais de 45 jours dès lors que la grille salariale présente au moins un coefficient inférieur au Smic⁽¹²⁾.

Cette obligation permet ainsi de dynamiser les négociations salariales dans un contexte inflationniste.

Dans le cadre des revalorisations successives du Smic, des branches ont souhaité insérer des clauses d'indexation des *minima* conventionnels par rapport au Smic dans leurs accords. Or, l'article L. 3231-3 du code du travail interdit dans les conventions ou accord collectifs de travail, les clauses comportant des indexations sur le salaire minimum de croissance ou des références à ce dernier en vue de la fixation et de la révision des salaires prévues par ces conventions ou accords. À noter que la jurisprudence a précisé que l'interdiction s'applique aux indexations automatiques et sur un indice qui n'est pas encore connu (Cass. Soc. 30 avril 1985 n°84-40.450).

B. Certaines difficultés intensifiées par les revalorisations automatiques du Smic

Les premiers niveaux des grilles conventionnelles sont souvent rattrapés par la revalorisation automatique du Smic

Le premier niveau des grilles demeure très souvent proche du montant du Smic en vigueur et il se trouve donc, dans de nombreuses branches, dépassé par le nouveau montant du Smic à chaque revalorisation. Il est ainsi constaté dans un certain nombre de branches la persistance d'une situation récurrente de décalage, souvent de plusieurs mois, entre le calendrier d'actualisation des grilles et les revalorisations successives du Smic.

Cette année, le premier niveau des grilles s'établit dans une partie des branches (38 % des 171 suivies) entre 95 et 99,5 % du Smic revalorisé le 1^{er} août 2022. Au 31 décembre 2022, le bas de grille est compris entre le Smic et le Smic majoré de 1 % dans 29,3 % des branches (contre 11,1 % en 2021) et dans 21,1 % d'entre elles (contre 5,3 % en 2021), le premier niveau est compris entre le Smic et le Smic majoré de 0,5 %, ce qui illustre la forte vulnérabilité à toute nouvelle revalorisation du Smic.

12) Article L. 2241-10 du code du travail modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Répartition des branches du secteur général selon le montant du 1^{er} niveau par rapport au montant du Smic (en %)

	2018	2019	2020	2021	2022
	au 31/12	au 31/12	au 31/12	Au 31/12	Au 31/12
< 95 % du Smic	0,0	0,6	1,2	2,9	3,5
Entre 95 et 99,5 %	10,3	11,1	16,4	60,2	38
Entre 99,5 % et 100 %	2,3	1,2	4,7	7,6	2,9
Entre 100 % et 100,5 %	28,7	26,9	19,3	5,3	21,1
Entre 100,5 % et 101 %	10,3	12,9	14,6	5,8	8,2
Entre 101 % et 102 %	14,4	14,6	11,1	5,8	11,1
Entre 102 % et 103 %	7,5	12,9	12,9	1,8	4,1
Entre 103 % et 104 %	9,8	5,3	2,9	2,9	4,1
Entre 104 % et 105 %	1,7	2,3	4,1	2,3	0,6
≥ 105 %	14,9	12,3	12,9	5,3	6,4

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C)

Le double trait horizontal marque la limite entre les branches dont la grille débute en dessous du Smic (au-dessus du trait) et celles dont l'intégralité de la grille est conforme au Smic (en dessous du trait).

Généralement, moins de la moitié des branches parvient à maintenir un bas de grille au niveau du Smic après chaque revalorisation annuelle. Alors que 58,5 % des branches du secteur général disposaient d'une grille commençant au moins au niveau du Smic fin 2022, elles ne sont plus que 22 % après la revalorisation du Smic de 1^{er} janvier 2023. Ce chiffre est largement en baisse par rapport aux revalorisations intervenues en janvier 2020 (43 %) et en janvier 2021 (45 %). À noter toutefois qu'il est légèrement en hausse par rapport à celui du 1^{er} janvier 2022, où seulement 19 % des branches disposaient d'une grille commençant au moins au niveau du Smic. Ce résultat illustre le fait que dans de nombreuses branches, la négociation aboutit simplement à aligner les premiers niveaux de grille sur le montant exact du SMIC.

Évolution du pourcentage de branches du secteur général disposant d’une grille intégralement conforme au Smic (fixant le premier coefficient au moins au niveau du Smic) avant et après chaque revalorisation du Smic

Avant la revalorisation du Smic		Après la revalorisation du Smic	
Au 31 décembre 2016	89 %	Au 1 ^{er} janvier 2017	48 %
Au 31 décembre 2017	89 %	Au 1 ^{er} janvier 2018	41 %
Au 31 décembre 2018	87 %	Au 1 ^{er} janvier 2019	41 %
Au 31 décembre 2019	87 %	Au 1 ^{er} janvier 2020	43 %
Au 31 décembre 2020	78 %	Au 1 ^{er} janvier 2021	45 %
Au 31 décembre 2021	30 %	Au 1 ^{er} janvier 2022	19 %
Au 31 décembre 2022	58,5 %	Au 1 ^{er} janvier 2023	22 %

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l’Insertion – DGT (BD3C)

Lorsque le minimum conventionnel de branche est inférieur au Smic, l’employeur est toutefois tenu de respecter le nouveau taux du Smic.

Des points de blocage en nette diminution

Quelques branches connaissent des difficultés durables et ne parviennent pas à conclure d’accord salarial. La plupart de ces branches fait l’objet d’un suivi attentif et régulier, parfois ponctué de rendez-vous à la DGT permettant d’identifier les points de blocage.

En outre, la loi du 16 août 2022 offre un nouvel outil puisqu’elle permet d’utiliser la faiblesse du nombre d’accords garantissant le respect du Smic dans une branche comme un élément d’appréciation de l’atonie conventionnelle, qui est un critère pour restructurer les branches. Ainsi, le critère de l’atonie s’apprécie désormais via deux aspects :

- d’une part la faiblesse du nombre d’accords conclus, notamment de ceux garantissant le respect du Smic. Cet aspect s’apprécie sur deux ans ;
- d’autre part, la faiblesse du nombre de thèmes couverts par les accords conclus, qui s’apprécie sur trois ans.

Il ne s’agit pas de restructurer une branche sur ce seul critère mais de pouvoir l’utiliser dans le faisceau d’indices qui démontre qu’il est dans l’intérêt général des branches concernées d’engager une procédure de fusion administrative (article L. 2261-32 du code du travail).

Pour autant, certains blocages pérennes n’ont pas trouvé d’issue en 2022. Ainsi le dernier accord de *l’industrie de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ouverts à la circulation publique* remonte à 2017. A noter que la branche est en cours de fusion avec celle du *personnel au sol des entreprises de transport aérien* et que de 2020 à 2022 plusieurs négociations salariales se sont tenues, sans parvenir à la conclusion d’un accord. En fin d’année 2022, le montant du bas de grille s’élève à 1 580,37 €, soit un montant inférieur au Smic revalorisé

du 1^{er} octobre 2021. La branche est donc dans une situation de blocage structurel sur les salaires depuis plus d'une année.

La branche des *panneaux à base de bois* est dans la même situation avec un dernier accord qui remonte à février 2021 présentant un bas de grille à 1 555,00 €, soit un montant inférieur au Smic revalorisé du 1^{er} octobre 2021. Le champ d'application de cette branche a été fusionné avec celui de la convention collective nationale de la *fabrication de l'ameublement* par accord du 28 mai 2021.

La branche des *pompes funèbres* se trouvait également en difficulté en 2022 puisque son dernier accord salaire remontait à janvier 2021 et était inférieur au Smic depuis la revalorisation du 1^{er} octobre 2021. Les organisations patronales et syndicales se sont rencontrées en décembre et janvier 2022 au titre des négociations annuelles obligatoires 2022. Elles avaient abouti à un accord auquel les organisations syndicales se sont opposées. Les partenaires sociaux sont finalement parvenus à la conclusion d'un accord en février 2023, qui a été toutefois rattrapé par la revalorisation du Smic au 1^{er} mai 2023.

Sur les 134 branches ayant été au moins une fois en situation de non-conformité entre 2018 et 2022 (présentées dans le tableau infra, « Liste des branches du secteur général en situation de non-conformité au moins une année depuis 2018 ») 99 l'ont été durant moins de trois ans. La majorité des branches l'ont été seulement durant une année, celle de 2021, à cause de la revalorisation du Smic en octobre 2021. Très peu de branches connaissent des blocages pérennes : seulement 14 branches ont présenté des coefficients inférieurs au Smic durant quatre années ou plus. Notons également que fin 2022 seules quatre branches apparaissent en situation de non-conformité depuis 2018. Il s'agit de la branche du *négoce du bois d'œuvre et des produits dérivés*, des *cafétérias et assimilés chaînes*, de la *distribution directe* et des *grands magasins*. Ces quatre branches avaient cependant réussi à se mettre en conformité de manière temporaire en concluant un accord en cours d'année 2022 avant de rebasculer en situation de non-conformité.

Du fait d'un grand nombre de branches en situation de non-conformité en 2021, seulement cinq des 71 branches dont la grille démarre en dessous du Smic fin 2022 disposaient d'une grille conforme au Smic les quatre années antérieures (*5 branches industries alimentaires diverses, laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, eaux, boissons sans alcool, imprimerie et industries graphiques, industrie du pétrole*).

Enfin, certaines branches en situation de blocage ces dernières années sont parvenues à conclure un accord ou prendre une recommandation patronale en 2022. Ainsi les branches *habillement mercerie chaussure jouet commerce de gros, papeterie fournitures de bureau commerce de détail, presse quotidienne régionale, industrie textile* retrouvent une situation de conformité en fin d'année 2022.

Le resserrement des éventails se poursuit

Les branches qui parviennent à conclure un accord ne répercutent pas systématiquement l'intégralité de ces augmentations sur l'ensemble de la grille, ce qui conduit mécaniquement à un resserrement des éventails des minima conventionnels.

Le tassement des grilles est souvent un point de blocage des négociations, les organisations syndicales de salariés étant très attachées au maintien des écarts hiérarchiques issus des grilles de classification, seuls garants d'un véritable déroulement de carrière.

Le suivi des éventails permet d'apprécier la situation de chaque branche afin de veiller à ce que la prise en compte des revalorisations du Smic dans les négociations salariales ne conduise pas à un tassement des grilles de salaires. Il permet ainsi de valoriser les efforts des branches qui respectent le Smic tout en préservant leur éventail de salaires ou au contraire de relativiser la conformité au Smic de celles qui n'atteignent cet objectif qu'au prix d'un resserrement des éventails.

En raison de difficultés techniques relatives à la base de données informatiques (BD3C), l'étude des éventails présentée ci-dessous n'intègre pas le secteur du *bâtiment et des travaux publics*, contrairement aux années précédentes. L'éventail total moyen tous secteurs confondus ne peut donc également pas être calculé.

L'éventail des salaires conventionnels

Pour une branche donnée, l'éventail de salaire est le rapport entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum. Il peut être calculé pour l'ensemble de la grille salariale, ou pour une catégorie donnée.

Pour déterminer les écarts moyens, les éventails salariaux de la branche ou de la catégorie sont pondérés par les effectifs correspondants.

Toutefois, si le salaire minimum d'une branche est inférieur au Smic ce salaire minimum est alors remplacé par le montant du Smic applicable à la date considérée. L'éventail des salaires mesuré est ainsi minoré : il correspond alors aux écarts de rémunérations qui seraient observés si les salariés étaient effectivement rémunérés au salaire conventionnel correspondant à leur position dans la grille de classification des emplois, borné, pour le niveau le plus bas, par le montant du Smic. Dans une branche donnée, l'absence de relèvement des minima conventionnels après une revalorisation du Smic conduit mécaniquement à un resserrement de l'éventail ainsi calculé.

Si plusieurs types de salaires minima sont négociés dans la branche (hiérarchiques, garantis mensuels ou garantis annuels), c'est, pour chaque niveau, minimum ou maximum, celui dont la valeur est la plus élevée qui est pris en compte.

Depuis plusieurs années, les résultats mesurés en décembre confirmaient la quasi-stabilité des éventails de salaires moyens, toutes branches confondues, pour l'ensemble des catégories de salariés. L'année 2021 a marqué une légère rupture par rapport à 2020. Tous secteurs confondus, l'éventail total moyen au 31 décembre 2021 s'établissait à 2,91 contre 2,95 l'année précédente. L'année 2022 s'inscrit également dans le prolongement des observations constatées en 2021.

En effet, au 31 décembre 2022, les écarts de salaires mesurés au sein de chacune des catégories socioprofessionnelles pour le *secteur général* et celui de la *métallurgie* connaissent un net resserrement par rapport à 2021.

En ce qui concerne la catégorie des **ouvriers**, les éventails mesurés se sont resserrés dans le *secteur général* et dans celui de la *métallurgie*. Ils s'élèvent dorénavant à 1,11 contre 1,12 en 2021.

Les éventails de la catégorie des **employés** présentent également un resserrement dans les secteurs concernés. On observe une légère baisse dans le secteur de la *métallurgie* qui passe de 1,07 en 2021 à 1,06 en 2022. En revanche, le *secteur général* connaît un resserrement plus marqué passant de 1,06 en 2021 à 1,04 en 2022.

Les éventails concernant la catégorie des **professions intermédiaires** se sont resserrés dans les deux secteurs concernés. Dans le *secteur général*, l'éventail salaires passe de 1,31 en 2021 à 1,30 en 2022. Toutefois, le secteur de la *métallurgie* connaît un resserrement plus significatif, se retrouvant à 1,71 en 2022 contre 1,74 en 2021. Il convient de souligner que ce resserrement s'inscrit dans une tendance qui se poursuit depuis plusieurs années où l'éventail des salaires est passé de 1,76 en 2018 à 1,75 en 2019 pour se stabiliser deux ans à 1,74 en 2020 et 2021 et se retrouver à 1,71 en 2022.

En ce qui concerne les **cadres**, les éventails de salaire présentent des mouvements différents suivant les secteurs concernés. Dans le secteur de la *métallurgie*, l'éventail moyen se resserre légèrement et passe de 3,53 en 2021 à 3,52 en 2022. En revanche, dans le secteur général, on observe une légère augmentation de l'éventail moyen qui passe de 2,12 en 2021 à 2,14 en 2022. Ces résultats sont comparables à ceux des années 2018 et 2019.

Les évolutions constatées au sein de chacune des catégories socioprofessionnelles ont des répercussions sur l'éventail total moyen, c'est-à-dire le rapport du salaire conventionnel du plus haut niveau de la grille sur celui du pied de grille.

C'est donc logiquement que l'éventail total moyen des deux secteurs concernés se resserre significativement en 2022. Ainsi l'éventail total moyen du *secteur général* atteint 2,68 en 2022 contre 2,80 en 2021. Celui de la *métallurgie* s'établit à 3,59 en 2022 contre 3,68 en 2021.

Ces évolutions peuvent s'expliquer par les éléments suivants :

Dans 44 % des branches du *secteur général* et 75 % de celles du secteur de la *métallurgie*, les minima conventionnels ont été remplacés par le Smic. Ainsi l'éventail des salaires mesuré est minoré conduisant mécaniquement à un resserrement des éventails.

Depuis quelques années, la mobilisation des branches professionnelles avait permis d'endiguer le resserrement des éventails catégoriels, voire de l'élargir. Un certain nombre de branches continue toutefois de procéder à des revalorisations plus importantes pour le bas de grille que pour son ensemble, notamment afin de maintenir les premiers niveaux en conformité avec le Smic. Comme c'est le cas dans la branche des *huissiers de justice* dont l'accord du 28 juin 2022 revalorise uniquement les coefficients des ouvriers et employés respectivement de 3,57 % et 0,81 %, sans revaloriser le reste de la grille, ce qui conduit à un resserrement pour les six niveaux étudiés.

En outre, d'autres branches, indépendamment de la problématique de la conformité des premiers niveaux au Smic, ont prévu des augmentations différenciées plus élevées pour le bas de grille que pour les autres coefficients. Le resserrement peut être limité à certaines catégories, la branche choisissant par exemple de préserver les éventails des ouvriers et des employés au détriment de ceux des catégories supérieures, comme c'est le cas de la branche des *sociétés d'assistance* dans laquelle seuls les coefficients des ouvriers/employés et des professions intermédiaires ont été revalorisés de 1,98 %.

Enfin, certaines branches ont volontairement resserré leurs éventails en supprimant les premiers coefficients sans modifier l'ensemble de leurs grilles de classification afin de se conformer au Smic en vigueur. Cette solution a également pour conséquence de resserrer mécaniquement les éventails de salaires.

Évolution des éventails moyens des salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés par catégories socioprofessionnelles et par secteurs d'activité (pondérées par les effectifs couverts) au 31 décembre de chaque année

	Max ouvrier/ Min ouvrier	Max employé/ Min employé	Max PI/ Min PI	Max cadres/ Min cadres	Max cadres/ Min O ou E
2018					
Secteur général	1,13	1,08	1,32	2,14	2,87*
Métallurgie	1,14	1,08	1,76	3,53	3,73
Bâtiment et travaux publics	1,46	1,24	1,37	2,25	2,83
TOTAL	1,20	1,08	1,40	2,39	2,97
2019					
Secteur général	1,14	1,07	1,32	2,14	2,84
Métallurgie	1,14	1,08	1,75	3,53	3,73
Bâtiment et travaux publics	1,47	1,24	1,37	2,22	2,83
TOTAL	1,21	1,07	1,40	2,38	2,95*
2020					
Secteur général	1,13	1,06	1,32	2,13	2,83
Métallurgie	1,14	1,09	1,74	3,53	3,75
Bâtiment et travaux publics	1,46	1,24	1,37	2,19	2,82
TOTAL	1,20	1,06	1,40	2,39	2,95
2021					
Secteur général	1,12	1,06	1,31	2,12	2,80
Métallurgie	1,12	1,07	1,74	3,53	3,68
Bâtiment et travaux publics	1,44	1,23	1,37	2,16	2,77
TOTAL	1,18	1,06	1,39	2,38	2,91
2022					
Secteur général	1,11	1,04	1,30	2,14	2,68
Métallurgie	1,11	1,06	1,71	3,52	3,59
Bâtiment et travaux publics	nc	nc	nc	nc	nc
TOTAL	nc	nc	nc	nc	nc

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C)

Les abréviations Min et Max correspondent au plus bas niveau et au plus haut niveau de chaque catégorie. O : ouvriers ; E : employés ; PI : professions intermédiaires ; C : cadres.

*La branche des salariés du particulier employeur a été exclue des calculs relatifs à l'éventail total depuis 2016 pour ne pas fausser la comparaison avec les années antérieures. En effet, jusqu'en 2015, la grille de classification ne comportait pas de coefficients cadres et le calcul de l'éventail total ne pouvait donc pas être effectué. La nouvelle classification, entrée en vigueur en 2016, a introduit des coefficients cadres dans la grille et le calcul pourrait donc techniquement être effectué mais le résultat pèserait anormalement lourd dans la moyenne, compte tenu de l'effectif total très élevé, d'autant plus que l'effectif cadre est quasiment inexistant dans la branche.

Liste des branches du secteur général en situation de non-conformité au moins une année depuis 2018 (situation au 31 décembre de chaque année)

IDCC	Branches du secteur général	2018	2019	2020	2021	2022
3109	Alimentaires industries cinq branches					X
1411	Ameublement fabrication			X	X	X
1880	Ameublement négoce				X	
1285	Artistiques culturelles entreprises	X				X
1686	Audiovisuel électronique équipement ménager commerce				X	
2272	Assainissement et maintenance industrielle				X	
2335	Assurances agences générales				X	
1090	Automobile services				X	X
1951	Automobiles cabinets expertise				X	
2583	Autoroutes sociétés d'économie mixte				X	
1000	Avocats (personnel salarié)				X	X
567	Bijouterie Joaillerie				X	
959	Biologie médicale laboratoires					X
2002	Blanchisserie				X	
1947	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce	X	X	X	X	X
158	Bois scieries travail mécanique			X	X	X
1747	Boulangerie pâtisserie industrielles			X	X	
1606	Bricolage				X	X
1486	Bureaux d'études techniques				X	X
1147	Cabinets médicaux	X				X
2060	Cafeterias et assimilés chaînes	X	X	X	X	X
45	Caoutchouc industrie		X	X	X	X
135	Carrières et matériaux (Ile-de-France)			X	X	
489	Cartonnage industrie				X	X
2257	Casinos				X	X
1558	Céramique industrie	X		X	X	
1586	Charcutières industries				X	
1580	Chaussure industrie				X	
733	Chaussures commerce détaillants				X	X
468	Chaussure commerce succursaliste	X			X	
44	Chimie industrie	X			X	
832/833/ 3233	Ciments industrie				X	
1307	Cinéma exploitation		X		X	X
2592	Coiffure			X	X	X

IDCC	Branches du secteur général	2018	2019	2020	2021	2022
1408	Combustibles liquides gaz commerce				X	
573	Commerces de gros				X	
1517	Commerces détail non alimentaires	X			X	X
1286	Confiserie chocolaterie commerce de gros	X				X
3205	Coopératives de consommation salariés	X		X	X	X
303	Couture région parisienne				X	
207	Cuirs et peaux industrie				X	
2149	Déchet activités				X	
1619	Dentaires cabinets				X	
993	Dentaires laboratoires prothèses				X	X
2372	Distribution directe entreprises	X	X	X	X	X
1513	Eaux, boissons sans alcool					X
1518	ECLAT				X	X
2121	Edition				X	
2691	Enseignement privé indépendant				X	
3218	Enseignement privé non lucratif				X	
1790	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels	X			X	
787	Experts comptables				X	X
478	Financières sociétés				X	
1516	Formation organismes				X	
2336	Foyers de jeunes travailleurs				X	X
200	Frigorifiques exploitations				X	
1405	Fruits légumes expédition exportation	X			X	
1043	Gardiens concierges et employés d'immeubles		X		X	X
2543	Géomètres				X	X
2021	Golf				X	
1483	Habillement articles textiles commerce de détail		X	X	X	X
675	Habillement commerce succursales	X		X	X	X
247	Habillement industries			X	X	
500	Habillement mercerie chaussure jouet commerce de gros		X	X	X	
1487	Horlogerie bijouterie commerce				X	X
2264	Hospitalisation privée	X				
1979	Hôtels cafés restaurants		X	X	X	X
1631	Hôtellerie de plein air				X	
184	Imprimerie et industries graphiques					X
3236	Industrie et services nautiques				X	

IDCC	Branches du secteur général	2018	2019	2020	2021	2022
1760	Jardineries graineteries	X		X	X	
1607	Jeux Jouets industrie				X	X
3143	Laitière transformation				X	X
3013	Librairie			X	X	X
1611	Logistique communication directe			X		X
2156	Magasins grands populaires	X	X	X	X	X
538	Manutention ferroviaire				X	
1391	Manutention nettoyage aéroport RP				X	X
1589	Mareyeurs expéditeurs				X	
2528	Maroquinerie industries				X	X
3216	Matériaux de construction négoce				X	X
83	Menuiseries charpentes	X		X	X	
1930	Métiers de la transformation des grains				X	
1499	Miroiterie				X	
2190	Missions locales et PAIO				X	X
2128	Mutualité				X	X
1431	Optique lunetterie de détail	X	X		X	X
2089	Panneaux à base de bois industrie		X	X	X	X
1539	Papeterie fournitures de bureau commerce de détail		X	X	X	
1492	Papier carton production OEDTAM				X	X
1495	Papier carton transformation OEDTAM				X	X
2111	Particulier employeur salariés				X	
1388	Pétrole industrie					X
176	Pharmaceutique industrie				X	X
1996	Pharmacie d'officine					X
1555	Pharmacie produits fabrication commerce usage vétérinaire				X	
1621	Pharmacie répartition				X	
3168	Photographie			X	X	X
292	Plasturgie		X		X	X
759	Pompes funèbres				X	X
2683	Portage de presse				X	
3017	Port et manutention				X	
698	Presse quotidienne régionale	X	X	X	X	
2098	Prestataires de services secteur tertiaire		X		X	X
1982	Prestataire de service médicotechnique				X	X
1351	Prévention sécurité entreprises			X	X	X

IDCC	Branches du secteur général	2018	2019	2020	2021	2022
1396	Produits alimentaires élaborés industrie				X	X
86	Publicité				X	
1683	Quincaillerie commerce			X	X	X
637	Récupération industrie et commerce				X	
454	Remontées mécaniques	X				
706	Reprographie		X	X		X
1501	Restauration rapide		X		X	
1794	Retraites complémentaires institutions		X	X	X	X
614	Sérigraphie industrie			X	X	X
2344	Sidérurgie à but non lucratif				X	X
2511	Sport				X	X
1077	Sols, produits, engrais				X	
1557	Sports articles et équipements de loisirs commerce			X	X	
18	Textile industrie		X	X	X	
998	Thermiques équipements				X	
1316	Tourisme social et familial organismes			X		X
1909	Tourisme organismes				X	
275	Tracteurs matériel agricole bat. rep.				X	X
1424	Transports publics urbains				X	
275	Transport aérien personnel au sol			X	X	
1413	Travail temporaire salariés permanents	X	X	X		X
2198	Vente à distance entreprises				X	
1821	Verre fabrication main				X	X
669	Verre fabrication mécanique				X	X
1534	Viandes industrie commerce de gros				X	X
493	Vins et spiritueux			X		
1938	Volailles industrie commerce de gros				X	
1710	Voyages tourisme agences personnel			X	X	X
Total du nombre de branche		22	22	37	120	71

Tableau des branches du secteur général en situation de non-conformité au moins 1 an depuis 2018

	Nombre de branches	Branches concernées
Branches en situation de non-conformité de manière constante de 2018 à 2022	4	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce Cafétérias et assimilés chaînes Distribution directe entreprises Magasins grands populaires
Branches ayant été quatre fois en situation de non-conformité	10	Caoutchouc industrie Coopératives de consommation salariés Habillement articles textiles commerce de détail Habillement commerce succursales Hôtels cafés restaurants Optique lunetterie commerce Panneaux à base de bois industrie Presse quotidienne régionale Retraites complémentaires institutions Travail temporaires salariés permanents
Branches ayant été trois fois en situation de non-conformité	21	Ameublement fabrication Bois scieries travail mécanique Céramique industrie Cinéma exploitations Coiffure Commerces détail non alimentaire Gardiens concierge Habillement mercerie chaussure jouet commerce de gros Jardineries graineteries Librairie commerce de détail Menuiserie charpente Papeterie équipement bureau commerce Photographie Plasturgie Prestataires de services du secteur tertiaire Prévention sécurité Quincaillerie commerces Reprographie Sérigraphie industrie Textile industrie Voyages agences

	Nombre de branches	Branches concernées
Branches ayant été deux fois en situation de non-conformité	47	Artistiques culturelles entreprises Automobile services Avocats (personnel salarié) Boulangerie pâtisserie industrielle Bricolage Bureaux d'études techniques Cabinet médicaux Carrières et matériaux (Ile de France) Cartonnage industrie Casinos Chaussure commerce succursaliste Chaussures commerce détaillants Chimie industrie Confiserie chocolaterie commerce de gros Dentaires laboratoires prothèses Eclat (ex-Animation) Espaces de loisirs, d'attractions et culturels Experts comptables Foyers de jeunes travailleurs Fruits et légumes expédition exportation Géomètres Habillement industrie Horlogerie bijouterie commerce Jeux jouets industrie Laitière transformation Logistique communication directe Manutention nettoyage aéroport RP Maroquinerie industries Matériaux de construction négoce Missions locales et PAIO Mutualité Papier carton production OEDTAM Papier carton transformation OEDTAM Pharmaceutique industrie Pompes funèbres Prestations de services médicotecniques négoce Produits alimentaires élaborés industrie Restauration rapide Sidérurgie Sport Sport équipement loisirs commerce Tourisme social et familial Tracteurs matériel agricole bat. rep Transports aériens personnel au sol Verre fabrication main Verre fabrication mécanique Viandes Industrie commerce de gros

	Nombre de branches	Branches concernées
Branches ayant été une fois en situation de non-conformité	52	Alimentaires industries 5 branches Ameublement négoce Audiovisuel électronique équipement ménager Assainissement et maintenance industrielle Assurances agences générales Automobiles cabinets expertise Autoroutes sociétés d'économie mixte Bijouterie joaillerie Biologie médicale laboratoires Blanchisserie Charcutières industries Chaussure industrie Ciments industrie Combustibles liquides gaz commerce Commerce de gros Couture région parisienne Cuirs et peaux industrie Déchet activités Dentaires cabinets Eaux, boissons sans alcool Edition Enseignement privé indépendant Enseignement privé non lucratif Financières sociétés Formation organismes Frigorifiques exploitations Golf Hospitalisation privée Hôtellerie de plein air Imprimerie et industries graphiques Industrie et services nautiques Manutention ferroviaire Mareyeurs expéditeurs Métiers de la transformation des grains Miroiterie Particulier employeur Pétrole industrie Pharmacie officine Pharmacie produits fabrication commerce usage vétérinaire Pharmacie répartition Portage de presse Ports et manutention Publicité Récupération industrie et commerce Remontées mécaniques Sols, produits, engrais Thermiques équipements Tourisme organismes à but non lucratif Transports publics urbains Vente à distance entreprises Vins et spiritueux Volailles industrie commerce de gros

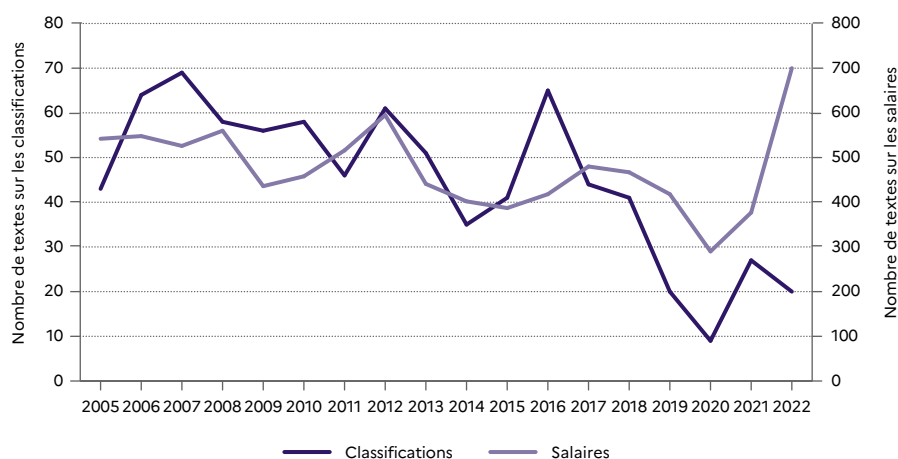
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT

4. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

La grille de classification définit, pour toutes les entreprises d'une branche donnée, les règles de classement des emplois et de détermination des rémunérations minimales applicables aux salariés. **Avec 20 accords ou avenants conclus sur le thème des classifications en 2022, contre 27 l'année précédente, l'activité conventionnelle des branches diminue et retrouve le niveau de 2019.**

Parmi ces accords, **trois** textes conventionnels constituent des créations ou des transpositions de systèmes de classification, principalement dans des contextes de restructuration. La question de la valorisation des parcours professionnels et de l'adaptation de la classification aux réalités des emplois a conduit cinq branches (**six accords**) à des ajustements de portée limitée. Fait notable cette année, **11 accords** engagent une refonte complète de la grille ou procèdent à des modifications substantielles (alors qu'il n'y en avait eu que six l'année précédente).

Nombre d'accords et d'avenants de branche relatifs aux thèmes des classifications et des salaires selon l'année de signature



Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C)

Si le thème des classifications est souvent abordé directement lors des négociations de branche, il l'est aussi à titre secondaire à l'occasion de négociations sur d'autres thèmes, notamment celles sur les salaires.

L'activité conventionnelle sur les classifications doit donc être analysée à l'aune de la forte complexité des négociations sur ce thème du fait de la technicité des sujets traités, mais également des enjeux de ces négociations tant pour les représentants des salariés que de ceux des employeurs. En effet, les négociations

relatives à la classification conduisent à aborder des aspects multiples qui concernent les transformations du travail, et, par suite, des métiers. Ces évolutions imposent l'élaboration d'un système de classement à la fois lisible, équitable et attractif, la promotion des déroulements de carrière et la valorisation de la formation professionnelle. Par ailleurs, lors d'une refonte de la grille de classification, les partenaires sociaux se fixent généralement comme principe que la nouvelle hiérarchie n'entraîne pas de perte de revenus pour les salariés. Il est, dès lors, rare que cette refonte n'entraîne pas un accroissement de la masse salariale.

Il convient également de souligner que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ plus large prévalent, en matière de classifications, sur la convention d'entreprise conclue avant ou après son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes⁽¹³⁾.

Ces négociations de branche nécessitent très souvent des partenaires sociaux un engagement inscrit dans la durée. L'article L. 2241-1 du code du travail prévoit d'ailleurs que les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur conclu le 10 février 2023, le projet de loi de transposition actuellement en cours d'examen au Parlement comporte un article créant une obligation d'engager une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les classifications avant le 31 décembre 2023 pour les branches n'ayant pas procédé à cet examen depuis plus de cinq ans. Dans ce cadre, la direction générale du travail a dressé un état des lieux des grilles de classifications du secteur général. Il en résulte qu'au 9 juin 2023, 35 % des 171 branches du secteur général⁽¹⁴⁾ ont révisé leurs grilles de classification durant ces cinq dernières années mais seulement 13,5 % d'entre elles ont procédé à une refonte totale.

A *contrario*, il est important de souligner que parmi les branches du secteur général :

- 65 % d'entre elles n'ont pas révisé leur grille de classification depuis plus de cinq ans ;
- 46 % d'entre elles n'ont pas révisé leur grille de classification depuis plus de dix ans ;
- 13 % d'entre elles n'ont pas révisé leur grille de classification depuis plus de 20 ans.

Ces données se recoupent avec le constat fait chaque année : en 2022, l'ancienneté moyenne des deux grilles révisées est ainsi d'environ 28 ans (12 ans en 2021, 18 ans en 2017, 14 ans en 2019).

13) Article L. 2253-1 du code du travail.

14) Le panel des 171 branches du secteur général est composé des branches couvrant plus de 5 000 salariés (identique au panel de suivi des négociations sur les salaires).

4.1. LES BRANCHES PROCÉDANT À UNE REFONTE OU UNE MODIFICATION SUBSTANTIELLE DE GRILLE PRIVILÉGIENT LES CRITÈRES CLASSANTS

Lors des révisions en profondeur, depuis quelques années les négociateurs ont très souvent recours à un système de critères pour classer les emplois (critères classants). C'est encore le cas cette année. En 2022, 11 branches ont procédé à une refonte complète ou une modification substantielle de leur grille de classification dont huit sur la base de critères classants.

En cas de recours à la définition de critères classants, les partenaires sociaux mettent principalement en avant leur plus grande adaptabilité à l'évolution de l'emploi. Ils seraient, en outre, susceptibles de mieux valoriser les compétences et les déroulements de carrière.

A. Une stabilisation du nombre de refontes en 2022

Accords conclus en 2022 portant refonte complète de la grille de classification

Branche	IDCC	Précédent type de classification		Nouvelle classification	
		Date de conclusion	Type	Date de conclusion	Type
Optique-lunetterie de détail	1 431	02/06/1986	Parodi	07/04/2022	Critères classants et emplois repères
Taxis (personnels non roulants)	2 219	11/09/2001	Aucune classification	07/12/2022	Critères classants et emplois repères

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT

Nous constatons une stabilisation du nombre de refonte des grilles de classification. En effet, à l'instar de l'année précédente, nous recensons **deux branches qui ont procédé à une refonte complète** de leur grille de classification. *A contrario*, avant 2018, nous observions en moyenne neuf refontes de grilles de classification par an. Si le nombre de refontes a sensiblement diminué, celles-ci continuent de remplir des objectifs multiples.

Ces dernières années, on recense d'importantes mutations dans le secteur de la branche de *l'optique-lunetterie de détail* tant dans le cadre de l'évolution des professions de santé que dans les modes de délivrance des produits et service du secteur. Pour répondre à ces évolutions notables, les partenaires sociaux ont décidé de réviser la grille de classification en abandonnant le système de grille de type Parodi au profit de la méthode dite des critères classants. Cette nouvelle grille a pour objectif de mettre à disposition des entreprises, notamment les PME du secteur, un repère collectif destiné à identifier facilement le positionnement

des emplois, et de mieux répondre aux exigences d'évolution des carrières des salariés.

Ainsi, les partenaires sociaux ont décidé d'introduire un système de « pesée » des emplois, comportant 16 niveaux au total, répartis au sein de deux filières en fonction de la catégorie socioprofessionnelle du salarié. Le positionnement des emplois s'établit selon trois critères :

- initiative ;
- expertise ;
- responsabilité.

Ces critères sont très fréquemment utilisés par les partenaires sociaux, qui ont défini des emplois repères constituant les emplois les plus courants répertoriés dans les entreprises de la branche.

Dans la branche des *taxis*, les partenaires sociaux ont élaboré une grille de classification pour les personnels non roulant jusqu'alors non couverts par cette grille. Cette nouvelle nomenclature est structurée par des critères classants organisés en échelons et niveaux. Chaque échelon correspond à un niveau d'emploi en fonction de la qualification, des tâches exercées, des années d'expérience dans la profession et de l'autonomie.

Pour permettre leur classement, les emplois repères sont établis par filières :

- gestion des courses ;
- administratif ;
- contrôle de gestion, ressources humaines ;
- informatique ;
- technique ;
- commercial/marketing/communication.

Cas particulier de la branche *jardinerie et graineterie* : une refonte de la convention collective sans modification de la grille de classification

Enfin, dans la branche de la *jardinerie et graineterie*, les partenaires sociaux ont actualisé la convention collective nationale du 3 décembre 1993 sans apporter de modification à la grille de classification se trouvant à l'annexe I. Cette dernière avait été modifiée en 2011. Ainsi, la grille de classification reste fondée sur une liste d'emplois auxquels un coefficient est attaché, mais chaque entreprise demeure libre de définir des coefficients supplémentaires en fonction des responsabilités dévolues et des qualifications mises en œuvre. Les partenaires sociaux mettent en exergue la polyvalence, comme compétence requise de la part de l'ensemble des salariés, en raison de la nature commerciale de ce secteur d'activité.

B. Des modifications substantielles aux objectifs variés

Outre ces refontes de grille de classification, **huit** branches ont décidé de modifier leurs grilles de classification ; **cinq** d'entre elles procèdent à des modifications substantielles tandis **qu'une** branche complète les modifications intervenues dans un accord antérieur et **deux** branches programment, par le biais d'un accord de méthode, l'ouverture et les modalités de négociation sur les classifications.

L'analyse de ces textes conventionnels montre combien la question de l'emploi est un préalable à la réflexion sur la mise en place d'un nouveau mode de hiérarchisation des emplois. Cette étude prend en compte nécessairement une identification des emplois actuels et en développement. Dans cette optique, des branches ont régulièrement recours à des critères classants.

Accords conclus en 2022 portant modification substantielle de la grille de classification

Branche	IDCC	Précédent type de classification		Nouvelle classification	
		Date de conclusion	Type	Date de conclusion	Type
Transports routiers et activités auxiliaires du transport	16	04/05/2000	Critères classants	28/03/2022	Critères classants
Transport aérien personnel au sol	275	19/05/2017	Grille mixte	19/07/2022	Grille mixte
Immobilier	1527	02/12/2019	Critères classants	02/06/2022	Critères classants
Médecotecniques et prestations de service	1982	09/04/1997	Critères classants – Emplois repères	13/01/2022	Critères classants – Emplois repères
Portage salarial	3219	28/04/2017	Critères classants	20/12/2022	Critères classants
Tourisme social et familial	1316	03/12/2021	Critères classants	03/02/2022	Critères classants
Assainissement et maintenance industrielle	2272	21/05/2002	Parodi	23/11/2022	Accord de méthode
Production cinématographique	3097	28/06/2021	Emplois repères	24/02/2022	Accord de méthode

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT

L'utilisation des critères classants comme moyen d'adaptation aux réalités des emplois

Cet enjeu est particulièrement important dans la branche des *transports routiers et activités auxiliaires du transport* dont l'avenant du 28 mars 2022 met en avant la nécessité d'adapter les emplois à l'évolution de la chaîne de soins qui se traduit notamment par de nouvelles organisations et méthodes de travail dans les entreprises de transport sanitaire et l'émergence de nouvelles fonctions et missions attribuées aux salariés.

Face aux difficultés d'attractivité du métier d'ambulancier, les partenaires sociaux se sont accordés sur la nécessité de moderniser la classification des emplois en modifiant la nomenclature de la catégorie socioprofessionnelle des ouvriers par l'utilisation de critères classants. Les dispositions relatives aux autres catégories

socio-professionnelles feront l'objet de réflexions ultérieures. Ainsi, les partenaires sociaux font appel aux quatre critères classants suivants :

- le contenu de l'activité et sa technicité ;
- l'autonomie ;
- la responsabilité ;
- le niveau de formation et de connaissance.

Cette nouvelle grille de classification se compose de trois niveaux en lieux et place de la nomenclature antérieure identifiant uniquement deux emplois. Cette nouvelle méthode a pour objectif de faciliter la lisibilité de positionnement des emplois, le parcours professionnel ainsi que la progression salariale.

Dans la branche *négoce medicotechnique et prestations de service*, le but des partenaires sociaux est une nouvelle fois d'être en phase avec les réalités du secteur. Pour ce faire, ils ont repensé la grille de classification, qui se fonde désormais sur un système de pesée des emplois et de critères classants. Cette nouvelle classification conventionnelle poursuit ainsi plusieurs objectifs :

- « faciliter la classification des emplois dans l'entreprise en tenant compte de la diversité des emplois, de la diversité des entreprises et de l'évolution et de la transformation des activités ;
- garantir une plus grande équité dans le classement des emplois grâce à une évaluation des emplois réalisée sur la base de critères communs à tous les emplois ;
- permettre une application souple en fonction des organisations et des situations réelles grâce à un système simple, accessible à tous et compréhensible par les employeurs, les salariés et leurs représentants ;
- favoriser la prise en compte de l'évolution des emplois, la mobilité et la promotion professionnelle. »

L'analyse des emplois est réalisée au travers de trois critères classants :

- la technicité ;
- la responsabilité ;
- l'autonomie.

Afin de permettre une analyse précise des emplois dans l'entreprise et dans la branche, sept degrés sont définis pour chacun des critères classants. Ils traduisent la progressivité et le niveau d'exigence des emplois pour chacun de ces critères. Ainsi, les critères classants et les définitions des degrés constituent l'architecture du référentiel de classification et d'analyse des emplois.

La branche du *personnel au sol des entreprises de transport aérien* avait également engagé des modifications substantielles de sa grille de classification par l'avenant du 19 mai 2017. L'avenant négocié en 2022 s'inscrit dans la continuité dudit avenant. Cette démarche est une nouvelle fois justifiée par la nécessité d'adapter les emplois aux évolutions technologiques, économiques et organisationnelles du secteur aérien. Par ce nouvel avenant, les partenaires sociaux ont souhaité « simplifier la grille en supprimant les coefficients très peu utilisés tout en conservant une cohérence d'emploi et de parcours professionnels, en facilitant les passerelles et la

progression professionnelle [...] ». Ainsi, cette grille est qualifiée de « mixte » par les partenaires sociaux car elle conserve son caractère Parodi, illustré par une liste d'emplois repères rattachés à des coefficients, tout en mettant en exergue des critères classants. Ce travail constitue une étape préparatoire aux travaux liés à la fusion de cette branche avec celle *du personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ouverts à la circulation publique* (CCRMNA) (cf. ci-après).

L'utilisation des critères classants comme moyen de renforcer l'attractivité du secteur

Afin d'améliorer l'attractivité de la branche de *l'immobilier* en termes d'emploi, les partenaires ont modifié la grille de classification en proposant une nouvelle articulation des différents critères classants. Ainsi, la grille de classification des postes de travail détermine dorénavant pour chacun des neuf niveaux (E1 - E2 - E3 - AM1 - AM2 - C1 - C2 - C3 - C4), cinq critères au lieu d'un seul précédemment :

- un niveau d'autonomie et de responsabilité (critère impératif) ;
- un niveau relationnel (critère indicatif) ;
- des missions repères (critère indicatif) ;
- un niveau de formation (critère indicatif) ;
- des emplois repères (critère indicatif).

Enfin, les partenaires sociaux de la branche du *portage salarial* ont souhaité faciliter l'accès à l'emploi et permettre à une plus large partie des indépendants d'accéder au statut protecteur du portage salarial. Le système de classification est toujours structuré en quatre échelons :

- salarié porté premier niveau ;
- salarié porté junior ;
- salarié porté sénior ;
- salarié porté expert.

Cependant, les modifications apportées prennent davantage en compte les différents niveaux d'autonomie et la diversification des prestations pouvant être exécutées par les salariés en portage.

C. Des modifications substantielles passées et à venir

Les négociations sur le thème des classifications s'inscrivent dans une perspective de long terme. Ces travaux sont susceptibles de connaître des actualisations régulières, mais la structure de la grille, sauf à s'avérer inadaptée, n'appelle pas en principe de révisions profondes à des dates rapprochées.

Dans la branche du *tourisme social et familial*, les critères classants avaient été modernisés par un avenant n°65 en 2021 pour rendre la grille conventionnelle plus lisible et opérationnelle pour les employeurs et salariés. Dans le prolongement dudit avenant, les partenaires sociaux ont mis en 2022 à disposition des employeurs et des salariés un tableau des emplois repères devant être lu à la lumière des critères classants fixés par l'avenant précité. Ce tableau a pour objectif d'inspirer les structures dans la création de leur classification interne.

Enfin, dans les branches de *production cinématographique* et de *l’assainissement et maintenance industrielle*, les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer leurs grilles de classification en vue d’aboutir à la conclusion d’un accord de révision de classification. Ils ont rédigé, respectivement en février et novembre 2022, un accord de méthode afin d’encadrer les conditions et les modalités de négociation. Plusieurs raisons ont motivé ces changements : le besoin d’actualiser et de préciser la classification en la complétant notamment par la mention « d’emploi repère » (*assainissement et maintenance industrielle*) ou de faire évoluer la grille conventionnelle au regard de la réalité de l’exercice des fonctions et de la composition des équipes artistiques (*production cinématographique*). Des groupes de travail paritaires ont été créés par thématique (filières du secteur), devant se réunir mensuellement, afin de mener à terme les discussions dans un délai raisonnable. Le suivi et l’évolution des travaux feront l’objet de points d’étape au moins une fois par trimestre en commission mixte paritaire (pour la *production cinématographique*).

4.2. UN NOMBRE IMPORTANT D’AJUSTEMENTS DES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Accords conclus en 2022 portant des ajustements de la grille de classification

Branche	IDCC	Précédent type de classification		Nouvelle classification	
		Date de conclusion	Type	Date de conclusion	Type
Acteurs du lien social et familial	1261	30/11/2006	Critères classants – Emplois repères	06/12/2022	Critères classants – Emplois repères
Centre de lutte contre le cancer	2046	08/04/2010	Critères classants	07/01/2022	Critères classants
Entreprises artistiques culturelles (2 accords)	1285	24/07/2012	Critères classants- Emplois repères	05/04/2022 (2 accords)	Critères classants- Emplois repères
Hôtels Cafés Restaurants (HCR)	1979	01/03/2010	Critères classants – Emplois repères	31/05/2022	Critères classants – Emplois repères
Assainissement et maintenance industrielle	2272	21/05/2002	Parodi		Parodi

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l’Insertion – DGT

L'analyse des textes conventionnels signés en 2022 a conduit à constater que nombre d'entre eux ont procédé à des ajustements. Cela correspond à différentes situations :

- La **création de nouveaux emplois** : dans la branche des *acteurs du lien social et familial*, les partenaires sociaux ont modifié la grille de classification afin de renforcer l'attractivité de la branche professionnelle. Pour ce faire, ils ont créé de nouveaux emplois tel que celui d'intervenant spécialisé. Ils ont également intégré une famille de métier autour de la petite enfance comprenant divers emplois tels que : animation petite enfance et les emplois assimilés, animatrice petite enfance, accompagnement petite enfance et parentalité, etc. L'architecture de la grille de classification demeure inchangée. Elle se compose toujours d'emplois repères répartis selon huit critères permettant de définir le niveau de compétences et de responsabilité pour chaque poste cité dans la convention collective.

Dans la branche des *centres de lutte contre le cancer*, le groupe de travail paritaire a créé deux nouveaux emplois, d'une part, les « infirmiers diplômés d'État (IDE) spécialisés » et d'autre part, les « manipulateurs en électroradiologie médicale spécialisés » afin de renforcer l'attractivité et la fidélisation des personnels soignants et médicotechniques du secteur.

Ces nouveaux emplois sont rattachés au groupe G, position 4 de la grille de classification à la différence des IDE et manipulateurs en électroradiologie médicale non spécialisés (groupe F). La création de ces emplois répond également à la volonté des partenaires sociaux de valoriser les compétences développées au cours de la carrière du personnel soignant.

- L'**ajout d'un échelon supplémentaire** : dans la branche des *hôtels, cafés, restaurants*, les partenaires sociaux ont engagé une réflexion prospective sur l'emploi, les métiers et les compétences des salariés. C'est dans ce cadre qu'ils ont convenu de la nécessité d'effectuer un toilettage de la grille de classification en ajoutant un échelon supplémentaire au niveau IV correspondant aux agents de maîtrise. Par ailleurs, en annexe 2 de l'avenant négocié, un tableau des postes a été établi par les partenaires sociaux sur les 73 emplois repères de la branche, correspondant aux situations de travail les plus courantes, afin de guider les entreprises dans la mise en place de leur propre classement. Par ces travaux, les partenaires sociaux ont mis en exergue la polycompétence des salariés du secteur notamment avec la création d'un parcours dédié. Afin de rendre attractive les formations qualifiantes au sein de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de positionner les apprentis dans la grille de classification sur le niveau 1 et de les classer en fonction de leur âge et de leur ancienneté dans le contrat.
- La **suppression d'un niveau/ groupe** : dans la branche des *entreprises artistiques et culturelles*, les partenaires sociaux ont actualisé la grille de classification concernant les emplois de la filière administrative en ajoutant le groupe 5 et en supprimant le groupe 9. Par ailleurs, les emplois de la filière de la communication ont également été redéfinis. Ils poursuivront ce travail de toilettage des postes au fur et à mesure des évolutions professionnelles du secteur.

Dans la branche de *l’assainissement et de la maintenance industrielle*, les partenaires sociaux ont modifié la grille en supprimant le coefficient 160. Les autres coefficients demeurent inchangés. Il existe désormais sept niveaux comportant au total 13 échelons hiérarchiques, contre huit niveaux précédemment. Cette modification s’inscrit dans un avenant salarial en raison de l’impact au regard des salaires minima conventionnels. En effet, les employeurs devront veiller, du fait du passage automatique des salariés de ce coefficient supprimé au coefficient supérieur, au respect du salaire minima conventionnel correspondant à ce coefficient supérieur (170).

L’analyse de ces ajustements est essentielle dans l’étude des classifications : les grilles déjà anciennes nécessitent des ajustements réguliers et celles qui ont récemment été révisées doivent souvent faire l’objet de précisions ou de compléments pendant les premières années de leur application.

4.3. TROIS CRÉATIONS OU TRANSPOSITIONS DE GRILLES DE CLASSIFICATION SONT INTERVENUES DANS DES CONTEXTES DE RESTRUCTURATION

Au-delà des refontes complètes et des modifications substantielles, trois grilles de classification ont été conçues en 2022 (contre huit en 2021) dans un contexte de restructuration.

Accords conclus en 2022 portant création ou transposition de grille de classification

Branche	IDCC	Date de conclusion	Méthode utilisée
Personnel au sol des entreprises de transport aérien Accord cadre fusion CCN 1391 et 275	3177	14/12/2022	Grille mixte
Professions réglementées auprès des juridictions	3244	26/01/2022	Critères classants – Emplois repères
Métallurgie Sidérurgie	3248	07/02/2022	Critères classants – Emplois repères

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l’Insertion – DGT

Tout d’abord, dans le cadre du rattachement de la CNN du *personnel au sol des entreprises de transport aérien* (TAPS) avec la CCR concernant le *personnel de l’industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ouverts à la circulation publique (MNA)*, les partenaires sociaux ont rédigé un accord de méthode afin de définir les modalités de restructuration sur la période 2023-2024. Concernant les classifications, les parties ont décidé d’appliquer l’accord portant sur l’annexe IV relative aux classifications professionnelles de la CCN TAPS

du 19 juillet 2022 (précitée dans la partie B ci-dessus) adaptée au plus tard au 31 janvier 2024 pour l'ensemble des entreprises et salariés relevant de la CRR MNA.

Dans la branche des *professions réglementées auprès des juridictions*, les associations regroupées au sein de la Fédération des professions réglementées auprès des juridictions (FEPraJ), ont décidé d'apporter des garanties conventionnelles à l'ensemble de leurs salariés en élaborant une classification commune à l'ensemble des études et offices. Cette nouvelle classification comporte quatre niveaux et un niveau hors classe. Chaque niveau intègre l'ensemble des quatre critères suivants :

- autonomie ;
- responsabilité ;
- formation ;
- expérience.

Ces niveaux sont découpés en échelons, permettant une évolution professionnelle en fonction des tâches exercées, de l'expérience acquise et des diplômes détenus. De plus, chaque échelon est affecté d'un coefficient déterminant la rémunération minimale hiérarchique. Par ailleurs, afin de prévenir les différends pouvant naître de la restructuration, les partenaires sociaux ont créé une commission nationale de suivi et d'application de cette nouvelle classification pour une durée de deux ans.

Enfin, dans la branche de la *métallurgie et sidérurgie*, les partenaires sociaux ont conclu un accord visant à unifier l'ensemble des conventions collectives territoriales et les deux conventions nationales des *cadres de la métallurgie* et de la *sidérurgie* en une convention collective nationale afin de répondre aux profondes mutations de l'environnement industriel, technologiques et organisationnelles du secteur. Cette nouvelle nomenclature intègre notamment un système de protection sociale et une grille de classification unique.

Pour créer cette classification, les partenaires se sont inspirés de la réalité des activités réalisées et de l'analyse du contenu des emplois. Elle se compose de six critères classants suivants :

- complexité de l'activité ;
- connaissances ;
- autonomie ;
- contribution ;
- encadrement/coopération ;
- communication.

Par ailleurs, dix degrés d'exigence sont définis pour chacun des critères classants. Ils traduisent ainsi la progressivité du niveau des emplois dans chacun de ces critères. Les six critères classants et leurs dix degrés d'exigence constituent l'architecture du référentiel d'analyse des emplois-repères. Afin d'accompagner les entreprises et les salariés dans le déploiement de cette nouvelle classification, un guide pédagogique a été élaboré dans le cadre d'un groupe technique paritaire.

4.4. LA NÉGOCIATION DES CONDITIONS D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET DE SUIVI DES NOUVELLES GRILLES DE CLASSIFICATION

Pour faciliter la mise en œuvre des accords de révision des grilles, les signataires s'attachent régulièrement à prévoir différents types de garanties qu'il s'agisse de la protection des salariés ou d'outils de communication à destination des entreprises afin de leur permettre de s'approprier au mieux la nouvelle grille de classification. À titre d'exemples, les partenaires sociaux des branches de *l'optique lunetterie et des transports routiers et activités auxiliaires du transport* ont mis en place des tableaux de concordance afin de faciliter la transition vers la nouvelle grille de classification.

Classiquement, après la révision en profondeur d'une grille de classification est prévu un délai, variable en fonction de l'ampleur des modifications pour l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Par exemple, les partenaires sociaux de la branche des *entreprises artistiques et culturelles* ont reporté l'entrée en vigueur de l'accord de classification relatif aux filières communication et administration au 1^{er} septembre 2022, alors qu'elle était initialement prévue le 1^{er} juillet 2022, afin de permettre aux entreprises d'anticiper l'impact budgétaire de ces modifications.

En outre, l'application d'une nouvelle grille de classification justifie également de prévoir des mesures d'accompagnement et des garanties afin de prévenir d'éventuelles conséquences du changement de la classification en matière de rémunération pour les salariés, telles que la notification individuelle au salarié de sa nouvelle classification et une procédure de contestation en cas de désaccord (exemple dans la branche des *acteurs du lien social et familial*).

Par ailleurs, le maintien du salaire fait également souvent l'objet d'une clause dans les accords révisant les classifications.

Enfin, les accords peuvent prévoir la réunion d'un groupe de suivi au niveau de la branche, mais aussi inciter à la mise en place, au sein de chaque entreprise, d'une commission paritaire de suivi des classifications. Ainsi, la branche *médicotechniques négoce et prestations de service* prévoit un bilan intermédiaire 12 mois après le début de la période de transition. Elle prévoit également qu'un bilan d'application sera réalisé 24 mois après la fin de la période de transition et au moment de l'entrée en application de l'accord.

4.5. LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ÉTABLISSEMENT DES CLASSIFICATIONS

En 2022, le lien entre classification et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est rarement établi de manière explicite dans les accords par les partenaires sociaux. À l'instar des années précédentes, les parties se contentent

souvent de rappeler les principes fixés par le code du travail⁽¹⁵⁾. En effet, la loi prévoit qu'à l'occasion de l'examen de la grille de classification, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail soient analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes, en vue de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Comme le stipule notamment la branche des taxis dans son accord du 7 décembre 2022, « les partenaires sociaux rappellent aux entreprises relevant de la branche de veiller au respect de la mixité et de l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité. »

Toutefois, la branche de *l'optique lunetterie de détail* a prévu d'établir un bilan des actions menées en matière d'égalité professionnelle et en particulier sur la progression de carrière des hommes et des femmes sur la nouvelle grille de classification.

À défaut d'avoir pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois lors de la négociation relative aux classifications et d'avoir conclu un accord de branche répondant à ces obligations légales, cette exigence est systématiquement rappelée par la direction générale du travail dans le cadre de l'examen des textes soumis à la procédure d'extension. Les accords sont étendus sous cette réserve.

L'objectif de cette démarche est d'amener les partenaires sociaux à utiliser les outils pertinents pour établir une classification qui prenne en compte l'objectif d'égalité professionnelle : faire appel à des critères favorisant l'égalité en matière d'évaluation des emplois, réviser les emplois repères afin de prendre en compte des emplois « invisibles », ou encore renforcer la transparence dans l'attribution des points par critère.

5. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉPARGNE SALARIALE

L'épargne salariale recouvre un ensemble de dispositifs dont l'objectif est d'associer les salariés aux résultats ou à la performance de leur entreprise et de favoriser l'épargne collective et le développement des investissements des entreprises.

Les sommes distribuées aux salariés au titre de ces dispositifs n'ont pas vocation à se substituer au salaire. En effet, ces dispositifs constituent un moyen de renforcer les engagements réciproques du salarié et de l'entreprise, en ajoutant au

¹⁵⁾ Article L. 2241-15 du code du travail.

salaire une participation aux résultats et à l'accroissement de la valeur de l'entreprise.

Ils favorisent, par ailleurs, également le dialogue social, leur mise en œuvre reposant sur des accords négociés. Le thème du partage de la valeur relève, en premier lieu, des négociations d'établissement, d'entreprise ou de groupe afin d'adapter les différents dispositifs (intéressement, participation, plans d'épargne) au plus près des spécificités et des besoins des acteurs.

Toutefois, pour que ces mécanismes puissent être étendus à un plus grand nombre de salariés, et particulièrement à ceux des petites entreprises, les branches professionnelles avaient été incitées par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi Pacte) à négocier des accords d'épargne salariale, incitation prolongée jusqu'au 31 décembre 2021 par la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique (loi Asap).

Ces accords peuvent être facilement repris par les entreprises de la branche qui peuvent désormais y adhérer dès lors qu'ils ont été agréés par le ministère du Travail dans le cadre de la procédure prévue à l'article L. 3345-4 du code du travail (cf. partie 2, chapitre 1 Contexte normatif : 1.4 Les évolutions concernant l'épargne salariale). Les exonérations sont alors sécurisées pour les entreprises dès le dépôt de leur adhésion.

Pour les accords déposés à compter du 1^{er} janvier 2023, la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a réduit le délai de la procédure d'agrément à quatre mois renouvelable de deux mois, au lieu de six mois renouvelable de six mois auparavant.

La loi prévoit que l'adhésion se fait par voie d'accord d'entreprise avec une possibilité, dans les entreprises de moins de 50 salariés, d'adhérer par décision unilatérale de l'employeur. Cette possibilité n'est ouverte que lorsque l'accord de branche prévoit un accord type de branche et l'adhésion des entreprises.

En effet, certaines branches instaurent des accords qui ne permettent pas d'adhésion, mais qui ont une vocation de modèles ou d'aide à la mise en place d'un accord d'entreprise et qui ne proposent pas un dispositif complet clé en main ou accord type.

Un accord type est un accord qui soit ne laisse aucun choix, soit laisse des choix fermés c'est-à-dire des options limitativement prévues et dont les paramètres sont fixés par l'accord sans adaptation possible : par exemple, deux formules alternatives sont proposées, reste à l'entreprise de se saisir de l'une d'elles. Dans ce cas, l'adhésion est possible en précisant l'option choisie par l'employeur.

Lorsque l'accord de branche propose des choix ouverts (par exemple : le principe d'un abondement des sommes versées un plan d'épargne d'entreprise sans en fixer le montant), l'adhésion à l'accord agréé reste possible mais uniquement par accord, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise.

Les négociations de branche en 2022 ont permis l'adoption de **11 accords et avenants en matière d'épargne salariale** (contre 12 en 2021). Parmi ces textes, deux sont des avenants de mise en conformité faisant suite aux observations précédemment formulées par l'administration dans le cadre de la procédure d'agrément et un accord n'entre pas dans la procédure d'agrément. Dix textes ont été agréés dont deux textes ont fait l'objet d'une demande de mise en conformité en vue de leur agrément. Parmi ces textes, quatre portent exclusivement sur l'intéressement, un exclusivement sur la participation, deux sur les trois dispositifs (intéressement, participation et plans) et quatre sur les seuls plans.

5.1. LA CONCLUSION DE NOUVEAUX ACCORDS DE BRANCHE D'INTÉRESSEMENT DANS LA CONTINUITÉ DE L'OBLIGATION POSÉE PAR LES LOIS PACTE ET ASAP

L'intéressement est un dispositif facultatif qui repose sur un mécanisme d'attribution de prime à l'ensemble des salariés en fonction du niveau d'atteinte d'objectifs, déterminé par des critères liés aux résultats financiers ou de performance de l'entreprise. La formule de calcul doit être claire, faisant appel à des éléments objectivement mesurables et définis dans l'accord collectif et elle doit nécessairement présenter un caractère aléatoire. En effet, les éléments pris en compte dans la formule doivent assurer le caractère variable et incertain de l'intéressement : ni le versement des primes d'intéressement ni leur montant ne doivent être garantis.

L'obligation de négociation renouvelée par la loi Pacte puis prolongée par la loi Asap sur la négociation en matière d'intéressement ne s'est pas poursuivie cette année, toutefois la dynamique enclenchée a contribué à la conclusion de nouveaux accords.

En 2022, **trois accords** de branche relatif à l'intéressement ont été conclus. Il s'agit des accords des branches du *personnel des agences générales d'assurance*, de l'accord d'intéressement de la branche-entreprise *Pôle emploi* et de celui de la branche des *télécommunications*.

Le premier de ces textes n'entre pas dans la procédure d'agrément car c'est un modèle qui vise à accompagner l'entreprise dans la mise en place de son propre accord et n'ouvre pas droit aux adhésions des entreprises. Les deux autres ont été agréés par l'administration (dont l'un après modification suite à observations).

La branche du *personnel des agences générales d'assurance* a signé, le 10 mars 2022, un modèle d'accord d'intéressement adapté aux entreprises de la branche.

Cet accord reprend la plupart des éléments de l'accord signé dans la même branche en 2021. N'étant pas en mesure de définir une ou plusieurs formules de calcul de l'intéressement directement applicables compte tenu de la diversité des entreprises relevant de la branche, les partenaires sociaux ont établi une liste de dix formules adaptées aux agences générales d'assurance que celles-ci peuvent utiliser pour rédiger leur propre accord. Parmi ces formules proposées se trouvent, par exemple, les suivantes : l'augmentation d'au moins X % du montant des commissions globales de l'entreprise, la diminution des résiliations clients, l'augmentation du nombre de contrats moyen par client (X % de clients multi équipés avec au moins Y contrats), la progression du chiffre d'affaire net d'annulation permettant de prendre en compte les efforts réalisés tant en production qu'en fidélisation, l'augmentation du nombre de clients mensualisés ou en prélèvement automatique (en % d'augmentation par exemple) ou encore X % des contrats qui sont en prélèvement automatique. Les partenaires sociaux rappellent qu'il est possible de cumuler plusieurs critères, soit en fixant une double condition pour déclencher le versement, soit en utilisant un second critère pour verser une majoration.

Comme l'année précédente, *Pôle emploi* a de nouveau négocié un accord d'intéressement, conclu le 1^{er} avril 2022, d'une durée d'un an. Les partenaires sociaux prévoient que pour bénéficier du régime d'intéressement de branche, Pôle emploi, seule entreprise de la branche, peut adhérer à l'accord par la conclusion d'un accord d'entreprise. Il s'applique alors directement à l'ensemble des établissements de Pôle emploi. La base de calcul du régime d'intéressement de branche repose sur trois indicateurs nationaux qui traduisent les performances de Pôle emploi et se déclinent en objectifs locaux. Il a été agréé par arrêté du 20 octobre 2022.

Les partenaires sociaux de la branche des *télécommunications* ont conclu, le 24 juin 2022, un accord type d'intéressement. Ce texte prévoit notamment la possibilité pour les employeurs des entreprises de moins de 50 salariés qui le souhaitent, d'appliquer l'accord type au moyen d'un document unilatéral d'adhésion figurant en annexe. L'accord type comporte des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible. S'agissant de la durée du dispositif, l'entreprise peut choisir entre un, deux et trois ans. Elle peut choisir entre six formules de calcul du montant global de l'intéressement celle qui lui correspond le mieux (5 % du bénéfice imposable, un pourcentage de la masse salariale qui évolue en fonction du montant du bénéfice imposable, la progression du chiffre d'affaires hors taxes [CA HT] à condition que le bénéfice imposable soit au moins égal à 5 % du CA HT, 5 % de la marge brute, un pourcentage de la masse salariale qui évolue en fonction du montant de la marge brute ou un pourcentage de l'excédent brut d'exploitation qui évolue en fonction du bénéfice) et l'une des cinq options de répartition (uniforme, en fonction de la durée de présence, à moitié proportionnellement au salaire et à moitié à la durée de présence, à moitié proportionnellement au salaire et à moitié uniforme et enfin, au tiers proportionnellement au salaire, au tiers uniforme et au tiers proportionnellement à la durée de présence). À la suite des observations formulées par l'administration

dans le cadre de la procédure d'agrément, cet accord modifié par un avenant le 31 mars 2023, a été agréé par arrêté du 2 mai 2023.

Un avenant à un accord de branche portant sur l'intéressement a également été conclu afin d'actualiser un dispositif d'intéressement existant, dans la branche des *entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes* dite *SDLM*. Cet avenant, conclu le 14 novembre 2022, met en conformité l'accord type d'intéressement de la branche qui avait été mis en place en 2021, suite aux observations formulées par la DGT en vue de la délivrance de l'agrément. Il permet que l'adhésion s'effectue soit par accord pour toutes les entreprises soit, dans celles de moins de 50 salariés, par décision unilatérale de l'employeur. Il prévoit également la possibilité pour l'entreprise qui adhère à l'accord type de branche de mettre en place le régime d'intéressement pour une durée comprise entre un et cinq ans pour prendre en compte les évolutions législatives récentes. L'accord ainsi modifié par avenant a été agréé le 9 janvier 2023.

5.2. LES TEXTES ACTUALISANT OU INSTITUANT UN RÉGIME DE PARTICIPATION, UN PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI), UN PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCOI) OU UN PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERECOI)

Deux branches instaurent ou actualisent un régime de participation et/ou un plan d'épargne dans le même texte que leur dispositif d'intéressement. **Une branche** instaure exclusivement un régime de participation, **une autre** des plans d'épargne. **Les trois derniers textes** (conclus dans deux branches) sont des avenants qui concernent uniquement des plans d'épargne. Tous ces textes ont reçu l'agrément de la DGT.

L'avenant conclu dans la branche des *industries de la maroquinerie, cuirs et peaux industries* le 16 novembre 2022 vise à mettre en conformité l'accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale qui a instauré un dispositif d'intéressement, de participation et un plan d'épargne interentreprises, suite aux observations formulées par la DGT dans le cadre de la procédure d'agrément. Ainsi, il prévoit de permettre aux entreprises qui adhèrent au dispositif d'intéressement d'opter pour l'application du régime pour une durée comprise entre un et 3 ans, d'ajouter aux bénéficiaires le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, de préciser que la rémunération des dirigeants à prendre en compte dans le plafond global de l'intéressement de 20 % est leur rémunération annuelle ou leur revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. Les partenaires sociaux ont également apporté des modifications à

l'accord type de plan d'épargne interentreprises afin de proposer des choix fermés d'abondement. L'accord et son avenant ont été agréés le 9 janvier 2023.

La branche des *industries de l'habillement* a conclu un accord relatif à l'épargne salariale le 8 novembre 2022 qui instaure un régime d'intéressement, un régime de participation et un plan d'épargne interentreprises. L'accord type prévoit pour chacun des trois dispositifs une annexe permettant aux entreprises de 1 à 50 salariés de mettre en place le dispositif par décision unilatérale ainsi qu'une annexe permettant à toutes les entreprises de la branche d'adhérer par voie d'accord.

S'agissant de l'intéressement, les partenaires sociaux ont convenu de permettre à l'entreprise adhérente de choisir parmi deux formules de calcul du montant total de la prime (selon le rapport du résultat d'exploitation par rapport au chiffre d'affaires HT de l'entreprise : si ce résultat d'exploitation représente au moins 10 % du chiffre d'affaires HT, l'enveloppe d'intéressement est égale à 10 % de ce résultat ou si ce résultat d'exploitation est supérieur à 300 000 euros et est supérieur à 2 % du chiffre d'affaires HT, l'enveloppe d'intéressement est égale à 8 % de ce résultat) et parmi quatre formules de répartition (proportionnellement aux salaires, 50 % aux salaires et 50 % à la présence, 60 % aux salaires et 40 % à la présence ou 40 % aux salaires et 60 % à la présence).

S'agissant du régime de participation, l'accord type négocié par les partenaires sociaux retient la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) et prévoit cinq choix de répartition (proportionnellement aux salaires, à la durée de présence, 50 % aux salaires et 50 % à la présence, 60 % aux salaires et 40 % à la présence ou 40 % aux salaires et 60 % à la présence).

Enfin, le règlement de plan d'épargne interentreprises laisse le taux d'abondement libre à déterminer par l'entreprise. Cet accord est agréé partiellement par la DGT le 27 avril 2023, l'annexe 3 relative au plan d'épargne interentreprises ne pouvant être agréée en l'absence d'identification de l'organisme chargé de gérer le plan.

La branche des *pompes funèbres* a instauré un régime de participation en concluant un accord type le 8 mars 2022. Il prévoit en annexe un document d'adhésion des entreprises par accord et, pour celles de moins de 50 salariés, par décision unilatérale. L'entreprise peut adhérer à l'accord pour une durée de son choix ou pour une durée indéterminée et opter pour la tacite reconduction. La formule de calcul de la RSP retenue par les partenaires sociaux est la formule légale. Il est laissé à l'entreprise la possibilité d'opter pour l'une des trois options de répartition proposées par les partenaires sociaux (proportionnelle au salaire, au temps de présence, panachage entre ces critères dont le pourcentage des sous masses est à déterminer par l'entreprise). L'accord a été agréé le 9 novembre 2022, étant précisé que si l'entreprise choisit la troisième option de répartition (panachage libre), l'adhésion n'est alors possible que par accord, conformément à la loi.

La branche des *commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager* a instauré un PEI et un Perecoi par un accord signé le 12 avril 2022. Il prévoit en annexe un bulletin d'adhésion à compléter, signer et

déposer par l'entreprise. Ce bulletin laisse à l'entreprise le choix d'abonder ou non le plan, le choix du montant de l'abondement et des types de versements abondés, ainsi que la possibilité pour l'employeur de verser sur le Perecoi un abondement d'amorçage et un abondement unilatéral en précisant la périodicité. Le bulletin prévoit également les choix de prestations et d'opérations initiées par l'entreprise et par l'épargnant. Une deuxième annexe détermine la gestion financière des plans et une troisième la gestion pilotée du Perecoi. À la suite des observations formulées par l'administration dans le cadre de la procédure d'agrément, cet accord modifié par un avenant le 11 avril 2023, a été agréé par arrêté du 6 juillet 2023.

La branche de *l'hospitalisation privée et du thermalisme* a conclu le 10 février 2022 un avenant à son accord de PEI et Percoi pour les établissements thermaux afin de tirer les conséquences de la loi Pacte du 22 mai 2019 et de l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 qui a rendu impossible, à partir du 1^{er} octobre 2020 pour une entreprise de mettre en place un Percoi, et donc d'adhérer à l'accord de branche instaurant un Percoi. De ce fait l'avenant transforme le Percoi instauré par l'accord de branche en Perecoi. Il met également à jour le PEI et prend en compte la demande de mise en conformité qui avait été formulée précédemment. L'accord est notamment complété pour préciser les modalités d'adhésion des entreprises à l'accord de branche ou encore pour ajouter une annexe qui liste les différents choix d'abondement laissés à l'employeur pour chaque source de versement. Il a été agréé le 24 octobre 2022.

Enfin, la branche des *industries chimiques* a conclu deux avenants en 2022. Le premier, conclu le 30 mars 2022, est un avenant à l'accord instituant un Percoi qui avait été conclu le 18 juillet 2016 afin de le transformer en Perecoi. Les modifications apportées portent notamment sur la gestion pilotée pour répondre aux critères d'éligibilité au forfait social à taux réduit de 16 %, les compartiments du plan, la possibilité, à défaut d'option, de déduire les versements volontaires de l'assiette des revenus imposables du bénéficiaire, les cas de déblocage anticipé, les règles fiscales applicables à la sortie du plan. Cet avenant a été agréé le 13 décembre 2022. Le 17 novembre 2022, la branche a conclu un nouvel avenant afin d'intégrer la clause obligatoire relative aux TPE et permettre ainsi son extension. Ce second avenant a été agréé le 8 février 2023.

6. LA NÉGOCIATION SUR L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

6.1. LA NÉGOCIATION RELATIVE AUX CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES

Différents congés donnent la possibilité au salarié de s'absenter de son emploi pour des raisons familiales et personnelles afin d'équilibrer ainsi ses temps de vie.

Comme l'ensemble du droit applicable à la durée du travail depuis la réforme de 2016, ces congés s'articulent autour de dispositions d'ordre public s'imposant en toutes circonstances, de dispositions ouvertes à la négociation collective et de mesures dites supplétives, s'appliquant en l'absence d'accord.

Cette année, 15 accords de branche concernent les congés pour événements familiaux, 18 traitent des congés liés à la parentalité (maternité, adoption, paternité et enfant malade) et deux soutiennent les salariés aidants.

A. Des congés pour événements familiaux améliorés

L'article L. 3142-1 du code du travail liste les événements familiaux qui donnent droit à ces congés et qui permettent d'adapter la vie professionnelle aux impératifs personnels. L'article L. 3142-4 du code du travail détermine, quant à lui, la durée minimale de chacun de ces congés.

À ces autorisations d'absence, s'ajoute depuis le 1^{er} juillet 2020 le congé de deuil⁽¹⁶⁾ de 8 jours en cas de décès d'un enfant (ou d'une personne à charge) de moins de 25 ans. La loi du 17 décembre 2021⁽¹⁷⁾ améliore, elle aussi, le droit des salariés parents et étend le congé de 2 jours accordés pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant aux cas de cancer ou de pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique.

Des stipulations conventionnelles peuvent aménager les conditions d'attribution et la durée minimale de ces congés dans un sens plus favorable. Les partenaires sociaux soulignent, cette année encore, leur attachement au développement d'un environnement de travail attentif à l'équilibre et à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

À titre d'illustration, sont ainsi allongés par les partenaires sociaux :

- le congé de mariage ou de pacs : de 5 à 8 jours octroyés (*professions réglementées auprès des juridictions ; métallurgie ; industries de carrières et matériaux de construction ; blanchisserie, laverie ; immobilier ; commissaires de justice et services de ventes volontaires*) ;

16) Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020, visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant.

17) Loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021, visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer.

- le congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : de 3 à 4 jours attribués (*distribution et du commerce de gros des papiers-cartons ; professions réglementées auprès des juridictions ; esthétique-cosmétique et de l'enseignement liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie*).

Certains accords collectifs abondent les congés pour événements familiaux en fonction de l'ancienneté des salariés et récompensent ainsi leur fidélité à l'entreprise (*commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet ; commerces de détail non alimentaires*). La distance à parcourir entre le domicile et le lieu de travail est également un critère retenu pour allonger la durée du congé (*personnel des cabinets dentaires*). La prise en charge de frais de trajet peut être prévue (*métallurgie*).

Les partenaires sociaux vont souvent au-delà des critères légaux. Par exemple, le congé pour décès d'un grand-parent n'a pas d'existence légale, mais de nombreuses conventions le prévoient (*professions réglementées auprès des juridictions ; esthétique-cosmétique et de l'enseignement liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie ; commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet ; commerces de détail non alimentaires ; métallurgie ; industries de carrières et matériaux de construction ; personnel des cabinets dentaires ; remontées mécaniques, domaines skiables ; commissaires de justice et services de ventes volontaires*).

On relève également, comme événement à l'origine d'un congé non prévu par la loi, le déménagement (*commissaires de justice et services de ventes volontaires*), parfois attribué sous condition d'ancienneté (*personnel des cabinets dentaires*).

B. Les congés conventionnels, soutien à la parentalité

L'accès aux congés liés à la parentalité (maternité, adoption, paternité et enfant malade) peut être facilité par accord collectif, notamment financièrement.

Le congé pour enfant malade ne donne en effet pas lieu à rémunération, sauf stipulations conventionnelles plus favorables : un congé « enfant malade » rémunéré de 1 à 3 jours est prévu dans les conventions collectives de *l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie ; des commerces de détail non alimentaires*. Pour le *personnel des cabinets dentaires*, si l'enfant est en situation de handicap, la limite d'âge est alors repoussée à 20 ans. Ce congé est porté à 6 jours rémunérés, pour tout enfant malade ou hospitalisé de moins de 10 ans dans la branche des *professions réglementées auprès des juridictions*.

Une souplesse supplémentaire est apportée par le fractionnement en demi-journée chez les *commissaires de justice et services de ventes volontaires*.

Sans préjudice des stipulations relatives au congé pour enfant malade, un congé supplémentaire rémunéré, de 1 à 3 jours, est créé pour enfant hospitalisé dans les branches des *industries de carrières et matériaux de construction ; du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport ; des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet*. Le nombre de

jours rémunérés peut être porté à 6 jours ouvrables, dans la limite de la durée de l'hospitalisation dans la branche *des commissaires de justice et services de ventes volontaires*.

Pour faciliter l'accompagnement des enfants en situation de handicap, atteints de pathologie chronique ou de cancer, en plus de l'allongement de la durée du congé lié à l'annonce de cette situation, la branche de la *distribution et du commerce de gros des papiers-cartons* octroie une journée supplémentaire de congé rémunéré par an, jusqu'à la guérison, ou au plus tard jusqu'aux 16 ans de l'enfant.

À noter également la création d'un congé rémunéré pour deuil prénatal, d'une durée de 2 jours, en cas d'interruption spontanée de grossesse, dans la branche *des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil*. Sous réserve d'être également salarié d'une entreprise de la branche, le second parent bénéficie de ce congé dans les mêmes conditions.

Cet éventail de mesures destiné à renforcer l'équilibre des temps de vie est complété de stipulations dédiées à la maternité. L'amplitude de la journée de travail est ainsi réduite (*commerces de détail non alimentaires ; métallurgie ; commissaires de justice et services de ventes volontaires*), ou le télétravail facilité (*industries de fabrication mécanique du verre*). La branche peut rémunérer les temps consacrés à l'allaitement (*blanchisserie, laverie ; commerces de détail non alimentaires ; industries de fabrication mécanique du verre*). Le bénéfice du maintien de salaire est enfin prévu pour les congés de maternité et d'adoption, sans condition d'ancienneté dans les *industries de fabrication mécanique du verre ; les commissaires de justice et services de ventes volontaires* et les *opérateurs de voyage et des guides ;* sous réserve d'une ancienneté d'un à deux ans dans les branches des *commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet ; la métallurgie ; personnel des cabinets dentaires ; production et de la transformation des papiers et cartons*.

Le congé de paternité n'est pas oublié et bénéficie de ce traitement sans condition d'ancienneté dans la branche du *bricolage, des opérateurs de voyage et des guides ; des institutions de retraite complémentaire et les institutions de prévoyance ; des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers ; des commissaires de justice et services de ventes volontaires ;* sous réserve d'une ancienneté d'un à deux ans dans les branches du *personnel des cabinets dentaires, du commerce des papiers cartons et commerce de gros*.

Les *industries électriques et gazières* font également évoluer les droits familiaux : la prime de naissance est étendue aux bénéficiaires du congé paternité et d'accueil de l'enfant. Cette prime sera également versée en cas de décès de l'enfant pendant la grossesse.

C. L'accompagnement des salariés aidants

Renforcer l'accompagnement de ceux dont les proches sont gravement malades, handicapés, victimes d'un grave accident, ou en perte d'autonomie permet également d'améliorer le bien-être des salariés.

La garantie d'évolution salariale au retour d'un congé maternité ou d'adoption est étendue aux salariés ayant bénéficié d'un congé de proche aidant dans les *institutions de retraite complémentaire et les institutions de prévoyance*.

Les *industries électriques et gazières* renforcent les services (plateforme de services dédiée aux aidants familiaux) et le soutien financier des salariés aidants défini dans le cadre des dispositions du régime prévoyance (à titre d'illustration, versement de 80 % du salaire net sous déduction de l'AJPP pendant 310 jours pour le congé de présence parentale).

6.2. LES CONGÉS PAYÉS

La durée du congé

Le code du travail dispose que chaque salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur et que la durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables, mais prévoit la possibilité, par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche, de majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

Ainsi, l'actualisation de la CCN *habillement mercerie chaussure jouet commerce de gros* en date du 11 avril 2022 prévoit que « l'employé travaillant dans les sous-sols où l'éclairage artificiel serait permanent bénéficiera d'un jour ouvrable supplémentaire de congés-payés, par fraction de 2 mois passés dans les dits sous-sols ».

S'agissant des périodes d'acquisition des congés payés, l'article L. 3141-5 du code du travail dispose que les périodes d'interruption du contrat de travail pour cause de maladie professionnelle et d'accident du travail ouvrent droit à congés payés. Tel n'est, en revanche, pas le cas des périodes de maladie ordinaire.

Cependant, l'actualisation de la CCN *habillement mercerie chaussure jouet commerce de gros* en date du 11 avril 2022 prévoit que les périodes de maladie ordinaire constatée par certificat médical sont prises en compte pour la détermination de la durée du congé pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans la limite :

- de 1 mois pour les salariés ayant 2 et 5 ans d'ancienneté ;
- de 2 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté.

Cet accord précise toutefois que « les salariés dont la maladie se serait prolongée au-delà de la période de versement d'une indemnité complémentaire pourront, s'ils le demandent, prendre un congé de la durée à laquelle ils auraient eu droit s'ils n'avaient pas été malades, sans toutefois pouvoir exiger une indemnité de congés payés pour les journées de vacances supplémentaires dont ils réclament le bénéfice,

en sus de celles qu'ils ont acquises en raison du travail accompli ou des périodes assimilées à un temps de travail effectif, au cours de la période de référence ».

En outre, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective des *cabinets d'expertises en automobiles* a été sollicitée pour interprétation concernant le dispositif de l'article 8.2 de la convention collective. Cet article énonce que « la période de référence va du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Sont assimilés à des périodes de travail effectif ouvrant droit aux congés payés : [...] la maladie dans la limite de 1 mois dans la période de référence ».

Il était demandé à ladite commission de définir cette limite d'un mois dans la période de référence. Dans une décision du 7 juin 2022 cette dernière a indiqué que « la limite d'un mois dans la période de référence doit être entendue comme 30 jours, consécutifs ou non, d'arrêt de travail pour cause de maladie, au cours de la période de référence ».

Concernant la période de référence d'acquisition des congés payés, l'article L. 3141-10 du code du travail prévoit que « sous réserve de modalités particulières fixées en application de l'article L. 3141-32, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention un accord de branche peut [...] fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés ».

Ainsi l'avenant du 17 octobre 2022 à l'accord paritaire de la branche du personnel laïc des diocèses de l'Église catholique en date du 8 février 2016 stipule que « cette période de référence pourra être du 1^{er} janvier au 31 décembre, du 1^{er} septembre au 31 août ou du 1^{er} juin ou 31 mai ».

Le droit au report des congés payés

L'article L. 3141-22 du code du travail ne prévoit que de manière restrictive le droit au report des jours de congés : « si, en application d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports ».

Le droit au report des congés payés des salariés malades avant la date de départ en congés est uniquement établi par la jurisprudence de la Cour de cassation, qui consacre en droit national la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 20 janvier 2009, Schultz Hoff, C-350/06 et C-520/06).

Ce principe jurisprudentiel est repris par la convention collective des *professions réglementées auprès des juridictions* en date du 26 janvier 2022 qui prévoit que le salarié qui n'a pas pris ses jours de congés payés « en raison de son absence due à une maladie, un accident du travail, une maladie professionnelle, un congé maternité ou une absence au titre de la formation professionnelle, bénéficiera du report de son congé à la fin de la période d'absence sans que la date de ce

report ne puisse dépasser le 30 avril de l'année suivant la date butoir de prise de ce congé ».

Le fractionnement du congé

Aux termes de l'article L. 3141-20 du code du travail, un accord d'entreprise ou à défaut de branche définit les règles de fractionnement du congé principal de quatre semaines au-delà de la deuxième semaine. Le salarié doit en effet bénéficier dans tous les cas de deux semaines de congés payés continues.

Le fractionnement du congé principal peut donner droit à des jours de congés supplémentaires. L'article L. 3141-23 du code du travail dispose en effet que « à défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3141-22 (...) 2 jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours ».

Ces dispositions supplétives ne s'imposent qu'en l'absence d'accord. Les partenaires sociaux sont libres d'exclure l'acquisition de jours supplémentaires, ou de l'aménager.

La convention collective des *professions réglementées auprès des juridictions* en date du 26 janvier 2022 prévoit cette possibilité.

7. LA NÉGOCIATION SUR LA DURÉE ET L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

7.1. LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Le temps de travail effectif se définit comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles »⁽¹⁸⁾.

Dès lors, le travail effectif induit trois conditions cumulatives. Le salarié doit :

- être à la disposition de l'employeur ;
- se conformer à ses directives ;
- ne pas pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La vérification du respect des durées maximales de travail s'effectue donc sur la base du travail effectif.

18) Article L. 3121-1 du code du travail.

A. La négociation dans le domaine exclusif de la branche : l'institution d'un régime d'équivalence

Depuis la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, seule l'instauration d'un régime d'équivalence demeure du domaine exclusif de la négociation de branche en matière de temps de travail effectif.

Le régime d'équivalence consiste en un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération, visant à réduire le nombre d'heures comptées comme du temps de travail effectif dans les professions marquées par des périodes d'inactivité.

En 2022, aucun accord n'a mis en place de régime d'équivalence.

B. La négociation sur les autres aspects du temps de travail effectif

Dans les autres thèmes de négociation sur le temps de travail effectif, le principe est celui de la primauté de l'accord d'entreprise, l'accord de branche ne s'appliquant qu'à défaut et ce depuis l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016 susmentionnée.

La définition du temps de travail effectif

Les accords de branche peuvent assimiler ou non un certain nombre de temps spécifiques, comme les temps de pause, à du temps de travail effectif et prévoir leur rémunération le cas échéant.

Ainsi, l'avenant du 3 mai 2022 à la CCN des *commerces de détail non alimentaires* précise à que le temps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. De plus, cet avenant précise que les temps des pauses ne constituent pas du travail effectif sauf si les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis comme le prévoit l'article L. 3121-2 du code du travail.

Les durées maximales de travail

La durée maximale quotidienne de travail est de 10 heures. Un accord d'entreprise, ou à défaut de branche, peut toutefois porter cette durée jusqu'à 12 heures en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise¹⁹⁾.

La durée maximale hebdomadaire est de 48 heures et ne peut faire l'objet de dérogations par accord collectif, sauf pour en baisser la durée.

Enfin, la durée maximale hebdomadaire de 44 heures sur une moyenne de 12 semaines peut être portée à 46 heures par accord collectif.

Si certains accords conclus en 2022 (CCN des *professions réglementées auprès des juridictions*, CCN des *jardineries graineteries*, avenant à la CCN des *commerces de détails non alimentaires*) ont rappelé les dispositions du code du travail relatives

19) Article L. 3121-19 du code du travail.

aux durées maximales de travail quotidienne et hebdomadaire, aucun n'a porté la durée maximale hebdomadaire à 46 heures en moyenne sur 12 semaines.

Repos quotidien et amplitude de la journée de travail

En vertu de l'article L. 3131-1 du code du travail, les salariés doivent bénéficier d'un temps de repos d'au moins 11 heures consécutives entre deux journées de travail.

Un accord collectif peut toutefois prévoir d'abaisser cette durée à un minimum de 9 heures consécutives, sous réserve que le salarié bénéficie ultérieurement d'un repos compensateur. Lorsque l'attribution de ce repos compensateur n'est pas possible, des contreparties d'autre nature, y compris financières, peuvent être négociées.

La Cour de cassation a dégagé un principe selon lequel le repos quotidien de 11 heures se traduit par l'impossibilité de dépasser une amplitude de la journée de travail, définie comme le temps entre la prise de poste et la fin de poste, de 13 heures (ou jusqu'à 15 heures si le repos quotidien est réduit par accord)⁽²⁰⁾.

C'est ce que vient rappeler la CCN *des professions réglementées auprès des juridictions* qui précise que « tout salarié bénéficie d'un repos quotidien de onze heures consécutives » et que « pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heure, l'amplitude quotidienne du travail ne pourra excéder 13 heures. »

7.2. LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel étant identifié comme une possible source de précarité, les salariés concernés ont bénéficié d'un renforcement de leur protection depuis la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

Cette protection se matérialise d'abord par la définition d'une durée minimale de 24 heures hebdomadaires de travail et par la mise en place d'une majoration de 10 % des heures complémentaires accomplies dès la première heure.

Elle a ensuite été renforcée par l'ordonnance du 22 septembre 2017, qui prévoit l'exclusivité des conventions et accords de branche étendus pour la définition conventionnelle de la durée minimale hebdomadaire de travail à temps partiel, des taux de majoration des heures complémentaires et pour la mise en place des dispositifs de compléments d'heures.

Ainsi, la négociation de branche reste au cœur du travail à temps partiel. En effet, c'est à son niveau que sont déterminés et aménagés les éléments essentiels comme la durée minimale hebdomadaire de travail, les heures complémentaires et le complément d'heures.

⁽²⁰⁾ Cass, soc, 23 septembre 2009, n° 07-44226, publié au *Bulletin*.

Les modalités du travail à temps partiel sont précisées au niveau du groupe, de l'entreprise et de l'établissement. La négociation à ces niveaux vise l'adaptation du dispositif aux réalités locales.

A. La négociation dans le domaine exclusif de la branche : durée minimale, majoration des heures complémentaires, augmentation temporaire de la durée par avenant

En 2022, cinq conventions collectives ou accords de branche relatifs au travail à temps partiel ont été conclus (la *production cinématographique*, les *jardineries et graineteries*, les *professions réglementées auprès des juridictions*, les *commissaires de justice et sociétés de ventes volontaires*, la *métallurgie*).

Au total, 111 accords ont été conclus sur le temps partiel depuis 2013. Ce sont près de 90 % des salariés à temps partiel des 31 branches⁽²¹⁾ recourant structurellement au temps partiel (c'est-à-dire employant au moins 30 % de leur effectif à temps partiel) et plus de 50 % des 3,23 millions de salariés à temps partiel recensés en France – soit plus de 1,6 million de salariés – qui sont aujourd'hui couverts par un accord de branche⁽²²⁾.

La possibilité de définir une durée minimale hebdomadaire de travail inférieure à 24 heures

Dans de nombreuses branches, une durée de travail hebdomadaire minimale de 24 heures ne peut être garantie à tous les salariés en toutes circonstances. Par conséquent, le législateur a prévu deux voies de dérogation :

- d'une part, les partenaires sociaux peuvent conclure un accord de branche définissant leur propre durée minimale, à condition de prévoir la mise en place d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités ;
- d'autre part, il est possible pour tout salarié qui en fait la demande de bénéficier d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à 24 heures.

À trois exceptions près (*restauration rapide*, *entreprises de propreté et services associés*, *cafétérias*), les salariés ne bénéficiaient pas, avant l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, d'une durée minimale hebdomadaire de travail.

Le principal enseignement de l'instauration du principe d'une durée minimale est que la grande majorité des branches parvenues à la conclusion d'un accord sur le temps partiel s'est emparée de la possibilité de fixer une durée minimale inférieure à 24 heures hebdomadaires.

Cette possibilité de déroger à la durée minimale correspond à la volonté du législateur de répondre de manière satisfaisante à la réalité économique et sociale des

21) Étude d'impact de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi : https://www.legifrance.gouv.fr/contenu/Media/Files/autour-de-la-loi/legislatif-et-reglementaire/etudes-d-impact-des-lois/ei_art_39_2013/ei_securisation_emploi_cm_06.04.2013.pdf.pdf

22) Données INSEE 2011 : 4,2 millions de salariés à temps partiel desquels ont été retranchés les 970 000 salariés du particulier employeur non soumis aux règles relatives à la durée du travail, à l'exception des dispositions sur le 1^{er} mai et les congés payés.

secteurs concernés, tout en garantissant aux salariés un volume horaire minimal de travail.

Ainsi, près de la moitié des branches font des 24 heures le principe, et de la dérogation l'exception. Une dizaine de branches ont choisi de fixer une durée minimale inférieure à 24 heures, applicable à l'ensemble de leurs salariés, sans exception.

D'autres ont pris le parti de définir des durées minimales différentes en fonction des emplois concernés, voire de la taille ou du type de l'entreprise. Aucun accord de branche signé en 2022 n'a prévu de telles stipulations.

En termes de garanties apportées aux salariés afin de leur permettre de cumuler plusieurs activités, nombreuses sont les branches à avoir choisi de regrouper les horaires de travail de leurs salariés à temps partiel sur des journées ou des demi-journées complètes, dont la durée peut varier selon les accords. Certaines branches prévoient un regroupement des horaires sur un nombre limité de jours par semaine.

D'autres mesures visant à renforcer la prévisibilité des horaires ou à permettre aux salariés à temps partiel de cumuler plusieurs activités sont insérées dans les accords. Ainsi, la convention collective nationale des *commissaires de justice et sociétés de ventes volontaires* du 16 novembre 2022 prévoit que toute modification de la répartition des horaires de travail par l'employeur est notifiée en respectant un délai de prévenance au moins égal à 7 jours calendaires.

La possibilité de prévoir un taux de majoration des heures complémentaires adapté

Les heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée du temps partiel

Depuis le 1^{er} janvier 2014, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée du temps partiel prévue dans le contrat de travail donne lieu à une majoration de salaire d'au moins 10 %.

Par exemple, la convention collective nationale des *professions réglementées auprès des juridictions* du 26 janvier 2022 prévoit que les heures complémentaires effectuées au-delà de l'horaire contractuel sont majorées conformément aux dispositions légales applicables, soit 10 % dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle.

19 branches fixent des taux supérieurs à 10 % dès la première heure complémentaire.

Les heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de la durée du temps partiel

Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée prévue par le contrat de travail et dans la limite du tiers de la durée contractuelle (hypothèse d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche étendu) donnent lieu à un paiement majoré de 25 %. Une convention ou un accord de branche étendu peut toutefois prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à 10 %.

Seules cinq branches fixent un taux de majoration inférieur au taux légal supplétif de 25 % pour les heures effectuées au-delà du dixième de la durée prévue au contrat. En 2022, aucun accord ne recourt à cette faculté de fixer une majoration inférieure à 25 % au-delà du dixième des heures. Ainsi, la branche des *professions réglementées auprès des juridictions* prévoit une majoration de 25 % pour les heures complémentaires accomplies au-delà de la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail.

La possibilité de prévoir un dispositif de complément d'heures

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. La convention ou l'accord de branche étendu :

- détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;
- détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier en priorité des compléments d'heures.
- Par ailleurs, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25 %.

La très grande majorité des accords étendus a organisé le recours à ce nouveau dispositif. Une majorité de ces accords a limité à moins de huit (nombre maximal prévu par la loi) le nombre d'avenants permettant d'augmenter temporairement la durée du travail.

Dans la plupart des cas, les branches déterminent un plafond maximal de quatre à six avenants annuels par salarié. Ainsi, la CCN des *professions réglementées auprès des juridictions* du 26 janvier 2022 fixe à quatre le nombre d'avenants pouvant être conclus chaque année avec un même salarié.

À l'inverse, l'avenant portant révision du titre IV de la convention collective nationale de la *production cinématographique* du 19 juillet 2022 et la CCN des *commissaires de justice et sociétés de ventes volontaires* prévoient un nombre maximal de huit avenants par an et par salarié.

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire font l'objet d'une majoration de rémunération dans 34 accords. À une exception près, le taux de majoration alors retenu varie de 10 à 25 %, 16 accords prévoyant de majorer ces heures de 10 % ou 12 %. Par exemple, la CCN des *professions réglementées auprès des juridictions* du 26 janvier 2022 prévoit un taux de majoration de ces heures de 10 %.

La plupart des accords ne prévoient pas de stipulations plus favorables que ce que prévoit la loi et ne majorent que les heures effectuées au-delà de la durée du

travail fixée par l'avenant. C'est le cas, pour les accords signés en 2022, de la CCN de la *métallurgie* du 7 février 2022 et de la CCN des *commissaires de justice et sociétés de ventes volontaires*.

B. La négociation sur les autres aspects du temps partiel

La possibilité d'organiser les modalités de l'interruption d'activité

La loi du 14 juin 2013 a encadré les coupures d'activité. L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, qui ne peut excéder deux heures. Toutefois, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche étendu, peut prévoir une répartition différente des horaires de travail des salariés à temps partiel :

- en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité ;
- et en aménageant des contreparties spécifiques, tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Dans la plupart des cas, les branches ont pris soin de définir l'amplitude journalière maximale, qui peut être inférieure à l'amplitude maximale autorisée.

La majorité des accords sur le travail à temps partiel ne prévoient pas de stipulations dérogatoires s'agissant des coupures d'activité.

Toutefois, la convention collective de la *métallurgie* conclue le 7 février 2022 prévoit une contrepartie en cas de double interruption ou d'interruption d'activité supérieure à 2 heures :

- l'employeur attribue une contrepartie qui ne peut être inférieure à une indemnité égale à la moitié du taux horaire de base du salarié ;
- ou, à l'initiative de l'employeur, un repos équivalent, qui peut être attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

La possibilité de mettre en place un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

La mise en place du temps partiel aménagé permet de décompter la durée de travail des salariés à temps partiel sur une période supérieure à la semaine.

Un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut organiser la répartition de la durée du travail supérieure à la semaine.

L'accord conclu dans la branche des *commissaires de justice et sociétés de ventes volontaires* prévoit la mise en place d'un temps partiel aménagé dans l'entreprise ou l'établissement. Dans ce cadre, la durée du travail hebdomadaire pourra varier sans qu'elle ne puisse avoir pour effet de porter cette durée à hauteur de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

C. La négociation sur le temps partiel dans les accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La plupart des accords de branche négociés en 2022 dans le domaine de l'égalité professionnelle abordent la thématique du travail à temps partiel, celui-ci concernant très majoritairement les femmes. Ainsi, les branches rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et à temps partiel, et soulignent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière et pour l'accès à des postes à responsabilités. C'est notamment le cas de l'accord du 12 avril 2022 relatif à la diversité et à l'égalité des chances de la branche *des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers*, et de l'accord du 3 février 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche *des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet*.

Par ailleurs, certains accords de branche rappellent aux employeurs que les salariés à temps partiel souhaitant occuper un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de ce type dès lors qu'ils possèdent les qualifications et les compétences requises (*sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers, commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet, bricolage*).

7.3. LES AUTRES THÈMES DE LA NÉGOCIATION SUR LA DURÉE DU TRAVAIL ET SES AMÉNAGEMENTS

A. L'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail offre la possibilité d'organiser la répartition de la durée du travail sur une période de référence supérieure à la semaine dans la limite d'une année. Depuis la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, cette période de référence peut être supérieure à une année dans la limite de 3 ans.

Le respect de la durée légale et le constat éventuel de son dépassement s'opèrent à l'issue de cette période de référence. L'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines ou plusieurs années permet d'adapter la durée du travail aux besoins spécifiques des secteurs d'activité et des entreprises.

Ce dispositif est mis en place par accord collectif d'entreprise ou à défaut par accord de branche. La répartition de la durée de travail sur une période supérieure à l'année fait figure d'exception en nécessitant un accord de branche étendu.

À défaut d'accord, l'employeur peut aménager de façon unilatérale la répartition de la durée du travail dans la limite de 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés ou de 4 semaines pour les autres.

La négociation de branche définit un socle minimum pour les entreprises

Le nombre limité d'accords de branche conclus sur l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine montre que les partenaires sociaux s'attachent à négocier la mise en place du dispositif plutôt au niveau des entreprises.

Ainsi, en 2022, seule la convention collective de la branche des *professions réglementées auprès des juridictions* du 26 janvier 2022 et l'avenant n° 8 du 3 mai 2022 à la convention collective de la branche des *commerces en détail non alimentaires* rappellent la possibilité d'aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

La négociation d'entreprise s'attache à adapter le dispositif au fonctionnement de l'entreprise

Les entreprises négocient activement en matière d'aménagement du temps de travail, que ce soit par voie d'accord classique ou par accord de performance collective.

L'analyse des accords d'entreprise en la matière montre une tendance à adopter l'année comme période de référence afin d'adapter le rythme de travail des salariés. Certains accords d'entreprise privilégient toutefois une période de référence pluri-hebdomadaire.

Ainsi, un accord d'entreprise conclu le 15 février 2022 au sein de la société SAS IN TIME a, par exemple, prévu d'annualiser le temps de travail sur une période de référence débutant au 1^{er} janvier et se terminant au 31 décembre de chaque année. Pour cette entreprise qui assure la gestion de salles dites d'*Escape Game* et autres loisirs à thèmes, l'objectif est de s'adapter à une activité particulièrement soumise à des facteurs de saisonnalité (flux touristiques, besoins spécifiques des clients, réservations tardives, etc.).

B. Les forfaits annuels

Le code du travail prévoit deux types de forfaits nécessitant la conclusion d'un accord collectif : le forfait annuel en heures et le forfait annuel en jours. Ils s'adressent à des salariés dont les fonctions impliquent des horaires de travail différents de ceux du service et qui sont autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps. Cette autonomie est renforcée pour le forfait en jours.

Le temps de travail des salariés sous convention de forfait en heures se décompte en heures et doit respecter les durées maximales de travail et les durées minimales de repos. En revanche, le temps de travail des salariés sous convention de forfait en jours se décompte en jours et doit uniquement respecter les durées minimales de repos.

La loi du 8 août 2016 prévoit plusieurs clauses obligatoires : deux clauses communes aux deux forfaits et trois clauses relatives au forfait en jours.

Au titre des nouvelles clauses obligatoires communes, l'accord doit fixer :

- la période de référence du forfait qui peut correspondre à une année civile ou à toute autre période de 12 mois consécutifs ;
- l'impact des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence sur la rémunération.

Les clauses obligatoires relatives au forfait en jours portent sur la surveillance de la charge de travail. L'accord doit fixer :

- les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail en entreprise ;
- les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

L'intégration de ces clauses obligatoires dans les accords de branche est parfois incomplète. La plupart des accords de branche conclus en 2022 sur les forfaits en jours visent donc à se conformer à cette obligation résultant de la loi du 8 août 2016.

Pour cette raison, la négociation de branche s'attache à définir un socle minimum pour les entreprises sur la surveillance de la charge de travail. Elle précise notamment les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié en déterminant différents dispositifs pour les entreprises.

À titre d'exemple, l'avenant n° 8 du 3 mai 2022 à la convention collective de la branche des *commerces de détail non alimentaires* prévoit, en cas de difficultés liées notamment à une surcharge de travail ainsi qu'à l'organisation du travail, un dispositif d'alerte permettant aux salariés concernés de solliciter auprès de leur supérieur hiérarchique un entretien supplémentaire à celui prévu à l'article L. 3121-46 du code du travail.

Les modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion sont plutôt précisées au niveau de l'entreprise mais le respect du droit à la déconnexion fait parfois l'objet d'une attention particulière. Conclu le 20 juillet 2022, l'avenant relatif à la convention de forfait en jours de l'accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de la réduction et de l'aménagement du temps de travail relevant de la convention collective de la branche *bricolage et vente au détail en libre-service* rappelle que le droit à la déconnexion est le droit de ne pas être joignable sur une période de repos continue non interrompue pour des motifs liés à l'exécution du travail. Il ajoute que ce droit assure la possibilité de se couper temporairement des outils numériques utilisés de manière professionnelle permettant d'être contactés dans un cadre professionnel (téléphone, intranet, messagerie professionnelle, etc.). Plus précisément, l'avenant fixe les modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion en instaurant des règles d'utilisation des outils numériques par les salariés. Il rappelle ainsi que, pendant une plage horaire de repos de 11 heures, les communications professionnelles sont limitées et les salariés n'ont pas l'obligation de répondre aux messages professionnels.

C. Les heures supplémentaires

La loi du 8 août 2016 confie aux partenaires sociaux (dans le cadre de l'entreprise ou à défaut dans le cadre de la branche) quatre thèmes principaux de négociation : le taux de majoration salariale, le repos compensateur équivalent, le contingent annuel d'heures supplémentaires et la contrepartie obligatoire en repos. Des dispositions supplétives sont prévues si les partenaires sociaux ne parviennent pas à trouver un accord.

Trois accords de branche ont abordé en 2022 les heures supplémentaires, sans nécessairement évoquer l'ensemble de ces thèmes ou sans prévoir de dispositions différentes de ce qui est prévu à titre supplétif.

Il s'agit des branches des *commerces de détail non alimentaire*, des *jardineries graineteries* et des *professions réglementées auprès des juridictions*.

Le taux de majoration des heures supplémentaires modulé

Le code du travail autorise les branches à définir un taux de majoration salariale des heures supplémentaires inférieur ou supérieur aux taux légaux supplétifs de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % pour les suivantes.

L'avenant n° 8 du 3 mai 2022 à la convention collective de la branche des *commerces de détail non alimentaires* et la mise à jour de la convention collective de la branche *jardineries graineteries* en date du 10 octobre 2022 sont plus favorables que les dispositions supplétives. En effet, le premier accord prévoit un taux de majoration de 25 % pour les cinq premières heures et de 50 % pour les suivantes tandis que le second fixe un taux de majoration de 25 % pour les quatre premières heures et de 50 % pour les suivantes.

Le repos compensateur équivalent comme alternative à la majoration salariale

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé pour tout ou partie par un repos de durée équivalente. Le calcul de la durée de ce repos tient compte de la même majoration de temps que celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires. Le remplacement des majorations par un repos compensateur équivalent est possible pour toutes les heures supplémentaires. Ce remplacement est décidé par accord d'entreprise, ou, à défaut, de branche. Dans le cas où l'entreprise serait dépourvue de délégués syndicaux, le repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur si les institutions représentatives du personnel ne s'y opposent pas.

La convention collective de la branche des *professions réglementées auprès des juridictions* du 26 janvier 2022 et la convention collective de la branche *jardineries graineteries* telle que modifiée par l'accord du 10 octobre 2022 prévoient la possibilité de remplacer la rémunération des heures supplémentaires par un repos compensateur de durée équivalente ainsi que les conditions de leur prise effective.

Les contingents conventionnels d'heures supplémentaires

À défaut de fixation conventionnelle du contingent d'heures supplémentaires, le code du travail prévoit un contingent supplétif de 220 heures par an et par salarié.

L'avenant n° 8 du 3 mai 2022 à la convention collective de la branche des *commerces de détail non alimentaires* fixe le contingent annuel d'heures supplémentaires à 180 heures par exemple.

La contrepartie obligatoire en repos précisée

La convention ou l'accord collectif fixant le contingent supplémentaire doit également déterminer l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent. La convention ou l'accord collectif établit la durée, les caractéristiques et les conditions de la prise de cette contrepartie obligatoire sous forme de repos. À défaut, ces conditions sont précisées dans le code du travail.

Les accords de branche précités renvoient aux dispositions supplétives du code du travail en la matière.

D. La négociation sur le travail dominical

Les salariés disposent d'une période de repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien. Par principe, le repos hebdomadaire est accordé le dimanche.

Cependant, le principe du repos dominical connaît quelques dérogations : des dérogations légales, permanentes de droit ou temporaires, sont ainsi prévues par le code du travail. L'employeur peut, dans ces cas limités, accorder le repos hebdomadaire par roulement à ses salariés, un autre jour que le dimanche.

La loi ne prévoit aucune contrepartie (en repos ou en salaire) pour les dérogations permanentes de droit. L'enjeu principal de la négociation collective en matière de travail dominical concerne alors le niveau des compensations, notamment salariales.

Par ailleurs, la mise en œuvre de certaines dérogations, telles que les dérogations géographiques concernant les commerces de détail, est conditionnée à la conclusion préalable d'accords collectifs.

En tout état de cause, de simples stipulations conventionnelles ne sont pas suffisantes pour déroger au repos dominical, le recours au travail du dimanche devant être prévu par la loi.

L'activité conventionnelle

En 2022, neuf accords ont traité du travail dominical. Si certains de ces accords introduisent des stipulations nouvelles, notamment en matière de compensation, d'autres sont essentiellement rédactionnels.

Parmi ces accords, quatre concernent les salariés de la branche des *bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils* et ont pour objectif d'actualiser et clarifier les stipulations conventionnelles. Il s'agit :

- d'un avenant du 31 mars 2022 à l'accord du 5 juillet 2001 relatif au statut des salariés du secteur de l'évènementiel ;
- d'un avenant du 27 octobre 2022 à l'accord du 16 décembre 1991 relatif aux enquêteurs qui prévoit une majoration de 50 % des travaux effectués le dimanche ;
- d'un avenant du 27 octobre 2022 et d'un avenant du 13 décembre 2022 relatifs à l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 à la convention collective. Ce dernier texte porte spécifiquement sur le travail du dimanche et des jours fériés. En matière de travail du dimanche, est distingué le travail exceptionnel du dimanche (majoration de 100 %) et le travail habituel du dimanche (majoration de 25 %).

Dans le même objectif d'éclaircissement des stipulations conventionnelles, la branche de *l'industrie de la fabrication des ciments* a signé, le 19 décembre 2022, un avenant concernant les indemnités, notamment pour le travail du dimanche, des personnels occupant des postes à fonctionnement continu, semi-continu ou discontinu.

S'agissant des accords signés en 2022 et qui prévoient des contreparties au travail du dimanche, sont à remarquer :

- la CCN des *jardineries et graineteries* du 10 octobre 2022 mettant à jour le texte de base de la convention collective du 3 décembre 1993. Son article 31 fixe une majoration de 50 % des heures effectuées le dimanche et prévoit que chaque salarié bénéficie du repos dominical au moins 1 dimanche sur 2 en moyenne sur l'année ;
- l'avenant n° 31 du 24 mai 2022 à la convention collective du 18 avril 2002 des *établissements de soin*. Il revalorise l'indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés qui passe de 0,40 à 0,60 point par heure ou fraction d'heure.

La convention collective nationale de la *métallurgie* prévoit des contreparties salariales au titre du travail accompli exceptionnellement un dimanche. Pour chaque poste, les heures de travail exceptionnellement réalisées ce jour ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 100 % du salaire de base. Lorsque le jour de repos hebdomadaire est attribué un autre jour que le dimanche, les heures de travail exceptionnellement réalisées sur la journée civile correspondant à ce jour de repos ouvrent également droit à une majoration du salaire réel égale à 100 % du salaire de base. Enfin, l'avenant n° 5 à l'accord départemental du 9 avril 2018, signé le 11 octobre 2022, concerne le repos dominical et la fermeture le dimanche des *magasins d'ameublement et d'équipement de la maison dans le département de l'Ille et Vilaine*. Les accords territoriaux de ce type traduisent le souhait de la profession de limiter les ouvertures dominicales des magasins, dans le cadre d'arrêtés préfectoraux de fermeture hebdomadaire.

E. La négociation sur le travail de nuit

Aux termes de l'article L. 3122-1 du code du travail, d'ordre public, le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

L'affectation des salariés à des postes de nuit est conditionnée par l'existence d'un accord collectif conforme à l'article L. 3122-15 du code du travail. Ainsi, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut mettre en place dans une entreprise ou un établissement, le travail de nuit. Cette convention ou cet accord collectif prévoit notamment :

- les justifications du recours au travail de nuit mentionnées à l'article L. 3122-1 ;
- la définition de la période de nuit ;
- une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale ;
- des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ;
- des mesures destinées à faciliter l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle des salariés ;
- des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation.

Dans ce cadre, un accord de branche ne trouve à s'appliquer qu'à défaut d'accord d'entreprise. Seule la fixation du nombre minimal d'heures entraînant la qualification des salariés comme travailleurs de nuit relève de la compétence exclusive de la branche et ne peut donc être prévue par accord d'entreprise.

Le niveau des contreparties attribuées aux travailleurs de nuit est un enjeu majeur de négociation. Les travailleurs de nuit doivent obligatoirement bénéficier de compensations en repos : un accord qui ne prévoirait pas de telles contreparties ne permettrait pas, à lui seul, la mise en place du travail de nuit avec des salariés qualifiés de travailleurs de nuit.

L'activité conventionnelle

Le sujet du travail de nuit est au cœur de huit accords signés en 2022.

La CCN des *jardineries et graineteries* du 10 octobre 2022 prévoit une majoration de 50 % des heures effectuées entre 22 heures et 6 heures du matin ainsi qu'une prime de panier égale à 1,5 fois le minimum garanti en cas de travail de nuit pour une durée de 4 heures, mais elle renvoie aux accords d'entreprise ou d'établissement s'agissant des modalités de mise en place du travail de nuit dans les entreprises.

Dans la branche de *l'industrie de la fabrication des ciments*, un avenant du 19 décembre 2022 clarifie les stipulations conventionnelles concernant les indemnités pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés des personnels affectés à des postes de fonctionnement continu, semi-continu ou discontinu, sans toutefois modifier le niveau des contreparties prévu auparavant.

Deux textes conventionnels concernant la branche des *bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils* abordent le sujet du travail de nuit. L'accord du 16 décembre 1991 relatif aux enquêteurs a fait l'objet d'un avenant signé le 27 octobre 2022 qui prévoit une majoration de 50 % des travaux effectués de nuit. L'accord du 16 juillet 2021, qui s'applique aux salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises dont l'activité est comprise dans le champ d'application de cette convention collective, a également fait l'objet d'un avenant du 27 octobre 2022.

L'avenant du 7 janvier 2022 à la CCN des *centres de lutte contre le cancer*, qui rappelle le souhait de la branche de renforcer l'attractivité des emplois exercés de nuit par le personnel non praticien, revalorise l'indemnité de travail de nuit de ce personnel qui passe ainsi de 0,45 minimum garanti (MG) à 0,62 MG par heure de travail comprise entre 21 heures et 7 heures.

L'avenant n° 31 du 24 mai 2022 à la convention collective du 18 avril 2002 des *établissements de soin* a relevé l'indemnité qui passe ainsi de 10 à 15 %, pour le travail de nuit.

Afin d'assurer la continuité de l'activité, la convention collective nationale de la *métallurgie* comporte un ensemble de stipulations sur le travail de nuit. Des contreparties spécifiques en repos sont prévues au profit des travailleurs de nuit (réduction de 20 minutes de l'horaire hebdomadaire de travail effectif, pour chaque semaine au cours de laquelle les salariés sont occupés au cours de la plage horaire dite « de nuit »), ainsi que des contreparties salariales au titre du travail habituel de nuit (majoration du salaire réel égale à 15 % du salaire minimum hiérarchique pour les heures de travail réellement effectuées par le salarié travailleur de nuit au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, à condition que leur nombre soit au moins égal à six).

Enfin, l'avenant n°19 du 4 avril 2022 à la CCN des *métiers de la transformation des grains* a révisé certaines stipulations sur le travail de nuit afin d'en simplifier la lecture et la compréhension. Ainsi, les heures de travail effectuées sur la plage de nuit (21 heures à 6 heures) sont majorées de 30 % sur la base du taux horaire (hors primes) et la durée du repos de compensation du travailleur de nuit est égale à 2 % des heures de nuit accomplies.

8. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

8.1. LES PROCÉDURES DE RECRUTEMENT ET D'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL : RÈGLES APPLICABLES À LA PÉRIODE D'ESSAI

Quatre avenants portant sur la période d'essai ont été conclus en 2022.

L'article L. 1221-19 du code du travail prévoit une durée maximale de période d'essai de 2 mois pour les ouvriers et les employés, 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens et 4 mois pour les cadres. L'employeur ne peut renouveler la période d'essai d'un salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) que si un accord de branche le permet. Cet accord doit avoir été étendu et fixer les conditions et les durées de ce renouvellement, dans le respect des durées maximales légales fixées par l'article L. 1221-21 du code du travail (4 mois pour les ouvriers et employés, 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens et 8 mois pour les cadres). Le renouvellement de la période d'essai ne peut être prévu par un accord de niveau inférieur. En outre, l'article L. 1221-23 du code du travail prévoit que la possibilité d'un renouvellement doit figurer dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. À défaut, la période d'essai ne peut pas être renouvelée, même si la convention collective le prévoit.

En 2022, quatre avenants prévoient des dispositions relatives aux durées des périodes d'essai renouvelées plus favorables que la loi à des degrés divers :

- l'annexe spécifique n° 3 du 9 juin 2022 à la convention collective nationale de travail de *l'industrie des cuirs et peaux* prévoit que la durée de la période d'essai des techniciens et agents de maîtrise est de 3 mois renouvelable dans la limite d'un mois et celle des cadres de 4 mois renouvelable dans la limite de 2 mois ;
- l'accord du 11 avril 2022 relatif à l'actualisation de la convention collective nationale des *commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet* prévoit pour les employés une durée de période d'essai de 2 mois renouvelable dans la limite de 45 jours, pour les techniciens et agents de maîtrise de 3 mois renouvelable dans la limite de 2 mois et pour les cadres de 4 mois renouvelable dans la limite 2 mois ;
- l'avenant n° 1 du 31 mars 2022 à la convention collective nationale des *bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils* prévoit pour les techniciens et agents de maîtrise relevant des coefficients 230 à 355 inclus une durée de période d'essai de 2 mois renouvelable une fois, pour les techniciens et agents de maîtrise relevant des coefficients 400 à 500 inclus une durée de période d'essai de 3 mois renouvelable une fois, conformément aux dispositions légales et pour les cadres une durée de 4 mois renouvelable une fois, conformément aux dispositions légales ;

- L'avenant correctif du 5 décembre 2022 à l'accord du 21 juin 2022 relatif à la refonte de la convention collective nationale de la *blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie* prévoit une durée de période d'essai de 2 mois pour les ouvriers sans renouvellement possible, 2 mois renouvelable une fois, conformément aux dispositions légales pour les employés, de 3 mois renouvelable une fois, conformément aux dispositions légales pour les techniciens et agents de maîtrise, et de 4 mois renouvelable une fois, conformément aux dispositions légales, pour les cadres.

8.2. LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : DURÉE DU PRÉAVIS ET INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

A. La durée du préavis

L'article L. 1234-1 du code du travail prévoit des durées de préavis en cas de licenciement du salarié selon son ancienneté :

1° s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois, un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;

2° s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans, un préavis d'un mois ;

3° s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans, un préavis de 2 mois.

Ces durées peuvent être dérogees plus favorablement pour le salarié, à savoir des durées plus longues. En revanche, il est à noter que le code du travail laisse les conventions collectives, les dispositions contractuelles ou les usages fixer la durée du préavis du salarié démissionnaire.

L'avenant n° 5 du 16 mars 2022 à la convention collective nationale des *commerces de détail non alimentaires* prévoit une fixation de la durée de préavis d'un salarié démissionnaire et licencié selon sa catégorie d'emploi :

- pour les salariés licenciés ayant moins de 2 ans d'ancienneté et les salariés démissionnaires relevant des catégories I, II, III, IV et V : 1 mois de préavis ; pour les salariés licenciés ayant plus de 2 ans d'ancienneté et relevant des catégories I, II, III, IV et V : 2 mois de préavis ;
- pour les salariés relevant de la catégorie VI licenciés et démissionnaires : 2 mois de préavis ;
- pour les salariés licenciés et démissionnaires relevant des catégories VI, VIII et IX : 3 mois de préavis.

L'avenant du 10 octobre 2022 à la convention collective nationale des *jardineries et graineteries* prévoit une fixation de la durée de préavis d'un salarié démissionnaire et licencié selon sa catégorie d'emploi et son ancienneté :

- pour les ouvriers et employés démissionnaires ayant moins d'un an d'ancienneté : 15 jours ; pour les ouvriers et employés démissionnaires ayant plus d'un an d'ancienneté : 1 mois ;
- pour les ouvriers et employés licenciés ayant moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ; pour les ouvriers et employés licenciés ayant plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- pour les techniciens et agents de maîtrise démissionnaires ayant moins d'un an d'ancienneté : 1 mois ; pour les techniciens et agents de maîtrise démissionnaires ayant plus d'un an d'ancienneté : 2 mois ;
- pour les techniciens et agents de maîtrise licenciés : 2 mois ;
- pour les cadres démissionnaires ayant moins d'un an d'ancienneté : 2 mois ; pour les cadres démissionnaires ayant plus d'un an d'ancienneté : 3 mois ;
- pour les cadres licenciés : 3 mois.

Le protocole d'accord du 16 septembre 2022 relatif à l'actualisation de la convention collective nationale des *prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire* prévoit une fixation de la durée de préavis d'un salarié démissionnaire et licencié selon sa catégorie d'emploi (cadres) et son ancienneté :

- 7 jours pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté et plus ;
- 2 mois pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté et plus ;
- 3 mois pour les salariés cadres ayant 1 an d'ancienneté et plus.

La convention collective nationale des *professions réglementées auprès des juridictions* du 26 janvier 2022 prévoit également une fixation de la durée de préavis d'un salarié licencié et démissionnaire selon sa catégorie d'emploi (cadres) et son ancienneté :

- salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- salarié ayant au moins 10 ans d'ancienneté : 3 mois ;
- salarié cadre : 3 mois.

B. Les indemnités de licenciement

Plusieurs branches ont négocié des avenants à leur convention collective en 2022 afin d'aligner le mode de calcul du montant de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective avec le nouveau mode de calcul prévu par l'article D. 1234-2 du code du travail, dans sa rédaction issue du décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement.

Pour rappel, cette réforme a consisté à abaisser à 8 mois la condition d'ancienneté pour l'ouverture du droit à indemnisation et à augmenter de 25 % le montant minimum de cette indemnité, pour le porter à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans.

C'est le cas de l'avenant du 10 octobre 2022 à la convention collective nationale des *jardineries et graineteries* et de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention ainsi que de la convention collective nationale des *professions réglementées auprès des juridictions* du 26 janvier 2022.

Un accord prévoit des dispositions en partie plus favorables aux salariés que les dispositions légales et réglementaires. Il s'agit de l'avenant n° 5 du 16 mars 2022 à la convention collective nationale des *commerces de détail non alimentaires*, ces derniers licenciés bénéficiant d'une indemnité conventionnelle de licenciement d'un montant correspondant à un quart de mois de salaire pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté, un tiers de mois de salaire à compter de 10 ans d'ancienneté, l'avenant prévoyant également une majoration de l'indemnité conventionnelle de licenciement d'un quinzième de mois de salaire par année d'ancienneté pour les salariés licenciés ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

8.3. LES CONTRATS PARTICULIERS : LA RÉGLEMENTATION APPLICABLE AUX CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE, AUX CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE ET AUX CONTRATS DE CHANTIER OU D'OPÉRATION

Les ordonnances du 22 septembre 2017 ont donné à la branche un rôle de régulateur et ont clarifié ses compétences, en particulier en matière de contrats courts (contrats à durée indéterminée, contrats de travail temporaire) et de contrats de chantier ou d'opération. Elles ont ainsi confié aux partenaires sociaux au niveau des branches professionnelles la compétence pour fixer les règles relatives à l'encadrement des contrats courts (CDD et CTT), afin de mieux prendre en compte les spécificités inhérentes à chaque secteur d'activité.

A. Le recours aux contrats courts

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales a ouvert à la négociation de branche le recours aux contrats à durée déterminée d'usage. L'article L. 1242-2 du code du travail autorise en effet le recours à des contrats à durée déterminée d'usage pour pourvoir des emplois par nature temporaires dans des secteurs d'activité définis soit par décret, soit par convention ou accord collectif de travail étendu.

En 2022, la branche des *transports routiers et activités auxiliaires du transport* a conclu un accord procédant à la clarification du recours aux contrats spécifiques que sont les contrats journaliers (CDD d'usage) et les contrats saisonniers dans le secteur du déménagement.

L'article D. 1242-1 reconnaît déjà le secteur du déménagement comme un secteur d'activité susceptible de recourir au CDD d'usage. Les partenaires sociaux ont décidé de clarifier les stipulations conventionnelles applicables et de distinguer explicitement les contrats conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, et les contrats saisonniers. L'accord du 1^{er} février 2022 stipule que le contrat journalier est un CDD d'usage dont le recours n'est autorisé que pour le recrutement de salariés affectés à une opération ou un voyage de déménagement. Sa durée minimale est de 7 heures les premiers jours, et 4 heures consécutives le dernier jour de travail.

B. Le délai de carence en cas de succession de contrats sur un même poste

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail permet d'aménager, par accord de branche étendu, les règles relatives à la durée totale du contrat et au nombre maximal de renouvellements possibles, sans que cette durée ne puisse avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. La négociation peut également porter sur les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable, ainsi que les modalités de calcul de ce délai.

En 2022, la branche des *remontées mécaniques et domaines skiables* a conclu un accord explicitant les cas de suppression du délai de carence en cas de succession de contrats précaires. Outre les cas prévus par la loi, le délai de carence n'est pas applicable dans les cas suivants :

- enchaînement d'un CDD saisonnier avec un CDD ou un contrat de mission pour accroissement d'activité (ou inversement) ;
- enchaînement d'un CDD ou d'un contrat de mission pour remplacement avec un CDD ou un contrat de mission pour accroissement d'activité (ou inversement).

C. Le contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a également permis d'élargir l'usage du CDI de chantier au-delà des secteurs où son usage était habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession au 1^{er} janvier 2017 (notamment les secteurs du bâtiment – travaux publics, de la réparation navale et de la recherche universitaire), sous réserve de la conclusion d'une convention ou d'un accord de branche étendu.

En 2022, un accord a renouvelé la possibilité de recourir au CDI de chantier ou d'opération dans la branche de la *métallurgie*, à titre expérimental pour une durée de 3 ans. Cette nouvelle expérimentation vise à enrichir le bilan et mieux préparer la décision relative à une éventuelle pérennisation de ce contrat. Les partenaires sociaux ont complété les stipulations relatives aux modalités de l'expérimentation.

Les informations suivantes doivent être transmises à l'UIMM, chaque année avant le 1^{er} mars, par les entreprises de la branche ayant conclu un ou plusieurs CDI de chantier ou d'opération :

- l'effectif de l'entreprise et son activité principale ;
- le nombre d'embauches en contrat de chantier ou d'opération ;
- la ou les activités de l'entreprise concernées par ces embauches ;
- la description du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
- la durée du contrat, lorsque celui-ci a été rompu, et l'indication de sa cause de rupture (licenciement au terme du chantier ou de l'opération, licenciement au terme anticipé du chantier ou de l'opération, rupture pour un motif étranger au chantier ou à l'opération) ;
- le nombre d'embauches en CDI de droit commun, CDD ou contrat de travail temporaire ;
- si le contrat n'a pas été rompu, l'indication qu'il est toujours en cours ou, le cas échéant, l'indication qu'il a été transformé en contrat à durée indéterminée par avenant ou encore qu'il se soit poursuivi après le terme du chantier ou de l'opération.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à réaliser, dans les 6 mois qui précèdent le terme de l'expérimentation, un bilan quantitatif et qualitatif du recours aux contrats de chantier ou d'opération.

D. Le contrat à durée indéterminée intérimaire

Dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels des intérimaires, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a inscrit dans le code du travail la possibilité, pour les entreprises de travail temporaire (ETT), de conclure avec un salarié temporaire un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) pour la réalisation de missions successives. Les dispositions applicables à ces contrats figurent aux articles L. 1251-58-1 à L. 1251-58-8 du code du travail.

La conclusion d'un CDI intérimaire se traduit par la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'entreprises utilisatrices uniquement pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire (« mission ») dans les cas prévus par la loi. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Le CDI intérimaire comporte des périodes d'exécution des missions, et peut prévoir des périodes sans exécution de mission (« périodes d'intermission »), assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté.

En 2022, la branche du *travail temporaire* a conclu un accord visant à consolider le statut social des salariés intérimaires en CDI, sécuriser leurs parcours professionnels, développer leurs compétences et allonger la durée d'emploi.

- L'accord précise que les salariés sous CDI intérimaire relèvent du champ d'application des accords nationaux professionnels concernant le *personnel intérimaire des entreprises de travail temporaire* et non des accords nationaux professionnels concernant le *personnel permanent des entreprises de travail temporaire*.

- L'accord prévoit que le salarié intérimaire en CDI doit être joignable aux horaires d'ouverture de l'ETT pendant les périodes d'intermission. L'ETT peut confier une nouvelle mission au salarié intérimaire en CDI dans le respect d'un délai de prévenance convenu entre les parties lors de la conclusion du contrat, et qui ne peut en tout état de cause être inférieur à une demi-journée, soit un temps estimé de 4 heures. En cas de notification d'une mission à partir de 17 heures, le délai de prévenance ne commence à courir qu'à partir de huit heures le lendemain.
- L'accord fixe la durée maximale de la période d'essai, qui est de : 2 mois pour les ouvriers et les employés ; 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ; 4 mois pour les cadres. La période d'essai peut être renouvelée une fois, par accord écrit des deux parties intervenu au cours de la période initiale, pour des durées maximales identiques.
- L'accord fixe les modalités de détermination d'un périmètre de mobilité pour l'exécution de missions successives, dès lors que la mise à disposition auprès d'entreprises utilisatrices différentes dans des lieux de travail différents suppose par nature des distances variables entre le lieu de résidence du salarié intérimaire ou l'agence, et les lieux de travail. Le contrat doit par conséquent indiquer le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié intérimaire. Sauf stipulation contraire dans le contrat de travail, le périmètre de mobilité à partir du lieu de résidence du salarié intérimaire correspond à un rayon de 40 km (trajet aller), ou une durée maximale de 1h15 en cas d'utilisation de transports en commun (trajet aller).
- L'accord précise les conditions de réalisation des périodes de formation : le salarié intérimaire est tenu d'accepter les actions de formation professionnelle à l'initiative de l'ETT ; le choix des actions de formation mises en place pour le salarié intérimaire en CDI prend en considération les besoins de développement de ses compétences avec une attention particulière pour le salarié dont le temps en intermission est plus élevé que la moyenne dans l'entreprise.
- L'accord fixe la durée maximale du préavis en cas de démission à 1 mois pour les ouvriers et les employés, 2 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens, et 3 mois pour les cadres. Il n'y a pas de préavis à respecter en période d'intermission.
- L'accord détermine les modalités de suivi des contrats des intérimaires en CDI. Il charge l'Observatoire de l'intérim et du recrutement de la publication d'une étude biannuelle portant notamment sur les éléments déterminants du choix de recourir ou non à ce type de contrat, les profils des salariés et l'accompagnement de leurs parcours professionnels, ainsi que les caractéristiques des entreprises utilisatrices.

9. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

9.1. LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

Les branches comme les entreprises se sont rapidement saisies de cet objet de négociation.

Les finalités de la négociation QVCT

Consacrée par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail et par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, la notion de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) désigne une démarche collective que peut mener une entreprise et qui répond aux finalités suivantes :

- une ambition conjointe : améliorer le travail dans le but d'améliorer la santé des personnes au travail et contribuer à la performance globale (opérationnelle, économique, sociale et environnementale) de l'organisation ;
- un périmètre d'action : six grands thèmes relatifs au travail et ses conditions de réalisation, à traiter progressivement, en créant des liens entre eux ;
- des éléments de méthode indispensables pour installer une démarche QVCT adaptée à la structure, favoriser la participation de tous et expérimenter concrètement de nouvelles façons de travailler.

En 2022, cinq branches ont négocié des accords en matière de QVCT (contre 2 en 2021) :

- convention collective nationale *du personnel des agences générales d'assurances* ;
- convention collective nationale *des sociétés d'assurances* ;
- convention collective nationale *de l'inspection d'assurance* ;
- convention collective *cadres de direction des sociétés d'assurances* ;
- convention collective nationale de la *métallurgie*.

Dans l'esprit de la loi et de l'ANI précités, et dans l'objectif d'une prise en compte globale des conditions de travail, ces accords ont été l'occasion pour les partenaires sociaux d'aborder tous les aspects du travail et de faire de la négociation collective un véritable outil d'amélioration des conditions de travail.

Les accords abordent des aspects très variés des conditions de travail. La branche de la *métallurgie* a, par exemple, intégré la question de la QVCT à celle plus large de la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail (accord du 7 février 2022) et décloisonné ainsi le traitement des questions d'organisation du travail, de santé et de sécurité au travail, et de qualité de vie et des conditions de travail.

Par ailleurs, cette négociation est pleinement saisie par les entreprises, qui ont négocié 941 accords en 2022, dont 224 intègrent plus spécifiquement la notion des conditions de travail. L'analyse d'un échantillon d'une centaine d'accords d'entreprise tend à mettre en évidence que les négociations en matière de QVCT prennent en compte toutes les sphères de la vie et des conditions de travail. Les thèmes suivants font ainsi souvent l'objet de stipulations spécifiques :

- le rôle de chaque acteur de l'entreprise en matière de QVCT ;
- la prévention des risques professionnels (notamment en matière de risques psychosociaux et plus particulièrement de harcèlement) ;
- l'aménagement du temps de travail (télétravail, congés parentaux, don de jours, etc.) ;
- le droit à la déconnexion ;
- l'articulation entre vie privée et vie professionnelle ;
- le droit d'expression des salariés.

L'accord signé le 29 juin 2022 dans l'entreprise Ramsay Santé (groupe d'hospitalisation privée) illustre cette approche globale.

L'accord Ramsay Santé

L'accord prévoit de mettre en place des « comités QVCT » dans tous les établissements avant fin 2023. Ils centraliseront les situations de travail individuelles ou collectives afin de coordonner les actions de prévention, les actions curatives et assurer la mise en œuvre du plan d'action ainsi que le suivi des indicateurs définis pour chaque objectif.

Ces comités seront composés du directeur d'établissement ou, hors établissements de santé, d'un représentant du comité de direction ou du comité exécutif pour l'UES, de la DRH ou RRH de l'établissement, du référent harcèlement, d'un membre du CSE ou de la CSSCT désigné par le CSE et du responsable qualité et gestion des risques. Il est prévu que chacun de ces membres suivra une formation en matière de mise en œuvre de la QVCT.

L'accord prévoit notamment de :

- développer les compétences des managers en matière de QVCT en les formant tous d'ici la fin de la date d'application de l'accord ;
- renforcer le rôle des salariés dans la mise en œuvre de la QVCT en les consultant régulièrement et en les associant à la création de plans d'actions ;
- créer une direction prévention santé et sécurité ayant notamment pour mission de réduire l'exposition aux aspects pénibles du travail, comme le travail de nuit ;
- créer des « commissions de régulation » de la charge du travail, devant veiller à l'adéquation entre les ressources allouées et la charge quotidienne ;
- désigner des référents harcèlement dans les structures de 50 salariés et plus (la loi prévoit cette disposition à partir de 250 salariés) ;
- accompagner la parentalité en facilitant l'organisation du temps de travail et en permettant d'ouvrir des espaces de dialogue ;

- renforcer les actions en faveur des salariés en difficulté, afin de favoriser la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- évaluer chaque objectif précédemment cité, à l'aide de résultats quantifiables, et d'indicateurs de qualité de mise en œuvre.

9.2 LA NÉGOCIATION RELATIVE AU TÉLÉTRAVAIL

A. L'analyse des accords

Le télétravail est resté un thème de négociation important en 2022 malgré une baisse par rapport à l'année précédente. Quatre branches ont signé des accords contre huit en 2021, et 3 400 entreprises contre 4 100 l'année précédente. Cette inflexion pourrait notamment s'expliquer par le fait que de nombreux accords concernant la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) intègrent le télétravail.

Les thèmes de négociation sont relativement similaires à l'année précédente. On retrouve notamment les conditions d'éligibilité en fonction du poste occupé, du contrat, du lieu de travail. Les modalités de la mise en œuvre font toujours l'objet de nombreuses stipulations, particulièrement concernant l'assiette de jours fixes et de jours flottants et les conditions de leur utilisation le cas échéant. La planification est, par ailleurs, souvent traitée dans l'intention de faciliter l'organisation de l'entreprise.

De plus en plus d'accords tendent à prendre en compte les situations particulières, notamment dans les cas de grossesse, de salariés aidants familiaux et de parents d'enfant handicapé. L'aménagement du poste de travail comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle, et parfois de l'emploi des seniors fait aussi partie des clauses de certains accords.

Les accords abordent plus souvent les conditions de réversibilité du télétravail, notamment dans les cas de baisse de la performance, de manque d'autonomie, de baisse de motivation ou encore de risques psychosociaux liés à l'absence de lien social ou à la sur-connexion.

Une étude sur le télétravail dans le Loiret

L'Université d'Orléans, en partenariat avec la Ddets du Loiret, a analysé 51 accords sur le télétravail signés dans le département entre le 1^{er} janvier 2018 et le 1^{er} juillet 2021. L'étude, publiée en novembre 2022, fait apparaître que la quasi-totalité des accords (49 sur 51) aborde la question du temps et de la charge de travail. Les autres thèmes importants sont les conditions d'éligibilité (40 accords), la procédure de mise en place des accords (42 accords), la prise en charge des coûts par l'entreprise (43 accords) et enfin les questions de santé et de sécurité (38 accords).

Des thèmes sont traités de manière marginale, tels la formation au télétravail (13 accords) ou le maintien du lien social, ou sont ignorés, en particulier la question de l'accès des travailleurs handicapés et des femmes enceintes au télétravail, ou les questions relatives à l'isolement. L'étude constate, par ailleurs, que les accords sont souvent « trop flous », avec des stipulations peu applicables, ou absentes.

B. Les bonnes pratiques en matière de télétravail selon l'Anact

Le réseau Anact-Aract a réalisé plusieurs études de cas dans des entreprises, en lien avec l'Apec et a publié huit recommandations fin 2022 pour mettre en œuvre le télétravail dans les meilleures conditions, notamment dans les PME-TPE et pour éviter certains écueils du management à distance :

- réaliser des retours d'expérience au travers notamment d'espaces de discussion sur le travail et identifier les leviers, les freins, et les difficultés rencontrées ;
- repositionner, si nécessaire, le management, notamment de proximité, qui a été « en première ligne » durant la crise et a pris de nombreuses responsabilités ; il peut être nécessaire de trouver un équilibre entre « management opérationnel » et « management stratégique » ;
- donner des marges de manœuvre aux managers pour assurer l'équité de traitement, et prendre notamment en compte l'appétence des uns ou l'aversion des autres pour le télétravail, les impossibilités matérielles au domicile, les nouvelles possibilités de télétravail d'après crise, pour les fonctions support en particulier ; mais l'impossibilité de télétravailler pour certains métiers (ouvriers, chauffeurs, personnels soignants, caissiers et caissières, etc.) peut poser des problèmes d'écart de traitement au sein d'une entreprise, difficiles à appréhender pour le management ;
- réguler la charge de travail et les coopérations entre collègues lorsque l'organisation informelle a disparu, afin de maintenir un collectif de travail solide et opérant ;
- forger et animer une culture d'entreprise même « hors les murs », dans des contextes organisationnels où les salariés ne se trouvent en même temps dans les locaux de l'entreprise que deux à trois jours par semaine. Il est nécessaire à cet égard de déterminer quelles activités sont les plus pertinentes à réaliser sur le ou les sites de l'entreprise ;
- jouer sur le triptyque « confiance, autonomie, contrôle », que l'encadrement a dû appréhender différemment à l'aune de la crise. Lequel a mis en évidence une autre question : les managers ont-ils eux-mêmes une autonomie suffisante pour réguler et organiser le travail de leurs équipes, et peuvent-ils sortir d'un jeu de contraintes parfois lourd ?
- expérimenter de nouvelles organisations du travail et les ajuster, en se donnant du temps, à travers des chartes, des accords et autres formes de cadrage pour tester et réfléchir sur leur résultat, quitte à modifier certains aspects, voire s'autoriser un retour en arrière si nécessaire.

9.3. LE DROIT À LA DÉCONNEXION

A. Les enjeux du droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est défini comme le droit pour un salarié de ne pas être joignable par les outils de communication (téléphone, tablette, ordinateur etc.) en dehors de son temps de travail, ceci « en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé, ainsi que de la vie personnelle et familiale ».

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a introduit le droit à la déconnexion dans le code du travail en tant que thème au sein de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Il s'agissait plus précisément de négocier sur les « modalités de plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques ».

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a permis aux entreprises de fixer le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement, par accord collectif et ainsi de définir les thèmes de négociation les plus pertinents en tenant compte de l'organisation du travail. Si à l'issue des négociations aucun accord n'est conclu, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Ce droit a pris une dimension nouvelle avec la généralisation du télétravail et de l'utilisation des outils numériques pendant et dans le prolongement de la crise sanitaire. En 2022, une étude des données TraCov⁽²³⁾ par la Dares a ainsi mis en évidence que parmi les métiers ayant un recours fréquent au télétravail, les travailleurs étaient plus nombreux à déclarer travailler plus longtemps qu'avant la crise et à déclarer une plus forte fréquence des horaires décalés.

Les risques inhérents au développement du télétravail ont été identifiés et traités dans l'ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail. L'ANI rappelle ainsi que le télétravail prend en compte le droit à la déconnexion dans un accord ou une charte. Il rappelle l'obligation pour l'employeur d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail.

L'article 7 de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a par ailleurs accru le rôle des services de prévention et de santé au travail (SPST) qui doivent désormais tenir compte de l'impact du télétravail sur la santé et

23) Le vécu du travail pendant la crise sanitaire Covid-19 - Dares 2022.

l'organisation du travail dans leur mission de conseil en matière de QVCT, ainsi que le précise l'article L. 4622-2 du code du travail.

Le quatrième plan santé au travail (2021 – 2025) prévoit d'accompagner le déploiement du télétravail pour en faire un levier de la qualité de vie et des conditions de travail (actions d'information, de sensibilisation et de formation à destination notamment des TPE-PME et des branches professionnelles).

Enfin, depuis 2020, l'Anact développe des outils sur cette thématique, intégrée au nouveau contrat d'objectifs et de performance 2022-2025.

B. La négociation en matière de droit à la déconnexion

Les branches se sont assez peu saisies de ce thème : trois accords seulement ont été comptabilisés (en 2018, 2019 et 2021).

Le nombre d'accords d'entreprise est en revanche stable et plutôt dynamique depuis quatre ans, avec près de 400 accords conclus en 2022.

Ces accords s'articulent autour d'un socle commun :

- les modalités du droit à la déconnexion, à savoir la manière dont il peut s'exercer ;
- les actions de sensibilisation et de formation menées ou à mettre en œuvre par l'employeur ;
- les responsabilités des différents acteurs confrontés à la problématique (salariés, encadrement, acteur de la santé et sécurité, représentants du personnel, etc.) ;
- les bonnes pratiques en matière de l'utilisation des outils et les risques liés à l'utilisation abusive des moyens de communication.

D'autres mesures permettant de traiter plus largement le droit à la déconnexion pourraient être intégrées à ces accords, tels que des outils d'aide à la décision quant au niveau d'urgence des demandes, des dispositifs de suivi, d'alerte et d'accompagnement des salariés en difficulté, la mise en œuvre d'une évaluation annuelle de l'utilisation des outils numériques (entretiens annuels, questionnaires, baromètre social, enquêtes santé, etc.) et la prise en compte des situations individuelles particulières, comme la parentalité ou les travailleurs vulnérables en raison d'un état de santé dégradé par exemple.

9.4. LA NÉGOCIATION RELATIVE À LA GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

La crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 étant passée, aucune branche n'a négocié à ce sujet en 2022 et seulement une vingtaine d'entreprises (contre 400 en 2021 et 3 000 en 2020) a conclu des accords en la matière. La levée du protocole sanitaire en entreprise et de l'obligation du port du masque en intérieur à compter du 14 mars 2022 n'impliquent pas, en revanche, la fin de la mise en œuvre de mesures de prévention des risques de transmission du virus. Le ministère du Travail

a publié un « guide repère des mesures de prévention des risques de contamination au Covid-19 ».

Dans son *Rapport sur le dialogue social 2022* ⁽²⁴⁾, l'Organisation internationale du travail (OIT) a par ailleurs analysé les pratiques de négociation, notamment à l'aune de la crise de la Covid-19. Elle a émis des recommandations qui peuvent être plus généralement utiles en cas de pandémie, et dont les points principaux sont les suivants :

- adapter les pratiques de négociation collective au contexte de la pandémie de Covid-19 ;
- protéger les travailleurs de première ligne et maintenir les services clés ;
- garantir des lieux de travail sûrs et salubres ;
- préserver l'emploi, protéger les revenus, assurer la continuité des activités ;
- définir les futures pratiques de télétravail et de travail hybride.

10. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'EMPLOI

En 2022, les partenaires sociaux ont conclu 133 accords de branche relatifs à la formation professionnelle, contre 185 l'année précédente. 164 textes ont fait l'objet d'une demande d'extension (240 en 2021) auprès de la DGT.

Les accords déposés pour extension se répartissent ainsi, pour les principaux thèmes :

- la reconversion ou promotion par alternance, appelée Pro-A (38) ;
- la certification (29) ;
- l'alternance, dont l'apprentissage (21) ;
- le financement de la formation professionnelle, dont les contributions supplémentaires (18) ;
- les différents éléments relatifs au développement des compétences des salariés, dont le compte personnel de formation (18) ;
- le contrat de professionnalisation (16) ;
- le tutorat (16) ;
- l'égalité femmes/hommes (13) ;
- la valorisation des acquis de l'expérience (14) ;
- l'entretien professionnel (9) ;
- les salariés en situation de handicap (9) ;
- le bilan de compétences (7) ;
- le plan de développement des compétences (7) ;
- les actions de formation en situation de travail (5).

À noter qu'un accord peut traiter de plusieurs thèmes relatifs à la formation.

24) *Rapport sur le dialogue social 2022. La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente. Organisation internationale du travail, 2022, 256 pages.*

10.1. LES ACCORDS PRO-A

La reconversion ou promotion par alternance (appelée Pro-A) est un dispositif de formation professionnelle continue prévu par l'article L. 6324-1 du code du travail créé par la loi du 5 septembre 2018 ⁽²⁵⁾. Il permet aux salariés d'accéder à une formation qualifiante en alternance afin d'obtenir une promotion ou de se reconverter.

La Pro-A est adaptée au contexte actuel de forte mutation du marché du travail en ce qu'elle permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur adaptation ou reconversion professionnelle. Elle s'adresse aux salariés qui souhaitent suivre une formation ou faire valider les acquis de leur expérience afin d'obtenir une certification professionnelle ou encore acquérir le socle de connaissances et de compétences (Cléa). Un accord de branche étendu est nécessaire à la mise en œuvre de ce dispositif.

Le nombre total de parcours Pro-A effectués par des salariés entre 2021 et mars 2023 s'élève à 17 988, dont notamment 5 313 dans le domaine de la santé, 3 274 dans le domaine du commerce, 2 331 dans le domaine de la cohésion sociale, 1 001 dans le domaine de l'interindustriel.

A. Le renforcement de la Pro-A par le plan de relance

Le dispositif Pro-A a été renforcé dans le cadre du plan de relance de l'activité consécutif à la crise sanitaire de la Covid-19. Le gouvernement a augmenté les crédits permettant de financer la mobilisation de ce dispositif : 270 millions d'euros ont été attribués à la Pro-A pour 2021 et 2022. Une partie de cette enveloppe est destinée aux métiers du soin et de l'accompagnement (73,1 millions d'euros pour l'Opco santé et 4 millions d'euros pour l'Opco uniformation). Les métiers visés sont notamment le diplôme d'État d'infirmier, le diplôme d'État d'aide-soignant et le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social.

B. Le bilan de l'analyse des accords de branche

La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) participe à la procédure de contrôle de légalité des accords de branche relatifs à la Pro-A et des avenants aux accords de branche relatifs à la Pro-A, nécessaire pour permettre l'extension de ces accords et ainsi l'accès de l'ensemble des salariés de la branche au dispositif. Les avenants permettent de modifier l'accord initial, et notamment la liste des certifications éligibles à la Pro-A.

Depuis la mise en œuvre du dispositif, la DGEFP a été destinataire de 203 textes (138 accords de branche et 65 avenants) dont 181 ont été étendus (126 accords et 55 avenants). Un accord a reçu un refus d'extension. Les 21 avenants non encore

25) La présentation du dispositif Pro-A est disponible dans *La négociation collective en 2020*, partie 2, chapitre 1, 3. Le déploiement de la formation professionnelle : dispositif Pro-A et partie 3, chapitre 2, 10.2. La promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A).

étendus restent en cours d'expertise, certains d'entre eux traitant également d'autres sujets (temps de travail, congés, etc.)

En 2022, la DGEFP a été destinataire de 59 accords de branche (ou avenants) ; parmi ces 59 accords, 57 accords ont été analysés et ont été étendus (dont 42 étendus en 2022, 15 étendus en 2023 ; un accord a fait l'objet d'un refus d'extension), l'accord restant étant en cours d'extension.

La DGEFP sollicite régulièrement les branches concernées durant l'analyse : les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences sont en effet le plus souvent insuffisamment argumentés, nécessitant une note complémentaire de la branche, afin de justifier le respect de ces critères.

Par ailleurs, les accords de branche doivent déterminer les certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, qui doivent être inscrites et actives au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Or, les accords listent régulièrement des certifications professionnelles qui ne sont pas inscrites au RNCP. D'autres éléments doivent être inscrits dans l'accord de branche notamment les publics visés en cas de parcours de plus de 12 mois ou pour porter au-delà de 25 % la durée des actions de formation.

10.2. LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES DE BRANCHE ET LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS D'ENTREPRISE : FOCUS SUR DEUX THÈMES MAJEURS, LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET L'EMPLOI DES SÉNIORS

Outil d'anticipation permettant d'accompagner les salariés et les entreprises dans l'adaptation aux mutations économiques et aux transitions démographique, numérique et écologique, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) a fait l'objet de négociations en 2022, tant au niveau des branches que des entreprises.

Les **branches professionnelles** doivent négocier en matière de GPEC au moins une fois tous les 4 ans, et à défaut d'accord de méthode prévoyant une périodicité différente, *a minima* au moins une fois tous les 3 ans. Ces dispositions supplétives ont été modifiées par la loi du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, qui prévoit que la négociation en matière de GPEC devra notamment répondre aux enjeux de la transition écologique.

En 2022, **deux accords de branche** portent spécifiquement sur la mise en œuvre d'un dispositif de GPEC. Il s'agit de l'accord paritaire national relatif à la GPEC dans la branche des *services automobiles* signés le 12 mai 2022 et de l'accord du 19 octobre 2022 pour la branche du *travail temporaire*.

La branche des services automobiles souligne l'intérêt d'anticiper les évolutions des métiers, des emplois et des compétences, pour le développement de leur compétitivité. Il s'agit de définir les grandes orientations et priorités en matière de politique de formation mais aussi d'affirmer l'identité de la branche et l'attractivité de ses nombreux parcours professionnels.

On note particulièrement la création de passerelles entre certains métiers pour accompagner les transitions numériques ou écologiques, par exemple entre le métier de démonteur automobile et celui de responsable de recyclage automobile.

La branche du travail temporaire a souhaité mettre en place une démarche de GPEC globale pour les salariés permanents. Cette démarche a pour objectif d'analyser et d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des qualifications et des compétences, en tenant compte des impacts des crises successives.

Les branches ci-dessous ont également intégré des dispositions en matière de GPEC dans leurs accords relatifs à la formation professionnelle (dont des accords dits Pro-A) en 2022 :

- la branche *taxis* ;
- la branche *de la répartition pharmaceutique* ;
- la branche *des coopératives de consommateurs salariés* ;
- la branche *des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers* ;
- La branche *de la restauration rapide*.

Dans ces accords, les partenaires sociaux s'engagent à développer leur GPEC pour :

- analyser de façon prospective les évolutions qui impactent la branche, les activités et/ou les emplois émergents ou développer les besoins en compétences des structures ;
- définir les axes prioritaires en matière d'alternance, de formation et certification professionnelle ;
- aider les structures à mettre en place des démarches de développement des compétences ;
- outiller les entreprises afin qu'elles puissent anticiper et organiser leurs besoins en compétences au regard de l'évolution et des mutations de leurs activités.

Au niveau de l'entreprise, la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et sur la mixité des métiers est obligatoire au moins une fois tous les 4 ans, et à défaut d'accord de méthode, tous les 3 ans pour les entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que pour les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France. Elle doit porter sur la mise en place d'un dispositif de GPEC, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan

de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

Ainsi, la GEPP élargit le concept de GPEC en intégrant le parcours professionnel et le développement des salariés. La démarche ne se limite plus seulement à la notion d'emplois et de compétences liés à l'entreprise mais prend en considération une dimension de « parcours professionnel » articulée autour de dispositifs attachés à la personne du salarié. Cela incite à la sécurisation des parcours des salariés, au-delà des besoins de l'entreprise.

En 2022, 622 accords d'entreprise ont été signés sur la thématique GEPP-GPEC, soit dans la moyenne des années précédentes (602 en 2021, 591 en 2020, 671 en 2019, et 621 en 2018).

Ces accords visent le plus souvent à :

- anticiper les évolutions des métiers, afin de donner à tous les salariés une visibilité sur le devenir des emplois, des compétences et la capacité à s'y adapter ;
- attirer et intégrer de nouveaux salariés, en apportant une attention particulière aux engagements de l'entreprise en matière d'inclusion et de mixité ;
- valoriser les talents internes et développer les compétences et l'employabilité des salariés en fonction des besoins de l'entreprise et des nécessités environnementales ;
- accompagner les fins de carrière et les départs de l'entreprise, en favorisant la transmission des savoirs (tutorat/ mentorat) et le passage entre activité et retraite.

Ils doivent également prendre en compte les enjeux de la transition écologique.

L'analyse d'une sélection d'accords met en évidence quelques démarches intéressantes autour de la transition écologique et de l'emploi des seniors.

A. La prise en compte des enjeux de la transition écologique

Malgré les nouvelles obligations instaurées par l'article 40 de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, cette thématique reste rare dans les accords de GEPP. En effet, sur une quinzaine d'accords analysés, seul deux d'entre eux mentionnaient la transition écologique.

L'accord d'entreprise Manpower du 4 juillet 2022, prévoit :

- une optimisation de la gestion des déchets du groupe ;
- la promotion des initiatives pour une mobilité douce ;
- une sensibilisation à l'environnement pour les managers et les salariés ;
- une réflexion sur les consommations énergétiques des bâtiments.

Un axe prévoit également que chaque salarié puisse s'approprier l'écologie comme partie intégrante de son environnement économique et en faire un atout pour son employabilité future.

Par ailleurs, l'accord de la société Orange Business Service (OBS) du 4 juillet 2022 prévoit le développement des compétences de ses salariés sur quatre domaines

transverses relatifs à la transition écologique, afin de promouvoir une offre éco-responsable auprès de leurs clients :

- l'éco-conception qui vise à concevoir des produits/proposer des offres en respectant les principes du développement durable ;
- l'économie circulaire qui consiste à produire des biens et des services de manière durable en limitant la consommation et le gaspillage des ressources et la production des déchets ;
- le transport responsable qui vise à réduire les impacts des moyens de transport sur l'environnement ;
- l'optimisation énergétique qui vise à réduire la consommation énergétique des structures.

Ces quatre domaines ont des impacts sur huit familles de métiers : achats, avant-vente, conduite de projet client, étude et développement, management, marketing, services généraux, vente.

B. Les actions pour favoriser le maintien en emploi des seniors et faciliter la transition entre activité et retraite

Les dispositifs de gestion ou d'aménagement des fins de carrière

La majorité des accords étudiés propose :

- des temps partiels ou des congés de fin de carrière ;
- un dispositif de retraite progressive ou de rachats de trimestre ;
- des dispositifs de mobilité.

Ils prévoient également des outils de préparation de la retraite tels que les entretiens de fin de carrière ou des bilans retraite.

L'accord de GEPP Sodexo (services de restauration) de juillet 2022 promeut la mise en place d'un **temps partiel de fin de carrière 3 ans avant l'âge de départ à la retraite** du salarié. Cette possibilité donnée aux salariés se fait sous réserve de l'accord des services de ressources humaines et des supérieurs hiérarchiques (réduction de 10 à 20 % du temps de travail). Les cotisations de prévoyance et de retraite de base et complémentaire sont maintenues sur une assiette correspondant au salaire temps plein reconstitué du collaborateur.

L'accord GEPP groupe Banque Populaire Caisse d'Épargne (BPCE) de juillet 2022 propose un dispositif de **congé de fin de carrière établi pour 12 ou 24 mois avant le départ volontaire à la retraite** sur demande du salarié et sous réserve de l'accord de l'entreprise. Il est par ailleurs réservé aux salariés travaillant *a minima* à 80 %. Le salarié perçoit une rémunération annuelle brute égale à 70 % du salaire de base annuel. Pour la formule de 12 mois, cela se traduit par 7 mois d'activité à temps complet puis 5 mois sans activité. Sur la première période, il est par ailleurs possible de liquider ses congés et son compte épargne temps (CET).

L'accord GEPP de la Société Vitréenne d'Abattage (SVA) Jean Rosé (secteur agroalimentaire) de juillet 2022 propose **un entretien et un parcours de fin de carrière** aux salariés âgés de 57 ans et ayant 25 ans d'ancienneté minimum, et qui exercent

dans les services de production et de maintenance. Le parcours se présente comme un bilan de compétences de fin de carrière éligible au CPF. Celui-ci permet de penser son « après carrière » sur une durée de 3 mois.

L'accord GEPP Sarl Cummins (secteur de l'énergie) de novembre 2022, propose un **entretien sénior pour les salariés à partir de 58 ans** qui porte sur les trois thématiques suivantes :

- le maintien des savoir-faire du salarié par l'accès à la formation professionnelle ;
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité.

Il leur apparaît en effet nécessaire de former les salariés séniors sur certaines compétences spécifiques (informatique, nouvelles techniques, nouvelles technologies par exemple...), nécessaires au maintien dans leur emploi.

Enfin, tel que l'envisage l'accord GEPP Axione (infrastructures de télécommunication) de mai 2022, **le développement du tutorat ou le transfert de savoir et d'expérience** constituent en tant que tel un aménagement de fin de carrière. Ainsi, il est proposé aux salariés en fin de carrière une mission de tutorat pour accompagner de jeunes nouveaux embauchés. Le projet est construit sur deux ans avec 50 % du temps de travail consacré à la mission de tutorat la première année puis 100 % la deuxième année, ou assorti d'une proposition d'un temps partiel à 50 % avec maintien des cotisations retraites sur la base d'un temps plein et 100 % du temps restant consacré à la mission de tutorat.

En complément, certains accords mettent en place des dispositifs spécifiques afin de développer, maintenir et préserver l'emploi des salariés âgés.

L'accord GEPP Kiabi (magasins d'habillement) d'avril 2022 s'engage à favoriser le **recrutement des salariés âgés de 45 ans et plus**. Ainsi, au titre des quatre dernières années (2017-2020), Kiabi a recruté 120 séniors de 45 ans et plus en CDI, et 171 séniors en CDD sur les années 2019 et 2020. En complément, l'entreprise se fixe l'objectif d'embaucher, d'ici à 2025, au moins 30 salariés de plus de 45 ans (dix par an). Deux indicateurs de suivi ont été mis en place : le nombre de recrutements de séniors de 45 ans et par, par tranche d'âge quinquennale, le nombre de départs de collaborateurs de 45 ans et plus (en précisant les départs à la retraite).

L'accord GEPP UES Q-Park (société de parking) de décembre 2022 s'engage à **maintenir dans l'emploi 100 % des collaborateurs d'au moins 55 ans** qui souhaitent rester actifs. Par ailleurs, il prévoit **l'embauche d'un collaborateur d'au moins 50 ans** chaque année.

Concernant le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation, l'accord propose : l'adaptation et le maintien des compétences des collaborateurs séniors ; l'identification des besoins en formation des séniors et leur intégration au plan de développement des compétences au moment de l'entretien annuel ; **l'affectation au minimum de 1,5 % des dépenses du plan de développement des compétences pour les salariés d'au moins 55 ans** (au minimum 35 % des collaborateurs d'au moins 55 ans doivent bénéficier d'une formation

annuellement). Enfin, le droit à un bilan de compétences réalisé sur le temps de travail est automatiquement accordé pour tout salarié d'au moins 55 ans n'en ayant pas encore bénéficié dans les cinq dernières années.

10.3. LES PREMIERS ÉLÉMENTS DE BILAN SUR LE DISPOSITIF TRANSITIONS COLLECTIVES (TRANSCO)

Le dispositif Transitions collectives a été créé par l'instruction n° DGEFP/SDPFC/MDFF/2021/13 du 11 janvier 2021. Inscrit dans une logique expérimentale, il a été modifié par l'instruction n° DGEFP/2022/35 du 7 février 2022, prévoyant un second volet assis sur le cadre juridique du congé de mobilité, en plus du volet originel articulé avec le cadre juridique du projet de transition professionnelle. L'instruction n° DGEFP/2022/35 du 18 mars 2022 prévoit enfin une prise en charge majorée pour les formations de reconversion d'une durée supérieure à 1 an ou 1 200 heures afin de favoriser les parcours de reconversion vers certains secteurs confrontés à des difficultés de recrutement.

Transitions collectives est déployé depuis près de 2 années. Plus de 210 entreprises représentant plus de 240 établissements ont pris une décision unilatérale après avis du comité social économique lorsqu'il existe (accessible pour le volet 1 et aux entreprises de moins de 300 salariés) ou signé un accord collectif manifestant ainsi leur intention de mobiliser le dispositif Transitions collectives. Il s'agit pour l'essentiel d'entreprises ou d'établissements de petite ou moyenne taille. L'accord ou la décision unilatérale de l'employeur sont essentiellement consacrés à l'identification des catégories d'emplois fragilisés. Toutefois, les entreprises de plus grande taille ont tendance à inscrire Transco dans une démarche plus large de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, parmi d'autres dispositifs ou mesures tels que le congé de mobilité, des mesures en faveur des jeunes ou des seniors.

A. Le dispositif Transco facilite les reconversions professionnelles pour les entreprises et les salariés

Conçu en collaboration avec les partenaires sociaux, le dispositif Transitions collectives a pour ambition de faciliter les reconversions professionnelles anticipées de salariés occupant des emplois fragilisés par les mutations économiques ou technologiques qui peuvent affecter une ou plusieurs activités de leur entreprise, afin d'éviter des départs contraints. Il s'articule depuis février 2022 autour de deux volets (Transitions collectives-Transco et Transco-Congé de mobilité). Il bénéficie d'une prise en charge des coûts de formation et des coûts de rémunération qui varie selon la taille de l'entreprise, le volet mobilisé et la durée de la formation. Cet accompagnement financier des reconversions professionnelles est plus important dans le premier volet qui s'inscrit dans une démarche d'anticipation plus marquée que le second. Depuis mars 2022, les formations longues (plus de 12 mois

ou 1 200 heures) font l'objet d'une prise en charge plus importante afin de faciliter les reconversions professionnelles vers certains métiers en tension connaissant des difficultés de recrutement.

Ce dispositif s'inscrit dans une logique de dialogue social au sein de l'entreprise dans la mesure où il nécessite, au préalable, l'identification des catégories d'emplois fragilisés par une mutation de l'activité dans le cadre d'un accord collectif ou, pour les entreprises de moins de 300 salariés s'agissant du premier volet, par une décision unilatérale de l'employeur après avis du comité social économique lorsqu'il existe. Les salariés volontaires peuvent alors s'engager dans un projet de reconversion professionnelle vers un métier porteur, localisé sur le bassin d'emploi, en suivant une ou plusieurs formations certifiantes. Cette démarche doit être validée et par l'employeur, notamment au regard de la prise du reste-à-charge financier lorsqu'il existe.

L'entrée dans le dispositif se caractérise par le dépôt de l'accord collectif ou de la décision unilatérale auprès de l'association Transitions professionnelles régionale qui gère ce dispositif. Cette première étape ne préjuge pas de l'entrée dans le dispositif de salariés, mais matérialise la volonté de l'employeur et des salariés de le mobiliser en identifiant la liste des catégories d'emplois fragilisés.

B. Les premiers éléments de bilan après 2 années de déploiement

Au 31 décembre 2022, plus de 210 entreprises représentant plus de 240 établissements avaient déposé un accord auprès de l'association Transitions professionnelles de leur région. Si les accords collectifs peuvent être conclus au niveau du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement, chaque établissement souhaitant mobiliser Transco doit aussi déposer un dossier auprès de l'association Transitions professionnelles régionale.

L'étude du profil des établissements montre qu'il s'agit principalement de TPE ou PME : plus d'un établissement sur trois emploie moins de 11 salariés, six établissements sur dix comptent moins de 50 salariés et 90 % des dossiers déposés correspondent à des entreprises de moins de 300 salariés. Moins d'un établissement sur dix compte plus de 300 salariés. 7 % des établissements comptent plus de 1 000 salariés.

L'étude d'un échantillon d'une soixantaine d'accords déposés sur la base TélAccords fait apparaître que près de 40 % d'entre eux sont signés par une ou plusieurs organisations syndicales. Les autres documents sont signés, outre l'employeur, par un ou plusieurs représentants du comité social économique, un ou plusieurs représentants des salariés, ou sont ratifiés par référendum. Certains employeurs déposent aussi leur décision unilatérale sur TélAccords, bien que ce dépôt ne soit pas requis.

Les accords se focalisent généralement sur l'identification des catégories d'emplois fragilisés et mentionnent la volonté de recourir à Transco, sans toujours préciser le (ou les) volet(s) mobilisé(s). Dans les structures de plus petite taille, cet

exercice peut porter sur une seule catégorie d'emplois voire un emploi. Si les catégories d'emplois fragilisés sont logiquement plus étoffées dans les entreprises de plus grande taille, ces accords n'induisent pas forcément *in fine* l'entrée de nombreux salariés dans le dispositif.

La plupart de ces accords comportent également des éléments relatifs à la situation économique de l'entreprise (mais un tiers ne renseigne aucun élément sur ce sujet). Les motifs de recours à Transco évoqués sont variés : impact de la crise sanitaire, notamment dans le tourisme, l'hôtellerie, l'évènementiel, effet des mutations technologiques (secteur de l'automobile et sous-traitants par exemple), perte de marchés dans un environnement plus concurrentiel ou plus rarement impact d'un changement de réglementation (professions réglementées).

Dans les entreprises de grande taille, Transco s'inscrit souvent dans un accord plus large de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Dans certains cas, il constitue un des outils mentionnés dans l'accord, à côté d'autres tels que le congé de mobilité, les mesures en faveur des seniors ou encore l'apprentissage.

Lorsque l'accord est signé au niveau de l'entreprise, tout ou partie de ses établissements peuvent faire le choix d'ouvrir un dossier auprès de l'association Transitions professionnelles indiquant leur souhait de recourir au dispositif. Fin 2022, on dénombrait une dizaine d'entreprises multi-établissements pour lesquels au moins deux établissements ont mis en œuvre la possibilité de mobiliser Transco.

Il conviendra de voir si ces premiers éléments issus d'un échantillon limité sont constitutifs ou non d'une tendance durable.

S'agissant de la mobilisation par les salariés, fin 2022, plus de 400 ont intégré le dispositif Transitions collectives. Environ un bénéficiaire sur trois appartient à la catégorie socio-professionnelle des ouvriers. Plus d'un sur quatre est employé et plus d'un sur dix est cadre. Un salarié sur trois, a un niveau de diplôme inférieur ou équivalent au CAP/BEP au début de son parcours de formation. Près de 30 % de salariés ont un niveau bac. Les principaux secteurs concernés sont l'industrie (fabrication de matériels, fonderie, automobile, mécanique industrielle, commerce de gros), les entreprises de proximité et les entreprises du secteur de la mobilité (transport routier et maritime, voyagistes, commerce et entretien de véhicules).

11. LA NÉGOCIATION SUR L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

Le dispositif d'APLD, également appelé « activité réduite pour le maintien dans l'emploi », a été créé par l'**article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020** relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne. Les modalités d'application de cet article sont précisées par le **décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020** relatif

au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable. Ce décret a été modifié à plusieurs reprises, notamment par un **décret n° 2022-1655 du 27 décembre 2022** relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

11.1. L'APLD PERMET LA PRÉSERVATION DE L'EMPLOI DES SALARIÉS EN CAS DE RÉDUCTION DURABLE DE L'ACTIVITÉ

Le dispositif d'APLD accompagne les employeurs confrontés à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Le dispositif ouvre la possibilité pour les employeurs, dans le cadre d'une négociation collective menée au niveau de la branche ou de l'entreprise, de diminuer l'horaire de travail des salariés, et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle.

La mobilisation du dispositif est possible par la voie d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'autorité administrative. Elle est également possible par la voie d'un document unilatéral dans les entreprises appartenant à une branche professionnelle ayant conclu un accord collectif. Pour être homologué par l'autorité administrative, ce document unilatéral doit alors être conforme aux stipulations de l'accord de branche qui doit avoir fait l'objet d'une extension. Depuis le 1^{er} janvier 2023, conformément aux dispositions de l'ordonnance du 13 avril 2022, il n'est plus possible pour les entreprises de transmettre un nouvel accord collectif pour validation ou un nouveau document unilatéral pour homologation, relatif à l'APLD. Des avenants de révision des accords collectifs ou des documents adaptant les documents unilatéraux antérieurs peuvent toutefois être transmis à l'autorité administrative après le 31 décembre 2022 pour validation ou homologation.

Les accords doivent contenir obligatoirement des mentions portant sur le diagnostic de la situation économique de la branche, de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe ainsi que sur ses perspectives d'activité. Sont également obligatoires :

- la date de début et de la fin de la période de l'APLD ;
- la définition du périmètre des emplois et des activités auquel s'applique le dispositif, étant entendu que le recours à l'APLD ne peut être individualisé ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- la définition de la réduction maximale de la durée de travail ;
- les modalités d'information des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales représentatives sur la mise en œuvre du dispositif.

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail appréciée sur la durée de l'accord ou du document unilatéral (elle peut être portée à 50 % de manière exceptionnelle, sur autorisation de la Ddets

et si l'accord ou le document unilatéral le prévoit). Depuis l'entrée en vigueur du décret du 27 décembre 2022, le contrôle du respect de cette durée a été renforcé. La transmission des données relatives au respect du seuil d'inactivité au moment du bilan a été rendu obligatoire. Le non-respect du seuil d'inactivité est sanctionné par le remboursement des allocations versées pour les heures chômées au-delà de ce seuil. Enfin, l'autorité administrative a la possibilité de ne pas accorder le renouvellement de l'APLD si l'entreprise ne transmet pas, sans motif légitime, les données relatives au respect du seuil d'inactivité.

Le salarié placé en APLD reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute (dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du Smic). Le taux horaire de l'allocation versée par l'Agence de services et de paiement (ASP) à l'employeur est égal pour chaque salarié placé en APLD à 60 % de la rémunération horaire brute (selon les modalités prévues par l'article R. 5122-12 du code du travail), limitée à 60 % de 4,5 fois le taux horaire du Smic. Le reste à charge pour l'employeur est donc d'environ 10 % en moyenne de la rémunération brute du salarié.

L'employeur peut décider de verser aux salariés placés en APLD une indemnité supérieure au montant légal dépassant 70 % de la rémunération brute. Cette pratique reste rare. Au regard des accords étendus en 2022, un seul accord prévoyait une telle indemnité, à hauteur de 80 % de la rémunération brute pour les salariés placés en APLD. Néanmoins, au regard des années précédentes, il a déjà été relevé que certaines entreprises prévoyaient le maintien intégral du salaire net des salariés placés en APLD. C'est notamment le cas d'entreprises appartenant à des grands groupes.

Depuis **l'entrée en vigueur du décret n° 2022-508 du 8 avril 2022**, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs. Ainsi, la mise en œuvre du dispositif prendra fin le 31 décembre 2026.

En contrepartie de ce soutien public, l'employeur doit prendre des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle concernant *a minima* les salariés placés en APLD. Plusieurs leviers permettent à l'administration d'agir en cas de non-respect des engagements en matière d'emploi. D'abord, elle peut décider d'interrompre le versement de l'allocation à l'employeur. L'interruption par l'autorité administrative du versement des allocations dans cette situation est rare soit parce que l'entreprise en difficulté a cessé de recourir à l'APLD, du fait de son entrée en procédure collective et au vu de sa situation économique dégradée, soit parce que la sanction se traduit par un refus de renouvellement d'APLD.

L'administration peut en effet refuser le renouvellement de l'APLD en cas de refus de la part de l'employeur de transmettre des éléments de bilan sur le respect de ces engagements. Les services déconcentrés éprouvent certaines difficultés à recueillir ces bilans qui semblent être transmis parfois avec réticence. Plusieurs Ddets constatent que la taille de l'entreprise est un facteur différenciant. Les

entreprises dotées d'un service RH important transmettent dans les délais des bilans bien plus détaillés et satisfaisants.

Enfin, en cas de licenciement pour motif économique intervenant pendant la durée de recours au dispositif, l'autorité administrative a également la possibilité de demander à l'employeur le remboursement de tout ou partie des allocations versées. En 2022, une dizaine d'employeurs ont procédé à un ou plusieurs licenciements pour motifs économiques pendant la durée de recours à l'APLD. Plus de 115 000 € d'allocations ont ainsi été remboursés.

11.2. LE BILAN POSITIF DU DÉPLOIEMENT DE L'APLD AU NIVEAU DES BRANCHES ET DES ENTREPRISES⁽²⁶⁾

A. La mobilisation de l'APLD par les entreprises en 2022

La demande d'APLD

En 2022, **8 590 demandes d'autorisations préalables (DAP)** ont été validées pour un total s'élevant à plus de **268 millions d'heures demandées**. Ces DAP concernent 7 677 établissements et 5 014 entreprises. Sur la période précédente, du 1^{er} août 2020 au 31 décembre 2021, 19 799 demandes d'autorisation préalable (DAP) avaient été validées pour un total de 639 millions d'heures demandées. Cet écart important s'explique à la fois par la différence de durée des périodes comparées mais également par l'amélioration du contexte économique et sanitaire. Sur l'ensemble des DAP validées, 4 077 sont adossées à des accords collectifs et 4 513 sont adossées à des documents unilatéraux pris en application de l'un des 81 accords de branche étendus et en cours de validité en 2022.

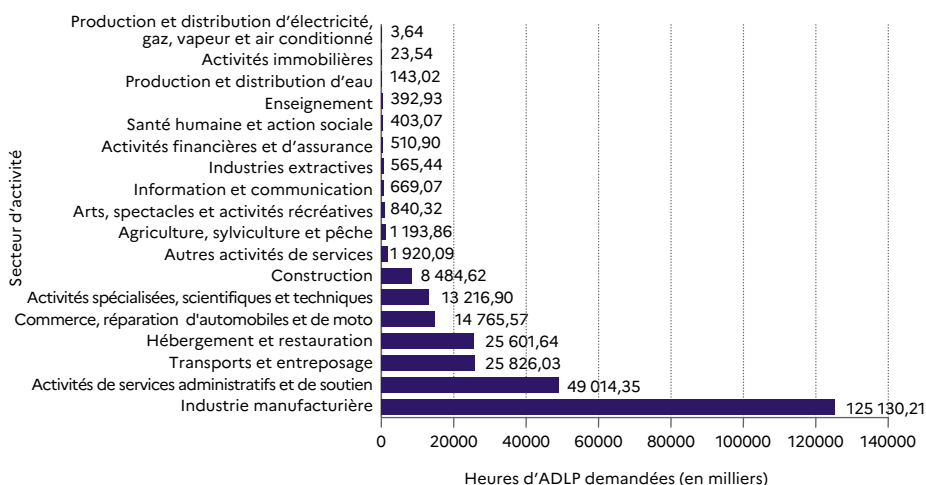
La mise en œuvre du dispositif a été marquée par deux périodes de recours plus massif au cours de l'année 2022. D'abord, au mois d'avril, il peut être observé que le nombre d'heures d'indemnisées au titre de l'APLD a dépassé le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle de droit commun. Ce mouvement est concomitant avec la fin de l'application des taux majorés en activité partielle de droit commun, ainsi qu'avec le début de la guerre en Ukraine. Ensuite, il faut souligner qu'au mois de décembre 2022, le volume de DAP en APLD a augmenté de manière significative. En effet, la fin d'entrée dans le dispositif étant fixé au 31 décembre 2022, de nombreuses branches et entreprises ont souhaité pouvoir être couvertes par ce dispositif avant qu'il ne soit plus possible d'y entrer. Près de 1 600 DAP initiales ont été comptabilisées en décembre, tandis qu'en moyenne 856 DAP initiales sont enregistrées chaque mois.

Comme en 2020-2021, les secteurs d'activité ayant demandé les volumes d'heures d'activité partielle de longue durée les plus importants sont **l'industrie manufacturière** (47 % des heures demandées sur l'ensemble des DAP validées), les **activités**

⁽²⁶⁾ Les données présentées ci-après couvrent la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022. Ces données sont issues du système d'information APART de l'Agence de services et de paiement (ASP) et n'ont pas fait l'objet de redressement statistique.

de services administratifs et de soutien (18 %), l'hébergement et de la restauration (10 %), et les transports et l'entrepasage (10 %). L'industrie manufacturière représente donc près de la moitié des heures d'activité partielle de longue durée. La demande d'heures d'activité partielle de longue durée pour l'industrie manufacturière représente 51 % du total des heures demandées au titre d'un accord collectif tous secteurs confondus et 41 % du total des heures demandées au titre d'un document unilatéral. Tous secteurs confondus, une majorité des heures (54 %) sont demandées sur le fondement d'un accord collectif et non d'un document unilatéral, attestant de la volonté des employeurs de s'engager ans le dispositif en accord avec les organisations syndicales.

Répartition des heures d'APLD demandées en 2022



Source : données issues du SI-APART, ASP

Cette année encore, un « effet taille » peut être observé sur le choix de l'entreprise de conclure un accord collectif ou d'élaborer un document unilatéral en application d'un accord de branche. Les entreprises de petite taille continuent de privilégier les documents unilatéraux tandis que les grandes entreprises concluent majoritairement des accords collectifs. Près de 67 % des DAP déposées par des entreprises de moins de 20 salariés le sont au titre d'un document unilatéral, ce qui correspond à 43 % du total des demandes déposées par document unilatéral et 5 % des heures indemnisées. Quant aux entreprises de plus de 1 000 salariés, elles représentent 28 % des DAP effectuées au titre d'un accord collectif, et 53 % des heures indemnisées au même titre, alors qu'elles représentent 10 % des DAP déposées par document unilatéral et 49 % des heures indemnisées.

Cette observation semble traduire les pratiques du dialogue social au sein des grandes entreprises, y compris durant des périodes de crise, malgré l'existence

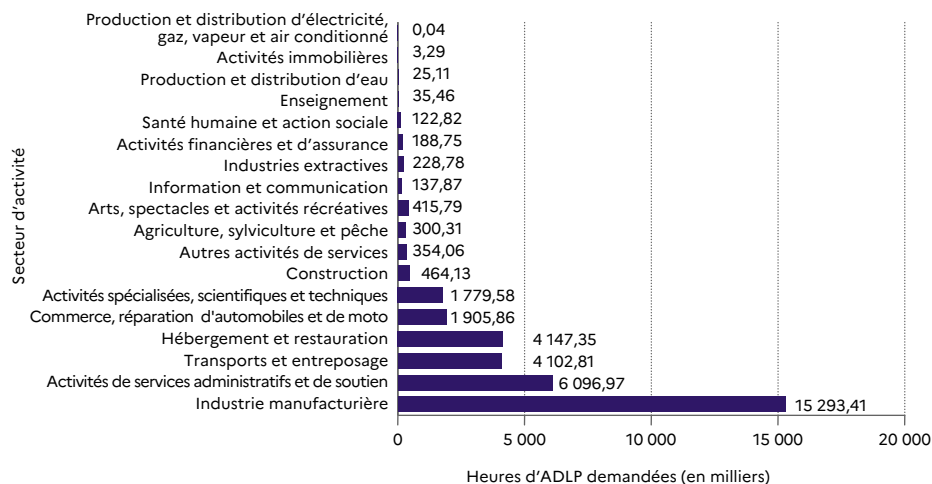
d'un accord de branche leur permettant de mettre en place l'activité partielle via un document unilatéral.

L'indemnisation des heures d'APLD

Au 27 mars 2023⁽²⁷⁾, sont dénombrées **35 millions d'heures d'activité partielle de longue durée indemnisées en 2022** pour un **montant total de 405 millions d'euros**. Ces demandes d'indemnisation concernent 11 728 établissements et 7 531 entreprises. Sur l'ensemble des heures d'APLD indemnisées, 24 millions d'heures sont rattachées à des accords collectifs (soit 69 % du total) et 11 millions à des documents unilatéraux (31 %).

L'**industrie manufacturière** représente 43 % du volume des heures indemnisées et 41 % du montant indemnisé de l'ensemble des demandes d'indemnisation (via accords collectifs et documents unilatéraux). Les secteurs des **activités de services administratifs et de soutien**, celui de **l'hébergement et de la restauration** et le secteur des **transports et de l'entreposage**, représentent respectivement 17 %, 12 % et 12 % du volume total d'heures indemnisées. Généralement, une part plus importante des heures indemnisées le sont au titre d'un accord collectif sauf pour le secteur des activités de services administratifs et de soutien et pour le secteur de la santé humaine et de l'action sociale.

Répartition des heures d'APLD indemnisées en 2022



Source : données issues du SI-APART, ASP

27) L'écart entre le nombre d'heures demandées (268 millions) et le nombre d'heures indemnisées (35 millions) a deux explications : d'une part, les entreprises peuvent déposer leurs demandes d'indemnisation jusqu'à 6 mois après la fin de la période d'autorisation si bien que toutes les demandes d'indemnisation se rapportant à la période considérée n'ont pas encore été déposées ; d'autre part, de nombreuses entreprises demandent, par précaution, des autorisations portant sur un nombre d'heures plus élevé que leur besoin réel *in fine*.

B. Les entreprises appartenant à des branches professionnelles ayant conclu un accord APLD sont les plus engagées dans le dispositif

La demande d'APLD dans les branches ayant conclu un accord

Depuis le début de la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle, **81 accords de branche** ont été validés dont **neuf étendus** au cours de l'année 2022⁽²⁸⁾.

Si ce chiffre paraît faible par rapport à l'année 2021 au cours de laquelle 62 accords avaient été étendus, il faut y ajouter la conclusion de 24 avenants en 2022 contre trois en 2021. Ce volume important d'avenants à des accords de branche s'explique notamment par l'évolution du contexte économique nécessitant de modifier le préambule des accords mais également par la nécessité de modifier les accords pour bénéficier des évolutions législatives et réglementaires apportées au dispositif en avril 2022. Ces avenants ont donc généralement deux objectifs : d'abord reporter de 6 mois la date butoir d'entrée dans le dispositif et prolonger la durée d'application du dispositif passant de 24 mois sur une période de 36 mois consécutifs à 36 mois sur une période de 48 mois consécutifs, et ensuite élargir les motifs justifiant la mobilisation du dispositif d'APLD inscrits dans le préambule de l'accord. Il a ainsi été fréquemment observé que les conséquences économiques de la guerre d'agression russe en Ukraine, telles que l'inflation et les difficultés d'approvisionnement, ont été ajoutées aux préambules des accords de branche.

Les secteurs couverts par des accords de branche restent très variés (commerce, industrie, services, professions réglementées, etc.) reflétant une certaine adaptation du dispositif à la variété du tissu économique national.

Les entreprises couvertes par un accord de branche APLD sont majoritaires parmi les entreprises ayant recours à l'activité partielle de longue durée. Ainsi, sur l'ensemble des DAP déposées (8 590 en 2022), 6 191 ont été déposées par des entreprises appartenant à une branche couverte par un accord étendu soit **72 %**. Cette proportion a légèrement évolué puisque en 2021, 68% des entreprises déposant des DAP étaient couvertes par un accord de branche. Ces DAP représentent **190 millions d'heures demandées**, soit 70 % du total des heures demandées. Malgré l'existence d'accords de branche étendus, les entreprises couvertes par ces accords sont encore nombreuses à privilégier la voie d'un accord collectif, alors qu'elles pourraient bénéficier du dispositif sur le fondement d'un document unilatéral (48 % des heures d'APLD demandées sont effectuées sur le fondement d'un accord collectif).

L'indemnisation des heures d'APLD dans les branches ayant conclu un accord

Les demandes d'indemnisation déposées par entreprises appartenant à une branche couverte par un accord APLD étendu représentent **24 millions d'heures** soit 70 % du total d'heures indemnisées (35 millions). Le montant total indemnisé pour ces entreprises s'établit à près de **272 millions d'euros**.

²⁸⁾ Deux d'entre eux sont en réalité l'extension d'un deuxième accord pour une branche, déjà couverte par l'APLD mais dont l'accord initial n'avait pas pu être prolongé par avenant.

C. Les branches et les entreprises s'engagent pour le maintien dans l'emploi et la formation professionnelle en contrepartie de la mobilisation de l'APLD

S'agissant des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle pris par les entreprises en 2022, la plupart des accords collectifs et documents unilatéraux se limitent aux éléments obligatoires. Le respect de ces engagements est conditionné à l'absence de dégradation des conditions économiques et de la perspective d'activité décrites dans le préambule de l'accord ou du document unilatéral. En matière d'emploi, les engagements les plus fréquents sont l'absence de licenciement économique pour les salariés placés en APLD, le recours à la mise à disposition contractuelle des salariés entre sociétés de l'unité économique et sociale (UES) avant de recourir à des embauches extérieures et le non-recours à la sous-traitance et à l'intérim par l'employeur. Parfois, les entreprises ajoutent qu'elles ne s'engageront pas dans une procédure de rupture conventionnelle collective ou qu'elles s'interdiront de fermer leurs établissements dans les 24 ou 36 mois suivants la signature de l'accord. En matière de formation, les engagements portent souvent sur des actions de formation qualifiantes et certifiantes, des formations prévues dans le plan de développement de compétence (PDC), des actions de développement de compétence, un travail sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la mobilisation du compte de formation professionnelle (CPF) ou encore la mobilisation du FNE-Formation. L'objectif est alors de développer la polyvalence des salariés et de prioriser la formation à des métiers d'avenir (robotisation, digitalisation, numérisation, transition écologique et énergétique, etc.). Ces formations portent généralement sur des sujets transversaux (gestes et posture, utilisation du matériel, management en gestion de crise, langues étrangères, etc.). Enfin, il peut être observé que d'autres engagements sont pris solidairement avec les salariés placés en APLD comme la renonciation des actionnaires aux dividendes ou l'engagement des dirigeants à ne pas augmenter leur rémunération.

Il faut souligner qu'il n'est pas rare que certaines entreprises étendent leurs engagements en matière d'emploi et de formation à l'ensemble des salariés, y compris ceux qui ne sont pas placés en APLD. De façon plus exceptionnelle, il peut être convenu que la durée de l'engagement soit plus longue que la durée d'application du dispositif (entre 2 et 6 mois supplémentaires).

12. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI

12.1. LES ACCORDS PORTANT PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE), UN LEVIER DE DIALOGUE SOCIAL

Depuis l'entrée en vigueur de la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, la négociation collective occupe une place importante dans les procédures PSE, avec la possibilité de négocier des accords collectifs d'entreprise. Ces accords doivent *a minima* prévoir les mesures sociales de reclassement interne et externe des salariés. L'administration exerce alors un contrôle moins approfondi que dans le cadre de l'homologation d'un document élaboré unilatéralement par l'employeur.

Au titre de l'année 2022, 147 accords collectifs portant PSE ont été validés, correspondant à 49 % de l'ensemble des PSE décisionnés ⁽²⁹⁾. La négociation collective occupe donc une place importante au sein des procédures de PSE, même si l'on note un léger recul par rapport aux années précédentes (64 % des PSE en 2021 et 55 % en 2020). Ce recul s'explique notamment par l'augmentation, en nombre et en proportion, des procédures collectives, moins propices à la négociation.

Nombre de PSE instruits et ventilés par la date de décision de l'administration et par types

Date de décision de l'administration	Nb de PSE avec décision favorable	dont homologation	dont validation
2013	216	152	64
2014	750	407	343
2015	763	372	391
2016	685	322	363
2017	564	235	329
2018	477	196	281
2019	506	220	286
2020	612	276	336
2021	608	219	389
2022	300	153	147
Total général	5 481	2 552	2 929

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.
Données au 24 mars 2023.

En revanche, la négociation reste prépondérante dans les entreprises *in bonis* qui comptabilisent 87 % des accords portant PSE décisionnés par l'administration (soit 128 sur 147), alors qu'elles ne représentent que 68 % des entreprises ayant conduit un PSE décisionné en 2022 (soit 204 des PSE décisionnés sur 300). Ainsi, 63 % des PSE décisionnés des entreprises *in bonis* ont abouti à la signature d'un

29) PSE décisionnés : PSE ayant été homologués et/ou validés hors refus définitif.

accord majoritaire (69 % en 2021) contre 20 % des entreprises en procédure collective. Les entreprises *in bonis* disposent de fait de plus de temps et de moyens financiers pour conduire leur projet, atouts dont ne disposent pas les entreprises dont la pérennité est en jeu à court terme.

Il est à noter que 74 accords de méthode (contre 204 en 2021) ont été signés par les partenaires sociaux pour les 300 PSE décisionnés en 2022 (encadrement des délais de procédure, moyens consacrés à la négociation...).

Les trois secteurs les plus représentés par la signature d'accords portant PSE sont l'industrie manufacturière (33 % des accords validés), le commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (24 %) et le secteur de l'information et de la communication (14 %).

Quatre secteurs d'activité sont par ailleurs marqués par une forte prédominance de la négociation collective lorsqu'ils conduisent des PSE, en aboutissant à un accord dans plus de 60 % des cas. Il s'agit de l'industrie extractive, la santé humaine et action sociale, les activités financières et d'assurance et l'industrie manufacturière.

Enfin, la négociation collective est plus marquée au sein des entreprises de taille moyenne (entre 250 et 999 salariés) et des grandes entreprises (plus de 1 000 salariés) puisque plus de 60 % de leurs PSE décisionnés ont été le fruit d'un accord collectif.

12.2. LES ACCORDS PORTANT RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC), UN DISPOSITIF STABLE EN 2022

Issue des ordonnances travail de 2017, la RCC permet de faire appel au volontariat des salariés souhaitant quitter l'entreprise, sans passer par la mise en œuvre d'un plan de départs volontaires autonome (PDVA) soumis à la législation des PSE, avec la possibilité de supprimer ou non des postes au sein de l'entreprise. Elle repose sur l'adhésion des partenaires sociaux puisqu'elle nécessite obligatoirement un accord majoritaire.

Après un pic en 2020 (199 procédures initiées), le recours au dispositif s'est stabilisé ces deux dernières années avec 102 négociations d'accords portant rupture conventionnelle collective ouvertes par les entreprises en 2021 et 101 en 2022. Après un début d'année assez calme, la mobilisation du dispositif s'est accentuée en fin d'année puisque 38 % des dossiers ont été initiés sur le dernier trimestre.

Au 31 décembre 2022, 62 accords RCC ont été validés par les autorités administratives (contre 116 en 2021 et 141 en 2020). Ils concernent l'ensemble des secteurs d'activité (codes NAF), avec une légère prédominance dans l'industrie manufacturière et le secteur du commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles.

Nombre d'accords portant RCC instruits et ventilés par date de décision de l'administration

Date de décision de l'administration	Nb de RCC avec décision favorable
2018	61
2019	85
2020	141
2021	116
2022	62
Total général	465

Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.
Données au 24 mars 2023.

Les signataires des accords sont très majoritairement du fait des délégués syndicaux (environ 81 %), une proportion stable depuis trois ans (82 % en 2020 et 91 % en 2021).

Par ailleurs, les entreprises concernées sont majoritairement les entreprises moyennes (entre 250 et 999 salariés) avec 32 % des accords validés et les grandes entreprises de plus de 1 000 salariés avec 29 % des accords validés. Les entreprises avec un effectif moindre ont également utilisé le dispositif : 19 % des RCC validées concernent les entreprises de 100 à 249 et 20 % les entreprises de moins de 100. Il est à noter toutefois qu'un tiers d'entre elles appartiennent à un groupe plus important.

12.3. LES ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE (APC)

A. Un dispositif innovant adapté au niveau de l'entreprise

Issus des ordonnances sur le renforcement du dialogue social, et sur la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail du 22 septembre 2017, les APC peuvent être conclus pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi (art. L. 2254-2 du code du travail). Ils prennent la suite des accords de maintien de l'emploi, des accords de préservation ou de développement de l'emploi et des accords de mobilité interne.

Les APC permettent de négocier des mesures dans trois domaines limitativement énumérés par la loi :

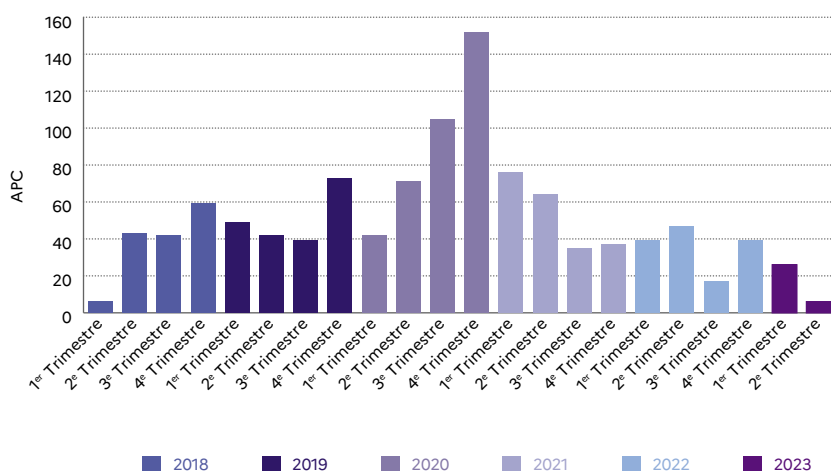
- l'aménagement de la durée du travail des salariés, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- l'aménagement de la rémunération dans le respect des salaires minima hiérarchiques définis par convention de branche ;
- la détermination des conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

L'APC se distingue des autres accords collectifs par son impact sur le contrat de travail des salariés. En effet, une fois qu'il a été régulièrement adopté, l'APC se substitue de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail. Le salarié peut toutefois s'opposer à l'application de l'accord. Dans ce cas, il pourra être licencié pour un motif *sui generis* qui constitue une cause réelle et sérieuse et selon la procédure de licenciement pour motif personnel.

B. Un dispositif hétérogène employé dans différents secteurs d'activité

Depuis le début de la mise en œuvre du dispositif jusqu'au 10 mai 2023, on recense 1 174 accords, dont 142 ont été conclus en 2022. Si le nombre d'APC signés a fortement augmenté en 2020 et 2021, en raison des conséquences économiques de la crise sanitaire ⁽³⁰⁾, celui-ci a décru avec l'amélioration de la situation économique.

Nombre d'APC signés depuis 2018



Depuis 2018, les APC recensés sont conclus par différents signataires au sein d'entreprises de tailles différentes.

Une majorité d'APC (65 %) est signée dans les PME. Les APC signés par les entreprises d'au moins 250 salariés et les TPE représentent respectivement 27 % et 7 % des accords conclus depuis 2018.

Les signataires des accords sont majoritairement des délégués syndicaux (53 %). Sur les 621 accords signés par les délégués syndicaux, 60 % l'ont été à l'unanimité. 38 % des accords ont été signés par un ou plusieurs délégués du personnel ou représentants du CSE. Seuls 9 % des accords ont été adoptés par référendum.

La durée et les thématiques abordées par ces accords sont également variées.

Alors qu'ils constituaient presque trois quart des accords à la fin 2020, les APC à durée indéterminée diminuent et représentent 64 % des accords en 2022. Les APC à durée déterminée continuent donc leur progression suite à la crise sanitaire.

Le temps de travail fait l'objet de nombreux APC puisque 32 % de ces derniers portent exclusivement sur ce domaine. 19,5 % des APC se consacrent uniquement à la rémunération et 12 % à la mobilité géographique et/ou professionnelle.

Ainsi, la grande majorité des accords a un thème unique. Les APC qui traitent de deux ou trois thèmes représentent respectivement 30 % et 4 % des accords conclus.

C. Un dispositif utilisé pour s'adapter aux conséquences de la crise sanitaire et internationale

Au 10 mai 2023, parmi les 788 accords de performance collective recensés depuis le 1^{er} mars 2020, 323 sont directement liés à la crise de la Covid-19. La majorité d'entre eux porte sur le temps de travail et la rémunération des salariés dans l'entreprise.

Contrairement à la tendance générale depuis leur mise en place, une grande partie des accords de performance collective signés dans le cadre de la crise sanitaire est à durée déterminée (208 accords recensés).

Pour beaucoup, ces accords visent à mettre en place des mesures qui n'ont pas vocation à durer. Certains d'entre eux prévoient des conditions à remplir ou des objectifs à atteindre pour envisager un retour aux conditions de travail antérieures ou une renégociation. L'objectif principal des APC conclus pendant la crise sanitaire est la préservation de l'emploi. La crise internationale et l'une de ses conséquences, l'augmentation du coût des matières premières, se sont ajoutées aux raisons conduisant certaines entreprises à conclure en 2022 des APC.

Quelques illustrations :

- Une entreprise de la branche des bureaux d'études techniques a conclu un accord de performance collective afin de clarifier sa politique de rémunération dans un but de renforcer sa compétitivité et son attractivité, dans une

période économique instable. Pour ce faire, elle a réintégré la rémunération complémentaire ainsi qu'une prime variable dans le salaire fixe de ses salariés.

- Une entreprise de l'industrie manufacturière a prévu d'aménager le montant de la prime de 13^{ème} mois au titre de l'année 2022 en la réduisant des 2/3 en raison du contexte international et de l'inflation des prix des matières premières et de l'énergie.

D. Autres illustrations du dispositif

En dehors des conséquences de la crise sanitaire et du contexte international, les motifs des APC varient : préserver des emplois et sauvegarder la compétitivité, répondre aux nécessités de bon fonctionnement des entreprises, harmoniser le statut collectif des salariés, etc. Ainsi, les accords peuvent porter sur le temps de travail, la rémunération et la mobilité géographique/professionnelle interne à l'entreprise.

Exemples d'accords relatifs au temps de travail

Un APC d'une entreprise de la métallurgie prévoit l'exclusion des temps de pause du temps de travail effectif, un renoncement partiel aux jours de RTT prévus au forfait jours dans un contexte de forte concurrence et de crise économique.

Une entreprise dans le secteur de la fabrication de matériel de levage prévoit, suite à une fusion, la mise en place d'un aménagement du temps de travail sur l'année, l'harmonisation des conventions de forfait en jours, et l'extension sur un site d'une répartition de la durée du travail sur 4,5 jours par semaine.

Exemples d'accords relatifs à la rémunération

Dans les transports routiers, un APC prévoit la suppression d'une prime de 13^{ème} mois dans un objectif de maintien de l'emploi suite à la perte d'un marché.

Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise, un APC conclu dans la branche du commerce de détail de l'habillement prévoit d'aménager la rémunération variable en mettant en place deux types de prime, une prime mensuelle collective et une prime semestrielle individuelle.

Exemples d'accords relatifs à la mobilité géographique et professionnelle

Un APC d'une entreprise du secteur de la fabrication d'appareils médicaux a pour objet exclusif d'organiser la mobilité géographique de ses salariés, de la région parisienne vers la région Alsace, pour se rapprocher de la nouvelle maison mère de l'entreprise. L'accord prévoit notamment la prise en charge des frais liés à un voyage de recherche de logement, puis le versement d'une indemnité de réinstallation, l'octroi de jours de congé exceptionnel pour déménagement, la prise en charge des frais de déménagement, l'accompagnement à la recherche d'emploi du conjoint/concubin par un cabinet de reclassement, et le versement d'une prime de loyauté à chaque salarié qui a accepté la mobilité. En cas de refus, les salariés licenciés ont bénéficié d'une indemnité complémentaire supra-légale de licenciement.

Un APC d'une entreprise de l'industrie papetière, filiale d'un groupe étranger, a pour objectif d'organiser la mobilité fonctionnelle des salariés dans le cadre d'un repositionnement de l'entreprise sur le secteur de la fabrication de papier d'emballage qui est en pleine croissance. Afin de faciliter l'adaptation aux nouveaux métiers, et pour organiser l'acquisition de compétences et qualification nécessaires, l'accord a prévu que chaque salarié bénéficie de formations dans le cadre de parcours individualisés. En cas de refus, les salariés licenciés ont bénéficié de la prise en charge des frais d'accompagnement à la recherche d'un nouvel emploi par un prestataire spécialisé, et d'une prime complémentaire de préavis d'un mois de salaire.

12.4. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les branches professionnelles doivent engager tous les trois ans des négociations avec les partenaires sociaux sur les mesures favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Pour les entreprises, cette obligation est annuelle dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO). À l'issue de la négociation, les branches, les groupes ou les entreprises ont la possibilité de conclure un accord collectif. Cet accord peut être agréé par l'État et permettre à l'employeur de s'acquitter de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), selon les modalités prévues à l'article L. 5212-8 du code du travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la durée des accords agréés de branche, de groupe et d'entreprise est limitée à trois ans et n'est renouvelable qu'une fois pour une durée de trois ans. Les accords restent libératoires de la contribution au titre de l'obligation d'emploi. Les entreprises qui ont intégré le dispositif des accords agréés à compter de 2020 pourront y rester au maximum six ans.

A. Les accords de droit commun

En 2022, quatre accords de branche pour lesquels aucun agrément n'a été sollicité portent sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les branches de la *restauration rapide*, des *industries céramiques*, des *commerces et services de l'audiovisuel*, de *l'électronique et de l'équipement ménager* et du *négoce de l'ameublement*.

Parallèlement, les conventions collectives du *commerce de détail de produits non alimentaires* et de la *quincaillerie* ont introduit par avenant des stipulations liées aux travailleurs handicapés.

Pour rappel, dans la plupart des situations, les accords de droit commun sont conclus pour une durée indéterminée.

B. Les accords agréés

En 2022, il n'y a eu aucun accord de branche agréé : à l'inverse de la situation de droit commun, les accords de branche agréés ont tous été signés pour une période déterminée de trois ans couvrant les années 2020, 2021 et 2022, ce qui explique l'absence de signature de tels accords en 2022.

Au niveau des entreprises et des groupes, près de 60 accords ont été agréés en 2022, ce qui porte à environ 400 le nombre d'accords agréés en vigueur. Ces accords couvrent approximativement 6 000 entreprises.

Parmi les entreprises ou groupes d'entreprises qui avaient déjà un accord agréé avant l'application de la réforme, les premières sorties du dispositif seront effectives à partir du 1^{er} janvier 2024 pour 78 d'entre eux, leurs accords prenant fin au 31 décembre 2023.

L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), dans le cadre de la convention signée avec l'État pour la période 2021-2024, met en place une offre d'accompagnement spécifique pour les entreprises sortant d'un accord agréé. En 2022, elle a ainsi engagé ces travaux, associant les entreprises et les acteurs du dialogue social, afin de proposer un cadre de mobilisation de l'offre aux premières entreprises qui vont sortir d'un accord agréé fin 2023.

Une campagne de communication est en cours de déploiement. Elle a vocation à expliquer la nouvelle offre de convention de services pluriannuelle qui pose les modalités d'accompagnement, de suivi et de contrôle ainsi que les engagements respectifs de l'entreprise et de l'Agefiph.

13. LA NÉGOCIATION SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC)

Les accords de protection sociale complémentaire portent sur les matières mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale, à savoir « la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude et du risque chômage, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière ». Conformément à l'article L. 911-1 du même code, ces garanties ont pour objet de compléter les prestations servies aux salariés par les régimes obligatoires de base de sécurité sociale, de prévoir une prise en charge particulière lorsque ces régimes n'interviennent pas ou de façon partielle.

Les conventions et accords collectifs en matière de protection sociale complémentaire nécessitent un examen technique spécifique, confié à la sous-commission de la protection sociale complémentaire (SC PSC), une des six sous-commissions de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP). Les conventions et accords dits « mixtes » portant sur des thématiques ne relevant pas du seul champ de la protection sociale complémentaire sont également soumis à l'avis des membres de la sous-commission des conventions et accords (autre sous-commission de la CNNCEFP).

13.1. L'ACTUALITÉ DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

En 2022, l'activité de la négociation collective en matière de protection sociale complémentaire est relativement stable au regard des années précédentes (135 accords contre 128 en 2021 et 145 en 2020). L'activité conventionnelle en 2022 reste notamment portée par la mise en conformité des accords de branche sur deux sujets :

- **Le maintien des garanties de protection sociale complémentaire pour les salariés placés en activité partielle.** Pour rappel, le maintien obligatoire des garanties de prévoyance pour les salariés placés en position d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée prévue initialement par l'article 12 de la loi d'urgence n° 2020-234 du 17 juin 2020, qui conditionne le respect du caractère collectif des garanties proposées par l'entreprise et ainsi du régime social applicable, a été pérennisé par l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021. Cette instruction étant désormais abrogée, ses dispositions ont été incluses à l'identique dans la rubrique protection sociale complémentaire du Bulletin officiel de la sécurité sociale (Boss), devenu opposable le 1^{er} septembre 2022 (paragraphe 1 460).
- **La définition des catégories objectives de salariés,** selon les dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 entré en vigueur au 1^{er} janvier 2022 (pour plus de détail, voir 5.2 du chapitre 1, partie 2, p 126).

13.2. LES CARACTÉRISTIQUES DES ACCORDS EXAMINÉS PAR LA SC PSC

A. Les accords en matière de prévoyance

Au total, en 2022, 77 accords analysés par la SC PSC ont abordé le sujet de la prévoyance (contre 72 en 2021) dont :

- **2 accords ont mis en place un régime collectif de prévoyance :**
 - l'accord du 21 décembre 2021 relatif à la prévoyance des risques lourds pour les salariés non-cadres de la branche de *l'industrie et des services nautiques*, qui introduit des obligations minimales. Les salariés doivent ainsi obligatoirement bénéficier des garanties décès (frais d'obsèques, capital décès, rente d'éducation), incapacité de travail (complément au maintien employeur) et invalidité (uniquement pour les catégories 2 et 3) ;
 - l'accord collectif du 28 mars 2022 portant création d'un régime de prévoyance dans les entreprises exerçant des *activités de transport sanitaire*. L'accord instaure une garantie décès (uniquement un capital décès majoré en fonction de la situation familiale du défunt), une garantie incapacité temporaire de travail, une garantie invalidité qu'elle soit d'origine professionnelle ou non (versement d'un complément à l'indemnisation par l'assurance maladie des

arrêts maladie, de l'invalidité et de l'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle).

- **3 accords ont procédé à des refontes complètes de régimes de prévoyance en vigueur. Ainsi, à titre d'exemples :**
 - le régime de la branche de *l'immobilier* a été revu sur le volet prévoyance par l'avenant n° 91 du 11 avril 2022. Il prévoit, notamment, l'instauration de garanties en matière de décès : une prise en charge des frais d'obsèques ainsi que le versement d'un capital décès. Ce capital est **également versé en cas de perte d'autonomie totale et irréversible du salarié** ;
 - des garanties incapacité et invalidité sur les trois catégories ont également été introduites. Ces garanties sont financées à hauteur de 55 % par l'employeur.
- **70 accords ⁽³¹⁾ ont eu pour objet la modification de régimes préexistants, dont notamment :**
 - 21 accords ont modifié le niveau des cotisations (dont 16 à la hausse), un accord a modifié leur répartition entre employeur et salarié ;
 - 14 accords ont modifié les garanties mises en place (dont neuf améliorations) ;
 - 10 accords ont mis en conformité les accords collectifs aux dispositions en matière de maintien des garanties en cas d'activité partielle ;
 - 9 accords ont procédé à l'instauration, au renouvellement ou à la suppression d'une clause de recommandation d'organismes assureurs (deux instaurations) ;
 - 6 accords ont porté sur la création de différents fonds (péréquation, solidarité ou prévention) ;
 - 4 accords ont concerné la mise en œuvre du degré élevé de solidarité ou de l'action sociale dans la branche (ajout d'une prestation, modification de la cotisation et du règlement) ;
 - 2 accords portant adaptations des régimes de prévoyance en conséquence de l'épidémie de Covid-19 ⁽³²⁾ ;
 - 2 accords ont procédé à des modifications rédactionnelles ;
 - 1 accord met en place un accompagnement à destination des proches aidants ;
 - 1 accord a instauré l'application du régime aux ayants-droit.

B. Les accords en matière de santé

Au total, en 2022, 58 accords ⁽³³⁾ analysés par la SC PSC ont porté sur les régimes de remboursement des frais de santé (contre 42 en 2021) :

- **6 accords ont mis en place un régime de remboursements des frais de santé dont notamment :**
 - l'accord du 9 juin 2021 de la branche des *laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers*. Le régime frais de santé prévoit une cotisation minimale : 1,62 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), soit 59,4 euros pour 2023), 1,13 % pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle (soit 41,4 euros) et fixe

31) La somme des accords est supérieure à 70, certains accords donnant lieu à plusieurs modifications simultanées.

32) Voir BNC 2020 et 2021.

33) La somme des accords est supérieure à 40, certains accords donnant lieu à plusieurs modifications.

la participation de l'employeur à hauteur de 50 % de la cotisation (le minimum légal prévu au L. 911-7 du code de la sécurité sociale) ;

- l'accord du 13 juin 2022 de la branche des *fleuristes, vente et services des animaux familiers*. Leur régime prévoit une cotisation minimale de 1,10 % du PMSS (soit 40,3 euros) et 0,68 % (soit 24,9 euros) pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle. Le financement des garanties est réparti à parts égales entre employeurs et salariés.
- **58 accords modifient les régimes de remboursements complémentaires des frais de santé, dont notamment :**
 - 14 accords ont procédé à la modification à la hausse ou à la baisse des cotisations au titre du régime frais de santé mis en place dans la branche. Sur ces 14 accords, neuf prévoient une augmentation de la cotisation ;
 - 11 accords ont mis en conformité les accords collectifs aux dispositions en matière de maintien des garanties en cas d'activité partielle ;
 - 11 accords ont modifié les garanties du régime mis en place (amélioration ou ajustement du panier de soins minimal⁽³⁴⁾ et de leurs conditions d'octroi) ;
 - 11 accords sont relatifs à une clause de recommandation, dont quatre procèdent à leur suppression ;
 - 5 accords ont concerné la mise en œuvre du degré élevé de solidarité (modification des prestations de solidarité ; modification du fonctionnement du fonds de solidarité ; désignation d'un gestionnaire, organisme assureur ou association de branche) ;
 - un accord a été conclu afin de mettre en conformité le régime frais de santé mis en place dans la branche de la *métallurgie* en Isère et Rhône-Alpes à la réforme « 100 % santé ».

Focus sur le régime de protection sociale complémentaire de la branche de la métallurgie unifiée

La branche de la *métallurgie* était une des rares branches comptant plus de 50 000 salariés à n'avoir conclu aucun accord fixant au moins un niveau de garanties minimal en matière de protection sociale complémentaire au niveau national. Les niveaux de garanties étaient antérieurement différents en fonction des conventions collectives territoriales. La nouvelle convention collective nationale unifiée du 7 février 2022 a instauré un nouveau régime harmonisé de remboursement de frais de santé et de prévoyance complémentaire applicables à l'ensemble des salariés.

À compter du 1^{er} janvier 2023, les employeurs devront verser une cotisation minimale à un organisme complémentaire affecté au financement de garanties de protection sociale complémentaire. Cette cotisation minimale garantie par la branche à la charge exclusive de l'employeur s'élève à : 1,12 % de la tranche 1⁽³⁵⁾ et de la tranche 2⁽³⁶⁾ pour les salariés cadres ; 0,60 % de la T1 et T2 pour les salariés non cadres.

34) Conformément aux articles R. 871-1 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

35) La partie du salaire de 0 à 1 plafond annuel de la sécurité sociale (3 666 euros mensuels en 2023).

36) La partie du salaire comprise entre 1 et 8 plafonds annuels de la sécurité sociale (29 328 € mensuels en 2023).

En matière de prévoyance lourde, la cotisation socle s'établit à 1,021 % de la T1 du salaire et 1,743 % de la T2, à la charge exclusive de l'employeur.

En matière de santé, un accord de branche, dont l'extension n'a pas été demandée, prévoit une cotisation mensuelle minimale de 1,28 % du PMSS et 0.84 % pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle. Il est à noter que s'applique à ce minima un coefficient de « régionalisation » tarifaire afin de tenir compte de spécificités territoriales.

C. Les accords en matière de retraite complémentaire, retraite supplémentaire et dispositifs conventionnels de départ en retraite

En 2022, trois accords de retraite complémentaire obligatoire (Agirc-Arrco) ont été examinés par la SC PSC (six en 2021) :

- l'avenant n° 1 du 22 juillet 2021 relatif à l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la retraite complémentaire Agirc-Arrco du 10 mai 2019 modifie les règles de pilotage pluriannuelles du régime afin de garantir le respect de la règle du maintien d'un niveau de réserves au moins égal à six mois de prestations jusqu'en 2033 ;
- l'avenant n° 13 du 13 mai 2022 relatif à l'ANI instituant le régime de retraite complémentaire du 17 novembre 2017 adapte les stipulations de l'ANI à la convention État/Agirc-Arrco conclue le 5 juillet 2021 au sujet de la validation de période de pré-retraite et de chômage indemnisé ;
- l'avenant n° 2 du 27 septembre 2022 relatif à l'ANI sur la retraite complémentaire Agirc-Arrco du 10 mai 2019 modifie les modalités de fixation annuelle de la valeur de service du point d'achat.

La SC PSC a également examiné sept accords relatifs aux régimes de retraite supplémentaire mis en place dans les branches concernées ou à l'octroi d'un capital fin de carrière longue.

Pour aller plus loin.

Pour plus d'information sur les couvertures collectives de protection sociale complémentaire, vous pouvez consulter les publications suivantes :

- CTIP – les accords de branche en prévoyance, 9 janvier 2023 (https://ctip.asso.fr/wp-content/uploads/2023/01/20230128-CTIP-Etude-Accord-Branche-prevoyance_HD_PAP-1.pdf)
- Rapport d'activité de la SC PSC pour l'année 2021 ([Médiathèque sécurité sociale.fr](https://mediatheque-securite-sociale.fr))

NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES DE LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS COLLECTIVES (BD3C)

COLLECTE DES INFORMATIONS

Les textes conventionnels comptabilisés et analysés sont les textes signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022.

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-5 du code du travail, les accords interprofessionnels et de branche, hors agricoles, doivent être déposés auprès de la direction générale du travail (DGT). Ils font alors l'objet d'un enregistrement dans BD3C. Y sont notamment consignées les informations concernant la signature du texte (date, organisations signataires, etc.), sa forme juridique (accord, avenant, etc.), son champ d'application géographique, les thèmes abordés, et le cas échéant, la date de demande d'extension ainsi que les références de l'arrêté d'extension.

Lors de son enregistrement, chaque texte est identifié, soit comme un texte de base, soit comme un texte rattaché à un texte de base, de manière à conserver l'architecture des textes conventionnels telle qu'elle a été conçue par les partenaires sociaux. À l'issue de ce processus, le texte est adressé à la direction de l'information légale et administrative (DILA - Journaux officiels) chargée de sa publication ⁽¹⁾.

Sauf mention contraire, les accords signés en 2022 et portés à la connaissance de la DGT avant le 15 mars 2023 sont pris en compte pour établir le bilan exposé dans *La négociation collective en 2022*.

Les accords d'établissement, d'entreprise, d'unité économique et sociale (UES) et de groupe ainsi que les conventions et accords collectifs concernant les professions agricoles ou maritimes doivent être, quant à eux, déposés auprès de l'unité départementale de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) du lieu de conclusion de l'accord. Sauf mention contraire, les accords signés en 2022, et portés à la connaissance des unités territoriales avant le 31 décembre 2022 sont pris en compte pour établir les développements sur la négociation d'entreprise en 2022.

1) *Bulletin officiel des conventions collectives* des Éditions des journaux officiels, disponible sur le site internet de Légifrance à cette adresse : <https://www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc>

IDENTIFIANT DES CONVENTIONS COLLECTIVES (IDCC)

L'IDCC correspond au numéro d'enregistrement d'une convention collective. Un IDCC est automatiquement attribué à toute nouvelle convention collective, que celle-ci se substitue à un texte existant ou qu'elle concerne un secteur jusque-là non couvert par le droit conventionnel. Il s'agit d'un numéro d'ordre de un à quatre chiffres (les IDCC les plus élevés concernent les conventions les plus récentes) qui permet de repérer sans équivoque, ni confusion, une convention puisqu'un numéro correspond à une seule convention.

En effet, la mention obligatoire de la convention collective dans le bulletin de paie simplifié, généralisé au 1^{er} janvier 2018, n'est pas toujours suffisante pour déterminer la convention applicable. La rubrique est souvent réduite à une mention ambiguë (exemple : *Bâtiment*) ou à un numéro de brochure des Journaux officiels, qui peut regrouper plusieurs conventions. De plus, le numéro de brochure est insuffisant puisque toutes les conventions ne sont pas publiées à ce jour ou que certaines brochures couvrent plusieurs IDCC.

La déclaration sociale nominative (DSN) impose à l'employeur d'indiquer, via l'IDCC, la convention collective applicable à chacun de ses salariés. La collecte de cette information devrait notamment permettre d'améliorer considérablement la connaissance statistique des effectifs salariés par regroupement de branches professionnelles.

Les brochures des conventions collectives qu'édite la direction de l'information légale et administrative (DILA - Journaux officiels) font mention de l'IDCC, c'est aussi le cas des informations disponibles sur le [site de Légifrance](#). Par ailleurs, un moteur de recherche, disponible sur [le site internet du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion](#), permet de trouver l'IDCC d'une convention collective, à partir des mots de son titre.

La convention appliquée par l'employeur est celle qui correspond à l'activité principale exercée par l'entreprise. L'employeur informe le salarié des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Lorsqu'il cherche à déterminer quelle convention collective il doit appliquer, l'employeur peut, à titre indicatif, se référer au code APE de son entreprise attribué par l'institut national de la statistique et des études économiques. Cette indication peut s'avérer néanmoins approximative car il n'y a pas de correspondance univoque entre l'APE et la convention collective.

ANNEXES

Les listes des textes évoqués au chapitre 2 de la 3^e partie de ce bilan, l'activité selon les thèmes de négociation, sont disponibles sur le site du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion à la rubrique : [Démarches et ressources documentaires, Documentation et publications officielles, Rapports, Bilans de la négociation collective](#).

PARTIE 4

LES DOSSIERS

Les dossiers

Dossier 1 - La jurisprudence en matière de dialogue social en 2022	391
Dossier 2 - Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2021	403
Dossier 3 - Étude statistique sur les grèves en 2021 : une hausse portée par des revendications salariales	415
Dossier 4 - Négociation collective : évolution et tendances mondiales	427
Dossier 5 - Substitution d'une convention collective nationale unique de la métallurgie à l'ensemble des conventions et accords collectifs – territoriaux, nationaux, catégoriels ou sectoriels – de la branche	437
Dossier 6 - Les accords collectifs dans les TPE : approche empirique	447

Dossier 1

La jurisprudence en matière de dialogue social en 2022

Dossier réalisé par la direction générale du travail (DGT).

Dossier 1

La jurisprudence en matière de dialogue social en 2022

Si la négociation collective invite les partenaires sociaux à résoudre ensemble les différends qui les opposent, elle n'implique ni effacement ni même mise à l'écart de l'importance des décisions des juridictions, administratives comme judiciaires. En effet, même dans un droit du travail de plus en plus négocié, le recours au juge reste inévitable, et peut être nécessaire à chaque étape du processus conduisant à l'élaboration puis l'application d'un accord collectif.

C'est ainsi qu'au cours de l'année 2022, le Conseil d'État et la Cour de cassation ont continué à rendre des décisions permettant peu à peu de préciser le contour des règles applicables à la négociation collective.

1. LE JUGE ADMINISTRATIF A CONSOLIDÉ SA JURISPRUDENCE EN MATIÈRE DE STRUCTURATION DU DIALOGUE SOCIAL

Depuis plus de 40 ans, et singulièrement depuis le début des années 2000, la loi n'a de cesse de conforter la place de la négociation collective dans notre droit du travail⁽¹⁾. Ce rôle accru accordé aux partenaires sociaux ne saurait toutefois faire oublier la place importante qu'occupe l'État dans l'organisation du dialogue social et la vitalité conventionnelle, comme l'illustrent plusieurs décisions rendues par le Conseil d'État au cours de l'année 2022 en matière de restructuration des branches et d'extension des accords collectifs.

1.1. LE RÔLE DE L'ÉTAT DANS LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES

Le constat était unanimement partagé : le dispositif issu de la loi du 5 mars 2014 ne permettait pas d'atteindre les objectifs fixés pour faire face au morcellement des branches et à la dilution du dialogue social que cela entraînait. La loi du 8 août 2016 a alors complété le cadre existant de fusion volontaire des branches d'un dispositif

1) Jean-Frédéric Poisson ; *Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles* ; La Documentation française ; 523 p. ; 2009.

de fusion administrée (article L. 2261-32 du code du travail) dont la mise en œuvre par le ministre du Travail a fait l'objet de plusieurs contentieux.

Ainsi, tout au long de l'année 2021, le Conseil d'État a, par plusieurs décisions, validé les processus de fusion engagés par le ministre et, ce faisant, posé les fondements de sa jurisprudence en la matière (Conseil d'État, 22 mars 2021, n° 430839, 431750, publié au Recueil Lebon ; Conseil d'État, 1^{er} juillet 2021, n° 435510, publié au Recueil Lebon ; Conseil d'État, 1^{er} juillet 2021, n° 430964).

L'année 2022 a été l'occasion pour les juges du Palais Royal :

- d'une part, de se prononcer pour la première fois sur deux des six critères justifiant le prononcé de la fusion – la faiblesse de l'activité conventionnelle (2° du I de l'article L. 2261-32) et l'absence de mise en place de commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (5° du I du même article) ;
- d'autre part, de la consolider sur les deux conditions supplémentaires que sont des conditions sociales et économiques analogues entre les branches concernées et l'existence d'un intérêt général attaché à la restructuration.

A. Le Conseil d'État examine pour la première fois deux des critères fixés au I de l'article L. 2261-32 relatifs à la réalité et à l'effectivité du dialogue social dans la branche

Aux termes du I de l'article L. 2261-32, le ministre chargé du travail peut engager une procédure de fusion du champ d'application des conventions collectives d'une branche avec celui d'une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues dans un certain nombre de cas énumérés et devant refléter l'absence de vivacité de la branche. Par exemple, la loi prévoit qu'une fusion est possible lorsque la branche en cause compte moins de 5 000 salariés ou lorsque moins de 5 % de ses entreprises adhèrent à une organisation représentative des employeurs.

Saisi d'un litige portant sur le rattachement de la convention collective nationale des *centres d'hébergement et de réadaptation sociale* (IDCC 783) à la convention collective nationale de travail des *établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées* (IDCC 413), le Conseil d'État, qui jusqu'à présent n'avait eu à connaître que du critère relatif au nombre de salariés de la branche, a eu l'occasion en 2022 de se pencher pour la première fois sur deux autres critères fixés au I de l'article L. 2261-32 (**Conseil d'État, 28 octobre 2022, n° 457317, 457324**).

En premier lieu, le Conseil d'État s'est intéressé au critère relatif à l'activité conventionnelle de la branche (2° du I de l'article L. 2261-32). Ainsi, il résulte de sa décision que ce critère doit être apprécié au regard, à la fois, du nombre d'accords collectifs signés au sein de la branche concernée par la fusion et du nombre des thèmes de négociations couverts – par rapport à ceux d'une branche comparable. Autrement dit, l'approche comparative retenue par le juge administratif porte tant sur les éléments quantitatifs que sur les éléments qualitatifs.

En second lieu, le Conseil d'État a également dû contrôler le critère relatif à l'absence de mise en place de commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (5° du I de l'article L. 2261-32). En l'espèce, il a constaté son absence et les raisons de cette situation, écartant ainsi, implicitement, les arguments des requérants faisant état de manœuvres déloyales de certains partenaires sociaux. Sans ouvrir la voie à un contrôle des raisons justifiant l'absence de mise en place de commissions, le Conseil d'État semble ainsi s'être ménagé la possibilité de tenir compte des cas dans lesquels cette absence résulterait non d'un réel échec des négociations mais de la volonté des uns ou des autres d'y faire délibérément obstacle.

B. Le Conseil d'État consolide son approche en matière de contrôle de l'analogie des conditions et de l'intérêt général justifiant le prononcé de la fusion

À la condition prévue par le I de l'article L. 2261-32 d'être dans une des situations énumérées, s'en ajoutent deux autres. D'une part, il résulte des termes mêmes de la loi que les branches concernées doivent présenter des conditions sociales et économiques analogues pour que la fusion prononcée soit légale. D'autre part, et ainsi que l'a précisé le Conseil constitutionnel par sa décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019, la procédure de fusion des branches ne saurait être engagée si elle n'est pas justifiée par un motif d'intérêt général.

En 2021, le Conseil d'État, saisi dans plusieurs affaires de la question de l'analogie des conditions sociales et économiques, s'était à chaque fois prononcé au cas par cas sans se risquer à systématiser ou à synthétiser dans un considérant de principe la grille d'analyse à appliquer.

De nouveau interpellé sur cette question dans le cadre du rattachement de la convention collective nationale des *centres d'hébergement et de réadaptation sociale (CHRS)* à la convention collective nationale de travail des *établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées*, le Conseil d'État a, par sa décision du 28 octobre 2022, considéré, dans la continuité de ses décisions précédentes, que l'analogie des conditions était en l'espèce suffisamment caractérisée.

Ainsi, privilégiant une approche globale et en se montrant toujours prudent sur une quelconque systématisation de la grille d'analyse à appliquer, le Conseil d'État a jugé que la branche des *centres d'hébergement et de réadaptation sociale* présentait bien des conditions sociales et économiques analogues à celles de la branche des *établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées*, dès lors que :

- l'une et l'autre recouvrent des activités qui relèvent du secteur sanitaire et social et visent à l'accompagnement social de publics en difficultés, même si elles regroupent des établissements qui ne sont pas similaires ;
- nombre de salariés de ces deux branches exercent des métiers relevant de l'intervention sociale, même si ces métiers peuvent comporter certaines spécificités ;

- la valeur du point servant à la détermination des salaires dans la branche des *CHRS* est fixée par référence à celle déterminée par la convention collective des *établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées* et les deux branches disposent d'un régime complémentaire de santé mutualisé commun pour leurs salariés.

De même, s'agissant de la vérification d'un motif d'intérêt général présidant à la fusion, le Conseil d'État s'est principalement attaché à examiner, comme il l'avait fait dans ses décisions de 2021, la volonté des partenaires sociaux. À ce titre, il souligne dans sa décision que si les organisations représentatives requérantes ont manifesté leur opposition à la fusion des deux branches en cause, celle-ci s'inscrit tant dans le prolongement du rapprochement d'ores et déjà amorcé – et dont témoigne l'existence d'une analogie des conditions économiques et sociales entre les branches –, que dans le mouvement de convergence des conventions collectives du secteur sanitaire et social à but non lucratif, lequel est soutenu par une partie des organisations représentatives de ces deux branches, notamment par l'organisation patronale représentative dans ces deux champs. Dès lors, il y avait bien en l'espèce un intérêt général autorisant le ministre à prononcer la fusion.

On notera par ailleurs que l'année 2022 aura également permis au Conseil d'État de tirer les conséquences de cette prise en compte de l'intérêt général en jugeant que le ministre n'est pas tenu, en application de l'article L. 2261-32 du code du travail, de restructurer une branche, même lorsque sont satisfaites les exigences énoncées à cet article, lorsqu'il apparaît que des considérations d'intérêt général justifient de ne pas prononcer la fusion (**Conseil d'État, 28 septembre 2022, n° 449950**).

1.2. LE RÔLE DE L'ÉTAT DANS L'EXTENSION DES ACCORDS COLLECTIFS

L'année 2022 a également conduit le Conseil d'État à connaître, comme en 2021, des ordonnances de 2017, lui permettant ainsi d'éclaircir certains points restés sans réponse.

En effet, si le Conseil d'État avait eu l'occasion de se prononcer en 2021 (Conseil d'État, 19 mai 2021, n° 426825) sur les dispositions issues des ordonnances dites « Pénicaud » permettant à un accord de branche étendu de prévoir des cas supplémentaires d'inapplicabilité du délai de carence entre deux contrats à durée déterminée (CDD), c'est sous un angle nouveau que ces dispositions ont de nouveau été soumises à son contrôle, lui donnant ainsi l'occasion de trancher des questions inédites tout en réaffirmant sa jurisprudence en la matière.

A. Le Conseil d'État précise le pouvoir donné par l'article L. 1244-3 du code du travail à la convention de branche

Avant l'intervention de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, la loi fixait à la fois la

durée du délai de carence entre deux CDD (article L. 1244-3 du code du travail) et les cas dans lesquels ce délai ne s'appliquait pas (article L. 1244-4). Elle confie désormais aux partenaires sociaux la possibilité, dans le cadre d'un accord de branche, d'adapter la durée du délai et de prévoir les cas dans lesquels il ne s'applique pas.

C'est dans ces conditions que la direction nationale de l'institution nationale publique « Pôle emploi » et quatre organisations syndicales ont conclu, le 18 septembre 2019, un avenant modifiant la convention collective nationale de *Pôle emploi* du 21 novembre 2009 étendue, pour prévoir notamment la suppression du délai de carence dans tous les cas de succession de CDD.

Par un arrêt du 27 avril 2022, le Conseil d'État précise que si les dispositions de l'article L. 1244-4 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance du 22 septembre 2017 donnent certes compétence aux partenaires sociaux pour définir les hypothèses dans lesquelles il y a lieu de déroger au principe, prévu par l'article L. 1244-3 du même code, de l'application d'un délai de carence entre deux CDD, elles ne leur donnent en revanche pas compétence pour rendre inapplicable, de manière générale, ledit délai ([Conseil d'État, 27 avril 2022, n° 440521](#)).

Dès lors, la modification apportée par les partenaires sociaux à leur convention collective est contraire aux articles L. 1244-3 et L. 1244-4 du code du travail.

B. Le Conseil d'État en tire les conséquences sur la validité de l'accord et, par suite, sur son extension

Outre le fait qu'elle explicite la portée des dispositions de l'article L. 1244-3, la décision du Conseil d'État du 27 avril 2022 est aussi intéressante par la configuration particulière dans laquelle le juge administratif a été saisi. En effet, l'acte contesté n'était pas l'avenant du 18 septembre 2019 à la convention collective nationale de Pôle emploi, ni même, comme on aurait pu s'y attendre, l'arrêté du 15 janvier 2020 agréant, conformément à l'article L. 5312-9 du code du travail, l'avenant à la convention mais l'arrêté du 15 janvier 2020 portant extension de l'avenant du 18 septembre 2019.

Dans cette configuration, deux questions devaient implicitement mais nécessairement être tranchées par le juge.

En premier lieu, celle de la compétence du juge administratif pour juger de la validité de la stipulation contestée, soit de la modification apportée à la convention collective nationale de *Pôle emploi*, sans avoir besoin d'adresser une question préjudicielle à l'autorité judiciaire.

En l'espèce, le Conseil d'État s'est reconnu pleinement compétent sans s'appesantir sur les raisons le conduisant à une telle solution. Cela n'est toutefois guère surprenant, le juge administratif étant par exception compétent pour connaître de la validité des conventions lorsqu'elles sont prévues par la loi et que l'application de leurs stipulations est subordonnée à l'intervention d'un arrêté ministériel d'agrément ou d'extension ([Conseil d'État, 23 mars 2012, n° 331805](#)). Tel est le cas en l'espèce, le

législateur ayant expressément prévu à la fois son agrément et son extension, faisant ainsi de Pôle emploi une branche composée d'un seul établissement et dotée d'une convention collective devant être agréée pour déployer ses effets.

En second lieu, se posait la question des conséquences à tirer par le juge de l'invalidité de l'avenant du 18 septembre 2019 à la convention collective nationale de *Pôle emploi* sur celle de l'arrêté d'extension du 15 janvier 2020 dont il était saisi. Car s'il est de jurisprudence constante que l'invalidité d'une stipulation entache d'illégalité l'arrêté procédant à son extension (Conseil d'État, 1^{er} juin 2015, n° 369914, publié au Recueil Lebon), encore fallait-il admettre qu'en prévoyant une convention particulière pour les agents de Pôle emploi, le législateur n'avait pas entendu créer un cadre dérogatoire à celui du code du travail – et notamment à ses dispositions revêtant un caractère d'ordre public.

Le Conseil d'État écarte toutefois une telle hypothèse, indiquant expressément que « les dispositions de l'article L. 5312-9 [...] qui prévoient que les agents de Pôle emploi sont régis par le code du travail dans les conditions particulières prévues par la convention collective agréée et étendue de *Pôle emploi*, n'ont pas pour effet de permettre à cette convention de déroger aux dispositions des articles L. 1244-3 et L. 1244-4 du code du travail ».

2. LE JUGE JUDICIAIRE A DÉVELOPPÉ SA JURISPRUDENCE EN MATIÈRE D'ILLÉGALITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL, SUR LE FONDEMENT DE L'ARTICLE L. 2262-14 DU CODE DU TRAVAIL

La jurisprudence de la chambre sociale de Cour de cassation, en multipliant les décisions relatives au contentieux de l'illégalité des accords collectifs de travail, aura fait la part belle en 2022 à l'article L. 2262-14 du code du travail.

Avant cette ordonnance, les accords collectifs pouvaient faire l'objet d'une action en nullité pendant toute la durée du délai de prescription prévu à l'article 2224 du code civil, soit durant 5 ans.

Depuis le 24 septembre 2017, aux termes de l'article L.2262-14 du code du travail, issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 :

« Toute action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de 2 mois à compter :

1°) de la notification de l'accord d'entreprise prévue à l'article L. 2231-5, pour les organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;

2°) de la publication de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 dans tous les autres cas.

Ce délai s'applique sans préjudice des articles L. 1233-24, L. 1235-7-1 et L. 1237-19-8 du code du travail. »

Ces dispositions ont vocation à sécuriser les accords collectifs, en limitant la prescription de l'action en nullité à un très bref délai, inspiré du délai d'exercice de droit commun du recours pour excès de pouvoir. Elles constituent la mise en œuvre d'une préconisation qui avait été formulée dans le cadre du rapport dit « Combrexelle », et qui prévoyait un « encadrement dans le temps des conditions de recours judiciaire contre les accords collectifs avec application de règles inspirées du contentieux des actes réglementaires » (proposition n° 21).

Dans sa décision n° 2018-761 du 21 mars 2018, le Conseil constitutionnel, saisi de la constitutionnalité de la loi ratifiant les ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017, et notamment de la constitutionnalité des dispositions précitées, a précisé que cet article du code du travail « ne prive pas les salariés de la possibilité de contester, sans condition de délai, par la voie de l'exception, l'illégalité d'une clause de convention ou d'accord collectif, à l'occasion d'un litige individuel la mettant en œuvre ». Il a jugé qu'il en résultait que cette disposition ne méconnaît pas le droit à un recours juridictionnel effectif, garanti par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789.

Dans plusieurs décisions cette année, la Cour de cassation a eu l'occasion de préciser à son tour la portée de l'article L. 2262-14 du code du travail.

2.1 QUAND EST-IL POSSIBLE D'INVOQUER PAR VOIE D'EXCEPTION L'ILLÉGALITÉ D'UN ACCORD COLLECTIF DE TRAVAIL ?

S'appuyant sur la décision précitée rendue par le Conseil constitutionnel, la chambre sociale de la Cour de cassation a rendu plusieurs décisions, au visa de ce même droit à un recours effectif, jugeant que l'exception d'illégalité pouvait être soulevée par d'autres personnes que le seul salarié.

Ainsi, dans une décision du 2 mars 2022 (pourvoi n° 20-18442), la chambre sociale a jugé qu'une organisation syndicale non signataire d'un accord collectif est recevable à invoquer par voie d'exception, sans condition de délai, l'illégalité d'une clause d'un accord collectif, lorsque cette clause est invoquée pour s'opposer à l'exercice de ses droits propres résultant des prérogatives syndicales qui lui sont reconnues par la loi.

Il s'agissait en l'espèce de la contestation d'un accord collectif d'entreprise sur le dialogue social, prévoyant que les périmètres des établissements distincts pour

l'élection des représentants du personnel aux différents comités sociaux et économiques d'établissement servaient à l'identique de périmètre de désignation de tous les représentants syndicaux. La Cour a jugé que cet accord pouvait valablement être contesté par une organisation syndicale représentative, qui en avait reçu notification, et qui n'avait pas exercé de recours en annulation dans le délai de 2 mois.

Dans la notice afférente à cette décision, la Cour de cassation explique qu'une solution contraire aurait conduit à une situation paradoxale, puisque le tribunal aurait alors pu constater l'illégalité d'un accord au regard du salarié désigné représentant syndical en application de cet accord, mais non au regard du syndicat l'ayant désigné. En effet, il résulte tant de la jurisprudence de la chambre sociale que des dispositions de l'article R. 2143-5 du code du travail que le tribunal judiciaire doit d'office convoquer toutes les parties intéressées à la contestation de la désignation, et notamment le salarié désigné en qualité de représentant syndical. Celui-ci est donc nécessairement partie au litige, et pourrait de toute façon, pour s'opposer à l'annulation de sa désignation, soulever l'illégalité par voie d'exception de l'accord collectif, en application de la décision précitée du Conseil constitutionnel. Il apparaissait donc cohérent d'ouvrir cette même possibilité au syndicat l'ayant désigné.

Dans une autre décision rendue le même jour (pourvoi n° 20-16002), la chambre sociale de la Cour de cassation a également jugé qu'un comité social et économique est recevable à invoquer par voie d'exception, sans condition de délai, l'illégalité d'une clause d'un accord collectif au motif que cette clause viole ses droits propres résultants des prérogatives qui lui sont reconnues par la loi.

Il s'agissait en l'espèce de la contestation d'un accord collectif d'entreprise sur le dialogue social, réservant au seul comité central d'entreprise les consultations obligatoires récurrentes. Cet accord était contesté par un comité d'établissement qui avait ordonné lui-même une expertise, en estimant qu'il devait être consulté sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale.

Dans la notice relative à cet arrêt, la Cour de cassation explique qu'une solution contraire aurait suscité de graves difficultés au regard du droit à un recours juridictionnel effectif et aurait privé l'institution représentative du personnel de la possibilité de défendre ses prérogatives, ce qui serait contraire à l'article 8 de la directive 2002/14/CE.

Cette possibilité d'invoquer par voie d'exception, et donc sans condition de délai, l'illégalité d'une clause d'un accord collectif, n'est ouverte au comité social et économique que lorsque la clause contestée « viole ses droits propres résultants des prérogatives qui lui sont reconnues par la loi ». En limitant ainsi la possibilité ouverte au comité social et économique à un cas de violation de ses droits propres, la Cour se place dans la continuité de sa jurisprudence antérieure.

En effet, elle juge irrecevable un comité d'entreprise – et aujourd'hui un comité social et économique – à intenter une action ou à intervenir dans une action

tendant au respect ou à l'exécution de dispositions conventionnelles générales. La raison en est que ce n'est pas le comité social et économique qui assure la défense des salariés et de l'intérêt collectif de la profession, mais les organisations syndicales. En revanche, de façon tout aussi traditionnelle, la chambre sociale admet depuis longtemps l'intérêt à agir d'un comité d'entreprise à l'encontre d'un accord collectif dès lors qu'il s'agit de défendre ses droits propres, notamment à l'information-consultation (cf. par exemple arrêt rendu par la chambre sociale le 19 mars 2003, pourvoi n° 01-12.094).

Ces deux solutions dégagées dans les arrêts du 2 mars 2022 se justifient juridiquement par le fait que, dans la mesure où le Conseil constitutionnel a seulement précisé les conditions de la constitutionnalité de l'article L. 2262-14 du code du travail au regard du droit à un recours juridictionnel effectif, sa décision ne pouvait conduire à exclure la possibilité pour d'autres personnes que le salarié de soulever, dans un litige individuel, une telle exception d'illégalité.

Dans deux autres décisions rendues en 2022, la chambre sociale a pourtant au contraire jugé que l'illégalité d'un accord ne pouvait être invoquée par voie d'exception.

Ainsi, dans un arrêt rendu le 19 octobre 2022 (pourvoi n° 21-15270), elle a jugé que le comité d'entreprise signataire, s'agissant d'un accord de participation conclu en application de l'article L. 3322-6 du code du travail, n'est lui pas recevable à invoquer, par voie d'exception, l'illégalité d'une clause de cet accord.

La solution dégagée dans un arrêt rendu le 2 février 2022 (pourvoi n° 20-60262) avait été identique s'agissant de l'employeur signataire d'un accord collectif.

Ces deux dernières solutions se justifient par le fait que les signataires d'un accord peuvent le dénoncer, en application des dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, ou encore invoquer la caducité de l'accord (cf. arrêt rendu par la chambre sociale le 26 juin 2019, pourvoi n° 18-10953), ce que ni le comité social et économique ni une organisation syndicale non signataire ne peuvent faire. Le recours à l'exception d'illégalité, qui n'a pas pour objectif un anéantissement de l'accord mais seulement de rendre une clause inopposable à celui qui a soulevé l'exception, est ainsi réservé aux tiers, à l'exclusion des signataires de l'accord collectif.

2.2. QUELS SONT LA NATURE ET LE POINT DE DÉPART DU DÉLAI DE DEUX MOIS PRÉVU À L'ARTICLE L. 2262-14 DU CODE DU TRAVAIL ?

La chambre sociale s'est également prononcée cette année sur la nature et le point de départ du délai prévu par l'article L. 2262-14 du code du travail.

Dans une décision du 21 septembre 2022 (pourvoi n° 20-23500), elle a jugé que ce délai était un délai de forclusion pour agir en nullité d'un accord de branche, ce qui implique que ce délai est en principe insusceptible de suspension et

d'interruption, et que son écoulement peut être relevé d'office par le juge. La Cour a également jugé, dans ce même arrêt, que ce délai court à compter de la date à laquelle l'accord de branche a été rendu public par sa publication au bulletin officiel des conventions collectives qui, en conférant date certaine, répond à l'objectif de sécurité juridique. Le simple versement dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable, n'est qu'une mesure complémentaire répondant à l'objectif d'accessibilité de la norme de droit.

2.3. UNE JURISPRUDENCE TOUJOURS EN CONSTRUCTION, QUI DEVRAIT TROUVER À S'ÉTOFFER AU COURS DES ANNÉES À VENIR

Ce sont ainsi pas moins de cinq décisions notables que la chambre sociale de la Cour de cassation a eu l'occasion de rendre cette année à propos des dispositions précitées de l'article L. 2262-14 du code du travail.

Pourtant, bien que ces décisions permettent d'y voir plus clair, elles sont loin d'avoir épuisé le sujet. C'est ainsi par exemple que la Cour souligne elle-même, dans la notice relative à l'un des arrêts du 22 mars 2022, que la question suivante reste ouverte : un syndicat peut-il invoquer par voie d'exception l'illégalité d'un accord collectif au titre de la seule défense de l'intérêt collectif de la profession, au sens de l'article L. 2132-3 du code du travail ? Pour y répondre, la Cour de cassation devra poursuivre la construction de sa jurisprudence relative au contentieux de l'illégalité des accords collectifs de travail.

Dossier 2

Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2021

*Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (Dares).*

Dossier 2

Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2021

En avril 2023, un ensemble de données statistiques sur les conventions collectives de branche a été mis en ligne sur le site du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. On y trouve notamment des fiches détaillées sur les conventions collectives de branche couvrant 5 000 salariés ou plus en **2021**, comportant un ensemble d'indicateurs sur l'emploi et les salaires, désagregés selon différents critères (âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, taille d'entreprise).

Ces fiches statistiques ont été réalisées à l'aide d'une exploitation du fichier exhaustif de la base tous salariés (BTS) 2021 mise à disposition après retraitement statistique par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee). Cette base est produite principalement à partir des données de la déclaration sociale nominative (DSN).

Les caractéristiques des salariés et des emplois varient fortement selon les branches. Ces écarts s'expliquent en partie par la diversité des métiers exercés, mais aussi par le fait que certaines conventions collectives de branche, dites « catégorielles », ne s'appliquent qu'à certaines catégories socioprofessionnelles.

Dans l'ensemble de ces conventions collectives de branche, **le salaire net moyen d'un équivalent temps plein (EQTP) est de 2 560 euros par mois en 2021**. Les écarts salariaux des branches sont à rapprocher des profils des salariés. Au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, et en particulier pour les cadres, les écarts de salaire moyen par branche restent néanmoins marqués. En moyenne dans l'ensemble des conventions collectives de branche, le salaire mensuel net moyen d'une femme est inférieur de 16 % à celui d'un homme.

Au **31 décembre 2021**, les conventions collectives de branche en vigueur (hors branches agricoles) couvrent 18,5 millions de salariés si l'on compte les contrats inférieurs à 1 mois (cf. infra Définitions). Elles sont regroupées à des fins d'analyse en 429 conventions collectives agrégées, afin de tenir compte, notamment, de l'existence concomitante de conventions collectives d'échelon national et territorial pour la même activité.

En 2021, 81 conventions collectives de branche agrégées, soit 19 % d'entre elles, couvrent moins de 1 000 salariés et ne totalisent que 0,1 % de l'effectif salarié de

l'ensemble des branches. À l'inverse, 78 conventions collectives agrégées concernent chacune plus de 50 000 salariés et totalisent 80 % de l'emploi salarié.

62 % des conventions collectives agrégées s'appliquent à toutes les catégories socioprofessionnelles. Les 39 % qui ne s'appliquent qu'à une, deux ou trois catégories socioprofessionnelles représentent 23 % de l'emploi salarié.

Définitions

Les conventions collectives de branche analysées ici sont celles relevant du champ du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion et hors branches agricoles, soit 18,5 millions de salariés au total.

Les salariés non couverts par l'une des conventions collectives de branche visées ici sont, pour certains, sans couverture conventionnelle ou statutaire. Regroupés avec ceux couverts par un ensemble d'accords (intérimaires des entreprises de travail temporaire ou voyageurs, représentants et placiers [VRP]), ils représentent plus de 1 million de salariés.

Tous les autres salariés non couverts par l'une des conventions collectives de branche visées ici relèvent des branches *agricoles*, ou sont sous statut (fonction publique, industries électriques ou gazières, RATP, Caisses d'épargne), ou encore sont régis par une convention d'entreprise exclusive, non rattachée à une convention de branche (*Club Méditerranée, Croix-Rouge*, etc.).

Chaque convention collective est repérée par son identifiant (identifiant de la convention collective [IDCC]). Pour décrire les branches, certaines conventions collectives ont été agrégées dans le même code IDCC, notamment dans le cas d'existence concomitante de conventions nationale et territoriale. En outre, une nomenclature regroupée des codes IDCC est utilisée pour des besoins statistiques : la grille d'analyse des conventions regroupées pour l'information statistique (ou Cris). À son niveau le plus agrégé, elle comprend 25 postes.

Les données sur l'emploi concernent les salariés présents au 31 décembre 2021, quel que soit le type de contrat. Deux changements importants sont intervenus à compter des données 2018 : les durées de travail inférieures à 1 mois au cours de l'année (en nombre de jours ou en nombre d'heures), qui n'étaient pas prises en compte auparavant, le sont depuis. Cette rupture a eu un impact sur les effectifs salariés couverts et certains indicateurs de type de contrat, notamment pour les conventions collectives de branches employant des salariés sur la base de ces contrats très courts. L'autre modification a concerné les salaires moyens par EQTP en raison d'une modification de la méthode de calcul des EQTP. De ce fait, la comparaison des chiffres de salaires à ceux des années antérieures à 2018 est imparfaite (cf. dares.travail-emploi.gouv.fr pour une description détaillée des modifications).

Fiches statistiques sur les conventions collectives de branche de 5 000 salariés ou plus en 2021

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2021
00016	O	Transports routiers	844 400
00018	G	Industries textiles	57 300
00029	P	Hospitalisation à but non lucratif	368 000
00043	J	Commission courtage importation exportation	60 300
00044	C	Industries chimiques	229 000
00045	D	Caoutchouc	46 700
00054	A	Métallurgie Région Parisienne	215 900
00086	H	Publicité	75 500
00087	E	Industries de carrières et de matériaux ouvriers	32 900
00112	I	Industrie laitière	50 800
00135	E	Industries de carrières et de matériaux ETAM	17 800
00158	F	Travail mécanique du bois scieries négoce	38 300
00176	C	Industrie pharmaceutique	133 400
00184	H	Imprimeries de labeur	39 000
00200	I	Exploitations frigorifiques	6 600
00211	E	Industries de carrières et de matériaux cadres	10 100
00218	P	Organismes de Sécurité Sociale	143 500
00247	G	Industries de l'habillement	28 100
00275	O	Transports aériens personnel au sol	78 200
00292	D	Plasturgie	118 600
00303	G	Couture Région parisienne	9 500
00405	P	Éts médico-sociaux UNISSS	6 400
00413	P	Éts pour personnes inadaptées	484 700
00454	O	Remontées mécaniques	15 800
00468	G	Succursales du commerce de détail en chaussure	13 500
00478	Q	Sociétés financières	50 400
00489	F	Industries du cartonnage	16 200
00493	I	Vins cidres jus de fruits sirops spiritueux	51 900
00500	G	Commerces de gros de l'habillement, de la chaussure et du jouet	18 400
00538	U	Manutention ferroviaire	7 800
00567	V	Bijouterie joaillerie orfèvrerie	20 400
00573	J	Commerces de gros	415 800
00637	U	Industries et commerces de la récupération	36 700

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2021
00650	A	Métallurgie cadres	498 400
00653	Q	Sociétés d'assurances producteurs salariés	6 100
00669	E	Industries de fabrication mécanique du verre	22 700
00675	G	Succursales de vente au détail d'habillement	111 800
00714	A	Métallurgie Moselle	20 800
00731	L	Commerce de quincaillerie interrégionale cadres	7 700
00733	G	Détaillants en chaussure	9 500
00759	V	Pompes funèbres	25 500
00783	P	Centres d'hébergement et de réadaptation sociale	23 600
00787	T	Cabinets d'experts comptables	173 500
00822	A	Métallurgie Savoie	8 400
00827	A	Métallurgie Ardennes	9 000
00828	A	Métallurgie Manche	8 600
00836	A	Métallurgie Haute Savoie	22 300
00843	I	Boulangeries pâtisseries artisanales	177 600
00860	A	Métallurgie Finistère	10 700
00863	A	Métallurgie Morbihan Ille et Vilaine	19 900
00878	A	Métallurgie Rhône	39 700
00887	A	Métallurgie Eure	9 600
00897	P	Services de santé au travail interentreprises	19 400
00898	A	Métallurgie Allier	6 000
00899	A	Métallurgie Marne	8 600
00911	A	Métallurgie Seine et Marne	13 500
00914	A	Métallurgie Ain	14 900
00915	Q	Expertises et évaluations	12 500
00920	A	Métallurgie Vienne	7 600
00930	A	Métallurgie Sarthe	13 700
00937	A	Métallurgie Creuse Haute Vienne	8 000
00943	A	Métallurgie Calvados	11 000
00948	A	Métallurgie Orne	6 400
00953	I	Charcuterie de détail	18 900
00959	P	Laboratoires de biologie médicale	55 800
00965	A	Métallurgie Var	6 300
00979	A	Métallurgie Seine Maritime Havre	7 700
00984	A	Métallurgie Eure et Loir	7 200
00992	I	Boucherie	52 700

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2021
00993	P	Laboratoires de prothèses dentaires	14 400
00998	V	Exploitation d'équipements thermiques OETAM	33 700
01000	T	Cabinets d'avocats	37 000
01031	P	Associations Familles rurales	8 800
01043	R	Gardiens concierges employés d'immeubles	67 700
01059	A	Métallurgie Midi Pyrénées	49 500
01077	I	Négoce et industrie des produits du sol et engrais	20 400
01090	M	Services de l'automobile	491 600
01147	P	Cabinets médicaux	118 700
01225	L	Commerces la Réunion	6 900
01256	V	Exploitation d'équipements thermiques cadres	8 200
01261	P	Acteurs du lien social et familial	80 300
01266	N	Restauration de collectivités	92 400
01267	I	Pâtisserie	21 000
01285	H	Entreprises artistiques et culturelles	30 900
01286	I	Détaillants de confiserie chocolaterie biscuiterie	13 300
01307	H	Exploitations cinématographiques	9 700
01315	A	Métallurgie Haute Marne Meuse	10 400
01316	N	Organismes de tourisme social et familial	11 800
01351	U	Prévention et sécurité	204 300
01365	A	Métallurgie Meurthe et Moselle	10 000
01369	A	Métallurgie Loire Atlantique	33 600
01383	L	Commerce de quincaillerie interrégionale employés	24 800
01387	A	Métallurgie Flandres Douaisis	18 300
01388	D	Industrie du pétrole	33 800
01396	I	Industries des produits alimentaires élaborés	51 000
01404	M	Commerce rép tracteurs matériel agricole bât TP	94 300
01405	I	Expédition exportation de fruits et légumes	10 100
01408	D	Négoce combustibles solides liquides gazeux	18 100
01411	F	Fabrication de l'ameublement	39 400
01412	V	Installation aéraulique frigorifique et thermique	28 800
01413	V	Travail temporaire permanents	49 700
01424	O	Transports publics urbains de voyageurs	59 700
01431	L	Optique-lunetterie de détail	46 300
01468	Q	Crédit Mutuel	47 000
01472	A	Métallurgie Pas de Calais	15 600

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2021
01480	H	Journalistes	35 500
01483	G	Commerce de détail habillement textiles	67 300
01486	S	Bureaux d'études techniques	1 237 600
01487	V	Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie	19 700
01492	F	Production des papiers cartons OETAM	16 600
01495	F	Transformation des papiers cartons OETAM	20 300
01499	E	Miroiterie transformation négoce du verre	9 800
01501	N	Restauration rapide	294 100
01504	I	Poissonnerie	12 200
01505	I	Commerce de détail fruits légumes épicerie	136 800
01512	R	Promotion immobilière	34 700
01513	I	Production eaux boissons sans alcool bière	19 700
01516	V	Organismes de formation	112 400
01517	L	Commerces de détail non alimentaire	142 600
01518	P	ECLAT (ex animation)	202 900
01525	A	Métallurgie Nord Dunkerque	5 100
01527	R	Immobilier	189 300
01534	I	Industrie et commerce en gros des viandes	46 100
01536	I	Distributeurs conseils hors domicile de boissons	14 000
01539	H	Commerces de détail papeterie bureau informatique	58 400
01555	C	Fabrication commerce produits pharmaceutiques	39 100
01557	G	Commerce articles sport équipement loisirs	78 500
01558	E	Industries céramiques	7 000
01560	A	Métallurgie Alpes Maritimes	6 000
01564	A	Métallurgie Saône et Loire	14 300
01572	A	Métallurgie Charente	5 600
01576	A	Métallurgie Cher	5 700
01577	A	Métallurgie Hérault Aude P-O	9 300
01578	A	Métallurgie Loire Yssingeaux	20 200
01580	G	Industrie de la chaussure	7 000
01586	I	Industrie de la salaison charcuterie en gros	36 200
01589	I	Mareyeurs expéditeurs	7 500
01592	A	Métallurgie Nord Valenciennois Cambrésis	17 300
01596	B	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 Salariés	396 200
01597	B	Bâtiment ouvriers plus de 10 Salariés	464 800
01604	A	Métallurgie Seine Maritime Rouen Dieppe	14 700

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2021
01605	U	Désinfection dératisation désinsectisation 3D	8 200
01606	L	Bricolage (vente au détail en libre-service)	86 900
01607	F	Industries des jeux jouets et connexes	5 300
01611	H	Communication écrite directe	7 700
01619	P	Cabinets dentaires	62 000
01621	C	Répartition pharmaceutique	14 800
01627	A	Métallurgie Puy De Dôme Clermont Ferrand	10 500
01628	A	Métallurgie Deux Sèvres	7 900
01631	N	Hôtellerie de plein Air	14 100
01634	A	Métallurgie Cotes d'Armor	5 200
01635	A	Métallurgie Gironde Landes	16 100
01672	Q	Sociétés d'assurances	148 100
01679	Q	Sociétés d'assurances inspection	6 300
01686	L	Commerce audiovisuel électronique équipem ménager	70 500
01702	B	Travaux publics ouvriers	175 300
01710	N	Agences de voyages	28 000
01732	A	Métallurgie Yonne	6 700
01734	H	Artistes interprètes émissions de télévision	6 500
01747	I	Boulangerie et pâtisserie industrielle	53 200
01760	I	Jardineries Graineteries	20 300
01790	H	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	48 200
01794	Q	Institutions de retraite complémentaire	28 800
01801	Q	Assistance	11 500
01813	A	Métallurgie Nord Maubeuge	6 500
01821	E	Verre vitrail cristal professions	9 100
01867	A	Métallurgie Drome Ardèche	14 600
01875	P	Cabinets et cliniques vétérinaires	21 200
01880	F	Ameublement - négoce de l'ameublement	69 700
01885	A	Métallurgie Cote d'or	8 400
01902	A	Métallurgie Maine et Loire	17 300
01909	N	Organismes de tourisme à but non lucratif	14 300
01912	A	Métallurgie Haut Rhin	22 900
01921	T	Huissiers de Justice	10 100
01930	I	Métiers de la transformation des grains (ex meunerie)	20 100
01938	I	Industries transformation volaille	27 000
01947	F	Négoce de bois d'œuvre et produits dérivés	7 700

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2021
01951	Q	Cabinets d'expertises en automobiles	5 500
01966	A	Métallurgie Loiret	10 100
01967	A	Métallurgie Bas Rhin	29 000
01978	I	Fleuristes et animaux familiers	28 700
01979	N	Hôtels Cafés Restaurants	755 800
01982	P	Négoce et services médico-techniques	43 400
01996	C	Pharmacie d'officine	139 600
02002	G	Blanchisserie interrégionale	34 800
02003	A	Métallurgie Vosges	5 600
02021	V	Golf	6 200
02046	P	Centres de lutte contre le cancer	24 600
02060	N	Cafétérias	12 000
02089	F	Industrie des panneaux à base de bois	5 200
02098	S	Prestataires de services secteur tertiaire	197 700
02120	Q	Banques	217 500
02121	H	Édition	17 300
02128	Q	Mutualité	52 300
02147	V	Entreprises des services d'eau et d'assainissement	38 800
02148	H	Télécommunications	105 500
02149	U	Activités du déchet	56 800
02150	R	Sociétés anonymes et fondations d'H.L.M.	40 300
02156	L	Grands Magasins et magasins Populaires	32 200
02190	P	Missions locales et PAIO	15 900
02198	L	Commerce à distance	45 500
02205	T	Notariat	66 400
02216	K	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	763 400
02219	O	Taxis	10 500
02221	A	Métallurgie Isère Hautes Alpes	26 900
02247	Q	Entreprises de courtage d'assurances réassurances	51 800
02257	N	Casinos	15 400
02264	P	Hospitalisation privée	277 900
02266	A	Métallurgie Mayenne	7 800
02272	U	Assainissement et maintenance industrielle	13 700
02328	B	Bâtiment TP ouvriers Guadeloupe	6 200
02332	R	Entreprises d'architecture	43 000
02335	Q	Agences générales d'assurances	28 400

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2021
02336	P	Habitat ét logements accompagnés	7 000
02344	A	Sidérurgie	14 100
02372	H	Entreprises de distribution directe	24 200
02389	B	Bâtiment TP ouvriers La Réunion	14 200
02420	B	Bâtiment cadres	117 000
02489	A	Métallurgie Vendée	16 500
02511	V	Sport	153 900
02528	G	Industries de la maroquinerie	33 900
02542	A	Métallurgie Aisne	7 100
02543	R	Cabinets de géomètres-experts	13 100
02564	P	Vétérinaires praticiens salariés	7 200
02579	A	Métallurgie Loir et Cher	7 300
02583	O	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes	12 900
02596	V	Coiffure	108 500
02609	B	Bâtiment ETAM	224 000
02614	B	Travaux publics ETAM	97 100
02615	A	Métallurgie Pyrénées Atlantiques et Seignanx	10 200
02630	A	Métallurgie Bouches du Rhône Alpes Haute Provence	24 400
02642	H	Production audiovisuelle	16 800
02683	H	Portage de presse	11 200
02691	V	Enseignement privé indépendant (hors contrat)	68 200
02700	A	Métallurgie Oise	12 800
02717	H	Entreprises techniques au service création évènement	16 900
02728	I	Sucreries sucreries-distilleries raffineries	7 400
02755	A	Métallurgie Belfort Montbéliard	14 200
02847	P	Pôle emploi	58 400
02931	Q	Activités de marchés financiers	10 800
02941	P	Aide accompagnement soins et services à domicile	211 200
02972	O	Navigation personnel sédentaire	8 800
02980	A	Métallurgie Somme	6 400
02992	A	Métallurgie Indre et Loire	7 000
03013	H	Librairie	10 100
03016	P	Ateliers chantiers d'insertion	49 100
03017	U	Ports et manutention CCN unifiée	16 400
03032	V	Esthétique cosmétique parfumerie et enseignement	62 400
03043	U	Entreprises de propreté et services associés	558 200

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2021
03053	A	Métallurgie Haute-Saône	7 300
03090	H	Entreprises privées du spectacle vivant	18 000
03105	P	Régies de quartier	8 300
03109	I	Cinq branches - Industries alimentaires diverses	73 200
03127	V	Services à la personne (entreprises)	198 100
03168	H	Professions de la photographie	5 700
03209	A	Métallurgie Doubs	10 600
03210	Q	Banque Populaire	32 600
03212	B	Travaux publics cadres	65 400
03216	E	Négoce des matériaux de construction	78 300
03217	O	Ferroviaire	152 400
03218	V	Enseignement privé non lucratif (EPNL)	103 800
03219	S	Branche des salariés en portage salarial	15 600
03220	R	Offices publics de l'habitat	39 400
03222	F	Menuiseries charpentes portes planes	15 300
03225	H	Presse Magazine éditeurs - employés & cadres	5 000
03229	O	Navigation intérieure	5 000
03230	H	Presse d'information spécialisée	5 500
03233	E	Industrie de la fabrication des ciments	7 200
03236	O	Industrie et des services nautiques	17 200
05619	O	Pêche professionnelle maritime	5 300
07501	Q	Crédit agricole	79 200

Champ : conventions collectives de branche en 2021.

Source : Insee, base tous salariés 2021 [BTS, ex-déclaration annuelle de données sociales (DADS)], (fichier exhaustif) ; calculs Dares.

Dossier 3

Étude statistique sur les grèves en 2021 : une hausse portée par des revendications salariales

*Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (Dares).*

Dossier 3

Étude statistique sur les grèves en 2021 : une hausse portée par des revendications salariales

En 2021, 1,6 % des entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole (employant 21 % des salariés de ce champ) connaissent un ou plusieurs arrêts collectifs de travail. Cette proportion augmente de 0,4 point par rapport à 2020. L'industrie (avec 3,0 % des entreprises) ainsi que l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale privés (5,4 %) sont les secteurs les plus concernés.

Le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève diminue de 13 % par rapport à l'année précédente, pour atteindre 58 jours pour 1 000 salariés. C'est dans les transports et l'entreposage qu'il est le plus élevé (325). Les arrêts collectifs de travail sont portés en majorité par des mouvements interprofessionnels, bien que les motifs internes progressent le plus.

Pour 73 % des entreprises connaissant au moins une grève en 2021, les revendications portent sur les rémunérations, une part en nette hausse par rapport à 2020 (+25 points).

1. LÉGÈRE AUGMENTATION DE LA PART D'ENTREPRISES CONNAISSANT AU MOINS UN ARRÊT COLLECTIF DE TRAVAIL

En 2021, 1,6 % des entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole déclarent au moins un arrêt collectif de travail, quels que soient la durée et le nombre de participants (encadré 1, tableau 1). Cette proportion augmente de 0,4 point, soit d'un tiers, par rapport à 2020 (graphique 1). 21 % des salariés travaillent dans une entreprise connaissant au moins un arrêt collectif de travail, une part qui progresse de 2 points par rapport à l'année précédente (tableau 2).

Les grèves restent plus fréquentes dans les entreprises de grande taille : en 2021, 27,2 % de celles de plus de 500 salariés sont concernées, contre 0,5 % des

entreprises de 10 à 49 salariés (tableau 1). Cette fréquence progresse de près de 5 points sur un an dans les entreprises qui emploient entre 200 et 499 salariés.

2. DAVANTAGE D'ENTREPRISES CONCERNÉES PAR LES GRÈVES DANS L'INDUSTRIE

La part d'entreprises connaissant au moins un arrêt collectif de travail est stable ou en augmentation par rapport à 2020 dans la plupart des secteurs. Elle diminue cependant dans les transports et l'entreposage, l'information et la communication, ainsi que les activités immobilières. Les entreprises industrielles y sont plus souvent confrontées que la moyenne (3,0 % contre 1,6 %), en particulier dans la fabrication de matériels de transport (10,2 %, en hausse d'un point sur un an), ainsi que l'industrie extractive, l'énergie, l'eau, la gestion des déchets et la dépollution (5,7 %, soit +2,3 points). Dans la fabrication de denrées alimentaires, les grèves sont moins fréquentes (2,2 % des entreprises) mais la proportion d'entreprises concernées augmente de 1,3 point.

Les grèves sont aussi plus répandues dans certaines activités tertiaires comme l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale privés (5,4 %) où elles progressent de 2 points. Elles sont en revanche toujours très rares dans la construction (0,1 %).

Tableau 1 - Entreprises déclarant au moins une grève en 2020 et 2021, par secteur et par taille

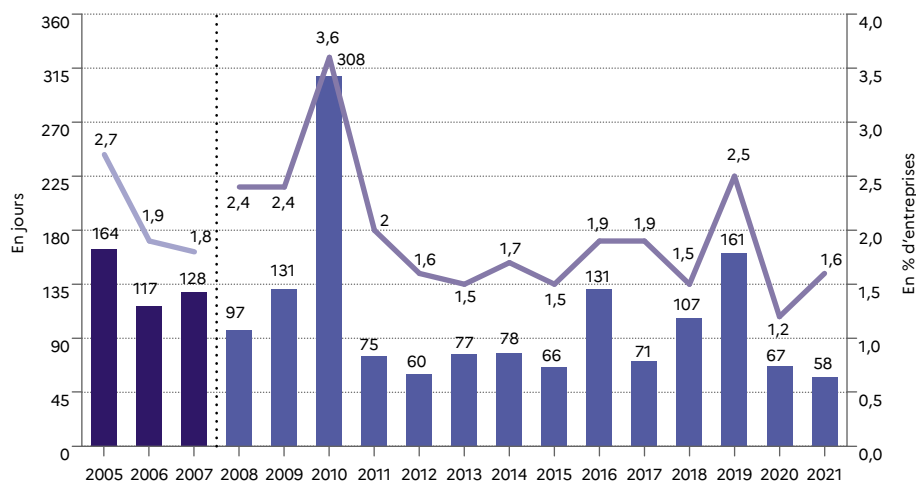
En % d'entreprises		2020	2021
Industrie		2,3	3,0
Dont :	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	0,9	2,2
	Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	2,7	3,1
	Fabrication de matériels de transport	9,2	10,2
	Fabrication d'autres produits industriels	2,4	2,7
	Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	3,4	5,7
Construction		0,1	0,1
Activités tertiaires		1,1	1,5
Dont :	Commerce ; réparation automobiles et motocycles	0,2	0,2
	Transports et entreposage	2,8	2,0
	Hébergement et restauration	0,2	0,4
	Information et communication	0,7	0,6
	Activités financières et assurance	1,7	2,2
	Activités immobilières	1,2	0,7
	Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	0,4	0,5
	Enseignement, santé humaine et action sociale	3,4	5,4
	Autres activités de services	1,3	2,4
Taille			
10 à 49 salariés		0,4	0,5
50 à 99 salariés		1,8	2,6
100 à 199 salariés		3,8	5,5
200 à 499 salariés		8,8	13,7
500 salariés ou plus		23,6	27,2
Ensemble		1,2	1,6

Lecture : dans l'industrie, 3,0 % des entreprises connaissent au moins une grève en 2021 dans l'entreprise ou l'un de ses établissements.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo « dialogue social en entreprise ».

Graphique 1 - Entreprises déclarant au moins une grève et nombre de jours de grèves pour 1 000 salariés de 2005 à 2021*



* À partir des données 2008, la pondération de l'enquête a été revue, d'où une rupture de série.

Lecture : en 2021, 1,6 % des entreprises connaissent au moins une grève dans l'entreprise ou l'un de ses établissements et le nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés équivaut à 58 jours pour 1 000 salariés.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo « dialogue social en entreprise ».

3. DES GRÈVES TOUJOURS INTENSES DANS LES TRANSPORTS

L'intensité des grèves est estimée à partir de leur durée et du nombre de salariés qui y participent. Après une année 2020 marquée par une conflictualité en retrait en pleine crise sanitaire, cette intensité diminue à nouveau en 2021 (-13 %), passant de 67 journées individuelles non travaillées (JINT) pour 1 000 salariés à 58 (graphique 1). Parmi les entreprises connaissant au moins une grève en 2021, elle atteint 283 JINT pour 1 000 salariés, soit -23 % par rapport à 2020 (tableau 2).

Le transport et entreposage connaît le nombre de JINT le plus élevé (325 en 2021, graphique 2), en baisse toutefois par rapport à 2020 (448). Dans ce secteur, près de la moitié des salariés travaillent dans une entreprise qui connaît au moins une grève en 2021 (tableau 2). La construction présente au contraire un nombre de JINT toujours très faible, à 3 pour 1 000 salariés (graphique 2). Les activités tertiaires sont proches de la moyenne, aussi bien du point de vue de la part des entreprises connaissant une grève (1,5 %) que du nombre de JINT (55) (tableau 2).

Tableau 2 - Conflictualité selon le secteur d'activité en 2020 et 2021

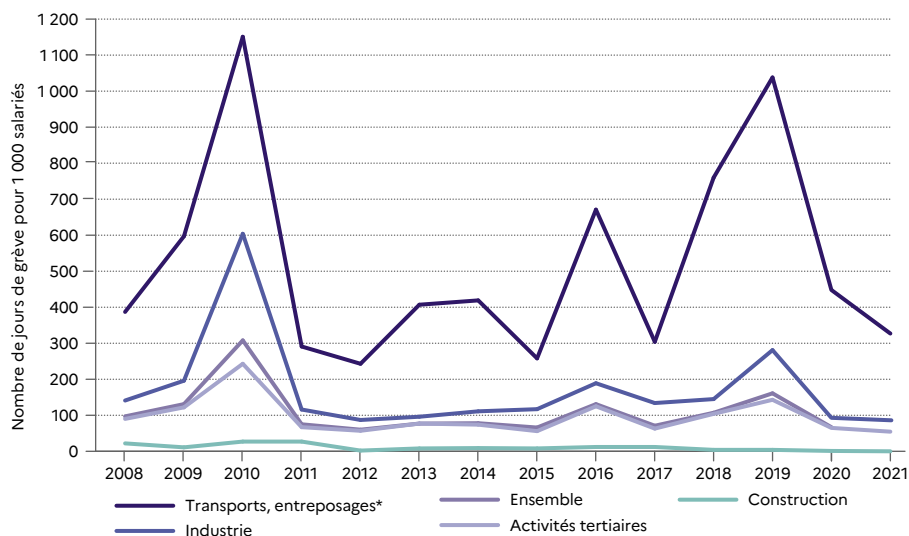
	Industrie		Construction		Activités tertiaires		dont : Transport et entreposage		Ensemble	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
JINT / 1 000 salariés	93	89	1,1	3	65	55	448	325	67	58
Entreprises déclarant au moins une grève (en %)	2,3	3	0,1	0,1	1,1	1,5	2,8	2	1,2	1,6
JINT / 1 000 salariés, dans les entreprises connaissant au moins une grève	360	304	28	57	377	280	945	684	368	283
Salariés travaillant dans une entreprise connaissant au moins une grève (en %)	26,4	29,2	4,0	5,0	17,3	19,7	47,4	47,5	18,2	20,5

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 89 jours pour 1 000 salariés en 2021. Rapporté aux effectifs des entreprises dans lesquelles un conflit a lieu, ce chiffre atteint 304 jours. 29,2 % des salariés de ce secteur appartiennent à une entreprise dans laquelle au moins un conflit a lieu cette année-là.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo « dialogue social en entreprise ».

Graphique 2 - Évolution du nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur d'activité entre 2008 et 2021



Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 89 jours pour 1 000 salariés en 2021.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo « dialogue social en entreprise ».

4. DES GRÈVES POUR MOTIFS INTERNES À L'ENTREPRISE EN PROGRESSION

En 2021, dans 64 % des entreprises connaissant au moins une grève, les revendications portent sur des motifs au moins en partie extérieurs à l'entreprise, c'est-à-dire sectoriels ou interprofessionnels, contre 69 % en 2020 (tableau 3). Les motifs propres à l'entreprise sont inversement plus fréquents en 2021, qu'ils se combinent ou non avec des motifs extérieurs : 47 % des entreprises où au moins un arrêt collectif de travail est intervenu sont concernées, contre 42 % l'année précédente. Dans 11 % des entreprises, les motifs sont à la fois internes et externes, comme en 2020.

Les grèves pour des revendications uniquement internes sont plus fréquentes dans l'industrie (60 %, contre 36 % dans l'ensemble du champ) et leur part s'accroît nettement par rapport à 2020 (+10 points). À l'inverse, les entreprises des activités tertiaires indiquent plus souvent que les autres secteurs des motifs exclusivement externes à l'entreprise (64 %, contre 53 % dans l'ensemble du champ).

Tableau 3 - Types de grève selon le secteur d'activité en 2020 et 2021
En %

		Industrie		Construction		Activité tertiaires		dont : Transport et entreposage		Ensemble	
		2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Entreprises connaissant au moins une grève pour motif(s)...	...interne(s) exclusivement	50	60	NR	NR	23	26	45	44	31	36
	...à la fois interne(s) et sectoriel(s) ou interprofessionnel(s)	18	15	NR	NR	9	10	19	22	11	11
	...sectoriel(s) ou interprofessionnel(s) exclusivement	32	26	NR	NR	68	64	37	34	58	53

NR : non représentatif ; résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates déclarant au moins une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.

Lecture : 60 % des entreprises de l'industrie déclarant au moins une grève ou un débrayage en 2021 signalent des arrêts de travail dus exclusivement à des motifs internes.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte) déclarant au moins une grève en 2021.

Source : Dares, enquête Acemo « dialogue social en entreprise ».

5. NETTE HAUSSE DES REVENDICATIONS LIÉES AUX RÉMUNÉRATIONS

Pour 73 % des entreprises concernées par au moins une grève en 2021, les revendications portent sur les rémunérations (tableau 4). Ce motif reste le plus fréquent, mais surtout augmente de 25 points par rapport à 2020, où la part relative des revendications salariales était dans la moyenne des dix dernières années (48 % des motifs). Les conditions de travail constituent un motif invoqué par 31 % des entreprises en 2021, en hausse de 7 points sur un an. L'emploi est le troisième motif de grève (13 %), suivi du temps de travail (11 %), ces deux motifs ayant des parts similaires à celles de 2020. Les revendications liées à la réforme des retraites concernent 3 % des entreprises en 2021, mais 23 % dans l'industrie ⁽¹⁾.

Le secteur de l'industrie cite plus fréquemment que la moyenne les revendications sur l'emploi (25 % des entreprises, contre 13 % en moyenne). La structure des revendications dans les activités tertiaires est plus proche de la moyenne : les rémunérations (77 % contre 73 %) et les conditions de travail (34 % contre 31 %) y sont les premiers motifs de grève.

1) Réforme des retraites et « gilets jaunes » sont des motifs de grève cités explicitement par les entreprises, parmi les motifs de conflit « autres » que les motifs classiques tels que les salaires ou l'emploi.

Tableau 4 - Motifs des grèves selon le secteur d'activité en 2020 et 2021
En %

	Industrie		Construction		Activités tertiaires		dont : Transport et entreposage		Ensemble		Répartition (en % de l'ensemble des entreprises)	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Les rémunérations	48	63	NR	NR	49	77	36	78	48	73	0,6	1,1
L'emploi	22	25	NR	NR	11	8	29	7	14	13	0,1	0,2
Les conditions de travail	11	22	NR	NR	30	34	19	37	24	31	0,3	0,5
Le temps de travail	6	10	NR	NR	10	11	7	15	9	11	0,1	0,2
Gilets jaunes	NR	NR	NR	NR	1	NR	NR	NR	1	NR	0	NR
Réforme des retraites	16	23	NR	NR	15	3	29	2	16	3	0,2	NR

NR : non représentatif ; résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates déclarant au moins une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.

Lecture : 63 % des entreprises de l'industrie indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs des grèves (ou de la grève) connues en 2021. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte) déclarant au moins une grève en 2021.

Source : Dares, enquête Acemo « dialogue social en entreprise ».

L'enquête annuelle sur le dialogue social en entreprise

L'enquête annuelle sur le dialogue social en entreprise (DSE) est réalisée depuis 2006 par la Dares dans le cadre du dispositif sur l'activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo). Les éléments présentés ici sont issus de celle réalisée courant 2022 sur l'année 2021. Elle porte sur un échantillon représentatif des 250 000 entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte), qui emploient 15 millions de salariés. Les résultats proviennent de 11 093 entreprises ayant fourni des réponses exploitables.

L'enquête permet un suivi annuel des relations professionnelles au niveau de l'entreprise définie comme unité légale et identifiée par un seul numéro Siren. Elle renseigne sur les instances représentatives du personnel présentes dans les entreprises, l'existence de négociations collectives et la signature d'accords. Elle permet de calculer un volume total de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève. Il s'agit du temps de travail non effectué par des salariés impliqués dans des grèves, exprimé en jours, égal au nombre de jours de grève multiplié par le nombre de salariés concernés pour chaque arrêt.

Par exemple, si, dans une entreprise, 60 salariés ont débrayé une demi-journée au cours d'une année donnée, le nombre de JINT à déclarer est de 30 ($60 \times 0,5 = 30$ JINT). L'enquête ne permet pas de dissocier l'effet de la durée de celui de l'audience des grèves pour expliquer les fluctuations de l'indicateur. La taille de l'échantillon permet de fournir des indicateurs au niveau des conventions regroupées pour l'information statistique (CRIS 1) (tableau A en ligne).

Les grèves dans les entreprises par branche professionnelle

En France, les statistiques économiques sur l'emploi et les salaires sont habituellement construites selon la nomenclature d'activités française (NAF). Cette nomenclature est basée sur le secteur d'activité de l'entreprise.

La demande formulée par les partenaires sociaux d'une information statistique relative aux branches conventionnelles a conduit le système statistique public à repérer ces dernières par un code identifiant la convention collective (IDCC). Les IDCC concernent aussi bien les conventions collectives que les autres cas de couverture (conventions d'entreprises, statut fonctions publiques, Banque de France, industries électriques et gazières) ou de non-couverture des salariés. La liste mensuelle des IDCC en vigueur est déterminée par les ministères chargés du travail, de l'emploi et de l'agriculture ; elle est disponible à l'adresse suivante :

<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/conventions-collectives-nomenclatures>.

La Cris : un niveau plus agrégé pour les IDCC

Pour les besoins statistiques, une grille regroupée des codes IDCC a été créée : la grille d'analyse des conventions collectives regroupées pour l'information statistique (ou Cris). À son niveau le plus agrégé, elle comprend 26 postes. Une description du contenu des postes de la Cris est disponible sur le site :

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/CRIS_080623_Guide_lecture.pdf

Les données de cette publication portent sur les seules conventions collectives de branche gérées par le ministère du Travail, hors branches agricoles. Ce champ correspond aux codes IDCC appartenant aux regroupements A à V de la nomenclature statistique Cris.

En complément du tableau 1 qui représente le pourcentage d'entreprises connaissant une grève en fonction de leur activité, le tableau A présente la même information, par branche professionnelle définie selon la Cris.

En 2021, les branches professionnelles dans lesquelles les arrêts collectifs de travail sont les plus fréquents sont les suivantes : *banques, établissements financiers et assurances* (7,5 % des entreprises concernées) ; *sanitaire et social* (7 %) ; *métallurgie* (3,0 %). À l'inverse, les entreprises du *bâtiment*, ainsi que celles des *professions juridiques* connaissent le moins de grèves (respectivement 0,2 % et 0,1 %) (tableau A).

Tableau A : Entreprises déclarant au moins une grève par branche professionnelle et par taille en 2020 et 2021

Branches professionnelles (rattachement principal des entreprises, Cris niveau 1)	2020		2021	
	Ensemble	Entreprises de 200 salariés ou plus	Ensemble	Entreprises de 200 salariés ou plus
Ensemble	1,2	13,8	1,6	18,3
<i>Métallurgie et sidérurgie</i>	2,8	24,1	3,0	30,3
<i>Bâtiment et travaux publics</i>	0,2	9,7	0,2	8,7
<i>Chimie et pharmacie</i>	2,3	18,4	2,1	17,2
<i>Plastiques, caoutchouc et combustibles</i>	2,4	NR	2,1	NR
<i>Verre et matériaux de construction</i>	1,9	NR	0,9	NR
<i>Bois et dérivés</i>	1,2	NR	1,6	NR
<i>Habillement, cuir, textile</i>	0,6	8,2	0,8	9,2
<i>Culture et communication</i>	0,5	NR	0,5	NR
<i>Agroalimentaire</i>	0,4	7,6	1,0	20,5
<i>Commerce (1)</i>	0,8	15,2	1,1	14,5
<i>Services de l'automobile et des matériels roulants</i>	NR	NR	NR	NR
<i>Hôtellerie, restauration et tourisme</i>	NR	NR	NR	NR
<i>Transport (hors statuts)</i>	1,9	17,4	1,5	19,9
<i>Secteur sanitaire et social</i>	4,7	24,3	7,0	42,6
<i>Banques, établissements financiers et assurances</i>	2,9	12,2	7,5	14,0
<i>Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment</i>	0,7	NR	0,4	NR
<i>Bureaux d'études et services aux entreprises</i>	0,3	4,1	0,4	4,0
<i>Professions juridiques et comptables</i>	0,2	NR	0,1	NR
<i>Nettoyage, manutention, récupération et sécurité</i>	1,9	7,8	0,9	5,4
<i>Branches non agricoles diverses</i>	0,6	4,1	1,2	11,2

NR : non représentatif ; résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates et déclarant au moins une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.

1) La catégorie «Commerce» regroupe les IDCC des catégories de Cris «Commerce de gros et import-export», «Commerce principalement alimentaire», «Commerce de détail principalement non alimentaire».

Lecture : 3,0 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole dont la convention collective principale relève des branches professionnelles « métallurgie et sidérurgie » déclarent au moins une grève en 2021. Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte) déclarant au moins une grève en 2021.

Source : Dares, enquête Acemo « dialogue social en entreprise ».

Dossier 4

Négociation collective : évolution et tendances mondiales

Dossier réalisé par la direction générale du travail (DGT).

Dossier 4

Négociation collective : évolution et tendances mondiales

D'après le *Rapport sur le dialogue social 2022* de l'Organisation internationale du travail (OIT) sous-titré « La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente », publié le 5 mai 2022.

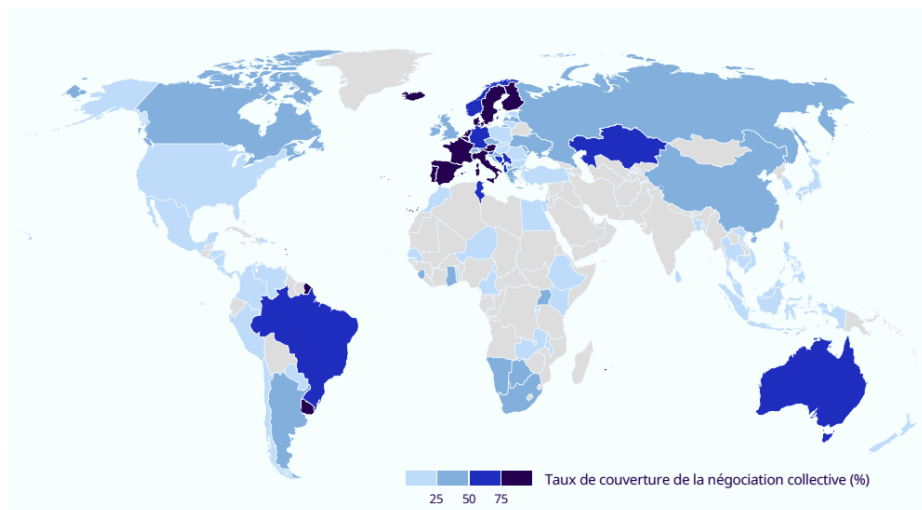
Basé sur l'analyse des législations nationales de 125 pays et de la couverture réglementaire des conventions collectives dans 98 pays, le *Rapport sur le dialogue social 2022* relève plusieurs tendances de fond.

1. UN TAUX INÉGAL DE COUVERTURE RÈGLEMENTAIRE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Au niveau mondial, le **taux de couverture moyen est de 35 %**. Cela signifie que les conditions de travail et les salaires de 35 % des salariés sont fixés entre les syndicats et les employeurs. De grandes disparités existent entre les pays et régions, allant de plus de **75 % en Europe** (jusqu'à 98 % en Autriche, en France et en Italie), à moins de 25 % dans la moitié des pays étudiés (le taux le plus bas étant celui du Nicaragua, 1 % seulement). Cet indicateur global est cependant à prendre avec précaution dans la mesure où il ne reflète que partiellement la réalité. En effet, **seuls les travailleurs salariés sont pris en compte**. À titre d'exemple, au Ghana, le taux de couverture est de 38 %, alors que 60 % des travailleurs sont dans l'économie informelle.

En Europe, on assiste progressivement depuis les années 90 à une décentralisation du dialogue social, se caractérisant par un système de négociation à plusieurs niveaux. Dans les pays où la décentralisation est organisée, elle permet de fixer des normes sectorielles tout en adaptant les conventions collectives au niveau de l'entreprise. Le taux de couverture y est stable. C'est le cas en Autriche, Belgique, au Danemark, en Finlande, France, Irlande, Italie, aux Pays-Bas, en Slovaquie, Suède, Suisse. Là où il est désorganisé, avec des accords de niveau inférieur remplaçant ceux de niveau supérieur, il s'accompagne d'une diminution du taux de couverture. C'est le cas en Espagne, Grèce, au Portugal et en Roumanie.

Couverture de la négociation collective dans le monde (en %)



Note : Selon les dernières données disponibles pour 98 pays. Les pays en gris sont ceux pour lesquels aucune donnée n'est disponible

Source : ILOSTAT.

Malgré un droit de négociation collective reconnu comme principe fondamental de l'OIT s'appliquant à l'ensemble des États membres, l'organisation note une application plus ou moins effective de ce droit selon les régions du monde. Or, cette reconnaissance est un préalable pour garantir une bonne couverture des travailleurs. Elle doit être assortie à un cadre institutionnel favorable, privilégiant les négociations multi-employeurs (interprofessionnelles ou sectorielles), ce qui est davantage le cas en Europe que dans le reste du monde. Ces négociations offrent en effet davantage de protection que celles menées avec un seul employeur.

D'autres facteurs sont également déterminants, comme la reconnaissance du droit à la négociation collective pour les agents du secteur public, ainsi que la manière dont les conventions collectives sont appliquées. Dans la majorité des pays étudiés, elles couvrent l'ensemble des travailleurs d'une même entreprise, alors que dans 44 pays (sur 98), les conventions ne s'appliquent qu'aux travailleurs affiliés à un syndicat signataire.

Enfin, l'OIT note également une forte corrélation entre le taux de syndicalisme (voir point dédié ci-après) et le taux de couverture, à quelques exceptions près, comme en France, où le taux de syndicalisme est bas alors que la couverture est élevée (98 %).

2. DES ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES POSITIVES

Malgré la persistance d'un environnement hostile dans certains pays, l'OIT constate de nombreuses évolutions positives depuis une dizaine d'années. Plusieurs pays ont en effet étendu le droit de négociation collective à des travailleurs jusqu'ici exclus. C'est en particulier le cas pour les **agents du secteur public**. Un droit de négociation leur est désormais reconnu en Colombie, au Mozambique, au Panama, aux Philippines, en Tchéquie, en Tunisie, en Türkiye et en Uruguay.

Des mesures législatives et institutionnelles spécifiques ont également été prises par plusieurs États afin de développer la négociation collective auprès de certaines catégories de travailleurs ou de secteurs où ce droit restait limité, comme les **travailleurs informels, agricoles, les migrants et les indépendants**. Les exemples sont nombreux à l'image de la Jordanie, où la modification des lois nationales a étendu le droit de négociation collective aux travailleurs domestiques et aux travailleurs agricoles. Autre exemple, en Ouzbékistan, où la conclusion d'un accord sectoriel dans l'agriculture pour la période 2013-2015 a permis aux agriculteurs et aux travailleurs de conclure des conventions collectives dans 98,2 % des exploitations existantes.

En réaction à la diversification des modalités d'emploi, notamment *via* des plateformes, certains États ont choisi de cibler ces nouvelles catégories de travailleurs. Le Canada a par exemple accordé le droit de négocier collectivement aux « entrepreneurs dépendants ». D'autres États ont préféré prendre des **mesures s'appliquant à tous les travailleurs**, quel que soit leur statut. C'est ce qu'a fait la Pologne où le champ d'application des droits de négociation collective a été étendu à toutes les « personnes qui travaillent contre rémunération », mais aussi le Royaume-Uni où les « travailleurs » ont les mêmes droits collectifs que les « salariés ».

Ces efforts doivent se poursuivre selon l'OIT, pour qui la négociation collective est « un moyen efficace pour les employeurs et les travailleurs de s'entendre sur des solutions inclusives à des préoccupations ou défis communs » et un « outil essentiel pour faire face aux changements fondamentaux qui bouleversent le monde du travail ». Son rôle a été certain pour atténuer « l'impact de la crise Covid, sur l'emploi et les revenus, contribuant à amortir certains effets sur les inégalités ». Pour que ce dialogue social efficace perdure et favorise « une reprise inclusive, durable et résiliente », il convient de **maintenir un engagement permanent au plus haut niveau entre les acteurs des relations professionnelles** : gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs. Tous doivent manifester leur volonté de travailler ensemble, dans un esprit de respect et de confiance mutuels.

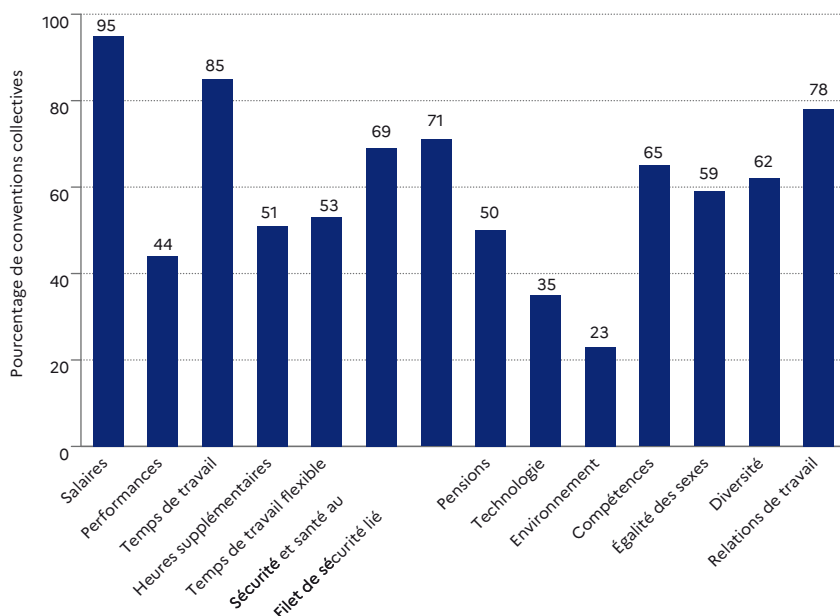
3. DE NOUVEAUX SUJETS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Pendant la crise sanitaire, les négociations ont porté en priorité sur la santé et la sécurité au travail. De nouveaux sujets ont également émergé : le télétravail et le travail hybride, la protection des travailleurs en première ligne, le maintien du salaire et de l'emploi pendant les périodes de chômage partiel.

En dehors de ce contexte exceptionnel, les principaux thèmes de négociation concernent **les salaires et rémunérations** (dans 95 % des conventions collectives), **le temps de travail** (84 %), les relations de travail (78 %), la protection sociale (70 %), la santé-sécurité au travail (68 %) et les compétences (65 %).

D'autres sujets sont de plus en plus souvent à l'ordre du jour des négociations tels que les **transitions numérique et écologique**, avec, par exemple, des discussions autour des frais d'équipement pour télétravailler, ou encore des compétences nécessaires à développer. Une autre thématique gagnant en importance est celle de **l'égalité entre les sexes**, notamment quant à la rémunération, **les femmes demandant à être rémunérées équitablement par rapport aux hommes**.

Proportion de conventions collectives mentionnant les sujets sélectionnés (en %)

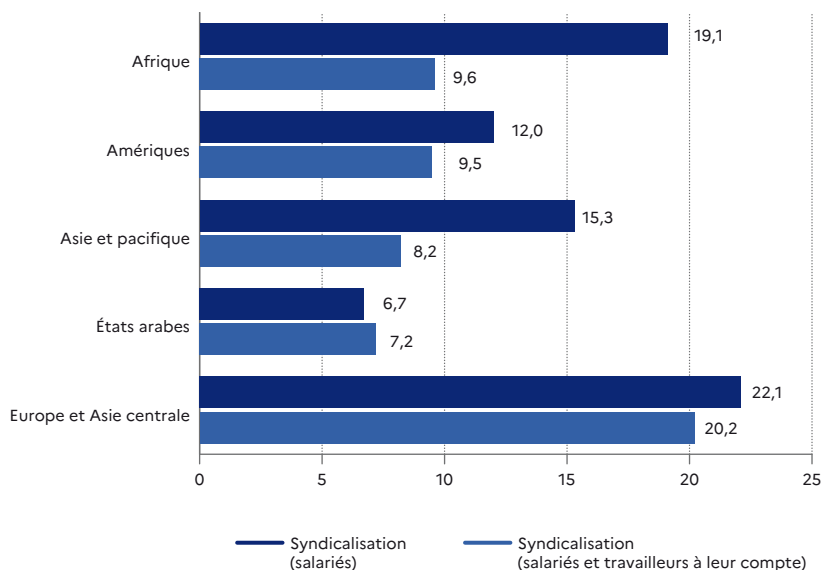


Source : OIT

4. LES ENJEUX ET ÉVOLUTIONS DU SYNDICALISME

Avec 251 millions d'adhérents, l'affiliation syndicale constitue la plus grande adhésion volontaire au monde. Malgré une hausse du nombre d'adhésions de plus de 8,7 millions de travailleurs en dix ans, le taux de syndicalisation a baissé de 1,1 % sur la même période. Son niveau est cependant hétérogène selon les régions du monde et les statuts de travailleurs (salariés ou indépendants). Tous travailleurs confondus, en 2019 il va de **20,2 % en Europe et Asie centrale à 7,2 % dans les États arabes** (voir ci-dessous).

Taux de syndicalisation, par régions (2019, en %)

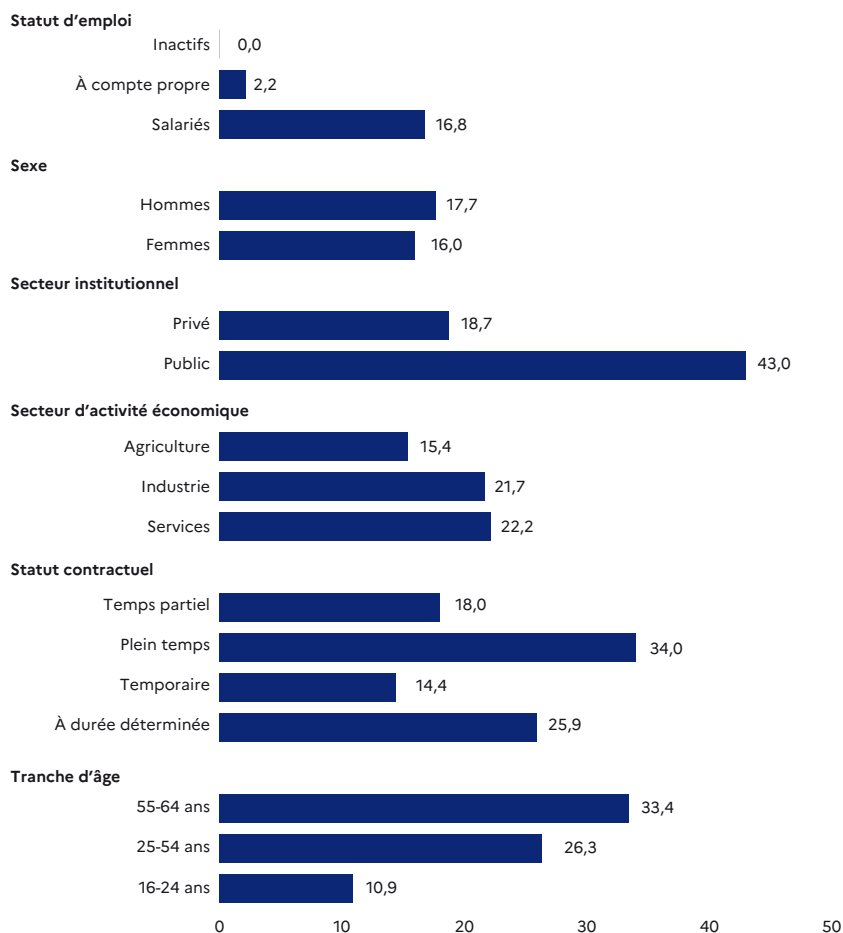


Source : ILOSTAT, base de données OCDE

L'adhésion à un syndicat reste très majoritairement corrélée au statut du travailleur, à son secteur d'activité, à la précarité de son contrat, à son âge. La base a cependant tendance à se diversifier avec une augmentation du nombre d'indépendants (même s'ils restent très peu à être syndiqués) et de **femmes, qui constituent désormais la majorité des affiliés**.

Le profil type d'un syndiqué est aujourd'hui celui d'une femme, sénior, salariée, travaillant à temps plein dans le secteur public.

Taux de syndicalisation (2015, en %)



Source : ILOSTAT ; base de données OECD-AIAS ICTWSS. Le chiffre du taux de syndicalisation est pondéré pour le statut dans l'emploi et le sexe, tandis que, en raison du manque de données disponibles, une moyenne non pondérée des taux de syndicalisation nationaux est appliquée pour les autres chiffres.

Face à une diversification des modalités de travail et à une baisse du taux de syndicalisation, l'OIT appelle les organisations de travailleurs, mais aussi d'employeurs, à axer leurs stratégies sur la diversification de leurs adhérents pour attirer les profils de travailleurs et d'entreprises sous-représentés. De vrais efforts sont déjà réalisés dans ce sens depuis quelques années par les syndicats pour se rapprocher des travailleurs à domicile, des travailleurs précaires (ceux sans contrat notamment) et des plateformes d'emploi. Il faut les poursuivre.

La syndicalisation des jeunes reste un enjeu majeur, tant le besoin de renouveau syndical est criant.

Les syndicats doivent aussi renforcer leurs capacités afin « d’être en mesure d’influencer les politiques économiques, sociales et de développement durable » liées aux changements du monde du travail et aux défis sociétaux. **Une bonne gouvernance interne des syndicats** est un élément essentiel pour y parvenir, afin de garantir leur efficacité et assurer leur crédibilité auprès des travailleurs. Ce sujet est devenu une priorité dans plusieurs pays comme au Malawi, avec l’intégration de personnes en situation de handicap dans la gouvernance des syndicats, permettant une meilleure prise en compte de ces situations. La féminisation des instances de direction des syndicats constitue un autre enjeu majeur, sur lequel les partenaires sociaux devront se pencher, s’ils ne veulent pas s’éloigner de leur base, désormais majoritairement féminine.

Outre ces aspects à améliorer, l’OIT souligne les capacités de résilience et d’ouverture dont font preuve les syndicats. Le développement de nouvelles modalités d’action, telles que les **collaborations intersyndicales** ou avec des ONG, en témoigne. On peut citer en exemple la forte mobilisation commune des syndicats dans le secteur de **l’économie des plateformes**. Sur cet enjeu difficile, les syndicats en Amérique latine se sont unis pour créer un comité d’action commun pour les livreurs. Au Canada, l’union intersyndicale a permis à ces travailleurs de passer du statut de free-lance à celui de salariés.

Des **collaborations entre syndicats de pays différents** se développent également. Elles ont montré leur efficacité comme celle créée entre les syndicats moldaves et leurs homologues des pays d’origine des travailleurs migrants. Avec la guerre en Ukraine, une coopération intersyndicale transfrontalière s’est mise en place pour défendre les chauffeurs routiers.

Autre tendance de fond, les **collaborations avec des ONG** sont de plus en plus fréquentes. C’est tout particulièrement le cas en Afrique du Sud, aux États-Unis et au Brésil où l’on parle de forum de dialogue alternatif. Cela s’explique en partie par l’émergence des clauses environnementales dans les accords collectifs. Pour l’OIT, cela montre une ouverture des syndicats.

En conclusion, l’organisation appelle de ses vœux à « libérer tout le potentiel des organisations d’employeurs et de travailleurs », ainsi qu’à renforcer le dialogue social et la négociation collective. C’est dans la négociation que les sociétés trouveront la capacité de s’adapter aux bouleversements que connaît le monde du travail, de faire face aux crises et incertitudes, et d’assurer « une reprise inclusive, durable et résiliente ».

Dossier 5

Substitution d'une convention collective nationale unique de la métallurgie à l'ensemble des conventions et accords collectifs – territoriaux, nationaux, catégoriels ou sectoriels – de la branche

Dossier réalisé par l'UIMM et la Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, la Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC et la Fédération confédérée FO de la métallurgie⁽¹⁾

1) Les organisations représentatives du secteur de la métallurgie ont été invitées à participer à cette contribution.

Dossier 5

Substitution d'une convention collective nationale unique de la métallurgie à l'ensemble des conventions et accords collectifs – territoriaux, nationaux, catégoriels ou sectoriels – de la branche

1. CONTEXTE HISTORIQUE

La loi du 11 février 1950 a apporté trois réformes essentielles pour le droit du travail français :

- elle a posé les bases du droit moderne français des conventions collectives (après l'échec de trois lois, en 1919, 1936 et 1946) ;
- elle a supprimé les classifications Parodi, et rétabli la liberté des salaires ;
- enfin, elle a créé le salaire minimum interprofessionnel garanti (Smig).

À la suite de cette loi, plusieurs organisations patronales de branche se sont créées, qui se sont ajoutées à toutes celles qui s'étaient déjà constituées après la loi du 21 mars 1884 (syndicats) ou après celle du 1^{er} juillet 1901 (associations).

Les négociations collectives de branche se sont alors multipliées.

Certaines branches se sont organisées exclusivement au niveau national.

D'autres branches, au contraire, se sont organisées exclusivement au niveau territorial. Tel a été le cas de la métallurgie qui se caractérisait par des spécificités territoriales, aussi bien industrielles qu'économiques, très marquées : sidérurgie ; construction navale ; construction aéronautique ; construction électrique ; construction automobile ; construction ferroviaire ; construction horlogère ; industrie lourde ; etc.

C'est ainsi qu'à la fin des années 1960, dans la métallurgie, les conventions collectives de branche étaient exclusivement territoriales ou sectorielles (sidérurgie).

Le nombre de conventions collectives territoriales de la métallurgie était alors voisin de 90. Leurs champs d'application géographiques respectifs correspondaient souvent au département. Toutefois, dans certains départements, très industriels, existaient plusieurs conventions collectives territoriales distinctes, avec des champs d'application géographiques fixés au niveau des arrondissements, des cantons, voire des communes.

Inversement, dans certaines régions, il n'existait qu'une seule convention collective couvrant plusieurs départements.

Enfin, dans d'autres départements encore, il n'existait ni organisation patronale de la métallurgie, ni convention collective territoriale de la métallurgie.

Les contenus respectifs des conventions collectives territoriales de la métallurgie, indépendamment de leur champ d'application géographique, présentaient des différences sensibles, liées le plus souvent aux particularismes territoriaux, industriels et sociaux, historiques ou culturels.

La plupart des conventions collectives territoriales de la métallurgie avaient adopté une même architecture, en quatre parties, architecture dictée par les conditions légales pour obtenir leur extension (pour pouvoir être étendue, une convention collective devait viser l'ensemble des salariés de la branche) :

- des dispositions générales (dites aussi « clauses communes ») ;
- un avenant « ouvriers » ;
- un avenant « employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise » (ETDAM) ;
- un avenant « ingénieurs et cadres ».

Quelques conventions collectives territoriales contenaient, en outre, un avenant « travailleurs à domicile ».

Enfin, très généralement, les conventions collectives territoriales de la métallurgie excluaient les VRP de leur champ d'application.

La loi du 11 février 1950 a par ailleurs abrogé les classifications Parodi, et rétabli la liberté des salaires. L'abrogation des classifications Parodi a pris de court aussi bien les branches professionnelles, que les entreprises.

Or les branches, autant que les entreprises, avaient besoin d'une classification des emplois : les premières, pour bâtir et négocier leurs salaires minimaux conventionnels ; les secondes, précisément, pour classer – c'est-à-dire hiérarchiser – les emplois de leurs salariés.

C'est ainsi que, après l'entrée en vigueur de la loi de 1950, aussi bien les branches professionnelles, que les entreprises, ont, très majoritairement continué, faute de mieux, à utiliser les classifications Parodi.

Avec le temps, cependant, cette solution de pis-aller s’est révélée obsolète et juridiquement incertaine pour tous. En effet, faute de mise à jour, les classifications Parodi ne prenaient pas en compte l’évolution des emplois, et ne traitaient pas les activités et emplois nouveaux, se traduisant par des assimilations ou transpositions de moins en moins rigoureuses.

Au rebours de sa construction historique, celle d’un dispositif conventionnel exclusivement territorial, la branche professionnelle de la métallurgie a alors conclu, le 10 juillet 1970, un accord national de mensualisation. Il comprend deux axes majeurs de l’évolution du dispositif conventionnel.

Tout d’abord, il impose aux conventions collectives territoriales d’unifier les statuts respectifs de deux catégories de salariés : les ouvriers et les ETDAM. En d’autres termes, dans les conventions collectives territoriales, l’avenant « ouvriers » et l’avenant « ETDAM » allaient être supprimés, et remplacés par un avenant unique, intitulé « mensuels », ces deux catégories de salariés bénéficiant, désormais, des mêmes avantages conventionnels.

Ensuite, l’accord national de 1970 affirmait l’engagement des signataires à « poursuivre, dans les meilleurs délais, la remise en ordre des classifications professionnelles ». Un important chantier était alors ouvert pour « sortir » des classifications Parodi, et construire un système de classification propre à la branche : il s’agira, après 5 ans de négociation, de l’accord national du 21 juillet 1975 sur la classification des non-cadres de la métallurgie. Cet accord national, très innovant, utilisait, pour la première fois en France, la méthode dite des « critères classants ».

Ainsi, après celui de 1970, l’accord de 1975 imposait-il aux conventions collectives territoriales un dispositif national unique : une classification originale des emplois, venant se substituer à l’obsolescence des classifications Parodi.

Dans le même temps, l’évolution de la branche de la métallurgie, inscrite dans l’accord national de 1970, s’est poursuivie dans le même sens avec la conclusion, le 13 septembre 1972, d’un accord national autonome catégoriel intitulé « Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie ».

L’accord national de 1972 emportait deux changements significatifs au regard de la pratique historique, exclusivement territoriale, de la branche :

- il imposait aux conventions collectives territoriales de la métallurgie de supprimer leur avenant « ingénieurs et cadres », pour lui substituer un accord national unique ;
- il « sortait » la catégorie des cadres des classifications Parodi, et mettait en place, pour cette catégorie, une classification propre à la branche. Moins innovante que celle des non-cadres adoptée en 1975, cette classification des cadres était, en fait, une reprise de dispositions anciennes qui avaient existé dans la branche.

Enfin, dernière étape de l'évolution entamée en 1970, l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie stipulait ce qui suit en son article 6 :

« Dans les meilleurs délais après la conclusion du présent accord, les parties engageront des négociations en vue de la conclusion d'un accord instituant une classification unique définitive pour l'ensemble des salariés de la branche. »

D'autres arguments justifiant du besoin de faire évoluer le dispositif conventionnel de la métallurgie vers des règles uniformes, simples et fiables venaient s'ajouter :

- les entreprises à établissements multiples, qui étaient implantées dans plusieurs départements, trouvaient malcommode de devoir appliquer, selon la localisation de ces établissements, des dispositions conventionnelles différentes à leurs salariés ;
- un certain nombre de dispositions figurant dans les conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie étaient devenues désuètes, obsolètes, voire illégales.

C'est ainsi qu'à partir de 2013, de nombreuses rencontres de travail ont eu lieu entre l'UIMM et les organisations syndicales représentatives de la branche, afin d'examiner les attentes des différentes parties, et les modalités possibles d'une éventuelle négociation.

Dans le même temps, d'importantes évolutions législatives ont ouvert aux partenaires sociaux – de branche et d'entreprise – des possibilités nouvelles d'organisation du travail et du dialogue social.

Enfin, la restructuration des branches professionnelles, encouragée par le législateur (article L. 2261-32 du code du travail), confortait les partenaires sociaux dans la nécessité d'engager les négociations.

Pour lancer ces négociations, l'accord national du 27 juin 2016 a été conclu. Cet accord relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de la métallurgie définit la méthode d'un vaste chantier du dialogue de branche. Signé par l'ensemble des organisations représentatives de la branche, cet accord précisait l'architecture du futur dispositif, les thèmes de la négociation et leur ordonnancement, ainsi que le calendrier, le rythme, l'organisation et les modalités des négociations.

2. MODALITÉS JURIDIQUES ET PRATIQUES DE L'ÉVOLUTION VERS UNE NÉGOCIATION NATIONALE DE BRANCHE

Le 7 février 2022, au terme de six années de négociations, la branche professionnelle de la métallurgie a conclu une convention collective nationale unique, applicable

à l’ensemble des salariés de la branche. Cette convention collective nationale fixe une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions relatives à la protection sociale complémentaire, applicables depuis le 1^{er} janvier 2023.

Ces 6 années de négociation ont été intenses, rythmées de séances paritaires toutes les deux semaines portant sur des sujets variés et complexes. L’ensemble des dispositions conventionnelles actuelles ont été présentées aux partenaires sociaux au cours d’états des lieux partagés. Ces nombreux rendez-vous et cette méthode objective ont contribué à la mise en place d’un climat de confiance constructif entre l’UIMM et les organisations syndicales, qui ont su faire face à un travail considérable et soutenu. La méthode innovante de négociation choisie, consistant à négocier chaque thème de façon indépendante, et, *in fine*, de mesurer l’équilibre global des accords négociés, a permis de lever des blocages ponctuels et d’aller au bout de l’ensemble des sujets.

Les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie ont d’abord négocié, sous l’appellation « socle commun », un ensemble de règles communes destinées à s’appliquer à toutes les catégories de salariés – cadres et non-cadres – des entreprises de la branche.

Ces règles pouvaient ensuite être intégrées, en l’état, dans les conventions collectives territoriales, ou constituer une convention collective nationale unique. C’est cette seconde solution, plus simple et plus claire, qui a finalement été retenue par les signataires.

Dès lors qu’il était implicitement convenu de la suppression des conventions collectives territoriales, il appartenait aux partenaires sociaux de déterminer le ou les modes juridiques de cessation desdites conventions collectives territoriales, et de permettre la mise en œuvre de ces modes de cessation. Le choix, quant aux modes juridiques de cessation, est limité à deux :

- la révision des conventions collectives territoriales afin d’en modifier leur terme au 31 décembre 2023 conformément à l’article L. 2261-8 du code du travail ;
- la dénonciation unilatérale conformément à l’article L. 2261-10 du code du travail.

Sachant que la révision serait nécessairement précédée d’une négociation entre les partenaires sociaux territoriaux, et par nature donc plus consensuelle, elle a été privilégiée, par rapport à la dénonciation unilatérale. Cette dernière n’apparaissait donc que comme la solution supplétive, en cas d’échec de la négociation locale. C’est ainsi qu’à l’issue de négociations collectives territoriales systématiques, la plupart des conventions collectives territoriales de la métallurgie ont fait l’objet de résiliations via la conclusion d’avenants de révision, à effet du 31 décembre 2023, pour être remplacées, toutes, respectivement, au 1^{er} janvier 2024, par la convention collective nationale unique (71 avenants de résiliation et 6 dénonciations).

Ces résiliations par avenant de révision ont pris la forme, respectivement, d'avenants – intitulés « avenants de révision-extinction » – aux conventions collectives territoriales considérées.

Enfin, les partenaires sociaux se sont réservés la possibilité de conclure des accords collectifs nationaux qui ne s'incorporeraient pas à la convention collective nationale, soit parce qu'ils ont un champ d'application (professionnel, territorial ou quant aux salariés visés) plus restreint que celui de la convention collective nationale, soit parce qu'ils sont conclus pour une durée déterminée, soit encore parce qu'ils portent sur des dispositions très spécifiques. Désignés sous l'appellation d'« accords autonomes », ces accords auront leur vie juridique propre, distincte de celle de la convention collective nationale. Ont ainsi été conclus, le 7 février 2022, deux accords : l'un relatif à la santé, la sécurité, les conditions de travail et la qualité de vie au travail et l'autre relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non-contributives du régime de protection sociale complémentaire de la branche de la métallurgie.

La prise de conscience, par la branche, de la nécessité d'aller vers une norme conventionnelle unique, pour tous les territoires et pour toutes les catégories de salariés, ne lui a pas, pour autant, fait oublier le rôle essentiel des acteurs du dialogue social territorial. Cette connaissance du territoire portée par les partenaires sociaux fait sens pour trouver les solutions locales idoines. Les signataires de la convention collective nationale du 7 février 2022 ont donc entendu maintenir la possibilité de négociations territoriales de branche dans deux directions.

Tout d'abord et de manière ponctuelle et circonstancielle, des négociations territoriales se sont tenues, en vue de la résiliation par consentement mutuel, conformément à l'article 1193 du code civil, des conventions collectives territoriales de la métallurgie, préalablement à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale au 1^{er} janvier 2024. Dans ce cadre, il appartenait aux partenaires sociaux territoriaux d'apprécier l'équilibre entre l'ancienne convention collective territoriale et la convention collective nationale, et, éventuellement, de conclure un « accord autonome » territorial destiné à corriger, s'il y avait lieu, des différences significatives constatées. Ces négociations territoriales étaient toutefois tenues de respecter l'équilibre du nouveau dispositif conventionnel, et, en particulier, de ne créer aucun concours de normes avec les dispositions de la convention collective nationale.

Ensuite, et, cette fois, de manière permanente, des négociations collectives territoriales de branche pourront être engagées, en vue de la conclusion d'« accords autonomes » territoriaux sur toutes les matières qui sont constitutives du domaine de la négociation collective, et qui sont visées par l'article L. 2221-1 du code du travail : les conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés, ainsi que leurs garanties sociales. Ces éventuelles négociations collectives territoriales sont toutefois soumises à une contrainte générale : celle de respecter les dispositions conventionnelles nationales, afin de proscrire tout concours de normes.

3. BILAN ET PERSPECTIVES

Les partenaires sociaux de la métallurgie ont engagé une négociation nationale, destinée à moderniser le dispositif conventionnel de la branche, en substituant, à l’ensemble des conventions collectives territoriales et à l’ensemble des accords nationaux, une seule convention collective nationale, incluant un système de protection sociale, et une grille de classification unique applicable à tous les salariés.

D’une façon générale, la négociation collective de branche remplit une double fonction régulatrice : celle des normes sociales et celle de la concurrence entre les différents secteurs industriels qui composent la branche. Ni la loi, ni la négociation d’entreprise ne peuvent réunir ces deux fonctions essentielles. Par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, étendue par arrêté du 14 décembre 2022, les signataires entendent revitaliser la négociation de branche. Cette convention, qui repose sur un large consensus, facilitera et enrichira en outre le dialogue social, dans la branche à son niveau territorial comme dans les entreprises, avec les femmes et les hommes qui font le succès des entreprises.

Au-delà de dispositions qui s’appliquent directement à tout salarié de la branche, la convention collective nationale définit des orientations, des outils ou des méthodes, dont les entreprises sont invitées à se saisir pour développer le dialogue social, le dialogue professionnel et permettre aux salariés de construire de véritables projets d’évolution professionnelle dans un environnement de travail de qualité.

La convention collective nationale de la métallurgie est l’illustration de la volonté des signataires de construire un cadre conventionnel plus simple, plus accessible, plus juste, socialement et économiquement plus performant, au service du développement et de l’excellence de l’industrie.

Dossier 6

Les accords collectifs dans les TPE : approche empirique

*Dossier réalisé par M. Frédéric Géa, professeur à la faculté
de droit de Nancy, université de Lorraine, directeur de la
mention de master Droit social, Institut François Géný.*

Dossier 6

Les accords collectifs dans les TPE : approche empirique⁽¹⁾

Le dispositif des « accords TPE ». Afin de favoriser la conclusion de conventions et accords collectifs – et, *in fine*, de stimuler le dialogue social – dans les très petites entreprises (TPE), l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a introduit un dispositif permettant à l'employeur de proposer aux salariés un projet d'accord devant être ratifié aux deux tiers du personnel pour devenir un accord d'entreprise valide. Réservé aux entreprises dépourvues de délégué syndical dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés ainsi qu'à celles occupant jusqu'à 20 salariés en l'absence de représentant du personnel ⁽²⁾, ce dispositif, dont le régime est fixé aux articles L. 2232-21 à L. 2232-22-1 du code du travail, implique l'organisation d'une consultation du personnel, autrement dit d'un référendum, à l'issue d'un délai de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord, dans les conditions prévues à l'article R. 2232-10.

Le présent bilan annuel fait état, pour les accords et avenants conclus hors épargne salariale en 2022, de 4 180 accords ratifiés par référendum à la majorité des deux tiers du personnel dans les entreprises de moins de 21 salariés, contre 3 740 en 2021, 4 310 en 2020, 3 400 en 2019, 1 440 en 2018, et 90 en 2017. C'est dire que les acteurs en cause se sont approprié ce dispositif. Quels usages en ont-ils cependant fait ? Comment ces modalités de conclusion d'un accord ont-elles été mises en œuvre ? Une approche systématique, arrimée à l'analyse des textes légaux et réglementaires, ne permet pas d'éclairer ces différentes dimensions. Pour tenter de les appréhender, il convient de mobiliser une autre approche – à la fois réaliste et empirique.

1. LA MÉTHODE MISE EN ŒUVRE

Perspective(s) réaliste(s). L'ambition de saisir en perspective réaliste les accords TPE, au sens précisé plus haut, peut procéder de deux méthodes qui, loin de s'exclure, se révèlent potentiellement complémentaires. La première, que nous qualifierons d'*analytique*, consiste à examiner le contenu des accords collectifs conclus selon ces modalités spécifiques. Telle est la méthode qui a été privilégiée

1) La présente contribution est issue d'une étude financée par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) Grand Est dans le cadre d'une convention de recherche conclue avec l'Institut François Génys (Université de Lorraine). Ont également participé à cette étude Alexia Gardin, Marguerite Kocher et Romain Marié.

2) Art. L. 2232-21 et L. 2232-23 C. trav.

dans le cadre du projet de recherche DIALAURA, réalisé par le CERCRID sous la coordination de Cécile Nicot, et qui a donné lieu à un rapport final diffusé en décembre 2021⁽³⁾. Ce rapport observe, parmi bien d'autres enseignements, que les accords en question portent majoritairement sur la durée du travail (74 %) ⁽⁴⁾, les sujets abordés à ce titre étant relatifs à la répartition et à l'aménagement du temps de travail, aux forfaits annuels en jours ou en heures, ainsi qu'aux heures supplémentaires. Ses auteurs avancent, par ailleurs, que ces accords s'affranchissent souvent de façon expresse des stipulations de la convention ou de l'accord de branche, en arguant de leur caractère inadapté au regard de la spécificité de l'activité ou de l'entreprise, lorsque justification il y a ⁽⁵⁾.

À maints égards féconde, notamment en ce qu'elle permet d'appréhender ce que font les accords collectifs de ce type, cette méthode ne donne évidemment pas à voir le processus ayant présidé à leur conclusion, pas plus qu'elle ne permet d'évaluer si ces accords ont conduit à améliorer ou à détériorer les conditions d'emploi et de travail – dans la mesure où elle maintient dans l'ombre la situation préexistante, laquelle constitue pourtant la référence pertinente de ce point de vue. Saisir ces dimensions requiert de recourir à une autre méthode, proprement *empirique*, prenant pour objet les conditions concrètes d'élaboration et d'adoption de ces accords. C'est alors que l'on peut tenter de saisir, autant que possible, avec réalisme cette figure des accords ratifiés aux deux tiers du personnel en tant que processus, sans la réduire au texte finalement approuvé par les salariés. Cette seconde méthode est celle que nous avons retenue dans le cadre de notre propre étude.

Méthodologie empirique. Notre enquête a été menée dans la région Grand Est. La direction générale du travail nous a communiqué, par l'intermédiaire de la Dreets Grand Est, la liste des entreprises de la région dans lesquelles avait été conclu un accord ayant donné lieu à une approbation aux deux tiers du personnel, en l'accompagnant des coordonnées des personnes qui avaient procédé au dépôt de l'accord auprès des services du ministre chargé du travail. Ces entreprises étaient au nombre de 227. Chacun de ces interlocuteurs s'est vu soumettre un questionnaire destiné à éclairer les différentes séquences du processus conduisant à l'adoption de l'accord. Des entretiens ont, en outre, été menés avec les personnes concernées lorsque des zones d'ombre persistaient ou que des précisions complémentaires apparaissaient indispensables. Cette méthode nous a permis de recueillir des informations précises au sujet des accords conclus selon les modalités des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail dans 18 TPE de la région Grand Est relevant de divers secteurs d'activité. C'est à partir de ces données, transmises soit par des personnes en poste dans l'entreprise (11 cas) soit par des prestataires extérieurs ayant accompagné l'employeur (sept cas), que nous avons pu faire ressortir des tendances sur la manière dont le processus d'adoption des accords TPE était conduit. Les éléments ainsi recueillis délivrent des résultats

3) DIALAURA (Le dialogue social dans les entreprises en région Auvergne-Rhône-Alpes : évaluation de l'impact des ordonnances du 22 septembre 2017), *Limites et apories du recours au référendum dans les très petites entreprises de la région Auvergne-Rhône-Alpes*, Rapport final, déc. 2021.

4) *Ibid.*, p. 29 et s.

5) *Ibid.*, p. 46.

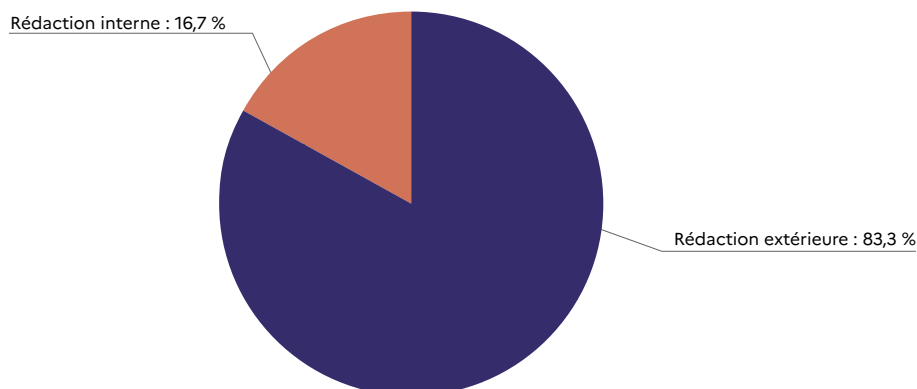
permettant, avec prudence, d'approcher la (ou les) réalité(s) que cette étude avait pour visée d'appréhender⁶⁾.

2. LES PRINCIPAUX RÉSULTATS

2.1. QUI RÉDIGE LES PROJETS D'ACCORD ?

Constats. La première question qui se pose est celle de savoir qui, concrètement, rédige les projets d'accord (ou d'avenants de révision) proposés aux salariés en vue de leur consultation. Notre enquête délivre, à ce titre, des résultats sans équivoque : dans 83,3 % des cas, ces projets d'accord ont été rédigés à l'extérieur de l'entreprise, par des prestataires mandatés à cette fin par l'employeur. Ces prestataires, quels sont-ils ? Des cabinets d'expertise-comptable (sachant que la mission est assurée en leur sein par un juriste de droit social), des cabinets de conseil, des consultants en ressources humaines et en management, ou encore des avocats. La nécessité d'un accompagnement par un professionnel a été clairement exprimée par certains de nos interlocuteurs, notamment par le gérant d'une société. Cela explique sans doute que les projets d'accord rédigés « en interne » soient relativement rares. Au regard des entreprises que nous avons approchées, le choix a été fait de confier cette mission, dans un cas, au DRH de la structure, dans l'autre cas, à l'adjointe à la direction (avec l'aide toutefois, nous a-t-il été précisé, d'un cabinet d'expertise-comptable). Dans cette seconde entreprise, ce choix a été expliqué par le coût des services d'accompagnement par un cabinet d'expertise-comptable, un coût jugé excessif par notre interlocuteur au regard des moyens dont il disposait.

Rédaction du projet d'accord



6) Précisons que nous avons garanti à nos interlocuteurs que le traitement de ces données serait anonyme.

Observations. Ce double constat autorise à faire l'hypothèse d'un marché qui s'est développé sur cette activité de rédaction des projets d'accord collectif soumis à la ratification des deux tiers du personnel. Il s'agit là d'un service que développent désormais certains cabinets d'avocats, entre autres. Plusieurs de ces prestataires (notamment des avocats) nous ont confié avoir rédigé un nombre significatif de projets d'accord. L'externalisation de la prestation témoigne de la nécessité d'un accompagnement, l'employeur étant manifestement, la plupart du temps, dans l'incapacité de rédiger lui-même le texte. Les freins qui nous ont été signalés, quant au coût de la prestation, invitent à s'interroger sur le type de réponse susceptible d'être apportée par les pouvoirs publics pour prendre en compte cette réalité.

2.2. LES RAISONS DE RECOURIR À UN ACCORD

Constats. Les thèmes sur lesquels portent les accords ratifiés aux deux tiers du personnel des entreprises que nous avons approchées confirment les tendances générales que donne à voir le contenu des accords eux-mêmes. Ainsi constate-t-on que c'est, hors épargne salariale, majoritairement pour traiter des questions relatives à la durée du travail que ce dispositif a été mobilisé. Les autres sujets appréhendés portaient sur la rémunération, l'intéressement, le télétravail ou encore les incidences d'un changement de convention collective. Au-delà des thématiques, ce sont les raisons ayant présidé au recours à ce type d'accord qui retiennent l'attention. Dans plusieurs entreprises (16,6 % des cas, mais cette proportion apparaît certainement sous-évaluée, puisque nos interlocuteurs n'ont pas forcément voulu nous faire part de cette situation problématique), il nous a été confié que l'accord permettait à l'employeur de sortir d'une situation illégale et de se mettre en conformité avec les règles légales ou réglementaires.

L'hypothèse-type est celle de l'entreprise employant des salariés qui effectuaient un volume d'heures supplémentaires (dont on ignore d'ailleurs si elles étaient majorées ou non, voire si elles donnaient lieu à rémunération) supérieur à celui prévu par la convention ou l'accord de branche ou à défaut par les dispositions réglementaires, et qui, grâce à la conclusion d'un tel accord d'entreprise, met sa pratique en conformité avec le code du travail. Nous ont été rapportés des cas dans lesquels l'entreprise pratiquait un aménagement du temps de travail en méconnaissance du cadre légal ou rémunérait les heures supplémentaires sous forme de primes. L'adoption de l'accord collectif avait alors pour objet d'assurer la sécurité juridique de l'employeur, ou éventuellement d'officialiser des pratiques *a priori* officieuses.

On observera cependant que les employeurs en cause n'étaient pas nécessairement conscients du caractère illicite de ces pratiques, faute de maîtriser les règles applicables. Dans telle ou telle entreprise, cette prise de conscience a pu se faire sur les conseils d'un cabinet d'expertise-comptable, cabinet de conseil, etc., voire de manière fortuite. Mérite, à cet égard, d'être mentionné l'exemple d'une entreprise où la mise en garde a émané d'un salarié récemment embauché et qui, au

regard de son expérience dans une structure de plus grande taille, a pu alerter l'employeur sur ce qui lui semblait caractériser une pratique illégale exposant ce dernier à de possibles condamnations.

Observations. Les témoignages que nous avons recueillis invitent, pensons-nous, à prendre très au sérieux l'hypothèse selon laquelle nombre d'entreprises se trouvaient dans l'illégalité et sont sorties de cette situation grâce à la conclusion d'un tel accord TPE. Il est difficile de quantifier la proportion d'entreprises concernées. Reste que cette réalité déjoue, de notre point de vue, la tentation d'inférer du contenu de l'accord collectif approuvé par le personnel une dégradation des conditions de travail des salariés en se référant aux seules stipulations de la convention ou de l'accord de branche ou le cas échéant aux dispositions légales ou réglementaires supplétives, s'agissant de tel ou tel sujet – par exemple celui du contingent d'heures supplémentaires. Rien n'autorise, en effet, à affirmer que ces normes étaient auparavant respectées. Pour apprécier si l'accord a conduit à une éventuelle régression des droits des salariés, il apparaît impérieux de tenir compte de la pratique, fut-elle illégale, qui prévalait au sein de l'entreprise et, partant, de l'effectivité des normes qui avaient alors vocation à s'appliquer, d'autant que c'est, en pareilles circonstances, cette situation qui a pu justifier le recours à ce dispositif.

2.3. QUEL PROCESSUS AVANT L'ORGANISATION DU RÉFÉRENDUM ?

Constats. Les dispositions légales et réglementaires prévoient que la consultation du personnel, dans le cadre de ce dispositif, est organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord (art. L. 2232-21 et R. 2232-12 du code du travail). Des réunions sont-elles organisées ? Des échanges entre l'employeur et les salariés interviennent-ils ? Si oui, à quel moment ? Les constats que nous avons pu dresser – sur la base des informations qu'ont bien voulu nous donner nos interlocuteurs – sont les suivants.

Certaines entreprises – une minorité (11,2 %) – reconnaissent ne pas avoir eu d'échanges avec les salariés au stade de la rédaction du projet d'accord. Les autres structures – la majorité, par conséquent – indiquent avoir, avant même de communiquer le projet d'accord à chacun des salariés, organisé une ou des réunions avec le personnel, initié une concertation, suscité une réflexion préliminaire ou, en tout cas, provoqué des échanges. Cette séquence, au regard des informations qui nous ont été données, revêt des formes diverses : parfois qualifiée d'informelle (avec, dans une entreprise du BTP une discussion menée à l'occasion d'un « pot de fin de semaine »), elle a pu, ici ou là, prendre une forme plus institutionnelle.

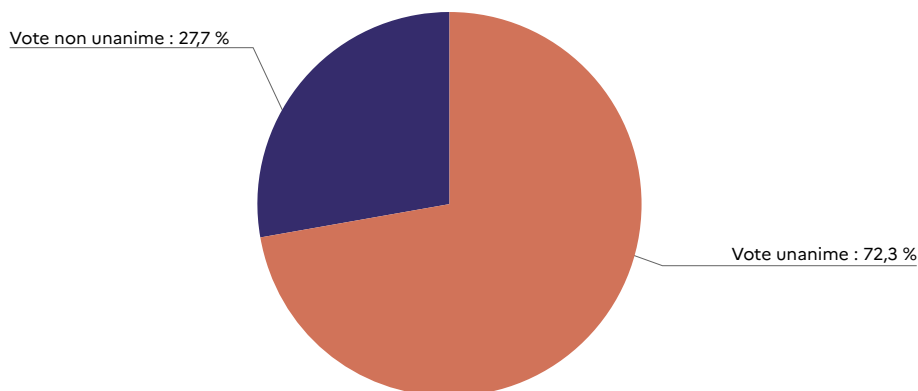
C'est alors, semble-t-il, que le projet de texte a pu effectivement prendre en compte les souhaits exprimés par le personnel, en amont de la communication du projet d'accord, et ce, dans des hypothèses où l'employeur hésitait entre

plusieurs options, s'agissant des modalités de l'organisation du temps de travail (choix, en l'occurrence, entre une annualisation du temps de travail et la mise en place d'un forfait en heures) ou des critères de répartition de l'intéressement, mais également dans un cas où il s'agissait de réviser un accord approuvé aux deux tiers du personnel conclu un an auparavant. Les entreprises qui présentent, à ce stade, le projet comme susceptible d'évolutions restent limitées, d'après les informations que nous avons réunies, à un peu plus d'un quart (27,7 %) des cas. Il semble que, la plupart du temps, les initiatives de ce type visaient soit à apprécier si le projet envisagé par l'employeur serait reçu favorablement par les salariés soit à fournir à ceux-ci des éclairages ou explications avant même de lancer le processus.

Une fois que le projet d'accord a été communiqué à chaque salarié, deux pratiques peuvent être caractérisées. La première consiste à organiser, pendant le délai de 15 jours précédant le référendum, une nouvelle réunion dont l'objet est, cette fois, de présenter le projet d'accord retenu. Le but est d'assurer une bonne compréhension du texte, en particulier d'en expliciter les raisons ou le contenu. Certains de nos interlocuteurs ont fait état d'échanges interindividuels avec des salariés afin de répondre à leurs questionnements ou de lever, le cas échéant, des incertitudes sur tel ou tel point. Cette pratique n'est cependant pas généralisée. Plusieurs structures, parmi celles que nous avons approchées, se sont, en effet, abstenues d'organiser, au cours de ce délai de 15 jours, au moins une nouvelle réunion (27,7 % des cas), en estimant, semble-t-il, que les échanges intervenus en amont suffisaient, soit parce que le projet d'accord faisait – le cas échéant dans sa version définitive – consensus, soit parce que la ou les réunions antérieures avaient déjà permis d'informer l'ensemble du personnel et de lui apporter, de la sorte, toutes les explications utiles quant aux incidences, implications ou enjeux de l'adoption de ce texte.

Au regard du panel sur lequel a pu porter notre enquête, rares sont les entreprises qui s'abstiennent d'organiser des échanges ou une concertation avec les salariés à un moment ou un autre (5,6 % des cas). Ce cas de figure a pu être repéré à propos d'une entreprise comportant cinq salariés et dont le projet d'accord mettait en place un forfait en jours uniquement pour l'un d'entre eux. Cette situation demeure, *a priori*, exceptionnelle. La plupart du temps, il y a bien concertation sous une forme ou sous une autre, sachant qu'elle apparaît systématiquement interne à l'entreprise. L'on observera, en effet, que les salariés, au sein des entreprises ayant répondu à notre sollicitation, ne semblent à aucun moment s'être rapprochés d'organisations syndicales représentatives, que ce soit au niveau local, régional ou national. Cette faculté, certes non prévue par les textes, avait, on s'en souvient, été évoquée lors des travaux préparatoires de la réforme de 2017, mais elle est, selon nos observations, restée virtuelle.

Résultats du vote d'approbation



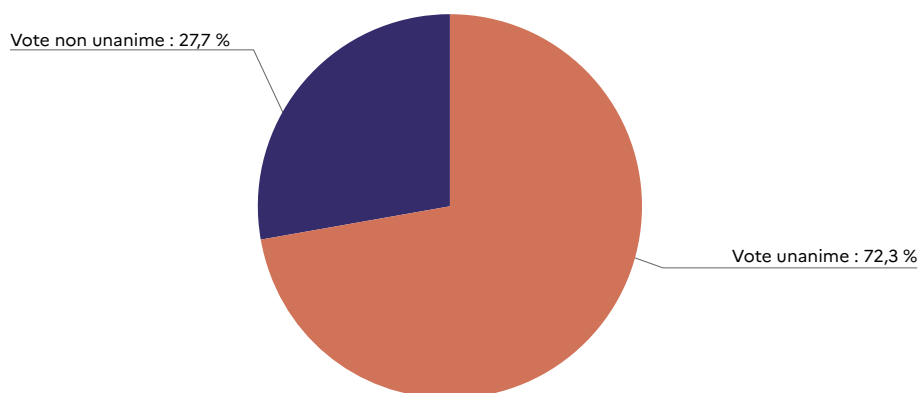
Observations. Le processus présidant à l'adoption d'un accord TPE ne repose pas sur une logique de négociation. Il n'empêche que des échanges sont, le plus souvent, organisés avec les salariés, à des fins informationnelles, même si, dans certains cas, les discussions peuvent avoir une incidence sur le contenu du projet d'accord. L'employeur ne se contente pas, dès lors, de transmettre aux salariés le projet d'accord. Au moins entend-il s'assurer que le texte ne sera pas mal compris, en évitant ainsi un rejet pour ce qu'il tiendrait pour de mauvaises raisons. La ou les réunions organisées au stade de l'élaboration et/ou de la présentation du projet, mais encore, dans la majorité des cas, au cours du délai minimal de 15 jours qui précède le référendum, s'apparentent à une manière d'associer le personnel, en veillant à favoriser les conditions d'une ratification aux conditions requises par la loi. Au-delà de cet aspect, on expliquera l'absence de démarche de salariés auprès d'organisations syndicales représentatives par le fait que ces dernières ne disposent que très rarement d'un ancrage et/ou d'un relais au sein des TPE – et, réciproquement, que les salariés de ces structures ont peu de liens avec les syndicats.

2.4. QUELS RÉSULTATS POUR LE RÉFÉRENDUM ?

Constats. Pour être considéré comme un accord d'entreprise valide, le projet d'accord proposé par l'employeur aux salariés, s'agissant des TPE, doit être approuvé à la majorité des deux tiers du personnel (art. L. 2232-22, al. 1 du code du travail). Par hypothèse, dans les entreprises sur lesquelles la présente étude a porté, ce seuil a été atteint – puisque nous disposons de la liste des entreprises ayant, dans le Grand Est, conclu un accord selon ces modalités (v. *supra*). Il n'apparaissait pas moins intéressant de vérifier si le projet d'accord avait été adopté largement ou non. Au regard des données que nous avons pu collecter, dans plus de 70 % des cas, l'approbation du projet d'accord par le personnel a donné lieu à un vote unanime. Mais une proportion non négligeable, soit 27,7 %, de référendums ayant conduit à l'adoption d'accords TPE n'ont pas été approuvés par

l'ensemble des salariés de l'entreprise. Dans une minorité de ces entreprises (5,5 %), la majorité requise a tout juste été atteinte.

Résultats du vote d'approbation



Observations. De ces variations, quant aux résultats du référendum, il est difficile de tirer des enseignements généraux. On peut néanmoins avancer une double proposition. Le fait que des résultats donnent à voir des votes de salariés réticents à l'adoption de l'accord témoigne, dans les entreprises concernées, de la préservation d'une liberté de vote, même si l'on peut penser que, souvent, le caractère secret de ce vote est relatif au regard du nombre restreint de salariés. L'argument, il est vrai, apparaît réversible dès lors que l'on part du constat selon lequel, dans la majorité des cas, le vote s'est révélé unanime, en faveur cette fois de l'approbation de l'accord. Et l'on pourrait encore avancer, en contre-point de cette affirmation, que si l'approbation des salariés a été unanime, c'est parce que le projet d'accord de l'employeur faisait consensus – ce que plusieurs de nos interlocuteurs nous ont affirmé. Les explications données sur le projet d'accord ont pu jouer un rôle crucial.

Il n'en reste pas moins que, dans la totalité des cas, l'employeur estimait avoir de bonnes chances de voir l'accord être ratifié aux deux tiers du personnel. S'il est impossible d'en inférer qu'en présence de réticences de la part des salariés, l'employeur évite de soumettre à leur approbation un projet d'accord (puisque nous ignorons la proportion de vote n'ayant pas atteint le seuil requis), il n'est pas interdit de penser que la réception dont le projet d'accord fait l'objet constitue un élément susceptible de convaincre l'employeur d'abandonner son projet ou de le conforter au contraire dans sa démarche. La sérénité dont témoignait, dans chacun des cas que nous avons pu approfondir, l'employeur quant aux résultats du vote constitue, nous semble-t-il, un élément marquant, même s'il se prête à de multiples interprétations – y compris contradictoires.

Tels sont les principaux résultats que notre étude donne à voir.

ONT NOTAMMENT CONTRIBUÉ À CE BILAN :

Ziad AGUERO ; Yassine AÏT ; Moustapha AOUAR ; Gaëlle ARNAL-BURTSCHY ; Lydie ARNAUD ; Marine BARBEAU ; Amélie BAUDOIN ; Laure BEAUJOT ; Julie BEAUSSIER ; Emmanuel BERGER ; Cécile BLONDELON ; Elodie BOCENO ; Heidi BORREL ; Sylvaine BOSSAVY ; Hédi BRAHIMI ; Anthony BROUSSILLON ; Bruno CAMPAGNE ; Jordi CARBONELL ; Iza CARE ; Lucile CASTEX-CHAUVE ; Laëtitia COLLOMBET ; Michaël COTTIN ; Théo DAMPERON ; Corinne DARMAILLACQ ; Charles DOUBLET ; Océane DUREYSSEIX ; Astrid EMILIEN ; Rachid FEHRI ; Sophie FLEURANCE ; Martin FRIEYRO ; Johanna GUACIDE ; Mathieu GUIBARD ; Axelle HOUDIER ; Nathalie JALLERAT-REY ; Vincent JIMENEZ ; Olivier JUVIN ; Fahdi KETFI ; Manal KHELIFI ; Eléonore LAFFAY ; Charlène LAGREDE ; Alexandre LAURENT ; Audrey LAUZE ; Sylvie LAVERGNE ; Florence LEFRANÇOIS ; Céline LEMARIE ; Maxime LESCURIEUX ; Gaetan LOR ; Geoffrey LORRE ; Kathleen LUCIOTTO ; Fabrice MASSON ; Caroline MECHIN ; Cynthia METRAL ; Dominique MICHEL ; Laurie MONTI ; Razianah OOZEERALLY ; Eva PACINI ; Jacques PELLETIER ; Mathilde PESENTI ; Michel POITOU ; Patrick POMMIER ; Emilie PONTIER ; Véronique PREAU ; Nina PRUNIER ; Pauline RAVAUX ; Benjamin REDT ; Jonathan REDT-GENSINGER ; Cécile RIBOLI ; Laurence RICHARD ; Pierre-Hugues RICO ; Julie RIDOUARD ; Laurence RIVOAL ; Camille ROSNOBLET ; Isabelle ROUBEROL ; Alexandre SALLE ; Alina SAVCHUK ; Claire SEILLER ; Coline SERRE ; Laure SOFIANOS ; Rémi TABAUD DEBOTH ; Solenne TAOICALI ; Mané TAROYAN ; Elise TEXIER ; Ophélie TEYSSANDIER ; Sylvie THEROUANNE ; Alice THIBAUD ; Fabrine THUILLIER ; Nathalie VAYSSE ; Elise VIGIER ; Aurore VITOU.

Équipe de coordination : Nejma BENMALEK (DGT) ; Hervé HUGUENY (DGT) ; Yvan LE MANACH (DGT) ; Alain ROCHEBLOINE (DGT).



Imprimerie de la Direction de l'information légale et administrative
N ° 734230170- 001023 - Dépôt légal : octobre 2023



Depuis de nombreuses années s'opère une transformation progressive du système français de relations professionnelles. La négociation collective y prend une place grandissante et constitue un préalable à toute réforme des relations individuelles et collectives de travail. Le rapport, préparé par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion et présenté devant la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle, rend compte de ces évolutions.

La négociation collective en 2022 retrace à grands traits l'actualité de la négociation, en dégage les principales tendances et s'ouvre sur les analyses des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs.

L'ouvrage détaille les évolutions du contexte législatif et réglementaire, pour présenter ensuite une analyse par thèmes des accords collectifs conclus par les acteurs sociaux. Fondée sur un recensement exhaustif des accords collectifs, cette partie offre ainsi au lecteur une source d'information unique.

Des dossiers spécifiques permettent en outre d'élargir le propos sur des thématiques connexes à celles de la négociation collective.

Le Bilan annuel de la négociation collective constitue une référence pour les acteurs sociaux, les universitaires et, plus largement, tout lecteur intéressé par le fonctionnement du système des relations professionnelles.

Ministère du Travail, du Plein emploi
et de l'Insertion
Direction générale du travail
Bureau de la négociation collective
39/43 quai André Citroën
75902 Paris cedex 15