



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
du travail

Édition 2024

La négociation collective en 2023



BILAN & RAPPORTS

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2023 Édition 2024

Ministère du Travail et de l'Emploi
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 et de l'Emploi,
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 et de l'Emploi – Paris 2024

Avant-propos	11
Partie 1 - Aperçu de la négociation collective en 2023	15
Chapitre 1 - Les niveaux et les thèmes de la négociation : synthèse du bilan	17
1. L'activité conventionnelle de branche revient dans la moyenne et la négociation d'entreprise reste à un niveau élevé	17
1.1. La négociation collective interprofessionnelle est relancée et la négociation de branche revient à son volume habituel	17
1.2. La négociation d'entreprise reste à un niveau élevé, avec 84 990 accords conclus	18
2. Les salaires dans les branches professionnelles et l'épargne salariale dans les entreprises sont les principaux thèmes de négociation	20
Les organisations syndicales de salariés	27
CFDT	27
CFE-CGC	37
CFTC	45
CGT	55
FO	63
Les organisations interprofessionnelles d'employeurs	71
CPME	73
MEDEF	81
U2P	89
Les organisations multiprofessionnelles d'employeurs	97
FESAC	99
FNSEA	105
UDES	107
Partie 2 - Le contexte de la négociation collective	115
Chapitre 1 - Le contexte normatif en 2023	119
1. La transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur en entreprise	119

Sommaire

2. Les évolutions législatives et réglementaires concernant les institutions représentatives du personnel : la transposition de la directive « CSRD » introduit une consultation nouvelle du CSE	123
2.1. La directive européenne relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises, dite « CSRD »	123
2.2. Les mesures de transposition de la directive CSRD en droit du travail, relatives à la consultation du CSE	124
3. Les décrets de mise en œuvre de la loi santé au travail	125
3.1. Le renforcement de la formation des infirmiers de santé au travail	125
3.2. Les travailleurs employés par plusieurs entreprises : modalités de suivi de l'état de santé et répartition du coût de la cotisation entre les employeurs concernés	127
3.3. La mise en œuvre de la procédure de certification des SPSTI	127
4. La définition du cadre de la négociation de branche sur l'usure professionnelle	128
4.1. Le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle	128
4.2. Le cadre de négociation de la liste des métiers exposés	129
5. L'actualité de la réglementation relative à la protection sociale complémentaire en 2023	131
5.1. Le décret relatif aux critères objectifs définissant les catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective : mise en conformité des branches professionnelles	132
5.2. Les modifications de la fiche protection sociale complémentaire du Bulletin officiel de la sécurité sociale	134
5.3. La modification du cahier des charges du contrat responsable : hausse du ticket modérateur dentaire	135
Chapitre 2 - L'action de l'État	139
1. L'accompagnement de l'État dans la mise en œuvre des réformes portant sur le dialogue social	139
1.1. La promotion du dialogue social et le rappel de ses objectifs	139
1.2. Les actions favorisant le développement du dialogue social	141
1.3. Les actions destinées à faciliter le dialogue social dans le domaine des conditions de travail	152
2. L'appui à la négociation de branche et l'extension des accords	158
2.1. Le rôle et l'activité des commissions mixtes paritaires (CMP)	158
2.2. La négociation dans le secteur des plateformes de la mobilité, avec le soutien de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (Arpe)	164
2.3. L'extension des accords en 2023	168
2.4. Le bilan quantitatif de la première phase de restructuration des branches professionnelles	176
3. La jurisprudence des juridictions judiciaire et administrative en matière de restructuration des branches en 2023	179
3.1. La possibilité de mettre fin à une convention collective par un accord de révision, si un nouvel accord prend le relais	179
3.2. Le Conseil d'État consolide sa jurisprudence relative à la possibilité d'une fusion de branches décidée par le ministre du travail	180

Chapitre 3 - Le dialogue social en Europe et au niveau international 185

1. L'action des présidences suédoise et espagnole du Conseil de l'Union européenne (UE)	185
1.1. La présidence suédoise - pour une Europe plus verte, plus sûre et plus libre	185
1.2. La présidence espagnole - une Europe plus proche	186
2. Le dialogue social européen	187
2.1. La recommandation sur le dialogue social en Europe	187
2.2. Les conclusions « démocratie au travail et négociations collectives vertes »	188
2.3. Les négociations autour du télétravail et du droit à la déconnexion	188
2.4. Les perspectives 2024	189
3. Les instances du dialogue social européen	190
3.1. Les sommets sociaux tripartites	190
3.2. Le Comité économique et social européen (Cese)	191
3.3. La création d'un comité de dialogue social pour les services sociaux	191
3.4. Le comité de l'emploi (Emco)	192
3.5. Les travaux de l'agence Eurofound : le rôle des partenaires sociaux dans le cadre de la transition juste	192
4. Les actions de coopération entre États membres	193
4.1. Les réunions des directeurs généraux des relations de travail (DGRT)	193
4.2. Les travaux de l'Autorité européenne du travail (AET)	194
4.3. Les initiatives franco-allemandes – conférence sur l'Europe sociale du 6 novembre 2023 à Berlin	195
5. L'implication de la France dans les activités tripartites de l'Organisation internationale du travail (OIT)	195
5.1. La tenue de la discussion récurrente sur la protection des travailleurs lors de la conférence internationale du travail	195
5.2. La ratification de la convention n° 190 sur la violence et le harcèlement au travail	196
5.3. La saisine de la Cour internationale de justice d'un différend sur le droit de grève	197

Partie 3 - La négociation collective en 2023 199

Chapitre 1 - La négociation interprofessionnelle 203

1. L'accord du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise	204
1.1. Poursuivre le travail engagé sur les politiques de rémunérations et de valorisation du travail	204
1.2. Mettre en lumière le partage de la valeur au sein des entreprises ou des branches professionnelles	205
1.3. Encourager le recours aux dispositifs de partage de la valeur pour faciliter leur généralisation	205
1.4. Faciliter le développement et la sécurisation de l'actionnariat salarié dans les entreprises dont la forme juridique le permet	206
1.5. Améliorer les dispositifs d'épargne salariale	206

Sommaire

2. L'accord du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social	207
2.1. Permettre au dialogue social de traiter les enjeux environnementaux	207
2.2. Intégrer les enjeux environnementaux dans les négociations collectives	209
3. L'accord du 15 mai 2023 relatif aux accidents du travail et aux maladies professionnelles	210
4. Le protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage	211
4.1. Des négociations sur l'assurance chômage encadrées par l'État	211
4.2. Le document de cadrage des négociations transmis le 1 ^{er} août 2023	211
4.3. Le protocole d'accord signé le 10 novembre 2023	212
4.4. Les partenaires sociaux sectoriels ont trouvé un accord pour le régime des intermittents du spectacle	213
4.5. La décision d'agrément suspendue à la négociation de mesures complémentaires	213
5. L'accord national interprofessionnel sur la retraite complémentaire Agirc-Arrco du 5 octobre 2023	214
Chapitre 2 - La négociation de branche : données générales et activité par thème	217
1. Les données générales de la négociation de branche en 2023	217
1.1. L'activité conventionnelle de branche revient à une dynamique habituelle	217
1.2. La négociation collective de branche selon le niveau géographique, le type de texte et le thème	219
1.3. La signature des accords interprofessionnels et de branche par organisation syndicale de salariés	225
2. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	232
2.1. Le nombre d'accords de branche traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle en hausse en 2023	233
2.2. Les pratiques de la négociation de branche visant à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	235
2.3. L'articulation entre les résultats de l'index de l'égalité professionnelle et la négociation d'entreprise	246
3. La négociation sur les salaires	247
3.1. La négociation salariale de branche : l'activité conventionnelle	249
3.2. La mobilisation autour des salaires reste forte mais des difficultés subsistent	260
4. La négociation sur les classifications professionnelles	277
4.1. Huit branches ont procédé à une refonte complète ou à une modification substantielle de leur grille de classification en 2023	279
4.2. Des aménagements pour adapter les classifications aux réalités des emplois et prendre en compte les qualifications professionnelles des salariés	285
4.3. Trois créations ou transpositions de grilles de classification sont intervenues dans des contextes de restructuration	287
4.4. La négociation des conditions d'entrée en vigueur et de suivi des nouvelles grilles de classification	290
4.5. La prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'établissement des classifications	291

5. La négociation sur l'épargne salariale	292
5.1. La conclusion de nouveaux accords de branche d'intéressement dans la continuité de l'obligation posée par les lois pacte et Asap	293
5.2. Les textes actualisant ou instituant un régime de participation, ou les différents plans d'épargne interentreprises	295
6. La négociation sur l'articulation des temps de vie	298
6.1. La négociation relative aux congés pour événements familiaux	298
6.2. Les congés payés	300
7. La négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail	302
7.1. Le temps de travail effectif	302
7.2. Le travail à temps partiel	304
7.3. Les autres thèmes de la négociation sur la durée du travail et ses aménagements	310
8. La négociation sur le contrat de travail	317
8.1. Les procédures de recrutement et d'exécution du contrat de travail : règles applicables à la période d'essai	317
8.2. La rupture du contrat de travail : durée du préavis, indemnités de licenciement, licenciement économique et fin de carrière	319
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	321
9. La négociation sur les conditions de travail	322
9.1. La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)	322
9.2. La négociation relative au télétravail	324
9.3. Le droit à la déconnexion	326
10. La négociation sur la formation professionnelle et l'emploi	328
10.1. Les accords PRO-A	329
10.2. La GPEC de branche et la GEPP d'entreprise : focus sur les accords environnement et sur les accords spécifiques au maintien en emploi des seniors	330
10.3. L'emploi des personnes handicapées	337
11. La négociation sur l'activité partielle de longue durée (APLD)	339
11.1. L'APLD permet la préservation de l'emploi des salariés en cas de réduction durable de l'activité	339
11.2. Un bilan positif du déploiement de l'APLD au niveau des branches et des entreprises	342
12. La négociation sur la protection sociale complémentaire	348
12.1. L'actualité de la négociation collective en matière de protection sociale complémentaire	348
12.2. Les caractéristiques des accords examinés par la SCPSC	349
Notice explicative des données issues de la base de données des conventions collectives (BD3C)	354
Collecte des informations	354
Annexes	355

Chapitre 3 - La négociation d'entreprise	359
1. Les données consolidées relatives aux années antérieures	361
2. Nombre et types de textes déposés en 2023	361
2.1. La répartition des textes selon leur mode de conclusion en 2023	362
2.2. Les signataires des accords et des avenants, hors épargne salariale	363
3. La négociation d'entreprise par thème	364
3.1. Les thèmes des accords et avenants conclus en 2023	364
3.2. L'épargne salariale	383
4. L'activité conventionnelle dans les unités de moins de 50 salariés	386
4.1. Le temps de travail, thème majoritaire des accords conclus dans les PME, hors épargne salariale	388
4.2. Les accords conclus par référendum dans les petites et moyennes entreprises	391
5. Les syndicats signataires d'accords	392
6. L'activité conventionnelle par secteur d'activité	394
6.1. Les secteurs non agricoles	394
6.2. Le secteur agricole	396
Partie 4 - Les dossiers	399
Dossier 1 - Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2022	405
Dossier 2 - Étude statistique sur les grèves dans les entreprises en 2022	427
Dossier 3 - Le Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct)	439
Dossier 4 - Le dialogue social et la démocratie au travail face aux enjeux de la transition écologique et des transformations techniques du travail	447
Dossier 5 - La représentativité des partenaires sociaux dans le dialogue social interprofessionnel européen	457

*« 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

Après une année 2022 marquée par une dynamique exceptionnelle de la négociation collective, tirée par le rythme très soutenu de la négociation salariale, le volume des accords signés 2023 retrouve un niveau plus en phase avec la tendance longue. Cette évolution à court terme ne doit pas occulter la dynamique d'évolution de moyen et long terme des négociations entre les partenaires sociaux, ainsi que la qualité et la réactivité du dialogue social pour répondre aux enjeux économiques. La priorité a, une fois de plus, été de répondre aux enjeux de pouvoir d'achat des salariés, par la négociation collective, mais également par le renforcement du suivi par l'État des négociations salariales, et de la révision des classifications, concrétisée à l'issue de la conférence sociale du 16 octobre 2023.

Dans une année marquée par une double revalorisation du Smic, les partenaires sociaux ont conclu 520 avenants aux accords salariaux de branche, représentant près de la moitié des accords conclus au niveau des branches. Par comparaison, en 2021, année aussi marquée par une double revalorisation du Smic, seulement 377 avenants salariaux avaient été conclus au niveau des branches, avant l'intensification du suivi des négociations par le comité des salaires.

Cela a permis au dialogue social de branche de rester dynamique, avec 1 122 accords conclus en 2023. Si la tendance est à la baisse par rapport à la seule année 2022, pendant laquelle 1 495 accords ont été conclus, la négociation demeure toutefois active dans la très grande majorité des branches : 87 % des conventions collectives nationales font l'objet d'un avenant en 2023, un taux proche du plus haut enregistré l'année précédente. Le nombre d'accords de branche conclus en 2023 dépasse ainsi celui de 2021 (1 063), avant le rebond exceptionnel de 2022. Les pouvoirs publics ont notamment accompagné la dynamique des négociations salariales : en 2023, un effort tout particulier a été porté à l'extension des

accords relatifs aux salaires permettant de respecter les dispositions de la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat. Les textes portant sur les salaires sont désormais étendus en moins de 2 mois, contre 67 jours en 2022.

En outre, le bilan de la négociation collective de 2023 donne à voir la place désormais résolument forte prise par la négociation d'entreprise. La vivacité du dialogue social au sein des entreprises est ainsi particulièrement notable, puisque le nombre d'accords d'entreprise s'approche du volume inégalé connu en 2022 et s'installe dans une valeur haute avec presque 85 000 accords conclus (contre 76 820 en 2021).

Enfin, la négociation interprofessionnelle, après le repli constaté depuis le milieu des années 2010, a trouvé durant l'année écoulée une vitalité nouvelle. On retiendra notamment la conclusion de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur en entreprise. L'État a transposé dans la loi en 2023 cet ANI que les partenaires sociaux ont signé en début d'année.

Le panorama à la fois quantitatif et qualitatif dressé par le bilan annuel de la négociation collective atteste une nouvelle fois du rôle central de la négociation collective pour répondre aux défis économiques, écologiques et sociaux d'une société en mutation. Les pouvoirs publics soutiennent avec constance ces évolutions portées par les textes conventionnels : en accompagnant directement 57 branches dans leurs négociations en 2023 par la désignation de présidents de commissions mixtes paritaires, l'État est intervenu - mais également par le biais d'évolutions normatives, institutionnelles comme de méthode. L'État se veut plus que jamais un appui au service des salariés et des entreprises.

Le rôle facilitateur de l'État s'illustre d'abord par les modifications apportées au cadre normatif. On peut par exemple citer la mise en place du cadre législatif et réglementaire du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle avec une dotation d'un milliard d'euros sur 5 ans provenant de la branche accident du travail et maladies professionnelles du régime général de la sécurité sociale. Il appartient à la négociation de branche de définir les métiers et activités exposés, et de contribuer ainsi à la prévention des risques professionnels.

Des évolutions institutionnelles permettent aussi à l'État d'accompagner la négociation collective et les transformations dont elle est vectrice. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2023, l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et ses 16 associations régionales (Aract) sont réunies au sein d'un même établissement public administratif, avec un objectif commun : fournir aux entreprises des méthodes et outils pour améliorer les conditions de travail en agissant sur l'organisation du travail et les relations professionnelles. C'est une transformation majeure à l'occasion du 50^e anniversaire de l'Anact, par la voie privilégiée du dialogue social.

Ce sont enfin des évolutions dans la méthode que 2023 a expérimentées. Ainsi, en termes de dialogue social, l'année a été marquée par la tenue des assises du travail organisées dans le cadre du Conseil national de la refondation, qui a permis de réfléchir sur les évolutions du travail en y associant l'ensemble des parties prenantes (partenaires sociaux, universitaires, personnalités qualifiées, etc.) et de formuler des propositions concrètes portant notamment sur les pratiques managériales et le fonctionnement de la démocratie sociale.

Au niveau européen, l'année 2023 a été marquée par l'adoption, à l'unanimité du conseil des ministres européens chargés de l'emploi, des affaires sociales, de la santé et de la protection des consommateurs réuni le 12 juin 2023, d'une recommandation visant à favoriser un dialogue social fort et de qualité en Europe.

Année après année, le bilan de la négociation collective présente des données d'une grande richesse. Il évolue également grâce à des contributions inédites, comme celles du Conseil économique, social et environnemental ou de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines pour cette édition.

Ce bilan est celui de toutes celles et ceux qui agissent pour faire vivre au quotidien le dialogue social. Je tiens à les remercier une nouvelle fois pour l'énergie et l'engagement dont ils font preuve, en incarnant et faisant vivre la démocratie sociale dans notre pays.

PARTIE 1
APERÇU DE LA
NÉGOCIATION
COLLECTIVE
EN 2023

Chapitre 1

Les niveaux et les thèmes de la négociation : synthèse du bilan

1. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DE BRANCHE REVIENT DANS LA MOYENNE ET LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE RESTE À UN NIVEAU ÉLEVÉ

1.1. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE INTERPROFESSIONNELLE EST RELANÇÉE ET LA NÉGOCIATION DE BRANCHE REVIENT À SON VOLUME HABITUEL

L'activité conventionnelle revient à un volume plus habituel en 2023 avec **1 138 accords et avenants au total**. La négociation collective interprofessionnelle reprend, après être arrivée à un niveau particulièrement bas les années précédentes.

Cinq accords et 11 avenants (dont huit de périmètre national) ont été conclus au niveau interprofessionnel en 2023, alors qu'un seul accord et cinq avenants avaient été signés l'année précédente. Parmi les cinq accords nationaux interprofessionnels (ANI), trois étaient inscrits à l'agenda social autonome des partenaires sociaux (transition écologique et dialogue social, accidents du travail et maladies professionnelles, nouvelles orientations stratégiques de l'Agirc-Arrco ⁽¹⁾) confirmant la volonté affichée l'année précédente avec la signature de l'ANI sur le paritarisme. Après la réforme du régime général des retraites, la négociation sur le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco a été particulièrement active, avec un accord national interprofessionnel (ANI) et six avenants.

Avec 1 122 accords et avenants la négociation de branche revient quant à elle à un volume dans la moyenne des 15 dernières années (1 117 accords), après une année 2022 exceptionnelle (1 495 accords). L'inflation ayant commencé à refluer en 2023, le Smic a été réévalué deux fois contre trois l'année précédente. La nécessité de négocier pour maintenir les minima conventionnels au-dessus du salaire minimum, qui avait

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

fortement stimulé l'activité conventionnelle en 2022, s'en est trouvée réduite. Par ailleurs, la négociation sur la fusion ou la restructuration des branches arrive à un point bas avec une seule nouvelle convention collective nationale (cinq en 2022, six en 2021).

Textes interprofessionnels et de branche signés en 2023 (données provisoires) et en 2022 (données actualisées et données provisoires telles que publiées dans le *Bilan de la négociation collective en 2022*).

	2023			2022	2022
	(données provisoires)			(données actualisées)	(données provisoires)
	Textes de base	Accords et Avenants	Total	Total	Total
Accords interprofessionnels	5	8	13	5	5
Accords professionnels	13	37	50	77	73
Conventions collectives	1	742	743	971	936
Textes nationaux	19	787	806	1053	1014
Accords interprofessionnels	0	1	1	0	0
Accords professionnels	0	0	0	0	0
Conventions collectives	0	194	194	282	231
Textes régionaux	0	195	195	282	231
Accords interprofessionnels	0	2	2	1	1
Accords professionnels	5	6	11	6	13
Conventions collectives	0	124	124	254	252
Textes départementaux/locaux	5	132	137	261	256
TOTAL	24	1114	1138	1596	1501
<i>dont : niveau interprofessionnel</i>	5	11	16	6	6
<i>niveau branche</i>	19	1103	1122	1590	1495

Source : ministère du Travail et de l'Emploi – DGT (BD3C)

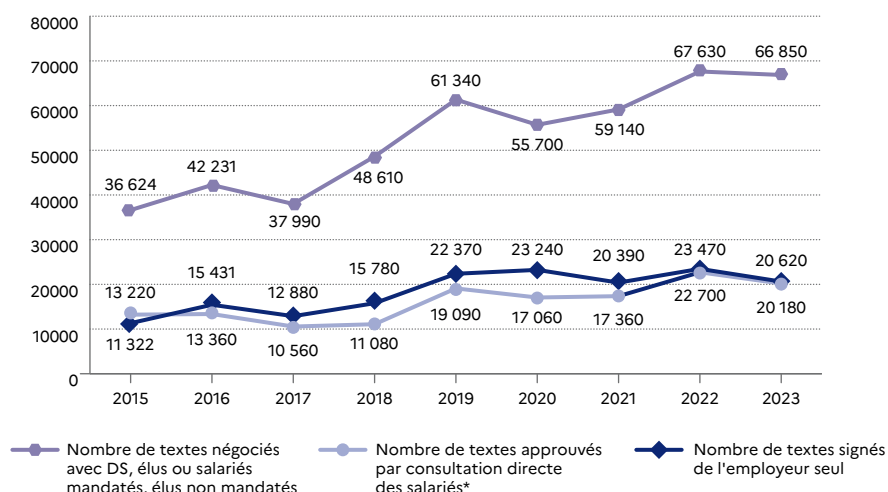
1.2. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE RESTE À UN NIVEAU ÉLEVÉ, AVEC 84 990 ACCORDS CONCLUS

Les entreprises ont déposé 84 990 accords et avenants, soit une baisse de 4 % par rapport à 2022, qui avait atteint un volume inégalé (88 570 accords et avenants). Le volume total de textes déposés (accords, avenants, plans d'action ou décisions unilatérales de l'employeur, dénonciations, désaccords, adhésions) est en repli de 5,5 % (107 980).

En proportion, les accords négociés avec des représentants des salariés progressent et les textes déposés par les entreprises en 2023 se répartissent ainsi :

- 61,9 % d'entre eux sont des accords ou avenants signés par des délégués syndicaux (DS), des élus du comité social et économique (CSE), ou des salariés mandatés, contre 59,1 % en 2022.
- 19,1 % ont été approuvés par référendum à la majorité des deux tiers des salariés, contre 20,5 % en 2022.
- 18,7 % sont des décisions unilatérales ou des plans d'action de l'employeur, contre 19,9 % en 2022.

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



*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 et de l'Emploi – Dares (accords d'entreprise)

Les entreprises de moins de 50 salariés ont déposé 41 620 textes (accords, avenants et décisions unilatérales), soit 48,7 % des textes négociés en entreprise, contre 51 % en 2022. La répartition entre secteurs reste stable et ces textes viennent pour la moitié d'entre eux des entreprises du commerce, du transport, de l'hébergement restauration et des activités de services aux entreprises. Au nombre de 29 240, les accords et avenants conclus dans les entreprises de moins de 50 salariés sont en recul de 11,4 % sur 1 an (proportion en baisse de 1,6 point). Près de 60 % de ces accords (17 390) ont été ratifiés par référendum, principal mode d'approbation d'une négociation dans les PME. Cette ratification à la majorité des deux tiers baisse toutefois de 13,1 % sur 1 an, et arrive à un point bas des 5 dernières années. Les 9 470 décisions unilatérales représentent 22,8 % des

textes déposés par les entreprises de moins de 50 salariés, proportion en hausse de 1,4 point par rapport à 2022, et en progression depuis 3 ans.

Les entreprises de moins de 11 salariés ont déposé 13 650 accords et avenants (-12 % par rapport à 2022), dont 3 880 hors épargne salariale (-5,6 %). 88 % ont été ratifiés à la majorité des deux tiers (+6 points par rapport à 2022).

Les entreprises de 11 à 20 salariés ont déposé 5 720 accords et avenants en 2023 (-12,4 % par rapport à 2022), dont 2 240 hors épargne salariale (-3,9 %). 40,2 % de ces accords, hors épargne salariale, ont été approuvés par référendum (+4,9 points).

2. LES SALAIRES DANS LES BRANCHES PROFESSIONNELLES ET L'ÉPARGNE SALARIALE DANS LES ENTREPRISES SONT LES PRINCIPAUX THÈMES DE NÉGOCIATION

La négociation collective se caractérise par une certaine stabilité dans les thèmes abordés et leurs volumes respectifs. Au sein de la **négociation de branche**, les salaires représentent toujours le sujet principal de négociation, dont les variations orientent l'évolution du volume global des accords. En 2023, le nombre d'accords sur les salaires a reculé de 25 % à concept constant (comparaison des données provisoires), un repli identique à celui du nombre total d'accords de branche. Le ralentissement de l'inflation explique cette baisse : le Smic, en partie indexé sur les prix et qui avait été relevé trois fois en 2022, a été relevé deux fois en 2023, rendant moins pressante la nécessité d'ajuster les minima conventionnels.

Thèmes principaux des accords de branche et avenants signés en 2023 (données provisoires) et 2022 (données actualisées et rappel des données provisoires telles que publiées dans le Bilan de la négociation collective en 2022)

Rang 2023	Thèmes	2023	2022	2022
		(données provisoires)	(données actualisées)	(données provisoires)
1	Salaires	520	739	691
2	Conditions d'application des accords*	335	525	513
3	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	289	437	389
4	Système et relèvement de primes	165	255	244
5	Conditions de conclusion des accords	112	151	147
6	Retraite complémentaire et prévoyance	102	108	102
7	Formation professionnelle / apprentissage	94	144	133
8	Temps de travail	33	63	62
9	Contrat de travail	29	45	43
10	Congés	18	28	25

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 (335 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 et de l'Emploi – DGT (BD3C)

Le reflux de la négociation sur les salaires produit un effet apparent identique sur le thème de **l'égalité entre les femmes et les hommes**, abordé dans 289 accords (-25,7 %), pour l'essentiel salariaux, qui rappellent simplement la prise en compte de cette égalité. Les accords traitant spécifiquement de ce sujet, au nombre de six en 2022, passent à 11 en 2023.

Le plus souvent abordé lors des négociations salariales, le thème du **système de primes** (équipements de travail, déplacements, repas, astreintes, événements familiaux, etc.), traité dans 165 accords, suit la même tendance.

Les **conditions de conclusion des accords** (112 mentions) définissent le cadre de la négociation (thème, calendrier, méthode de travail, etc.) dans un texte spécifique ou sous forme de rappel de principe dans un accord.

La **protection sociale complémentaire** (retraite, prévoyance et santé) fait l'objet de 102 textes, au même niveau qu'en 2022 en données provisoires.

La **formation professionnelle et l'apprentissage** sont abordés dans 94 accords, le **temps de travail** dans 33 accords, le **contrat de travail** dans 29 accords et les **congés** dans 18 accords.

Principaux thèmes de négociation dans les accords et avenants d'entreprise signés en 2023*

	2023		2022	
	Nombre d'accords	% d'accords abordant chaque thème*	Nombre d'accords	% d'accords abordant chaque thème*
Total	84 990		88 570	
Participation, intéressement, épargne salariale	34 230	40,3%	39 130	44,2%
Salaires et primes	17 860	21%	19 850	22,4%
Temps de travail	17 500	20,6%	17 290	19,5%
Droit syndical, IRP, expression des salariés	10 150	11,9%	6 130	6,9%
Égalité professionnelle	5 820	6,8%	5 950	6,7%
Conditions de travail	4 860	5,7%	5 900	6,7%
Emploi	3 160	3,7%	3 250	3,7%
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	2 580	3%	2 770	3,1%
Classification	660	0,8%	580	0,7%
Formation professionnelle	530	0,6%	670	0,8%

Source : ministère du Travail et de l'Emploi – Dares (accords d'entreprise).

* Un texte pouvant aborder plusieurs thèmes, le total des textes répartis par thème est donc supérieur à 100 %.

Premier thème de négociation **dans les entreprises, l'épargne salariale**, traitée dans 40,3 % des accords et avenants, recule toutefois de presque quatre points en 2023.

La négociation sur les salaires recule de 1,2 point en proportion et de 10 % en nombre d'accords, pour les mêmes raisons que dans la négociation de branche, la pression de l'inflation s'étant atténuée.

Le **temps de travail** progresse en volume et en proportion (+1,1 point), notamment sous l'effet des négociations sur l'aménagement du temps de travail (+10 points) et sur la durée collective du temps de travail (+19,5 points). Le thème des forfaits-jours baisse légèrement (-1,2 point), après de fortes hausses les années précédentes.

Encore portée par la première vague de renouvellement des comités sociaux et économiques (CSE) installés en 2018 et 2019, la négociation sur le **droit syndical et la représentation du personnel** progresse de 66 % en volume (+5 points en proportion) en 2023, après avoir plus que doublé en 2022.

La négociation sur **l'égalité professionnelle** se maintient en proportion (+0,1 point), de même que celles sur **l'emploi, la prévoyance collective**, alors que le thème des **conditions de travail** recule (-1 point en proportion).

Les entreprises de moins de 50 salariés ont déposé 41 620 textes, soit 48,7 % des textes négociés au niveau des entreprises (-9,3 % par rapport à 2022), dont 29 240 accords et avenants (-11,4 %) et 9 470 décisions unilatérales et plans d'action (-3,8 %). La négociation sur **l'épargne salariale** représente 62,3 % des accords (soit 20 points de plus que pour l'ensemble des entreprises), proportion stable par rapport à 2022. Hors épargne salariale, le **temps de travail** est le thème le plus souvent traité, dans 59,6 % des accords (+4,7 % points par rapport à 2022), loin devant les salaires, qui sont traités dans 24,5 % des accords (-2,6 % points). Le thème du **droit syndical et de la représentation du personnel** progresse fortement (près de 10 % des accords, +3,3 points), pour les mêmes raisons de renouvellement des CSE. Les thèmes des **conditions de travail** et de **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** sont en repli. Dans les décisions unilatérales et plans d'action déposés par les entreprises de moins de 50 salariés, la participation et l'intéressement représentent 69,2 % des textes, et les salaires et primes en représentent 18,7 %.

Les organisations syndicales de salariés

CFDT	27
CFE-CGC	37
CFTC	45
CGT	55
FO	63



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)

L'année 2023 a été marquée par les fortes mobilisations sociales contre la réforme des retraites. Cela a renforcé le mécontentement éprouvé par les travailleurs et travailleuses ⁽¹⁾ dans un contexte de baisse de pouvoir d'achat liée à une forte inflation conjuguée à une situation géopolitique inquiétante au niveau mondial. L'aspiration des travailleurs était aussi de pouvoir parler de la réalité et du sens de leur travail.

Pour la CFDT, ces sujets nécessitent un dialogue social de qualité, doté de moyens suffisants. Le dialogue social se définit d'abord par la volonté de le faire vivre et engage la responsabilité de tous les acteurs, à tous les niveaux.

1. LE DIALOGUE SOCIAL ET LE POUVOIR D'ACHAT

Depuis plusieurs années, le pouvoir d'achat est, avec la qualité du travail, une des premières préoccupations des travailleurs.

1.1. LA NÉGOCIATION SALARIALE DANS UN CONTEXTE INFLATIONNISTE

Tout d'abord, la CFDT fait le choix de porter son propos sur les négociations salariales dans les branches et dans les entreprises, la question des salaires et du pouvoir d'achat étant la préoccupation première des salariés en 2023 comme cela l'a été en 2022. Elles se sont de nouveau déroulées dans un contexte d'inflation qui a conduit, à deux reprises, à la revalorisation automatique du Smic. Ceci a entraîné le basculement d'un grand nombre de branches professionnelles en situation de non-conformité (124 branches en octobre 2021, 147 au 1^{er} mai 2023).

1) Dans l'ensemble du texte, le mot « travailleurs » s'entend comme « travailleurs et travailleuses »

La CFDT déplore que trop de négociations salariales de branche s'effectuent à *minima* et se traduisent uniquement par une simple mise en conformité. Cette pratique renforce le tassement des grilles salariales et, de ce fait, un grand nombre de coefficients sont rattrapés dès lors que le Smic augmente. Cela cantonne trop de salariés (en majorité des femmes), à rester au niveau du Smic pendant de longues années. En janvier 2023, ce sont plus de trois millions de personnes qui ont été concernées par la revalorisation du Smic, soit 17,3 % des effectifs du secteur privé non agricole contre 14,5 % en 2022. Pour la CFDT, les travailleurs doivent pouvoir bénéficier d'une rétribution équitable de leur travail.

Le pouvoir d'achat tient à une juste rémunération, mais aussi à une classification cohérente. La loi exige que les branches examinent au moins tous les 5 ans les classifications. Seules 35 % d'entre elles ont remis à jour leurs classifications ces 5 dernières années, 46 % ne l'ont pas fait depuis plus de 10 ans et 13 % depuis au moins 20 ans ⁽²⁾.

Dans ce contexte, les négociations salariales dans les entreprises ont bien évidemment pris une place importante, parfois génératrices de conflictualité face à l'approche réductrice de certains employeurs sur ce sujet.

1.2. LE PARTAGE DE LA VALEUR

La CFDT revendique un meilleur partage de la valeur produite par les salariés dans les entreprises. C'est à ce titre que la CFDT s'est inscrite dans la négociation interprofessionnelle sur le partage de la valeur au sein des entreprises fin 2022, et qu'elle a pleinement joué son rôle dans le cadre de la transposition dans la loi du 29 novembre 2023 de l'accord qu'elle a signé. Désormais, les branches et les entreprises doivent :

- ouvrir des discussions afin d'examiner la révision des classifications avant le 31 décembre 2023 ;
- mener des travaux sur la mixité des métiers afin d'avancer sur les questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- ouvrir la négociation d'un accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés avant le 30 juin 2024 ;
- pour les entreprises de 11 à 50 salariés, mettre en œuvre une mesure de partage de la valeur et pour celles de moins de 50 salariés, négocier un accord en propre ou adhérer à celui de leur branche.

2) Étude d'impact de la DGT du 23 mai 2023.

1.3. CONFÉRENCE SOCIALE EN OCTOBRE 2023 ET LA CRÉATION DU HAUT CONSEIL DES RÉMUNÉRATIONS

Le 16 octobre 2023 a eu lieu la conférence sociale annoncée précédemment par le président de la République. Elle a réuni l'ensemble des partenaires sociaux sur le sujet des salaires et des carrières. La CFDT y a porté l'ensemble de ses revendications : améliorer le pouvoir d'achat et les carrières des travailleurs ; améliorer les salaires, en luttant contre les temps partiels subis et les contrats courts ; évaluer l'impact des exonérations de cotisations et des prestations sociales sur les revenus et renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces questions devront notamment être traitées par le Haut conseil des rémunérations.

2. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

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

La transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) AT/MP, signé le 15 mai 2023, n'est toujours pas effective. En effet, l'ANI précise que le législateur doit réaffirmer la nature duale de la rente AT/MP. De l'avis des partenaires sociaux, la formulation proposée par le législateur dans le cadre de l'article 39 du projet de loi financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2024 n'était pas satisfaisante. Une nouvelle rédaction de cet article par les partenaires sociaux n'a pas été retenue par le législateur qui les a renvoyés à des travaux dans le cadre de la commission de suivi de l'ANI. Ces difficultés ne sont pas sans conséquences, notamment sur la convention d'objectifs et de gestion (COG) AT/MP, entraînant le blocage des moyens des structures financées par celle-ci, portant ainsi atteinte à la mise en œuvre des programmes de prévention et au plan stratégique de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS).

2.2. L'ASSOCIATION GÉNÉRALE DES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES CADRES - ASSOCIATION POUR LE RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (AGIRC-ARRCO)

L'ANI du 5 octobre 2023 porte sur le pilotage de l'Agirc-Arrco pour 2023/2026. La négociation, prévue indépendamment de la réforme des retraites, est intervenue après celle-ci. Tirant les conséquences du recul de l'âge, la CFDT et les autres

organisations syndicales ont obtenu la fin des coefficients minorants temporaires. Comme le fait la réforme pour le régime général, l'ANI permet au cumul emploi-retraite d'être créateur de droits mais dans la limite d'un plafond. L'ANI prévoit un travail sur la participation du régime au soutien aux basses pensions en cours de réalisation par les partenaires sociaux.

Pour ce qui est du cadre ordinaire du pilotage, l'ANI prévoit le maintien d'un niveau de réserves équivalent à 6 mois de prestations durant 15 ans ainsi que la revalorisation des pensions de 4,9 % en 2023.

2.3. L'ASSURANCE CHÔMAGE

À la suite d'une lettre de cadrage du gouvernement, les partenaires sociaux se sont réunis en vue de négocier un accord sur l'assurance chômage. Cette lettre de cadrage fixait des objectifs de réduction du déficit de l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic) et d'adaptation de la réglementation de l'assurance chômage pour donner suite à la réforme des retraites, mais sans remettre en cause les deux réformes de l'État précédentes.

La CFDT a obtenu des avancées sur l'évolution de l'indemnisation pour les saisonniers et les primo demandeurs d'emploi ainsi que pour ceux qui enchaînent des contrats courts. Mais le gouvernement a suspendu l'agrément de cet accord dans l'attente d'un avenant prévoyant des mesures spécifiques relatives à l'indemnisation des chômeurs seniors. Pour l'avenir, il conviendra de s'interroger sur le mode de gouvernance de l'assurance chômage.

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

L'ANI sur la transition écologique et le dialogue social du 11 avril 2023 témoigne de la volonté des partenaires sociaux signataires de relever les défis écologiques et sociaux qui s'imposent aux entreprises.

Il reconnaît les entreprises comme des acteurs clés pour faire face aux enjeux d'une transition écologique juste, qui est identifiée comme une source d'incertitudes mais aussi d'opportunités, en matière de développement économique, d'emplois, d'évolution des métiers et compétences, comme en matière d'organisation et de conditions de travail. Ces incertitudes et opportunités doivent être anticipées en s'appuyant sur le dialogue social dans les entreprises, les branches et les territoires.

La dynamique de négociation collective articulée aux enjeux de transition écologique doit encore s'amplifier, mais le manque de moyens notamment pour les représentants des salariés dans les entreprises ralentit le rythme.

2.5. LE PACTE DE LA VIE AU TRAVAIL

En fin d'année 2023, le gouvernement a envoyé un document d'orientation invitant les partenaires sociaux à négocier sur le nouveau pacte de la vie au travail et précisant les thématiques à aborder à savoir :

- améliorer l'articulation des temps avec la mise en place d'un compte épargne-temps universel (Cetu) ;
- atteindre le plein emploi des seniors ;
- encourager la progression des carrières et les possibilités de reconversions professionnelles, et mieux lutter contre l'usure professionnelle.

Pour la CFDT, cette négociation est l'opportunité de traiter des enjeux du travail et des parcours professionnels, avec l'objectif de construire des droits concrets pour les travailleurs. Cependant la CFDT regrette que ces travaux n'aient pas eu lieu en amont de la réforme des retraites comme elle l'avait demandé.

2.6. L'ACCORD POUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS LE CHAMP DES PROFESSIONS LIBÉRALES

Les partenaires sociaux ont renégocié, en 2023, un avenant à l'accord de dialogue social dans le champ des professions libérales suite à un changement de mesure de représentativité. Dans cette négociation, la CFDT a obtenu une avancée majeure en termes de droit syndical avec une augmentation significative des heures de délégation pour les salariés mandatés.

3. LE DIALOGUE AVEC OU INITIÉ PAR LE GOUVERNEMENT

3.1 LA RÉFORME DES RETRAITES

En janvier 2023, le gouvernement a présenté son projet de loi sur les retraites, suite aux concertations qui se sont déroulées fin d'année 2023. La CFDT regrette fortement que le gouvernement n'ait rien retenu de celles-ci. Pendant la phase parlementaire et lors des 14 journées de mobilisation, la CFDT a réaffirmé son opposition au recul de l'âge de départ à la retraite à 64 ans. Elle a participé aux auditions parlementaires et fait des propositions d'amendements. Malgré tout, le projet du gouvernement a été adopté. La CFDT a obtenu quelques avancées : meilleure identification des métiers dits pénibles et création d'un fond de prévention, retraite progressive pour la fonction publique, amélioration des droits de la catégorie active, revalorisation du minimum de pension, meilleure reconnaissance de certains congés parentaux. La CFDT ne peut que déplorer que les travaux de l'Assemblée nationale n'aient pu faire l'objet d'un vote formel par les

parlementaires de cette institution. La CFDT maintient son désaccord concernant cette réforme et a déploré qu'une approche comptable ait primé sur une approche permettant de se saisir des enjeux entourant les questions du travail et de l'emploi des séniors.

3.2. LES ASSISES DU TRAVAIL

Les assises du travail se sont finalisées par la remise au gouvernement du rapport des garants le 24 avril 2023.

Les constats réalisés lors des assises du travail sont largement partagés par la CFDT qui reste en attente des suites de ces travaux notamment sur les recommandations permettant :

- des évolutions du droit et du code du travail, sur le renforcement du dialogue social de proximité, l'évolution des missions des instances de représentation du personnel, la définition d'un cadre légal pour conduire des expérimentations, l'incitation à mettre en œuvre du dialogue professionnel et la participation des travailleurs aux décisions stratégiques ;
- au-delà des évolutions du droit, d'envisager l'implication et l'engagement de tous les acteurs pour faire évoluer les pratiques et les cultures des entreprises et des administrations. En ce sens, la CFDT espère la mise en œuvre rapide de la recommandation n°1 prévoyant l'instauration d'un rendez-vous régulier des acteurs du travail.

3.3. L'ORGANISATION DES JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES

Pour la CFDT, en ce qui concerne l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques (JOP), le dialogue avec le gouvernement s'inscrit d'une part dans le cadre d'échanges avec le délégué interministériel aux JOP au sein du comité de suivi de la charte sociale et d'autre part, dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective.

En 2023, la consultation a porté plus particulièrement sur deux projets de décret portant dérogation sur le repos dominical pour le premier et sur le repos hebdomadaire pour le second. La CFDT a alerté sur les risques de telles dérogations pour la sécurité des salariés et leur impact sur la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Elle a insisté sur le caractère exceptionnel de ces dérogations, le nécessaire volontariat des salariés et le besoin de contreparties à la hauteur de l'effort exceptionnel fourni par les salariés.

4. LES NÉGOCIATIONS DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES DE MOBILITÉ

Deux ans après la mise en place du dialogue social sectoriel avec les plateformes de mobilité, plusieurs textes ont fait l'objet de négociations en 2023. Ce dialogue n'a permis de faire que des avancées limitées sur certains droits et pratiques concernant la mise en place d'accords de méthode ou les moyens alloués au dialogue social. Pour la CFDT, il reste encore beaucoup à faire en termes d'effectivité des droits de ces travailleurs (chauffeurs des véhicules de tourisme avec chauffeur [VTC] ou livreurs) en matière de tarification et de relation commerciale, ceux-ci étant contraints par leur subordination économique vis-à-vis des plateformes. Il est à noter que ce dialogue social concerne exclusivement les plateformes de mobilité alors qu'il est inexistant pour les plateformes existant dans d'autres secteurs d'activité.

5. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DES ENTREPRISES

Comme évoqué en 2022, le constat de la CFDT reste le même sur la dégradation du dialogue social dans les entreprises, inhérente aux ordonnances de 2017 :

- perte de proximité avec les salariés (centralisation des comités économiques et sociaux [CSE]) ;
- amoindrissement de la prise en charge de la santé au travail ;
- manque de moyens pour permettre aux représentants du personnel d'assumer leur rôle. Néanmoins, beaucoup de négociations d'accords dans de nombreux domaines et notamment sur les salaires et dans le cadre du renouvellement des CSE se sont déroulées en 2023.

En effet, le cycle électoral génère désormais une concentration de la négociation des protocoles préélectorales (PAP) sur une période réduite. Pour autant, la possibilité de négocier un accord de dialogue social en amont de l'établissement d'un PAP est peu mobilisée, ce qui constitue une occasion manquée pour traiter des moyens du dialogue social dans l'entreprise. Ces négociations de PAP ont beaucoup mobilisé les équipes CFDT.

Concernant les accords d'entreprise identifiés par la direction générale du travail, la CFDT souhaite pointer une différence d'appréciation quant à leur mobilisation du dialogue social. En effet, la CFDT est interrogative depuis plusieurs années sur le fait de définir de façon équivalente les accords qui mobilisent effectivement le dialogue social via les représentants du personnel et syndicaux, des autres textes caractérisés par une proposition unilatérale de l'employeur portée à l'appréciation

des salariés via une procédure de vote. Pour la CFDT la qualité d'un accord est, avant tout, le fruit de la négociation qui donne la qualité du dialogue social.

En effet, l'intégration des textes unilatéraux validés par les salariés dans le tableau « thèmes et accord et avenants... » au sein du bilan de la négociation collective ne permet pas d'évaluer véritablement la dynamique de dialogue social dans les entreprises.

Pour favoriser et soutenir le dialogue social dans les entreprises non dotées de représentants syndicaux, la CFDT considère que le retour du mandatement syndical pourrait être pertinent notamment dans les plus petites entreprises.

6. LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

En matière de négociation collective, le dialogue social territorial est peu souvent nommé. Pourtant, il existe déjà de différentes manières et sous plusieurs formes institutionnelles ou non. La CFDT sur les territoires y est fortement investie dans l'intérêt des travailleurs, des entreprises voire des citoyens. Pour la CFDT, il a vocation à se développer car il est un levier important pour traiter des questions d'emploi, de travail, d'attractivité, d'aménagement du territoire, de transformations telles les transitions écologiques et numériques, en proximité des travailleurs et des entreprises, y compris par des expérimentations comme prévu dans 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. Fin septembre 2023, le gouvernement a lancé les conférences des parties (COP) régionales pour aborder la planification écologique au niveau des territoires. La CFDT partage cette conviction que la planification écologique ne peut se décréter uniquement au niveau national. Il est indispensable d'articuler et coordonner la planification territoriale, la planification dans les filières et les branches professionnelles, la planification dans les entreprises et les administrations, en prenant appui sur les acteurs représentatifs aux différents échelons. La CFDT regrette de n'être pas systématiquement intégrée dans les COP régionales alors qu'elle représente la partie constituante des entreprises que sont les travailleurs et qu'elle s'investit activement dans leurs travaux lorsqu'elle y est associée.

7. LA FORMATION SYNDICALE

La formation syndicale de la CFDT est en pleine évolution suite au dernier congrès confédéral, ses enjeux sont :

- la cohésion interne, la transmission de ce qu'est la CFDT, son histoire, ses valeurs ;
- le renforcement de pratiques syndicales CFDT de proximité, dans le but de faire vivre un dialogue social de qualité ;
- l'accompagnement des militants dans leur montée en compétence, la reconnaissance des acquis de leur parcours syndical ;
- le déploiement d'une formation de qualité pour tous les adhérents qui favorise le renouvellement de nos militants.

Les adhérents et militants CFDT vont disposer à terme d'une offre de formation plus lisible et plus complète via la construction d'un parcours de formation. L'objectif de la CFDT est de former plus d'adhérents et de militants afin qu'ils puissent exercer au mieux leur mandat électif ou désignatif à tous les niveaux.

Nos adhérents et militants rencontrent toujours des difficultés d'accès à la formation car ils disposent de moins de temps syndical. À cet effet, il est nécessaire d'augmenter le nombre de jours de congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES). La CFDT travaille également à une meilleure identification et reconnaissance des compétences acquises lors de l'exercice d'un mandat syndical.

La CFDT forme entre 50 000 et 60 000 adhérents et militants par an, tous secteurs professionnels confondus. Elle a comme objectif de tripler ce nombre d'ici 2026 et continue d'adapter en permanence le contenu de ses formations face à l'évolution de la réglementation afin d'assurer la qualité de la formation délivrée, celle-ci contribuant au maintien d'un dialogue social responsable et de qualité.



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

L'année 2023 fut une année dynamique pour les partenaires sociaux ! En effet, le dialogue social a été agité au niveau national interprofessionnel (1) et les négociations de branche ont permis d'aborder très largement la question des salaires (2). La CFE-CGC est plus que jamais déterminée pour les mobilisations à venir en 2024 (3) !

1. UN DIALOGUE SOCIAL PERFECTIBLE AU NIVEAU NATIONAL, EUROPÉEN ET INTERNATIONAL

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 avril 2022 relatif au paritarisme s'est appliqué à toutes les méthodes de négociation menées en 2023 (1.1) et ce même si, de manière générale, la vivacité de la négociation interprofessionnelle a été mise à mal par l'attitude du gouvernement (1.2) ou par le manque d'ambition de certains textes (1.3). Quant au niveau national et européen, le bilan est assez frustrant (1.4).

1.1. LA CONSOLIDATION DE L'ACCORD SUR LE PARITARISME DU 14 AVRIL 2022

En 2023, les partenaires sociaux ont produit plusieurs éléments permettant d'appliquer du mieux possible l'ANI du 14 avril 2022 « Pour un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation ». Un premier document consolide les stipulations des ANI de 2012 et de 2022 et fait un état

des lieux des dispositifs au sein des organismes paritaires nationaux valorisant les compétences acquises (formations technico-juridiques, présider des séances, prendre la parole...) par les administrateurs et des moyens matériels mis à leur disposition. Un second document formule des préconisations. Il reviendra au comité de suivi prévu en janvier 2024 de valider les actions consensuelles proposées et d'arbitrer sur le renforcement des moyens. De plus, pour déployer pleinement les stipulations de l'ANI, plusieurs sujets devront être abordés en 2024, notamment la communication sur les apports du paritarisme.

Cet accord a été décliné dans la pratique. En effet, en 2023 toutes les négociations interprofessionnelles ont débuté par la phase de diagnostic définie dans l'ANI.

De fait, lors de la négociation sur la gouvernance des groupes de protection sociale qui avait vocation à mettre à jour l'ANI du 8 juillet 2009 pour y intégrer les nouvelles réglementations, les partenaires sociaux se sont attelés à dresser un état des lieux. La CFE-CGC voit dans cette rédaction d'un diagnostic partagé l'occasion de promouvoir le modèle de gouvernance paritaire des groupements de protection sociale, de soutenir les administrateurs dans leur mission et de s'adapter au nouveau contexte réglementaire tout en préservant les intérêts de la retraite complémentaire.

De même, l'ANI « Partage de la valeur au sein de l'entreprise » a été l'occasion pour les partenaires sociaux de mettre en place un diagnostic pré-négociation, preuve que les partenaires sociaux se sont emparés de ce mode de négociation.

1.2. LE DYNAMISME DE LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE MALGRÉ UN GOUVERNEMENT HERMÉTIQUE À LA DISCUSSION

Fruit d'une négociation qui aura duré près d'un an, l'ANI intitulé « Branche AT/MP : un consensus social réaffirmé par une prévention ambitieuse, une réparation améliorée et une gouvernance renforcée » a été signé le 16 mai 2023. À la demande de la CFE-CGC, les risques psychosociaux ont été jugés prioritaires et placés sur la liste dont la politique de prévention doit être enrichie. A également été intégrée dans l'ANI, à notre demande, la définition de l'usure professionnelle donnée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) : cela a permis de ne pas limiter l'usure aux facteurs physiques ergonomiques mais de l'élargir aux facteurs cognitifs et surtout psychiques.

Par ailleurs, cet ANI prévoit une augmentation des aides financières attribuées aux entreprises afin de rendre plus accessibles les démarches de prévention de la sécurité et de la santé. Même si la CFE-CGC n'y était pas favorable, elle a quand même obtenu que ces aides fassent l'objet d'une évaluation quantitative, qualitative et d'un contrôle.

Enfin, lors de la négociation, la Cour de cassation a rendu des arrêts pouvant bousculer le dispositif de réparation des accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP). Ainsi, les partenaires sociaux appellent le législateur à prendre toutes les mesures

nécessaires afin de garantir la nature duale de la rente AT/MP. Le comité de suivi de cet ANI avait entrepris en septembre 2023 de réaffirmer ce caractère et, à la demande du gouvernement, le comité avait réécrit l'article du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PFLSS) qui reprenait ce principe. Toutefois, cette réécriture n'a pas été reprise au sein du PLFSS 2024 pour des raisons d'inconstitutionnalité.

Dans un tout autre registre, l'ANI « Partage de la valeur au sein de l'entreprise » finalisé le 10 février 2023 s'inscrivait dans le cadre d'une demande du ministre du Travail invitant les partenaires sociaux à simplifier les dispositifs de partage de la valeur et orienter l'épargne salariale vers des priorités d'intérêts communs. Il était important pour la CFE-CGC de participer à cette négociation et de signer cet accord à forts enjeux pour les salariés dans un contexte de crise du pouvoir d'achat. Cet ANI comporte un certain nombre d'avancées : il obligera, à partir de 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés respectant certains critères à mettre en place un système de partage de valeur. Cela va permettre à un nombre conséquent de salariés (entre 700 000 et un million selon nos estimations) de bénéficier d'un dispositif de partage de la valeur (intéressement, participation, prime de partage de la valeur).

Nous estimons que cet accord est la preuve qu'il est possible de demander aux entreprises des contreparties en échange des aides qu'elles reçoivent. En effet, cette obligation est reliée directement aux exonérations de cotisations accordées sur la prime de partage de la valeur.

Il répond également à la demande de la CFE-CGC d'amplifier le fléchage de l'épargne salariale vers des investissements responsables avec l'obligation de proposer des fonds labélisés (Comité intersyndical de l'épargne salariale [CIES], Finansol, Greenfin, France Relance ou Investissement socialement responsable [ISR]) et d'informer (via les conseils de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise [FCPE]) les salariés épargnants sur les votes exercés en assemblée générale en leur nom par la société de gestion (vote sur le montant des dividendes, sur la rémunération du dirigeant, sur les résolutions climat, etc.). Ce dernier point constitue pour nous une grande avancée, ouvrant la voie à une nouvelle forme d'action syndicale qui utilise la finance pour agir directement sur les entreprises en les incitant à adopter un comportement plus vertueux.

Néanmoins, nous regrettons que la lettre de cadrage fixée par le gouvernement n'ait pas permis d'aborder les questions centrales des revalorisations salariales, de la fiscalité et des investissements de l'entreprise.

Nous regrettons en outre la non prise en compte de notre proposition pour une délibération annuelle sur le partage de la valeur au sein de la gouvernance des entreprises. Nous sommes convaincus que cela complèterait utilement l'article L. 3314-10 du code du travail qui prévoit que c'est au conseil d'administration ou d'orientation d'accorder un « supplément d'intéressement ». Pour la CFE-CGC, c'est dans ces instances que l'on peut agir sur les « super dividendes » ; avec une telle délibération, les administrateurs seraient mis en responsabilité sur l'équilibre global du partage de la valeur, en particulier au regard de la répartition avec les salariés et l'entreprise.

Concernant les retraites, la CFE-CGC a continué à affirmer haut et fort son opposition totale à la réforme auprès du gouvernement et des parlementaires porteurs du projet de loi. Jusqu'à la publication de la loi et même après, la CFE-CGC a réaffirmé le caractère injuste et injustifié de cette réforme, aussi brutale qu'inacceptable ! Comme en 2022, la CFE-CGC déplore le manque d'écoute et de prise en compte des points de vue dissidents de la part des pouvoirs publics.

Pour la période 2023-2026, les partenaires sociaux se sont retrouvés pour négocier l'accord visant à fixer les orientations stratégiques de l'Association générale des institutions de retraite des cadres - Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Agirc-Arrco) mais également pour tirer les conséquences de la réforme des retraites sur la retraite complémentaire.

S'appuyant sur des hypothèses économiques dites « intermédiaires » et réaffirmant la règle d'or d'un maintien de 6 mois de réserve jusqu'en 2037, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur les nouvelles valeurs de services (revalorisation de 4,9 % pour 2023, soutenue par la CFE-CGC) et d'achat du point.

L'accord a également permis la suppression des coefficients de solidarité et majorant du fait du décalage de l'âge légal. L'acquisition de points Agirc-Arrco en vue d'une seconde pension de retraite complémentaire, en cas de cumul emploi-retraite, a également été décidée par les partenaires sociaux et soutenue par la CFE-CGC.

Face aux fortes pressions politiques de la part du gouvernement, menaçant d'une ponction sur les réserves du régime entre un et trois milliards d'euros annuels d'ici 2030 pour participer au financement du relèvement des petites pensions, les partenaires sociaux se sont également accordés pour « mettre en place d'ici la fin du premier trimestre 2024 un groupe de travail paritaire chargé de définir des dispositifs de solidarité en direction des allocataires du régime Agirc-Arrco ». À l'occasion de ce groupe de travail ouvert en novembre 2023, la CFE-CGC a pu rappeler sa totale opposition à financer les lacunes du gouvernement sur la retraite de base, via les excédents de la retraite complémentaire.

1.3. DES RÉTICENCES PATRONALES À SIGNER DES ACCORDS NORMATIFS

La discussion paritaire « Transition écologique et dialogue social » était inscrite à l'agenda social de l'automne 2021. Cette négociation avait pour objectif de clarifier les enjeux de la transition écologique, et leurs conséquences sur l'entreprise, l'activité et l'emploi.

La CFE-CGC avait pour volonté la signature d'un accord normatif. La délégation a notamment défendu l'ajout de moyens supplémentaires aux comités sociaux et économiques (CSE) pour faire face à leurs nouvelles prérogatives environnementales (création d'une commission environnement, consultation spécifique, plus d'heures de délégation, etc.). La CFE-CGC a souhaité aboutir à un texte engageant pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Lors de la dernière séance de négociation, ce qui était initialement un relevé de discussion s'est transformé en ANI ayant pour seul objectif de constituer une « boîte à outils » pour aider les partenaires sociaux d'entreprise et de branche à se saisir de la problématique environnementale. Cet ANI n'avait donc rien de normatif et ne contenait aucun droit nouveau. C'est pourquoi la CFE-CGC a refusé de signer ce texte, qui de surcroît n'est pas à la hauteur du défi climatique.

Quant à la négociation sur l'assurance chômage, le texte final ne modifiant qu'à la marge le dispositif de dégressivité existant, en exonérant l'application de celle-ci aux plus de 55 ans au lieu de la supprimer, et en passant la durée possible de retour à une indemnisation pour le salarié démissionnaire en cas de rupture à son initiative, de 2 à 4 mois, couplé à l'absence de retour sur les mesures défavorables prises pendant la carence, la CFE-CGC a décidé de ne pas signer la proposition d'accord.

1.4. UN BILAN CONTRASTÉ AU NIVEAU EUROPÉEN ET INTERNATIONAL

Dans le cadre de leur travail pluriannuel 2022-2024, les partenaires sociaux européens ont lancé une négociation autour d'un accord-cadre européen sur le télétravail et le droit à la déconnexion. L'objectif était d'aboutir à la révision de l'accord de 2002 relatif au télétravail, en prévoyant cette fois une mise en œuvre sous la forme d'une directive européenne.

Mais les partenaires sociaux ont acté le 9 octobre 2023 la fin des négociations. En effet, malgré de multiples tentatives de conciliation et de propositions visant à trouver des compromis de la part des négociateurs syndicaux, deux des trois organisations patronales ont refusé de présenter un texte et ont quitté la table des négociations.

La CFE-CGC regrette que les partenaires sociaux ne soient pas parvenus à un accord sur ces thèmes consensuels puisqu'ils avaient déjà fait l'objet d'un accord en 2002.

La CFE-CGC, ainsi que la Confédération européenne des cadres (CEC) European managers, demandent désormais à la Commission européenne de présenter, avant la fin de la législature actuelle, une initiative législative visant à encadrer le télétravail et consacrer le droit à la déconnexion dans le droit de l'Union européenne (UE). Alors que la pratique du télétravail est devenue très régulière dans de nombreux secteurs d'activité depuis la pandémie de Covid-19, entraînant avec elle un ensemble de risques liés à l'hyper-connexion, une telle directive est urgente et indispensable afin de garantir la protection des travailleurs au sein de l'UE.

En juin 2023, la 111^e conférence internationale du travail (CIT) a adopté la recommandation n°208 sur les apprentissages de qualité. Cette recommandation consacre des dispositions concernant la rémunération, la protection sociale, les congés parentalité, les droits d'association et de négociation collective.

2. LES SALAIRES : SUJET PHARE DES NÉGOCIATIONS DE BRANCHE ET PRÉOCCUPATION MAJEURE DU GOUVERNEMENT

Depuis plusieurs années, les branches sont imprégnées d'une politique de négociation salariale (2.1) et les moins réactives sur ce sujet sont bousculées par le gouvernement dans le cadre de la restructuration des branches (2.2).

2.1. LES NÉGOCIATIONS SALARIALES RÉVÉLATRICES D'UN CONTEXTE INFLATIONNISTE

Dans un contexte inflationniste élevé, les questions du pouvoir d'achat ont été au cœur des préoccupations en 2023 comme en 2022. Ainsi, les partenaires sociaux ont conclu beaucoup d'accords portant sur les salaires. La CFE-CGC est signataire d'une grande majorité de ces accords et lorsqu'elle ne l'est pas, c'est du seul fait que les salaires du personnel d'encadrement n'ont, eux, pas été augmentés.

Il faut relever qu'une très grande majorité des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) mises en place au sein des branches fonctionnent efficacement. Néanmoins, des dysfonctionnements conduisent certaines branches à recourir à un passage en commission mixte paritaire (CMP) dans la plupart des cas à la demande des organisations syndicales en raison de blocage, le plus souvent sur les négociations salariales.

Les projets de négociation pour 2024 portent majoritairement sur les classifications, les salaires minimaux et l'égalité professionnelle.

2.2. LA REPRISE DE LA FUSION DES BRANCHES : UNE IMPLICATION FORTE DE L'ADMINISTRATION

2023 a été marquée par la reprise des travaux de la sous-commission de la restructuration des branches au niveau national interprofessionnel. Durant cette année 2023, dans ses déclarations, le gouvernement n'a eu de cesse de « menacer » les branches dont les minimums conventionnels sont inférieurs au Smic. Un grand nombre de ces branches ont été reçues par le ministère du Travail afin d'identifier les actions envisagées pour se mettre en conformité.

La sous-commission restructuration des branches a ciblé les branches dont la situation n'avait pas évolué en vue d'une fusion forcée. Certaines de ces branches souffrent d'un blocage des négociations salariales provoqué par une inaction patronale et seront ainsi sanctionnées d'une fusion administrative.

Par ailleurs, des projets de fusion administrative ont été lancés alors même que le projet de fusion volontaire avait échoué, la majorité des partenaires sociaux s'y étant opposés. Pour la CFE-CGC, il n'est pas acceptable « d'utiliser » la fusion administrative comme une voie alternative pour contourner l'échec des négociations volontaires de mariage conventionnel. Il est primordial de respecter la volonté des partenaires sociaux en branches.

Aujourd'hui, force est de constater que les branches sont déboussolées par les critères existants de restructuration qui sont flous et pas encore mis en application, mais également par l'annonce du gouvernement de l'acte 2 qui ne se justifie pas forcément et qui reste encore très vague quant aux modalités concrètes comme les délais, les critères, etc.

Avant le lancement de l'acte 2, la CFE-CGC souhaite faire le bilan de l'acte 1. Des mariages se sont conclus, ont échoué, des difficultés se sont parfois posées. Il convient d'abord d'en tirer les enseignements avant de se lancer sur une nouvelle vague de restructuration des branches.

3. DES ENJEUX ET DES CRAINTES POUR 2024

Sur le volet de la formation professionnelle, l'année 2023 a représenté un entre-deux, entre la fin de la mise en place de la réforme de 2018 et une nouvelle réforme à venir. Différents ministères ont lancé des réflexions en ce sens. Les questions d'inscription des certifications dans les différents répertoires de la certification professionnelle, de transition professionnelle (notamment les questions énergétiques, numériques et les parcours professionnels), les plans régionaux d'investissements dans les compétences ou les questions autour de Qualiopi nourriront les futures négociations paritaires relatives au pacte de vie au travail.

Dans un tout autre domaine, la CFE-CGC a pu constater que les discussions qui se sont tenues au niveau national interprofessionnel concernant les conséquences de la maladie sur l'acquisition et la prise des jours de congés payés sont intervenues bien tardivement.

En effet, dès 2009, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) déclarait les dispositions du code du travail français contraires à l'article 7 de la directive 2003/88/CE, en ce qu'elles introduisent des restrictions à la naissance du droit aux congés payés.

En l'absence d'intervention du législateur, plusieurs arrêts rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation le 13 septembre 2023 ont permis au droit français de se mettre en conformité avec les dispositions de cette directive. La CFE-CGC salue ces solutions qui visent à préserver le droit au congé annuel payé et donc l'effectivité du droit au repos, y compris en cas de maladie du salarié. Nous attendons avec grande impatience les mesures qui seront finalement adoptées par le législateur.

En dernier lieu et non moins important, la CFE-CGC tient à alerter sur le danger que représente le rapport « Rendre des heures aux Français », annonceur d'un futur projet de loi. Il détaille des recommandations qui pourraient transformer significativement le fonctionnement du dialogue social en augmentant drastiquement les seuils d'effectifs du CSE (dès 250 salariés !), en supprimant l'obligation de créer une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et en rendant possible pour les jeunes entreprises de moins de 50 salariés de déroger provisoirement et de manière sélective aux dispositions des accords de branches (minima conventionnel, temps de travail, etc.). La CFE-CGC craint que ces mesures soient annonciatrices d'un affaiblissement des moyens de représentation du personnel.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)

Qu'il s'agisse du niveau interprofessionnel, de branche ou d'entreprise, la négociation collective est restée dynamique en 2023. Les partenaires sociaux ont été au rendez-vous. Bien entendu, le contexte inflationniste est resté l'un des marqueurs majeurs de l'année 2023. Mais c'est surtout la réforme des retraites, imposée par le gouvernement aux travailleurs, qui a été incontestablement le temps social fort de l'année 2023. La CFTC, bien que fortement mobilisée, est restée engagée aux côtés de tous les travailleurs en les informant, les défendant et en négociant pour eux des droits protecteurs au niveau national, dans les branches, ainsi que dans les entreprises.

1. LA NÉGOCIATION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE

Le dialogue social national interprofessionnel n'a pas manqué de vivacité en 2023, les partenaires sociaux se sont attachés à faire vivre l'agenda social autonome tout en répondant aux sollicitations gouvernementales.

1.1. L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) DU 10 FÉVRIER 2023 RELATIF AU PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Alors que la crise de la Covid a mis en exergue la nécessaire meilleure reconnaissance de certains métiers, alors que l'inflation dégrade le pouvoir d'achat des salariés, la CFTC nourrissait de grandes espérances dans cette négociation interprofessionnelle sur le partage de la valeur. Lorsqu'elle a pris connaissance de la lettre de cadrage, la CFTC a mesuré qu'il s'agirait principalement d'une négociation sur la généralisation

de l'intéressement et de la participation. Elle a néanmoins tenté d'en élargir le sujet afin de susciter une prise de conscience et une réelle réflexion sur le partage de la valeur et les salaires.

Consciente qu'en ces temps troublés et incertains toute gratification, tout « coup de pouce » pour le pouvoir d'achat doit être saisi, et fidèle à son attachement pour ces systèmes impliquant les salariés, la CFTC a choisi de signer l'accord, quand bien même il ne saurait satisfaire l'ampleur des attentes des salariés. Ce texte permettra de rendre obligatoire des négociations dans les branches pour 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.

La CFTC a tenu à faire figurer dans le cadre de cet ANI le fait que les dispositifs de prime, d'intéressement, de participation ne sont en aucun cas des « substituts au salaire ». 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 autant que dans les branches.

La CFTC se félicite de voir apparaître dans l'ANI des points qu'elle a particulièrement défendus, notamment sur les conditions de déblocage de l'épargne salariale, afin que celles-ci s'adaptent aux nouveaux risques (environnement, dépendance).

Ainsi, les proches aidants ou les personnes souhaitant acquérir un véhicule moins polluant pourront jouir d'un déblocage anticipé de leur épargne. Par ailleurs, les personnes - souvent des femmes - en temps partiel pour des motifs familiaux (grossesse, parentalité, aidants) ou thérapeutiques pourront jouir également de ces dispositifs de partage de la valeur. De la même manière, les entreprises qui réalisent des bénéfices exceptionnels devront en redistribuer une partie au travers d'un intéressement, ou d'une participation exceptionnelle.

La CFTC regrette cependant qu'il ait fallu une année pour obtenir une transcription de cet ANI. Ce délai met en exergue de vraies problématiques d'efficacité entre divergences d'interprétation, clause non transposable dans la loi faute de valeur normative. Ces problématiques qui ont concerné d'autres ANI soumis à transposition en 2023 devront être abordées et analysées dans le cadre du suivi de l'ANI pour « un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation » du 14 avril 2022.

1.2. L'ANI DU 11 AVRIL 2023 RELATIF À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET AU DIALOGUE SOCIAL

Alors que l'actualité sociale portait quasi exclusivement sur la réforme des retraites et la légitime contestation sociale qui en découlait, les partenaires sociaux ont mené, en parallèle de la négociation interprofessionnelle sur le partage de la valeur, une autre négociation sur la prise en compte des enjeux de transition écologique par le dialogue social. Ces discussions ont abouti à un ANI dont la visée « pédagogique » doit permettre aux CSE, aux délégués syndicaux et aux branches de se saisir de cette thématique.

En effet, ce texte a le mérite de répertorier les différentes dispositions légales qui s'appliquent dans les entreprises et les branches, tout en apportant des pistes de réflexion pour ouvrir des négociations en leur sein, avec des exemples concrets de bonnes pratiques observées dans les entreprises. Cet ANI permettra aux entreprises, quelle que soit leur taille, de se saisir des enjeux de transition écologique de manière opérationnelle, avec une méthode pour établir un diagnostic et les leviers mobilisables.

Consciente que l'appropriation des enjeux de transition écologique constitue, pour beaucoup d'entreprises et de représentants du personnel, un nouvel objet de dialogue social, la CFTC ne doute pas de l'utilité de produire un ANI sans contrainte normative qui constituera une première étape. Dans cette logique, la CFTC a défendu et obtenu la mise en place d'un comité de suivi de l'ANI. Celui-ci doit permettre d'évaluer les avancées rendues possibles par cet accord et, si besoin, d'améliorer le texte existant ou d'ouvrir une nouvelle négociation pour accorder plus de moyens aux représentants du personnel.

1.3. L'ANI DU 15 MAI 2023 DE LA BRANCHE ACCIDENTS DE TRAVAIL/MALADIES PROFESSIONNELLES (AT/MP) : UN CONSENSUS SOCIAL RÉAFFIRMÉ POUR UNE PRÉVENTION AMBITIEUSE, UNE RÉPARATION AMÉLIORÉE ET UNE GOUVERNANCE PARITAIRE RENFORCÉE

En partant d'un diagnostic partagé sur la situation de la branche AT/MP et pour réaffirmer les ambitions de l'ANI de 2020 sur la santé au travail, les partenaires sociaux ont négocié un ANI sur la prévention des risques professionnels, la réparation des AT/MP et la gouvernance de la branche. La CFTC a maintenu sa position ferme d'éviter d'abord toute altération de la santé physique ou mentale des travailleurs par la promotion d'une prévention primaire des risques professionnels. La CFTC se félicite que l'accord établisse un lien de causalité entre organisation du travail et risques psychosociaux : cela place l'employeur devant ses responsabilités et confère au dialogue social les possibilités d'y remédier. L'abaissement de cinq points (passant à 20 %) du taux d'incapacité permanente, minimum requis pour faire reconnaître l'origine professionnelle d'une maladie hors tableau, pour que le dossier puisse être examiné par le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), est aussi une avancée notable.

Les axes de travail de la branche ont aussi été élargis pour ne pas se limiter à la seule « réaction à la sinistralité », l'anticipation étant nécessaire pour mieux prévenir, notamment les nouveaux risques liés au changement climatique ou aux technologies. La CFTC souhaite aussi avancer plus vite sur la prévention des risques psychosociaux et sur la reconnaissance de leurs impacts sur la santé mentale des travailleurs.

Par cet ANI, le rôle des partenaires sociaux est renforcé au sein d'un vrai conseil d'administration de la branche AT/MP. Les partenaires sociaux désirent collectivement déployer une prévention au plus près des travailleurs et augmenter très sensiblement

les moyens financiers et humains des acteurs de la prévention (caisses d'assurance retraite et de la santé au travail [CARSAT]/caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France [CRAMIF]/caisse générale de sécurité sociale [CGSS], comité technique national [CTN]/comité technique régional [CTR], Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles [INRS], etc.).

En revanche, la CFTC regrette l'absence de mesures relatives à la traçabilité individuelle des expositions professionnelles. Elle continuera à revendiquer une meilleure reconnaissance des expositions aux risques chimiques, notamment dans le cadre de la lutte contre les cancers professionnels.

Cet ANI a connu des péripéties lors de sa retranscription législative, avec une difficulté d'interprétation de son article 39 relatif à la prise en compte de la faute inexcusable dans la réparation forfaitaire : organisations patronales et syndicales ont chacune donné une interprétation opposée à cette question qui leur a été posée par le ministre du Travail. Cet article n'a donc pas été retranscrit en raison de ces importantes divergences et il fait l'objet d'un travail de réécriture par les partenaires sociaux, dans un groupe de travail spécifique devant aboutir avant fin juin 2024.

1.4. L'ANI DU 5 OCTOBRE 2023 SUR LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Cette négociation a commencé dans un contexte difficile, à la suite de la réforme des retraites passée en force par le gouvernement, en quête de financement pour la mettre en œuvre. La CFTC, comme l'ensemble des partenaires sociaux, a refusé de céder aux injonctions de l'État qui souhaite que les fonds de l'Association générale des institutions de retraite des cadres - Association pour le régime de retraite complémentaire (Agirc-Arrco) contribuent davantage à la revalorisation des petites pensions et au rétablissement de l'équilibre général du système. Les partenaires sociaux ont réussi à conclure un accord de pilotage quadriennal de l'Agirc-Arrco en date du 5 octobre 2023 jusqu'en 2026, sans céder aux pressions gouvernementales.

Cet accord est le résultat d'un paritarisme ambitieux et responsable : le compromis trouvé entre les organisations syndicales et patronales a permis de définir un équilibre global entre la préservation du pouvoir d'achat des retraités et la pérennité financière du régime.

La CFTC est satisfaite de voir l'inflation prise en compte dans le calcul des pensions avec un relèvement des pensions de 4,9 %. Par ailleurs, soutenant le retour à meilleure fortune du régime, la CFTC a plaidé pour que l'ANI réinterroge le système de bonus-malus afin de tendre vers un système plus avantageux pour ses affiliés. En effet, jusqu'ici, un malus de 10 % sur la pension complémentaire pendant 3 ans incitait fortement les salariés à travailler 1 an de plus. L'accord supprime ce malus tout en conservant le bonus. C'était un point central de l'accord, la CFTC

considérant que la suppression du malus est une mesure de justice sociale. Cette mesure a été rendue possible par la gestion exemplaire des partenaires sociaux qui a dégagé des excédents qu'il convient de redistribuer à ceux qui ont cotisé pour les générer. En effet, attachée à la gestion paritaire de l'Agirc-Arrco, la CFTC est satisfaite de voir rappelé dans l'ANI que l'intégralité des ressources du régime de retraite complémentaire bénéficie exclusivement à ses affiliés.

Cela n'a pas empêché les partenaires sociaux, gestionnaires du régime, de se saisir de la question de la solidarité pour ses affiliés. Pour que ces derniers bénéficient aussi de mécanismes complémentaires de solidarité servis par l'Agirc-Arrco, l'ANI a institué un groupe de travail paritaire qui se réunit régulièrement depuis le début 2024, avec l'objectif d'en définir le contenu et les modalités.

L'ANI prévoit également les conditions d'application du cumul emploi-retraite, « générateur de droits », à l'instar de ce que la dernière réforme des retraites a instauré pour le régime général.

1.5. LE PROTOCOLE D'ACCORD DU 10 NOVEMBRE 2023 RELATIF À L'ASSURANCE CHÔMAGE

Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord le 10 novembre 2023, malgré le cadre très contraignant imposé par le gouvernement : cet accord est la preuve que le paritarisme de l'assurance chômage fonctionne efficacement. La CFTC est signataire de l'accord, qui témoigne d'une volonté de « reprioriser » les dépenses de l'assurance chômage en rééquilibrant ces dernières par de nouvelles recettes et sans remettre en cause le régime. Parmi ces priorisations, la CFTC a souhaité que, pour les primo-demandeurs d'emplois et les saisonniers, l'accord réduise de 6 à 5 mois la durée travaillée ouvrant droit à indemnisation. Par ailleurs, la CFTC a également plaidé en faveur des salariés mettant fin à leur période d'essai. Dorénavant, une rupture de période d'essai par le fait du salarié permet d'ouvrir des droits au chômage. La CFTC salue aussi le fait que la dégressivité de l'allocation chômage prenne fin à 55 ans au lieu de 57. Cela concerne les demandeurs d'emploi qui percevaient un salaire brut avant perte d'emploi supérieur ou égal à 4 850 euros. Par ailleurs, la CFTC se félicite d'avoir obtenu le retrait de la disposition qui remettait en cause le mode de calcul des allocations concernant, entre autres, les assistantes maternelles.

Cette convention n'est toujours pas agréée par le gouvernement au jour où nous rédigeons ce bilan, dans l'attente des mesures seniors complémentaires discutées dans la négociation nationale interprofessionnelle en faveur d'un nouveau pacte de la vie au travail.

1.6. UNE CONFÉRENCE SOCIALE AXÉE SUR LA NÉCESSITÉ DE DYNAMISER LES SALAIRES

Initiée par le gouvernement en octobre 2023, au moment où l'ANI sur le partage de la valeur était en cours de retranscription législative, la CFTC a accueilli très favorablement le fait que les questions du salaire, du travail et du pouvoir d'achat fassent l'objet d'une réelle mise en lumière, à la condition qu'il ne s'agisse nullement d'annonces de communication sans réelles avancées concrètes pour les salariés. Les thématiques abordées, telles qu'un diagnostic sur l'évolution des salaires et du Smic, du temps partiel subi, de l'égalité femmes-hommes et sur l'amélioration de la dynamique de négociation de branche sont les sujets auxquels la CFTC est très attachée et sur lesquels elle a apporté des propositions concrètes par le biais du dialogue social de branche ou d'entreprise. À l'issue de cette conférence, a été annoncée la création d'un Haut conseil des rémunérations, pérenne, pour inscrire dans la durée les échanges entamés lors de la conférence sociale. Cette instance, dont les contours, la composition et le fonctionnement feront l'objet de consultations des partenaires sociaux en 2024, a vocation à analyser le lien entre productivité, création de valeur et salaire. Elle devra notamment suivre et accompagner les révisions de classifications de branches, prévenir le tassement des grilles de salaires, suivre le déploiement des mécanismes de partage de la valeur, mais aussi la question de la conditionnalité des aides. La CFTC n'est pas opposée à la création d'une nouvelle instance et à l'inscription dans la durée des travaux sur des sujets aussi centraux du travail, à la condition que les constats et analyses permettent de faire émerger de vraies propositions et solutions pour les travailleurs.

2. LA NÉGOCIATION DE BRANCHE MARQUÉE PAR DES NÉGOCIATIONS SALARIALES TOUJOURS À LA PEINE

Sans surprise, les discussions au niveau des branches ont été largement occupées par les questions salariales. Près de 520 accords salariaux de branches ont été conclus en 2023 ce qui en fait la thématique la plus abordée dans les branches. On constate cependant une nette baisse par rapport à l'année 2022 qui a compté 691 accords salariaux.

2.1. LES NÉGOCIATIONS SALARIALES DE BRANCHE : METTRE FIN À LA SMICARDISATION DES BRANCHES

La CFTC n'a cessé d'alerter sur la situation de nombreuses branches qui ne remplissent plus l'objectif de définition de grilles de salaires en adéquation avec les qualifications des postes. Elles se contentent, pour beaucoup d'entre elles, de

« courir après le Smic », sans vouloir le dépasser. À l'heure où le gouvernement souhaite lutter contre la « smicardisation » de la population, un des principaux enjeux sera de lutter contre la smicardisation des branches. Or nous constatons que l'objectif de résultats demandés par le gouvernement aux branches en termes de politique salariale se limite à la mise en conformité avec le Smic. En se focalisant sur le niveau du Smic, les branches ne peuvent avoir une réflexion globale sur la politique salariale de la branche dans son ensemble, notamment sur la carrière des salariés, car le problème aujourd'hui est que bon nombre de salariés font leur carrière au Smic.

Elle ne traite pas non plus de la problématique de l'absence de conditionnalité des aides pour les bas salaires : pour continuer à percevoir ces aides, les entreprises condamnent les salariés à ne pas évoluer.

Mettre en conformité au niveau du Smic ne règle pas non plus la question des secteurs à métiers en tension : ces métiers peinent à recruter et, pourtant, très souvent les branches concernées ne bénéficient pas d'une politique salariale de branche attractive.

Pour la CFTC, l'enjeu n'est pas la mise en conformité, mais au contraire de réussir à s'en éloigner. La CFTC souhaite une politique salariale de branche qui permette des carrières au sein d'un métier avec des qualifications reconnues et valorisées tant en compétences qu'en termes de rémunération. Pour mettre fin à la smicardisation des travailleurs, la CFTC demande que chaque négociation ou renégociation d'une grille de classification de branche s'attache :

- à garantir un écart suffisant des salaires de branche pour chaque coefficient notamment pour les coefficients avoisinant le Smic (pour éviter le tassement de la grille) ;
- à ce que les coefficients avoisinant le Smic (1,2 Smic) ne représentent pas plus de 30 % des coefficients de la branche (pour éviter de faire toute une carrière au Smic) ;
- à fixer un écart minimum entre le salaire conventionnel maximum de la grille et le salaire minimum. Le salaire maximum doit être supérieur à au moins trois fois le Smic conventionnel du premier coefficient (pour permettre à chaque salarié d'avoir des compétences et qualifications reconnues propres à chaque métier).

En cas d'échec des négociations de branches sur les classifications, la CFTC demande que le législateur prévienne par le biais de dispositions supplétives qu'un taux d'écart minimum entre chaque coefficient de la grille soit défini.

2.2. VERS UN ACTE 2 DE LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES : UNE FAUSSE BONNE SOLUTION

Le gouvernement a annoncé la mise en place d'un acte 2 de la restructuration des branches lors de la conférence sociale de 2023. Avec un paysage conventionnel qui avoisine les 226 branches, la CFTC considère que l'acte 1 de la restructuration des branches, grâce aux critères de ciblage prioritaires et aux démarches de

regroupements volontaires des branches, a permis l'émergence d'un paysage conventionnel cohérent et efficient avec une vraie logique de secteurs d'activités et de métiers.

La CFTC s'oppose à de nouveaux regroupements « à marche forcée ». Pour la CFTC, un paysage constitué de « méga branches » ferait perdre la spécificité d'un secteur et ne réglerait pas la problématique de la vitalité conventionnelle des branches. En effet le constat est sans appel : de nombreuses branches, regroupées volontairement ou administrativement, rencontrent des blocages de négociations depuis leur fusion quand il a fallu entamer les travaux d'harmonisation des dispositifs conventionnels, les organisations patronales souhaitant bien souvent opérer une harmonisation vers le moins-disant social. À ce titre, si l'objectif quantitatif de restructuration a été atteint, celui de la qualité et des garanties sociales des accords d'harmonisation ne l'est pas. Engager un nouveau cycle de restructurations dans ces conditions ne permettra pas d'améliorer la vitalité conventionnelle, au contraire cela va accentuer les blocages du dialogue social.

3. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

3.1. POUR UNE RÉGULATION DE LA NÉGOCIATION SANS PRÉSENCE SYNDICALE

Les possibilités de négociation dérogatoire à la branche ont été considérablement élargies, y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés pour lesquelles 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 2022 sont édifiants : plus de 33 010 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. Le comité d'évaluation des ordonnances ayant été supprimé, les partenaires sociaux ne disposent plus d'une instance permettant d'aborder cette question. C'est pour cela que la CFTC demande à ce qu'un suivi de ces accords soit concrètement mis en place.

Il pourrait prendre la forme d'un comité de suivi paritaire, réuni sous l'égide du ministère du Travail, régulant l'activité des observatoires départementaux du dialogue social et permettant d'assurer ainsi un suivi national.

3.2. LES DISPOSITIFS COLLECTIFS DE RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL : METTRE EN PLACE DES GARDE-FOUS POUR GARANTIR UN RETOUR VERS L'EMPLOI

La CFTC juge nécessaire de poursuivre le suivi des dispositifs conventionnels mis en place par les ordonnances de 2017, tels que les ruptures conventionnelles collectives (RCC), au regard de l'impact de ces accords sur les droits des salariés et sur l'emploi en général. À l'heure où le gouvernement ne cesse de clamer son objectif d'arriver au plein emploi, notamment des seniors, il semble primordial de s'assurer que ces dispositifs ne sont pas utilisés par les entreprises pour diriger vers la sortie, spécifiquement les salariés seniors. En effet, le retour à l'emploi à partir de 55 ans est plus difficile. Nous souhaitons que les dispositifs collectifs de rupture du contrat de travail des salariés en fin de carrière soient moins incitatifs, pour orienter les entreprises vers des stratégies de maintien dans l'emploi. Si les RCC et autres plans de départs volontaires sont parfois généreux en termes d'accompagnement financier, cela ne doit pas se faire au détriment de l'accompagnement solide vers un retour à l'emploi. Il est nécessaire de mettre en place des garde-fous en contrôlant les conditions du volontariat inhérent à ces dispositifs en s'assurant de l'existence d'un projet sérieux du salarié en fin de carrière candidat qui vise :

- la réalisation, comme pour tout autre salarié, d'un projet professionnel réel ;
- ou la liquidation de la pension de retraite immédiatement ou de manière différée via un portage financier couvert intégralement par l'entreprise.

Ces critères d'éligibilité des salariés doivent devenir obligatoires dans les plans de départ volontaire et les ruptures conventionnelles collectives, pour éviter que ces dispositifs ne conduisent à faire peser sur les comptes publics et sur l'assurance chômage des charges supplémentaires du fait d'un ciblage inapproprié des salariés seniors. Il conviendrait d'ajouter ces deux critères dans les contrôles exercés par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) lors de la validation d'un accord portant RCC.

3.3. MISE EN PLACE DES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES (CSE) ET BAISSSE DU TAUX DE COUVERTURE DES ENTREPRISES PAR UNE INSTANCE REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL (IRP) : UN DÉCLIN PRÉVISIBLE

C'est un constat sans appel réalisé par une étude de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). « En 2022, 36,2 % des entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole sont couvertes par au moins une instance représentative du personnel, une part en baisse de près de huit points depuis 2018 ». Cette baisse existe aussi dans les entreprises de 50 salariés et plus avec un taux de couverture de 83,9 % en 2022, soit quatre points de moins qu'en 2018. Nous avons donc ici l'évaluation réelle de l'impact des ordonnances de 2017 réformant le code du travail sur les instances représentatives du personnel. Cette réforme visait pourtant à améliorer le dialogue social de proximité en faisant la part belle à la négociation d'entreprise pour aller au plus près des salariés.

Ce qui s'est passé est en réalité tout l'inverse pour la mise en place des CSE, où la centralisation des instances de représentation du personnel au détriment du dialogue social de proximité est le constat le plus marqué. Les CSE d'établissement (quand ils existent, la plupart des entreprises ayant choisi de mettre en place un CSE unique) se sont retrouvés affaiblis par rapport au CSE central de l'entreprise, notamment avec la remontée vers le siège des compétences économiques et stratégiques. En réduisant le nombre d'instances et de mandats, le dialogue social de proximité a été fortement affaibli. Si l'objectif de la réforme était la rationalisation, elle poursuivait aussi un objectif d'efficacité du dialogue social. Aujourd'hui cet objectif n'est clairement pas atteint. C'est finalement un rendez-vous manqué, tant pour les représentants des salariés que pour les directions d'entreprises, faute d'avoir pu mettre en place un CSE sur mesure dans chaque entreprise.

Il est temps d'apporter les correctifs législatifs nécessaires pour renforcer la présence des représentants du personnel dans les entreprises. À cette fin, nous demandons la mise en place de représentants de proximité dans tous les établissements rattachés à un CSE qui ne bénéficient pas de la présence d'élus au sein de leur établissement ; cette mesure serait un correctif nécessaire pour limiter l'impact des effets de la centralisation des CSE sur le dialogue social de proximité. Afin de s'assurer de la bonne prise en compte des sujets de conditions de travail et de santé au travail, nous demandons également la mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises de plus de 50 salariés pourvues d'un CSE. Afin de lutter contre la baisse du taux de couverture des entreprises en IRP, et contre les carences de candidatures, la CFTC demande la fin de la règle des trois mandats successifs maximum.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)

2023 marque de nouveaux reculs pour les droits des salarié-es, par des choix gouvernementaux particulièrement durs envers les plus fragiles (privé-es d'emploi, salarié-es précaires et aux bas salaires, salarié-es à temps partiel...) : report de l'âge de la retraite et augmentation de la durée de cotisation sans justification légitime (imposés par l'article 49-3), réduction de la durée d'indemnisation des privé-es d'emploi, présomption de démission pour les salarié-es en abandon de poste (souvent la seule issue des travailleur-ses harcelé-es, malades ou dont les conditions de travail sont délétères). Cette législation d'une violence inouïe accentue le déséquilibre des relations sociales. La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur a été progressivement facilitée ces dernières années : développement de la rupture conventionnelle (qui constitue souvent un licenciement déguisé), réduction de la prescription pour contester un licenciement en justice qui passe de 30 ans (en 2008) à 1 an (en 2017).

En outre, depuis la réforme des retraites, une répression syndicale inédite depuis l'après-guerre est à l'œuvre. Les procédures contre les militant.es syndicaux se multiplient, entre convocations à la gendarmerie, poursuites en justice et licenciements. S'attaquer aux syndicalistes, c'est s'attaquer à la liberté fondamentale et constitutionnelle des travailleur-ses de défendre leurs droits et intérêts par l'action syndicale.

Les conquies des salarié-es issus pour partie du programme élaboré par le Conseil national de la résistance (CNR) le 15 mars 1944 sont attaqués en permanence. Or ce programme avait pour objectif d'améliorer la cohésion sociale et pallier les injustices qui fragilisaient le tissu social. En cette année de 80^e anniversaire du CNR, la CGT alerte sur les conséquences de ces attaques incessantes qui fragilisent le tissu social. Face à une extrême droite plus que jamais en embuscade et qui profite d'un débat public dans lequel les digues lâchent les unes après les autres, il est essentiel de rétablir et préserver ces fondements de l'État providence et d'une société où l'intérêt particulier cède devant l'intérêt général.

Pour la CGT gagner la conviction des salarié-es que d'autres options sont possibles, c'est donner de l'espoir et des perspectives à toute la société, en imposant d'autres choix sur les salaires, la retraite, les départs anticipés, la pénibilité, le temps de travail...

1. LES SALAIRES

L'inflation persistante (+4,9 %) a continué de peser sur le niveau de vie des travailleur-ses. Dans le même temps le mécanisme légal d'indexation automatique du Smic, notamment sur l'inflation, l'a revalorisé de 3,37 %. C'est un outil important pour protéger les salarié-es les moins payé-es, il doit être maintenu et amélioré. La CGT propose que la revalorisation soit déclenchée dès que l'inflation atteint 1 %. Il faut également une mesure forte et porter sans attendre le Smic à 2 000 euros bruts.

2023 est marquée aussi par la place de plus en plus grande prise par des dispositifs dits « de partage de la valeur », non soumis à cotisations sociales, avec une forte pression des employeurs pour orienter les négociations annuelles obligatoires (NAO) vers ces primes non pérennes qui se substituent aux augmentations générales de salaires. Ce phénomène de non-augmentation des salaires est accentué par les exonérations de cotisations sociales. L'imbrication de ces choix économiques et sociaux, met d'un côté à mal la protection sociale et de l'autre, pour beaucoup de travailleur-ses les salaires stagnent voire régressent.

Les minima conventionnels, trop faibles car les organisations patronales refusent de les augmenter, sont systématiquement rattrapés par les revalorisations mécaniques du Smic ce qui favorise la « smicardisation » d'une partie des salarié-es.

La CGT propose :

- de soumettre à cotisations sociales les dispositifs de « partage de la valeur » ;
- la réactivation de l'échelle mobile des salaires pour permettre leur indexation sur le Smic et sur les prix ;
- l'ouverture immédiate des négociations salariales de branche dès que le Smic augmente ;
- d'abroger l'article L. 3231-3 du code du travail qui interdit dans les accords collectifs de branche ou d'entreprise les clauses comportant des indexations sur le Smic.

Dans un pays comme la France où plus de la moitié du PIB est liée à la consommation, augmenter les salaires c'est relancer l'économie.

2. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les négociations annoncées en 2023 par la ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels n'auront finalement pas vu le jour. En effet, le gouvernement a décidé d'imposer un reste à charge sur le compte personnel de formation (CPF) sans la moindre concertation avec les organisations syndicales (OS), qui devraient désormais être sollicitées uniquement pour discuter des modalités de sa mise en œuvre. S'attaquer au CPF pour faire des économies n'est pas admissible, car cela va avant tout pénaliser les salarié-es les plus fragiles, celles et ceux dont les salaires sont déjà insuffisants pour bien vivre. Ils/elles seront les plus impacté-es, alors que ce sont celles et ceux qui ont le plus besoin de se former.

La première chose à faire pour réduire le déficit serait de repasser la contribution des entreprises à la formation professionnelle à 1,6 % de la masse salariale (contre 1 % aujourd'hui), cela permettrait de réinjecter chaque année 4 milliards d'euros dans le système de formation professionnelle et ainsi résorber le déficit cumulé de France compétences (et libérer des moyens pour les départs en formation et la montée en qualifications).

Une concertation devait également être lancée en vue d'une réforme structurelle du modèle de financement de l'apprentissage mais n'a pas encore vu le jour. Comment le gouvernement peut-il encore parler de concertation alors qu'il a déjà annoncé une nouvelle baisse des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et ce, contre l'avis de toutes les OS et organisations patronales (OP) et des régions de France ?

Faire des économies sur l'apprentissage, c'est travailler sur le bien-fondé de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprenti-es aujourd'hui versée à toutes les entreprises, pour un montant démesuré de 4 milliards d'euros chaque année. Or, ces aides devraient à minima être conditionnées à des critères sociaux, notamment en fonction de la taille des entreprises, de leur secteur d'activité, de la qualité de l'accompagnement et la qualité de la formation.

La formation reste un élément majeur de l'éducation permanente pour se réaliser en tant que citoyen-ne et, ensuite, s'insérer durablement dans un emploi. Elle ne doit pas être uniquement au service de l'entreprise, comme c'est le cas depuis plusieurs années maintenant.

3. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE FEMMES/HOMMES

Le patronat dévoile l'index, pour avoir un affichage d'égalité, alors qu'il masque des écarts de rémunérations et une partie de ses causes : temps partiels, inégal déroulement de carrière et dévalorisation des métiers à prédominance féminine. La transposition prochaine de la directive européenne sur la transparence salariale

devrait grandement modifier l'index, avec l'obligation de fournir des informations sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'index devra donc être plus ambitieux, transparent, fiable et mieux contrôlé. Le rapport du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes intitulé *Salaires : 5 ans après l'index, toujours pas d'égalité*, auquel la CGT a largement contribué, est un point d'appui important. Il le sera également sur la négociation collective. Malgré l'obligation d'accord ou de plan d'action en matière d'égalité professionnelle, sous peine de sanction, 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.

La ratification de la convention n°190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) et sa recommandation 206 contre les violences et le harcèlement a eu lieu à droit constant. La CGT revendique le renforcement de la législation pour que la France rejoigne les pays de référence au niveau international. Les femmes ont des pensions de droit direct de 40 % inférieures et sont, en moyenne, payées 24 % de moins que les hommes (Insee, 2023). L'étude d'impact du gouvernement démontre que la réforme des retraites 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 dit déficit instrumentalisé par le gouvernement pour imposer sa réforme.

Il a été annoncé un congé de naissance plus court et mieux rémunéré pour 2025, à la suite d'une concertation éclair. La CGT propose de rendre le congé parental plus partagé, en portant sa durée à 6 mois par parent, rémunéré sur la base du salaire antérieur et a minima au niveau du seuil de pauvreté. Ce congé pourrait être pris à temps partiel et prolongé jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Il est également nécessaire d'allonger le congé paternité et d'accueil de l'enfant de le rémunérer intégralement, avec 2 mois obligatoires, et de développer un véritable service public de la petite enfance.

4. LA RETRAITE

2023 a été marquée par la réforme paramétrique mise en œuvre par le gouvernement, et par la renégociation de l'accord national interprofessionnel (ANI) de pilotage Agirc-Arrco.

Initialement conçu pendant la campagne présidentielle 2022 autour d'un report de l'âge légal, le projet s'est transformé en cours de route pour y intégrer une accélération de l'augmentation de la durée de cotisation. Le gouvernement a fait le choix d'un passage en force, les concertations menées en amont de la présentation du projet de loi étaient creuses, aucune étude d'impact digne de ce nom n'ayant été menée. Le débat public a mis en lumière les approximations et mensonges des arguments déployés par le gouvernement pour essayer de faire basculer l'opinion publique, et jamais il n'a été envisagé de prendre en compte les propositions de la CGT visant à augmenter les cotisations pour préserver le système.

Le texte de loi a été adopté après recours à l'article 49-3, avec un calendrier de mise en œuvre catastrophique. Le choix de vouloir faire entrer en application les nouveaux paramètres au 1^{er} septembre 2023 pour un texte adopté en avril a généré beaucoup d'incertitudes et surtout a provoqué des effets délétères sur des salarié.es qui étaient déjà en période de transition vers la retraite, et ce en dépit des alertes et avertissements de la CGT.

Des mesures dites d'accompagnement ont été introduites par le gouvernement qui a repris à son compte certains amendements parlementaires. Mal calibrées, comme l'ensemble du projet, il en résulte un surcoût qui rend la réforme inefficace quant aux effets recherchés officiellement (rééquilibrage du système de retraites), et des règles rendues encore moins lisibles pour les assuré.es.

5. L'ASSOCIATION GÉNÉRALE DES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES CADRES - ASSOCIATION POUR LE RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES SALARIÉS (AGIRC-ARRCO)

La renégociation de l'ANI quadriennal de pilotage était programmée pour le début de l'année 2023, mais a été reportée pour tenir compte des effets de la réforme paramétrique. Elle s'est tenue en 6 semaines (fin août/début octobre). Ce calendrier contraint était nécessaire pour intégrer la revalorisation des retraites complémentaires prévue au 1^{er} novembre 2023.

La CGT a essayé, sans succès, de revoir les modalités d'organisation de cette négociation. Toutes les réunions se tiennent au siège du Medef qui assure la présidence de séance à chaque fois. Pour la CGT, les conditions d'une négociation franche et honnête passent, soit par la rotation des lieux de réception, soit par la tenue de ces réunions dans un lieu neutre, avec la rotation des présidences de séance.

Sur le contenu de l'accord, la CGT déplore que les règles de gouvernance édictées dans le cadre de l'ANI de 2017 (obligation de réserves permanentes équivalentes à 6 mois de prestations à horizon de 15 ans) n'aient pu être revues. La trajectoire financière qui en découle, notamment du fait du refus de plusieurs organisations de voir augmenter les taux de cotisations, corsete la discussion.

La CGT dénonce le contexte de la négociation : le gouvernement a mis sous pression le régime en affichant sa volonté de le ponctionner pour financer les mesures d'accompagnement de sa réforme.

Bien que l'accord final ne reflète pas nos aspirations, la CGT a validé celui-ci pour marquer son attachement à l'indépendance de la gouvernance du régime,

même imparfaite, face aux tentatives d'immixtion du gouvernement dans celle-ci. La CGT acte positivement la fin des coefficients de solidarité (notamment son malus) introduits dans le précédent accord de 2019, et se félicite d'en avoir obtenu la fin après le 1^{er} avril 2024 pour les personnes ayant déjà liquidé leur retraite avant l'ANI. La CGT a obtenu par sa signature la revalorisation des retraites complémentaires au 1^{er} novembre à hauteur de l'inflation, à 4,9 %.

6. L'ASSURANCE CHÔMAGE

Au 1^{er} janvier 2023, le gouvernement a mis en œuvre la réforme de la contracyclicité réduisant ainsi la durée d'indemnisation du chômage de 25 %. La CGT a attaqué ces dispositions mais le Conseil d'État n'a pas fait droit aux demandes des organisations syndicales. Dès février, il a également restreint l'accès à l'indemnisation du chômage par le biais de la présomption de démission pour abandon de poste. Ce décret a été attaqué par la CGT ainsi que d'autres OS, la procédure est toujours en cours.

Le 1^{er} août 2023, le gouvernement a transmis aux OS et OP une lettre de cadrage pour ouvrir des négociations sur l'assurance chômage. Ces négociations, non seulement corsetées par ladite lettre mais aussi téléguidées par le ministère ont abouti, le 10 novembre, à une convention régressive que la CGT a refusé de signer : nouvelles baisses de droits considérables pour les allocataires du régime général, s'ajoutant aux précédentes, pas d'intégration de l'accord concernant les annexes 8 et 10 (intermittent-es du spectacle), pourtant unanimement signé par les organisations représentatives dans le champ professionnel.

Le gouvernement a retardé de 6 mois l'agrément de cet accord, pour des raisons encore plus mauvaises : il souhaite des mesures plus lourdes, notamment pour les seniors, ce que la CGT a dénoncé.

2023 a également été marquée par la mise en place des expérimentations revenu de solidarité active (RSA) dans 18 territoires. Se sont donc tenues de nombreuses rencontres au ministère du Travail afin d'évoquer - sans négociation ni consultation - les contours du futur réseau et opérateur France Travail. La loi dite « plein emploi » instaurant la réforme du service public de l'emploi a ainsi été votée à l'automne.

Dans le même temps les organisations syndicales et patronales ont élaboré un mandat unique, auquel n'a pas adhéré la CGT, pour la mise en place d'une nouvelle convention tripartite (Unédic, État, Pôle emploi). Ce mandat unique a été très largement remis en question courant décembre par la direction de Pôle emploi et les services du ministère du Travail.

L'Unédic a continué de réunir ses instances de gestion (conseil d'administration, bureau, conseillers techniques) et a décidé d'une augmentation très insuffisante des allocations d'assurance chômage à 1,9 %. L'actualité de l'Unédic a aussi été marquée par la gestion uniquement patronale de l'Association pour la gestion des

créances des salariés (AGS). Trois accords ont été conclus pour le transfert à l'AGS, des quelque 230 salarié-es de la délégation Unédic AGS, au 1^{er} janvier 2024.

7. LA SANTÉ AU TRAVAIL

La négociation entamée en juillet 2022 dans la branche accidents du travail et maladies professionnelles a abouti le 15 mai 2023 à la signature d'un ANI par les cinq OS et les trois OP.

Les thèmes de cet accord étaient nombreux : prévention des risques professionnels, amélioration de la réparation, gouvernance de la branche, renforcement des contrôles des entreprises, et travaux sur les maladies professionnelles.

La CGT a toujours considéré que cet accord n'était pas une fin en soi mais le début d'un travail tant sur la prévention des risques que sur la réparation des préjudices subis par les victimes du travail et de limitation de la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP).

L'accord engage un renforcement des effectifs dans les caisses régionales. Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), la caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France (Cramif), et la caisse générale de sécurité sociale (CGSS) souffrent d'un réel manque d'agents de prévention et de contrôle. Il n'y aura pas de réelle prévention des risques professionnels sans un contrôle des entreprises et de leurs actions. L'accord valide aussi l'amélioration de la réparation des préjudices subis par les victimes du travail. Il engage un travail à moyen ou long terme dans la branche et en particulier à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP).

Ce travail est en cours et va se poursuivre jusqu'aux arbitrages du prochain projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS). Un comité de suivi de l'ANI réunissant les organisations syndicales et patronales travaille sur l'amélioration des rentes AT/MP et rendra des propositions à la branche AT/MP au printemps prochain, date contrainte par les premiers arbitrages du PLFSS 2025.

Le gouvernement a usé d'une forme de chantage lors des débats sur le dernier PLFSS tentant de remettre en cause la faute inexcusable de l'employeur (FIE) renvoyant dos à dos les signataires de l'ANI et les associations de victimes. Depuis l'automne tout est bloqué, la transposition des termes de l'accord dans la loi ou dans la convention d'objectif et de gestion (COG) AT/MP est suspendue aux décisions de l'exécutif.

Les acquis de l'ANI sont en total décalage par rapport aux politiques gouvernementales d'étatisation continue de la sécurité sociale et de réduction drastique des effectifs dans les différentes caisses.

La CGT reste vigilante et travaille pour rendre concrets les acquis de cet ANI sur l'amélioration de la prévention des risques et de la réparation des préjudices subis par les victimes du travail.

8. LES BRANCHES DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT (OPH) ET DES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES D'HLM (COOP'HLM)

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagée par la loi du 8 août 2016, la branche du *personnel des sociétés coopératives d'HLM* a été rattachée à celle du *personnel des OPH et des sociétés de coordination*. La nouvelle convention collective nationale (CCN) s'appliquera donc désormais à environ 46 000 salarié-es dont environ 11,5 % d'agent-es de la fonction publique territoriale.

Les négociations d'harmonisation n'ont réellement commencé qu'à compter de 2022 et se sont avérées complexes du fait des niveaux d'acquis différents. La volonté de la CGT d'harmoniser par le haut et d'améliorer les statuts des salariés n'a pas été suivie par les organisations d'employeurs, notamment des Coop'HLM dont l'objectif était au contraire faire des économies au détriment des salarié-es. Néanmoins, la détermination des OS a permis que les acquis sociaux des Coop'HLM (notamment prime d'ancienneté, gratification annuelle, prime vacances) restent en vigueur jusqu'aux éventuelles signatures d'accords d'entreprise. Les employeurs Coop'HLM, tellement opposés à cette mesure, ont refusé de signer la convention collective.

Une nouvelle grille de classification a été négociée, la négociation des minima a consisté notamment à marquer les écarts entre les différents niveaux afin de pallier le tassement par le bas des grilles à la suite des revalorisations mécaniques du Smic. La revendication de la CGT de fixer le premier niveau de cette grille à 2 000 euros n'a pas été retenue.

Les dispositions de cette nouvelle CCN ne sont pas à la hauteur de nos exigences concernant le statut conventionnel des salarié-es de la branche.



CONTRIBUTION DE FORCE OUVRIÈRE (FO)

La crise inflationniste s'est poursuivie sur l'année 2023. Celle-ci a atteint un pic au début de l'année à 6,3 % pour un indice des prix à la consommation moyen de 5 % sur l'année. Cette inflation a concerné plus particulièrement les produits et services de première nécessité qui pèsent sur les plus bas salaires et a entraîné une double revalorisation du Smic sur l'année. Les branches se voient régulièrement rattrapées par les hausses du Smic qui recouvrent de plus en plus de coefficients des grilles salariales, entraînant ainsi un tassement des grilles et une paupérisation des salariés. 17,3 % des salariés ont été concernés par la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2023, un record depuis plusieurs décennies.

La menace d'une restructuration des branches non conformes au Smic a été mise en place par le législateur afin de favoriser la négociation salariale dans les branches. Or, pour Force Ouvrière, ce n'est pas la seule réponse. Conditionner les aides publiques directes et indirectes versées aux entreprises et revenir au mécanisme de l'échelle mobile des salaires seraient bien plus efficaces pour garantir l'évolution, ou le maintien du pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés.

1. LE PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DES ENTREPRISES

Le 10 février 2023, à l'issue de 11 réunions de négociation, l'accord national inter-professionnel (ANI) relatif au partage de la valeur a été signé par FO, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et l'ensemble des organisations patronales. Cette négociation s'est engagée en réponse à l'invitation en septembre 2022 du ministre du Travail, sur les fondements de l'article L. 1 du code du travail. Le document d'orientation accompagnant la demande précisait le cadre de la négociation en fixant trois axes de discussion : 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 ; orienter l'épargne salariale vers les grandes priorités d'intérêt commun.

Dès le début des discussions, Force Ouvrière 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 y a opposé un refus catégorique. Les interlocuteurs sociaux sont néanmoins parvenus à un accord créateur de droits, principalement à destination des plus petites entreprises.

Force Ouvrière 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, sans remettre en cause les droits de l'ensemble des salariés, ni entacher les recettes du système de protection sociale collective.

Le travail de retranscription législatif a nécessité de multiples discussions et échanges avec le ministère du Travail et les parlementaires. En effet, si l'exposé des motifs du projet de loi arguait d'une transposition fidèle de l'ANI, il s'avère que des éléments centraux, tels que le principe de non-substitution de l'épargne salariale aux augmentations salariales ont été partiellement, voire non transposés. Un courrier intersyndical en date du 5 mai 2023 a ainsi été adressé au ministre du Travail afin de solliciter une retranscription fidèle de l'ANI relativement aux lacunes que présentait le projet de loi de transposition.

2. L'ASSURANCE CHÔMAGE

2.1. LA NÉGOCIATION DE L'ACCORD D'ASSURANCE CHÔMAGE DU 27 NOVEMBRE 2023

Les règles d'assurance chômage issues des décrets de carence des 26 juillet 2019 et 30 mars 2021 arrivant enfin à terme le 31 décembre 2023, les interlocuteurs sociaux devaient en principe retrouver la liberté de négocier librement et paritairement une nouvelle convention d'assurance chômage. Le 1^{er} août 2023, le gouvernement a envoyé une lettre de cadrage aux interlocuteurs sociaux. Ce document présentait un contexte général sur la situation de l'emploi en France, les objectifs à atteindre par les négociateurs, les hypothèses macroéconomiques ainsi que la trajectoire financière à respecter pour le régime d'assurance chômage, ainsi qu'une date butoir.

C'est dans le cadre de ces discussions très enserrées et pour démontrer l'efficacité du paritarisme de gestion et de la négociation que Force Ouvrière a accepté d'entrer dans la négociation d'une nouvelle convention d'assurance chômage.

Après neuf séances de négociation tendues, Force Ouvrière est parvenue à bousculer le cadre fixé par l'exécutif, faire reculer les organisations patronales sur leurs tentatives d'économies sur l'indemnisation des demandeurs d'emploi et ainsi aboutir à un accord équilibré.

Dans cet accord, Force Ouvrière est parvenue à surmonter les lignes rouges qu'elle avait fixées :

1. Conserver la liberté de négociation paritaire interbranche des *intermittents du spectacle* (annexes 8 et 10).
2. Préserver le régime particulier de l'activité conservée qui concerne particulièrement les assistants maternels et employés de maison, population spécialement fragile et vulnérable où les femmes de plus de 50 ans sont surreprésentées.
3. Sortir la thématique « séniors » de cet accord afin de la renvoyer à la négociation nationale interprofessionnelle qui s'est engagée sur le sujet début 2024.

De plus, Force Ouvrière a réussi à assouplir les conditions d'entrée en indemnisation pour deux catégories de travailleurs : les primo entrants et les saisonniers (5 mois de travail au lieu de 6) et corriger sensiblement la baisse de l'allocation chômage par la modulation du plancher des jours non travaillés.

Enfin, le protocole contient une avancée sur la période d'essai rompue à l'initiative du salarié qui a désormais 1 mois de plus de réflexion, et sur la dégressivité qui ne s'applique plus qu'aux allocataires de moins de 55 ans (contre 57 ans auparavant).

Toutefois, la convention n'a pas été agréée par le gouvernement, un décret dit de « jointure » paru le 22 décembre 2023 a prolongé à l'identique les règles en vigueur de l'assurance-chômage, au plus tard jusqu'au 30 juin 2024 .

2.2.LA NÉGOCIATION DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

Le CSP est un dispositif créé par les interlocuteurs sociaux en 2011. Il s'adresse aux salariés licenciés économiques dans les entreprises de moins de 1000 salariés ou dans les entreprises de toute taille en redressement ou liquidation judiciaire.

Le CSP propose un accompagnement personnalisé et renforcé, des formations, une indemnisation supérieure (pour les bénéficiaires ayant plus d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise : 75 % du salaire journalier de référence - contre 57 % avec l'allocation de retour à l'emploi classique) et des aides à la reprise d'emploi.

Depuis la mise en œuvre de la convention relative au CSP du 26 janvier 2015, davantage de bénéficiaires du CSP sortent du dispositif, vers l'emploi. FO estime que c'est un dispositif efficace pour un retour durable dans un emploi de qualité et souhaitait ainsi sa reconduction à l'identique.

Après présentation des derniers résultats de ce dispositif par l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic), les interlocuteurs sociaux ont décidé de proroger d'1 an la convention du 26 janvier 2015 sur le CSP, déjà adaptée par avenant à maintes reprises pour garantir son cadre légal à chaque changement de réglementation du régime général, avec cette fois l'avenant n° 8. Le dispositif est prolongé en l'état jusqu'au 31 décembre 2024 en attendant l'agrément du Premier ministre.

3. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La négociation sur la modification des statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (Opco EP) est de ressort national interprofessionnel. À ce titre, la confédération Force Ouvrière a été sollicitée dès mars 2023 afin de modifier et de préciser les statuts de cet Opco. La négociation portait sur le changement d'adresse du siège de l'Opco EP et sur les règles de non-cumul des mandats.

Le 7 juillet 2023, les organisations syndicales et patronales se sont réunies pour une unique séance de négociation au cours de laquelle elles ont approuvé le changement d'adresse et la clarification des règles de non-cumul des mandats.

4. LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

4.1. LA NÉGOCIATION SUR LE PILOTAGE STRATÉGIQUE DE L'ASSOCIATION GÉNÉRALE DES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES CADRES - ASSOCIATION POUR LE RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES SALARIÉS (AGIRC-ARRCO)

Force Ouvrière a signé l'ANI du 5 octobre 2023 sur la retraite complémentaire. Ce dernier acte une revalorisation des pensions. Au 1^{er} novembre 2023, la revalorisation des pensions a été fixée à 4,9 %. La valeur de service du point évoluera au 1^{er} novembre de chaque année sur l'inflation, moins un facteur de soutenabilité de 0,40 point. Le conseil d'administration de l'Agirc-Arrco pourra corriger la progression de la valeur de service du point de plus ou moins 0,40 point. En cas d'écart entre la prévision de l'année précédente et l'évolution de l'indice constatée, il est prévu un rattrapage.

Force Ouvrière a également obtenu la suppression du coefficient de solidarité (bonus-malus) de manière totale et pour tous ! En effet, FO a obtenu que le malus soit supprimé à compter du 1^{er} décembre 2023 pour les personnes partant à cette date à la retraite et à compter du 1^{er} avril 2024 pour les personnes impactées par un malus mais ayant déjà pris leur retraite avant le 1^{er} décembre 2023. Le bonus, quant à lui, n'est supprimé que sur le flux, afin de permettre aux personnes qui en bénéficient déjà de ne pas le perdre. Il disparaîtra pour les personnes nées à compter du 1^{er} septembre 1961 (première génération impactée par la réforme des retraites) pour des pensions liquidées au 1^{er} décembre 2023.

Cet accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel ainsi que par le Medef.

4.2. LE GROUPE DE TRAVAIL PARITAIRE SUR L'ARTICLE 9 DE L'ANI AGIRC-ARRCO

Lors de la négociation de l'accord sur le pilotage stratégique de l'Agirc-Arrco, les interlocuteurs sociaux ont convenu de mettre en place un groupe de travail paritaire chargé de définir des dispositifs de solidarité en direction des allocataires du régime Agirc-Arrco, articulés avec les dispositifs déjà existants au sein du régime. Les négociateurs devront se saisir des résultats du groupe de travail. La première réunion de ce groupe de travail s'est tenue le 28 novembre 2023 et se poursuit sur l'année 2024.

5. LE PARITARISME

Force Ouvrière a participé au groupe de travail prévu par l'ANI du 14 avril 2022 et dédié à la valorisation des compétences acquises dans le cadre des mandats paritaires. Ce groupe de travail s'est réuni régulièrement au cours de l'année 2023. Son objectif est d'analyser les mandats paritaires au niveau national interprofessionnel pour déterminer la manière dont ils étaient ou pouvaient être valorisés par la suite dans le cadre de la carrière professionnelle.

Pour ce faire, les interlocuteurs sociaux ont tenté d'établir un état des lieux « partagé » ainsi qu'une liste de recommandations visant à améliorer la valorisation des mandats. En ce sens, Force Ouvrière a toujours réfuté le périmètre des mandats pris en compte dans le cadre de ce groupe de travail. En effet, en se focalisant sur les mandats paritaires nationaux (Agirc-Arrco, Unédic, Association pour l'emploi des cadres [Apec], Action logement), le groupe de travail ne traite que très partiellement la problématique de la valorisation des mandats. Par conséquent, dans le but d'enrichir le groupe de travail, FO a sollicité ses mandatés (opérateurs de compétences, conseil des prud'hommes, caisses d'assurance retraite et de la santé au travail [Carsat], etc.) via une enquête afin de déterminer :

- Quels étaient les acquis de leur mandat ?
- Quels métiers pourraient-ils exercer depuis qu'ils exercent leur mandat ?
- Est-ce que l'exercice de leur mandat a été valorisé et reconnu par l'employeur ?
- Quelles ont été les principales difficultés auxquelles ils ont été confrontés dans le cadre de leur mandat ?
- Etc.

En tout état de cause, les réunions du groupe de travail doivent se poursuivre au cours du premier semestre 2024 afin de déterminer un état des lieux et une liste de recommandations communes.

6. LA NÉGOCIATION DANS LES BRANCHES DES PROFESSIONS LIBÉRALES

Force Ouvrière a entamé une négociation sur le développement du dialogue social et du paritarisme dans le secteur des *professions libérales* le 7 décembre 2022. Cette négociation s'est ouverte dans un contexte particulier car elle fait suite à plusieurs arrêts du Conseil d'État.

Malgré un contexte particulièrement compliqué entre les organisations patronales, Force Ouvrière a été force de propositions et a obtenu des avancées concrètes en matière de représentation des travailleurs dans le secteur des *professions libérales*. À ce titre, elle a obtenu notamment une clause de revoyure pour le montant du taux de la cotisation conventionnelle. Pour mémoire, cette dernière était fixée à 0,04 % de la masse salariale brute. Elle est indépendante des cotisations de même nature que les branches auraient pu instaurer et dont elles conservent l'usage. Si le taux n'a pas été augmenté, il a en revanche été prévu qu'à partir de l'analyse du suivi de la collecte, des éventuelles difficultés rencontrées dans son recouvrement et de l'utilisation des fonds, la sous-commission de suivi, au plus tôt 18 mois après le lancement du recouvrement de la collecte de la cotisation conventionnelle, étudiera l'opportunité de modifier son taux. Aussi, FO a obtenu l'augmentation des heures de délégation, à savoir un passage de 7 à 10 heures de délégation par mois, et que le temps de trajet pour se rendre aux réunions de la commission paritaire régionale des professions libérales (CPR-PL) ainsi que le temps passé en réunion paritaire ne soient pas imputés sur ce crédit d'heures.

À ce titre, FO comme l'ensemble des organisations syndicales et patronales présentes à la négociation ont signé l'avenant n° 2 du 17 juillet 2023 portant révision de l'ANI pour le développement du dialogue social et du paritarisme au niveau multi-professionnel des professions libérales du 28 septembre 2012. Cet avenant a d'ailleurs été étendu.

7. LA TRANSITION CLIMATIQUE

Dans le cadre de l'agenda social, des discussions relatives au dialogue social et à la transition écologique avaient débuté en juillet 2022 : le patronat souhaitait produire un document paritaire, regroupant l'ensemble des règles environnementales auxquelles sont soumises les entreprises.

Lors des négociations, FO a porté des revendications pour élaborer un ANI garantissant la prise en compte du volet social de ces diverses normes existantes. Pour FO, le véritable enjeu reposait sur l'impulsion forte à donner à une mise en œuvre sociale de la transition écologique dans les branches et dans les entreprises. Il s'agit, en effet, de concilier la nécessité de lutter contre les conséquences du

changement climatique avec les intérêts des travailleurs, pour lesquels il faut préserver les emplois, la formation, la santé et les conditions de travail.

FO n'a pas signé cet accord : en dépit de quelques avancées obtenues en matière d'incitation à la négociation dans les branches et les entreprises, cet accord est très en dessous des enjeux. Il se borne à rappeler les règles existantes et reste très insuffisant pour impulser véritablement la mise en œuvre sociale de la transition environnementale pour préserver les intérêts des travailleurs.

8. LE HANDICAP

Sur la question du handicap, il n'y a pas eu en 2023 de négociation spécifique au niveau interprofessionnel.

Se sont seulement tenues en 2023, sous l'égide du ministère délégué aux Personnes handicapées, plusieurs réunions de concertation préparatoires à la conférence nationale du handicap (CNH) du 26 avril 2023, ainsi qu'une réunion de suivi post-CNH en novembre 2023.

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 entre les femmes et les hommes. Le contenu actuellement exigé pour les accords agréés (article R. 5212-12 du code du travail) doit ainsi être transposé pour l'application du 4° de l'article L. 2242-17 : plan d'embauche, plan de maintien dans l'emploi, objectifs en taux d'emploi et en nombre d'embauches de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé.

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.

9. L'ANI SUR LA BRANCHE AT/MP

En septembre 2022, une négociation nationale interprofessionnelle a été ouverte sur le fonctionnement de la branche accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP), comme convenu en mars 2021 à l'agenda économique et social paritaire interprofessionnel. Cette négociation s'est poursuivie tout au long du premier semestre 2023 et a abouti à un accord national interprofessionnel signé par toutes les organisations syndicales et patronales le 15 mai 2023.

Pour rappel, la branche AT/MP – qui est l'une des cinq branches de notre sécurité sociale – dispose de quelques spécificités par rapport aux autres branches :

- Il s'agit d'une branche excédentaire : financée exclusivement par les cotisations patronales, la branche est excédentaire année après année depuis 2013 et cumule aujourd'hui un excédent de près de dix milliards d'euros.
- Il ne s'agit pas d'une branche autonome : l'organe de gouvernance de la branche, la commission AT/MP est une émanation de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam). À ce titre, elle ne bénéficie pas d'un plein pouvoir de décision sur les budgets qui lui sont alloués.

Si l'objet initial de cette négociation était de parvenir à un accord pour mettre en place un véritable conseil d'administration au sein de la branche pour rendre leurs prérogatives aux interlocuteurs sociaux, Force Ouvrière a dès le début souhaité étendre le périmètre de la négociation à la prévention et à la réparation des AT/MP.

Après 12 séances de négociation, les interlocuteurs sociaux sont parvenus à un accord :

- sur la prévention des AT/MP en prévoyant d'investir massivement dans la prévention primaire ;
- sur l'indemnisation des AT/MP en prévoyant une amélioration de la rente et un accès plus large aux commissions régionales de reconnaissance des maladies professionnelles ;
- sur la gouvernance de la branche AT/MP avec l'instauration d'un véritable conseil d'administration paritaire.

Cet accord constitue pour Force Ouvrière une véritable avancée pour les travailleurs concernant leurs droits en matière de santé et sécurité au travail. Nous attendons à ce jour la transposition de cet ANI dans la loi.

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs

CPME	73
MEDEF	81
U2P	89



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

Tout comme l'année 2022, l'année 2023 fut une année complexe marquée d'une part, par un contexte économique peu favorable, une inflation toujours élevée et une croissance plus faible ; et d'autre part, outre la continuité du conflit russo-ukrainien, par une nouvelle crise géopolitique avec le conflit israélo-palestinien.

Néanmoins, à l'instar de l'année précédente, cette année 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 et réformes importantes notamment, d'une part, la réforme des retraites introduite par la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 et, d'autre part, la loi du 29 novembre 2023 « portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise ».

Au niveau national interprofessionnel, l'année 2023 fut l'année de la signature de nombreux accords nationaux interprofessionnels (ANI) :

- un premier sur la transition écologique et le dialogue social (1),
- un deuxième sur la branche autonome accidents du travail maladies professionnelles (AT/MP) (2),
- un troisième sur le partage de la valeur en entreprise (3),
- un quatrième sur la convention quadriennale Agirc-Arrco (4), non signé par la CPME,
- un cinquième sur l'assurance chômage (5).

Enfin, et conformément à l'article L. 1 du code de travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations relatives au « nouveau pacte de la vie au travail » (6).

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

Conformément à l'agenda paritaire autonome, les partenaires sociaux ont poursuivi la négociation relative à la « transition écologique et au dialogue social ».

Ces négociations se sont achevées le 11 avril 2023 par un accord national interprofessionnel (ANI) ouvert à la signature des organisations syndicales de salariés et d'employeurs, dont la CPME, qui s'est prononcée favorablement.

Face aux nouveaux défis pour les entreprises en matière de transition écologique et environnementale, les partenaires sociaux ont souhaité traiter ce sujet au niveau national interprofessionnel, afin de réaffirmer leur engagement sur cette problématique et accompagner au mieux les branches professionnelles et les entreprises. Par ailleurs, la CPME est depuis longtemps engagée sur le sujet puisque déjà en 2017, la CPME et cinq organisations syndicales de salariés avaient signé une délibération commune relative à la responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans les TPE/PME.

Cet accord paritaire comporte cinq chapitres globalement structurés autour de deux types de repères :

- des repères juridiques : présentation des principaux outils juridiques prévus par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, permettant d'encadrer et d'organiser le dialogue social relatif à la transition écologique entre interlocuteurs sociaux dans l'entreprise, dans les branches professionnelles, ainsi que dans les territoires ;
- des repères pratiques pour nourrir et approfondir éventuellement le dialogue social, comprenant une présentation des outils permettant d'établir un bilan dans le cadre du dialogue social en matière environnementale et d'identifier des leviers de changement susceptibles de répondre aux enjeux environnementaux, ainsi que des idées de bonnes pratiques.

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

Le 15 mai 2023, les partenaires sociaux sont parvenus à signer unanimement un accord national interprofessionnel intitulé « Branche AT/MP : un consensus social réaffirmé par une prévention ambitieuse, une réparation améliorée et une gouvernance paritaire renforcée ». Tout était déjà annoncé dans le titre de cet accord.

En effet, la gouvernance de la branche AT/MP y est renouvelée et réaffirmée. Les partenaires sociaux ont ainsi manifesté la volonté de mettre en place une branche véritablement autonome de la sécurité sociale, affranchie de la tutelle actuelle de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam). L'objectif était ainsi de favoriser des actions plus importantes en matière de prévention à destination des salariés et, à terme, d'arriver à une baisse des dépenses de réparation (prestations d'incapacité servies en capital ou en rentes aux victimes d'AT/MP ou à leurs ayants droit, indemnités journalières, prises en charge médicales) en diminuant les risques professionnels.

Un deuxième axe fort de cet ANI a été la prévention des risques professionnels qui devait être pleinement intégrée dans la future convention d'objectifs et de gestion (COG) de la branche AT/MP, à ce jour toujours en préparation. Les séries de mesures prises en conséquence seront déclinées autour de trois grands axes :

- positionner la branche AT/MP comme un acteur de la prévention et en particulier de la prévention primaire ;
- développer les actions vers les entreprises en faveur de la protection des salariés ;
- mettre en place une action plus spécifique de développement de la prévention et la prise en compte de l'usure professionnelle, ainsi que la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

Un troisième enjeu important de cet ANI a été la réaffirmation de la nécessité d'avoir une réparation efficiente des AT/MP.

Ainsi, les partenaires sociaux, via cet accord, ont rappelé leur attachement au compromis historique de 1898 en ce qui concerne la prise en charge et donc la réparation des AT/MP, nonobstant la nouvelle jurisprudence de la Cour de cassation du 20 janvier 2023. Cette jurisprudence a en effet mis à mal ce compromis en considérant que désormais, les victimes d'AT/MP ou leurs ayants droit peuvent prétendre d'une part au versement d'une rente destinée à réparer le préjudice professionnel, mais également à une indemnité complémentaire distincte qui réparerait un déficit « fonctionnel » permanent (ie les souffrances physiques et/ou morales endurées dans la vie quotidienne...) généré par l'AT ou la MP. Or cette nouvelle jurisprudence fragilise le compromis historique de 1898 ; l'ANI prévoit ainsi que « les partenaires sociaux demandent que les derniers arrêts de la Cour de cassation du 20 janvier 2023 qui interrogent certains aspects de la réparation ne remettent pas en cause ce compromis. » (titre 2 de l'ANI).

Il est également prévu dans cet accord une baisse du seuil d'incapacité (un passage de 25 % à 20 %) pour que le dossier de reconnaissance de maladie professionnelle puisse être étudié par le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) pour les pathologies non inscrites dans les tableaux des maladies professionnelles.

Par ailleurs, le seuil d'incapacité permettant de bénéficier d'une aide tiers aidant a été abaissé à 40 % (contre 80 % auparavant).

Enfin, il a été prévu que l'opportunité d'intégrer l'extension de la prévoyance complémentaire aux non-cadres fasse l'objet d'un diagnostic et soit étudiée dans le cadre de l'article 4 de l'ANI du 14 avril 2022 sur le paritarisme.

In fine, de nouveaux moyens supplémentaires de 100 millions d'euros seront affectés chaque année sur le volet prévention de la COG et serviront à l'accroissement :

- des moyens humains (préventeurs) des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT)/ caisse générale de sécurité sociale (CGSS)/ caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France (CRAMIF),
- des moyens nécessaires à la réalisation des missions de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) et d'Eurogip⁽¹⁾,
- et des aides financières à destination des entreprises.

3. 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 s'est déroulée 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.

Cette négociation, débutée en 2022, s'est poursuivie sur le début de l'année 2023. Elle s'est conclue par un accord national interprofessionnel en date du 10 février 2023.

La CPME s'est réjouie de la conclusion positive de cette négociation. Les partenaires sociaux ont ainsi fait la preuve de leur capacité à trouver des accords dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés, en se focalisant sur des enjeux fondamentaux pour tous.

Cette négociation a permis d'écarter, et ce point était essentiel pour la Confédération des PME, la notion de « dividende salarié » en indiquant que le dividende caractérise une modalité de rémunération des apporteurs de capitaux propres. À l'inverse, ils se sont donné ensemble les moyens de rendre plus accessibles et de mieux articuler les dispositifs de partage de la valeur, y compris dans les entreprises employant entre 10 et 50 salariés, l'employeur conservant sa pleine et entière liberté de choix. Ainsi, les branches professionnelles devront, pour les entreprises de moins de 50 salariés, prévoir un dispositif facultatif de participation

¹⁾ Groupement d'intérêt public créé par la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés et l'INRS, Eurogip est un observatoire et un centre de ressources sur les questions relatives à l'assurance et à la prévention des AT/MP au plan international, et notamment européen.

avec une formule pouvant déroger à la formule de référence, dont la CPME dénonce, depuis des années, la complexité.

Il est également à souligner que les partenaires sociaux se sont retrouvés autour de la nécessité d'une plus grande souplesse des dispositifs, par exemple en élargissant la faculté de prévoir des avances pour les salariés, au-delà des seuls accords d'intéressement, ou en réclamant des nouveaux cas de déblocage anticipé des plans d'épargne d'entreprise (PEE) pour les proches aidants ou pour financer des travaux de rénovation énergétique.

En outre, la CPME est globalement satisfaite de la transposition par le Parlement de cet ANI intégrant dans le code du travail les mesures adoptées paritairement.

4. LA NÉGOCIATION RELATIVE À L'AGIRC-ARRCO

Les partenaires sociaux, dont la CPME, ont engagé des négociations sur la convention quadriennale 2023-2026 de l'Association générale des institutions de retraite des cadres - Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Agirc-Arrco). Celle-ci définit les modalités de fonctionnement du régime complémentaire des salariés du privé durant la période déterminée.

Ces négociations se sont achevées début octobre 2023.

Faisant suite à la réforme des retraites, le texte prévoit notamment :

- la suppression des coefficients majorants et de solidarité (bonus-malus) ;
- la revalorisation de la valeur de service du point à 4,9 % au 1^{er} novembre 2023 ;
- la création d'un dispositif de cumul emploi-retraite créateur de droits dans la limite d'un plafond ;
- la mise en place d'un groupe de travail paritaire chargé de définir des dispositifs de solidarité en direction des allocataires du régime Agirc-Arrco.

Pour la CPME, le projet d'accord sur les retraites complémentaires est apparu totalement déséquilibré. Il a fait droit à la quasi-totalité des demandes des syndicats de salariés en validant une augmentation des pensions de 4,9 % et la suppression du malus de 10 % pour les retraités actuels ou futurs.

Par ailleurs, la CPME a regretté que les dispositifs de solidarité ne soient pas clairement fléchés vers les petites pensions versées aux retraités des TPE-PME ayant eu une carrière complète. Depuis le début des discussions sur la réforme des retraites, la CPME a fait prévaloir la valeur travail et a soutenu la revalorisation du minimum contributif pour les retraités payés au Smic durant toute leur carrière, permettant ainsi d'atteindre 85 % du Smic net. Elle souhaitait ainsi que l'Agirc-Arrco prenne sa part dans cette revalorisation pour la partie complémentaire de la retraite.

Accroître l'écart entre « la retraite minimale » et le « minimum vieillesse » (allocation de solidarité aux personnes âgées [Aspa]) versé à ceux qui n'ont pas cotisé pour leur retraite, nous semblait pourtant une mesure juste. Valoriser le travail, c'est aussi faire en sorte de privilégier ceux qui ont cotisé toute leur vie pour leur retraite.

En outre, plutôt que de ne se préoccuper que des retraités, il aurait été logique d'envisager aussi une baisse des cotisations qui pèsent sur les actifs/cotisants et sur les entreprises. Une autre piste, comme suggéré par la CPME, aurait été de travailler à l'ouverture d'un compte de capitalisation géré collectivement par les partenaires sociaux, à tous les salariés du secteur marchand. Ces points ne figurent malheureusement pas dans l'accord.

Pour ces raisons, la CPME n'a pas signé cet accord. Elle se réjouit néanmoins d'avoir été invitée au groupe de travail paritaire chargé de définir des dispositifs de solidarité en direction des allocataires du régime Agirc-Arrco.

5. LA NÉGOCIATION RELATIVE À L'ASSURANCE CHÔMAGE

La CPME a pris part, aux côtés des autres partenaires sociaux, à la négociation relative à la convention d'assurance chômage débutée le 12 septembre 2023 et qui s'est achevée le 10 novembre 2023.

Malgré un document de cadrage très contraint adressé en amont de la négociation par le gouvernement aux partenaires sociaux, et par conséquent des marges de manœuvre très limitées, un compromis a pu être trouvé.

Pour la CPME, les principaux objectifs à atteindre dans le cadre de cette négociation étaient :

- le désendettement et l'équilibre financier du régime d'assurance chômage ;
- la baisse de cotisations des entreprises ;
- la suppression, ou à défaut, l'aménagement du dispositif de bonus-malus ;
- la simplification et l'amélioration de la lisibilité de la réglementation.

Sur ces différents points, la CPME a obtenu gain de cause et s'est donc prononcée en faveur de la signature de cet accord.

Par ailleurs, elle a estimé que ce texte était un juste compromis puisqu'il permet un juste équilibre entre les dépenses et les recettes.

L'agrément du gouvernement reste conditionné aux mesures d'économies prévues dans l'accord et devant faire l'objet de discussions au cours de la négociation au titre de l'article L.1 du code du travail qui s'est ouverte en fin d'année sur le pacte de la vie au travail.

6. LA NÉGOCIATION RELATIVE AU NOUVEAU PACTE DE LA VIE AU TRAVAIL

Conformément à l'article L. 1 du code du travail, le gouvernement a transmis en novembre dernier un document d'orientation à destination des partenaires sociaux relatif au « nouveau pacte de la vie au travail ». Ce document présente plusieurs thèmes :

- améliorer l'articulation des temps avec la mise en place d'un compte épargne-temps universel (Cetu) ;
- atteindre le plein emploi des seniors ;
- encourager la progression des carrières et les possibilités de reconversions professionnelles, et mieux lutter contre l'usure professionnelle.

Cette négociation se poursuivra pendant l'année 2024.

CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)

L'année 2023 a permis de poursuivre les négociations dans le cadre de l'agenda social autonome qui témoigne de la volonté des partenaires sociaux de garder la maîtrise de leurs thèmes de discussions.

Toutefois, l'agenda gouvernemental est venu percuter le programme défini par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales ont démontré leur capacité à négocier et sont parvenues au niveau interprofessionnel à des accords permettant aux entreprises comme aux salariés de répondre aux grands enjeux, qu'ils soient liés à la transition écologique ou à l'existence d'un niveau d'inflation inédit.

Il convient, dans le cadre du bilan de la négociation collective 2023, de revenir sur :

- les négociations interprofessionnelles de 2023, 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

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

Un an après la loi climat et résilience du 22 août 2021, intégrant une dimension environnementale au dialogue social, les partenaires sociaux au niveau national interprofessionnel ont souhaité inscrire la question de la transition écologique et du dialogue social à l'agenda social autonome.

L'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la transition écologique et au dialogue social est l'aboutissement d'une négociation lancée le 8 juillet 2022, après une phase de diagnostic qui a servi à élaborer un état des lieux des enjeux environnementaux et de leurs conséquences sur les entreprises. La conclusion des travaux paritaires a eu lieu le 11 avril 2023.

L'accord donne de la lisibilité au cadre légal en vigueur relatif aux obligations en matière de dialogue social portant sur les questions environnementales et fournit un certain nombre d'exemples de bonnes pratiques pouvant être appliquées au niveau de l'entreprise, de la branche professionnelle et du territoire.

Cet accord signé par l'ensemble des organisations patronales (Medef, CPME, U2P) et deux organisations syndicales (CFDT et CFTC) est conçu comme une boîte à outils visant à aider les partenaires sociaux à s'engager dans la voie de la transition écologique.

L'ANI du 11 avril 2023 comprend cinq chapitres structurés autour de repères juridiques et pratiques, dont quatre chapitres en lien avec le dialogue social en entreprise :

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

Il comprend également quatre annexes relatives aux organismes et outils à l'appui de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, aux organismes et agences facilitatrices, à la base de données économiques, sociales et environnementales et aux principales obligations environnementales des entreprises.

1.2. LA NÉGOCIATION SUR LA BRANCHE ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (BRANCHE AT/MP)

Dans le cadre de l'agenda paritaire autonome du 5 mars 2021, les partenaires sociaux interprofessionnels ont décidé d'inscrire le sujet de la branche AT/MP. La phase de diagnostic partagée de cette négociation a été lancée le 11 juillet 2022 et la phase de négociation s'est ouverte quant à elle le 1^{er} décembre 2022.

S'il s'agissait initialement d'ouvrir une réflexion sur la mise en place d'un organisme paritaire et sa gouvernance, il a été rapidement décidé d'élargir ces échanges à l'ensemble des missions de la branche AT/MP avec pour objectifs de mieux prévenir les risques professionnels, préserver la santé des salariés et assurer une juste réparation des sinistres résultant d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Finalement, la négociation a abouti à la conclusion d'un ANI le 15 mai 2023 signé à l'unanimité des partenaires sociaux interprofessionnels et intitulé « Branche AT/MP : un consensus social réaffirmé par une prévention ambitieuse, une réparation améliorée et une gouvernance paritaire renforcée ».

Le contenu de cet ANI s'organise autour du triptyque « prévention/réparation/gouvernance ».

A. Une augmentation conséquente des moyens dédiés à la prévention, autour notamment d'une :

- meilleure prévention des risques professionnels jugés prioritaires avec des programmes nationaux de prévention (troubles musculo-squelettiques [TMS], risques chimiques, risques psychosociaux) ;
- augmentation de l'enveloppe des aides financières à destination des entreprises et amélioration de leur suivi et de l'évaluation de ces aides ;
- mise en place des programmes spécifiques au profit de secteurs afin d'accompagner des entreprises indépendamment de leurs effectifs ;
- augmentation des effectifs de préventeurs des caisses d'assurance retraite et de la santé (Carsat) pour mieux appuyer les démarches de prévention en entreprise ;
- affectation de 100 millions d'euros supplémentaires chaque année sur 5 ans sur le volet prévention de la branche AT/MP par rapport à la précédente convention d'objectifs et de gestion (COG) ;

B. Une amélioration des modalités de réparation dans le respect du compromis social et historique qui fonde la branche AT/MP :

- appel au législateur afin de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que la nature duale des rentes AT/MP ne soit pas remise en cause ;
- élargissement du champ de la prestation complémentaire pour recours à tierce personne (PC RTP) en abaissant le taux d'incapacité requis pour pouvoir en bénéficier ;
- amélioration de l'accès au dispositif de reconnaissance complémentaire pour les maladies non désignées par un tableau de maladie professionnelle, etc.

C. Une reprise en main de la gouvernance de la branche avec la mise en place d'un conseil d'administration :

- évolution et transformation de la commission des AT/MP de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) en un conseil d'administration strictement paritaire composé des seuls partenaires sociaux interprofessionnels, etc.

Cet accord ambitieux pour la branche AT/MP nécessitera une transcription sur le plan législatif comme réglementaire, mais aussi dans la prochaine COG 2023-2027 de la branche AT/MP. À ce titre, les orientations de cette future COG qui ont été adoptées par les partenaires sociaux en juillet 2023 reprennent bien les avancées prévues par l'ANI du 15 mai 2023.

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

Dans un contexte de complexification des structures et des activités et d'apparition de nouvelles exigences, notamment liées à la solvabilité des groupes assurantiels, les partenaires sociaux ont souhaité ouvrir une négociation sur la révision de l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 relatif à la gouvernance des groupes paritaires de protection sociale.

Une phase préalable de diagnostic a été lancée en avril 2023. Après une série d'auditions et de travaux exploratoires, les organisations syndicales et patronales se sont entendues sur la rédaction d'un diagnostic partagé afin d'objectiver au mieux la situation, dresser un bilan et des constats.

La négociation s'est ouverte début mars 2024 autour de plusieurs thèmes : la « raison d'être » (réaffirmer la pertinence du modèle paritaire), la gouvernance et le contrôle des groupes.

2. LA NÉGOCIATION « ADMINISTRÉE »

2.1. LA NÉGOCIATION SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR

Dès la campagne présidentielle au printemps 2022, 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 :

- 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 5 ans, la nécessité de réviser les classifications, doivent engager une discussion avant la fin de l'année 2023.

À cet égard il faut saluer le travail de transposition de l'accord résultant de la loi du 29 novembre 2023 qui est globalement conforme aux dispositions de l'ANI du 10 février 2023. Le Medef rappelle son attachement à ce que les pouvoirs publics procèdent à une transposition aussi fidèle et respectueuse des futurs ANI.

2.2. LA NÉGOCIATION ASSOCIATION GÉNÉRALE DES INSTITUTIONS DE RETRAITES DES CADRES- ASSOCIATION POUR LE RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES SALARIÉS (AGIRC-ARRCO)

L'ANI du 5 octobre 2023 sur la retraite complémentaire Agirc-Arrco organise le pilotage quadriennal du régime pour la période 2023-2026. Les organisations signataires (CFDT, CGT, CGT-FO, CFE-CGC et CFTC côté syndical, le Medef côté patronal) ont veillé à préserver la pérennité financière du régime tout en mettant en œuvre des mesures nouvelles qui sont la conséquence directe de la réforme des retraites.

L'accord est structuré en cinq parties qui traitent à la fois du pilotage stratégique et du pilotage tactique du régime de retraite :

- 1. « Le pilotage du régime » : fixation des paramètres de projection, rôle du conseil d'administration et rappel du cadre prudentiel fixé par les partenaires sociaux (à tout moment, le niveau de réserves du régime doit être au moins égal à 6 mois de prestations à horizon 15 ans) ;
- 2. « Évolutions consécutives à la réforme des retraites » : suppression des coefficients temporaires (« bonus-malus ») et adaptation des règles du cumul emploi retraite pour le rendre créateur de droits à l'Agirc-Arrco ;
- 3. « Paramètres du régime » : fixation de la valeur de service et de la valeur d'achat du point de retraite pour la période 2023-2026 dans le respect du cadre prudentiel susvisé.
- 4. « Prélèvements sur cotisations » : fixation de la dotation de gestion et d'action sociale pour la période 2023-2026, conditions et modalités d'écêtement des réserves disponibles des fonds de gestion administrative et d'action sociale.
- 5. « Dispositions finales » : constitution d'un groupe de travail paritaire « chargé de définir des dispositifs de solidarité en direction des allocataires du régime Agirc-Arrco, articulés avec les dispositifs déjà existants au sein du régime ».

Il comprend également une annexe relative aux projections financières Agirc-Arrco à horizon de 15 ans.

2.3. LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD DU 10 NOVEMBRE 2023 RELATIF À L'ASSURANCE CHÔMAGE

Au terme de neuf séances de négociation, les partenaires sociaux se sont accordés, le 10 novembre 2023, sur un protocole d'accord relatif à l'assurance chômage.

Les organisations signataires (Medef, la CPME, l'U2P, la CFDT, la CFTC et Force ouvrière) ont veillé à la mise en place d'un accord strictement équilibré financièrement, conformément au document de cadrage du gouvernement.

Cet accord s'articule autour de six chapitres :

- ajuster certaines règles d'indemnisation pour tenir compte de situations spécifiques sur le marché du travail sans remettre en cause les principes fondamentaux des réformes précédentes visant à inciter au retour durable à l'emploi ;
- simplifier et améliorer la lisibilité et l'efficacité de la réglementation d'assurance chômage ;
- améliorer la compétitivité des entreprises au profit de l'emploi durable ;
- dispositions spécifiques (règles particulières pour le territoire de Mayotte, les intermittents du spectacle, les frontaliers, etc) ;
- financement de Pôle emploi, mise en place et pilotage de France Travail ;
- financement et pilotage de France Compétences.

L'accord couvre une période de 4 ans.

Pour être applicable, cet accord qui a été retranscrit dans une convention d'assurance chômage doit, à l'issue de la négociation sur « le pacte de la vie au travail », recueillir l'agrément de l'État.

2.4. LA NÉGOCIATION SUR « LE PACTE DE LA VIE AU TRAVAIL » DANS LE CADRE DE L'ARTICLE L.1 DU CODE DU TRAVAIL

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel ont collectivement décidé d'entrer en négociation en réponse à la sollicitation du ministre du Travail et au document d'orientation qui a été transmis aux partenaires sociaux fin novembre 2023.

Ce document d'orientation ouvre trois thèmes de discussions :

- l'emploi des seniors ;
- les parcours professionnels ;
- le compte épargne-temps universel.

Sur la base d'un diagnostic établi à partir de plusieurs auditions d'experts au cours des quatre premières séances portant sur la situation globale du marché de l'emploi, avec un focus sur l'emploi des seniors et sur la prévention de l'usure professionnelle, les transitions et les reconversions professionnelles, la négociation s'est ouverte le 2 février 2024.



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

Le bilan de la négociation collective 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 toutes tailles, mais aussi de sécuriser les décisions prises par les chefs des petites entreprises.

L'activité conventionnelle au niveau national et interprofessionnel contribue à favoriser le développement économique des entreprises et à définir la réglementation de certains dispositifs.

1. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

1.1. DES NÉGOCIATIONS GOUVERNÉES PAR LES PRÉOCCUPATIONS DES SALARIÉS ET CHEFS D'ENTREPRISE

Si l'année 2023 a été moins marquée par le contexte inflationniste, les difficultés de recrutement perdurent. Aussi, l'objectif de fidélisation et d'attractivité des salariés est au cœur de l'activité des branches professionnelles.

A. Les accords en matière de rémunération

En 2023, le ralentissement de l'inflation a conduit à la revalorisation du Smic dans de moindres proportions qu'en 2022 : au 1^{er} janvier (+1,81 %) puis au 1^{er} mai (+2,22 %).

Néanmoins, dans le champ de l'U2P, la très grande majorité des branches professionnelles ont renégocié entre une et trois fois dans l'année leurs salaires minima : le *bâtiment*, la *boulangerie*, la *pâtisserie*, la *boucherie*, la *charcuterie*, les *hôtels cafés restaurants*, les *laboratoires de prothèses dentaires*, l'*esthétique*, l'*enseignement privé indépendant*, les *huissiers de justice*, la *pharmacie d'officine*...

Lorsque le contexte le permettait, elles ont élargi l'éventail des salaires. Ce fut le cas de la *confiserie chocolaterie*, la *poissonnerie*, la *fabrication de l'ameublement*, la *coiffure*, la *photographie*, l'*imprimerie et industries graphiques*, la *réparation de tracteurs et matériels agricoles*, les *cabinets d'expertise automobile*...

À noter que d'autres branches professionnelles, comme la *blanchisserie* et le *commerce d'optique et de lunetterie*, ont été en situation de blocage notamment en raison de l'opposition d'une organisation patronale majoritaire aux propositions mieux disantes d'une organisation patronale minoritaire.

À cet égard, l'U2P souligne les effets indésirables auxquels conduit la restructuration des branches professionnelles associée aux règles actuelles de représentativité. Elle formule des propositions en faveur d'un rééquilibrage des règles afin d'assurer la représentation des TPE-PME qui constituent à 92 % le tissu économique de la France et sont davantage créatrices d'emplois que les grandes entreprises⁽¹⁾.

Les branches professionnelles ont également négocié des indemnités de repas et de petits déplacements (le *bâtiment*), des primes de fin d'année (ex : la *boulangerie*), d'ancienneté (ex : la *coiffure*, les *laboratoires de prothèses dentaires*) et de collection dans la *couture* mais aussi des accords d'épargne salariale comme dans les *commerces et services de l'audiovisuel et de l'électronique* ou de participation aux résultats des entreprises de plus de 50 salariés comme dans le *bâtiment*.

Certaines branches professionnelles, telles que celles des *vétérinaires* et des *experts-comptables et commissaires aux comptes*, ont entamé des travaux de révision de leur classification qui, outre la reconnaissance de nouveaux postes, auront inéluctablement des incidences sur les grilles salariales.

B. Les accords en matière de prévoyance, santé et sécurité des salariés

Une très grande majorité des branches professionnelles relevant du champ de l'U2P ont conclu des accords en lien avec la santé des salariés. À titre d'exemples, peuvent être cités le *bâtiment*, les *métiers de l'alimentaire spécialisé*, les *commerces de détail non alimentaire*, la *céramique d'art*, les *cabinets dentaires*, les *bureaux d'études techniques*.

Des branches professionnelles ont conclu des accords spécifiques à une problématique telle que l'interruption spontanée ou volontaire de grossesse (ex : les *cabinets d'expertises en automobile*).

1) Insee Première, n° 1974, novembre 2023.

Dans la branche du *commerce et de la réparation de l'automobile*, les partenaires sociaux se sont appuyés sur le rôle des systèmes de protection sociale collective pour négocier un droit temporaire au capital de fin de carrière pour les salariés qui pourraient notamment prétendre à un départ anticipé à la retraite au titre d'une carrière longue.

C. Les accords en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes

La majorité des accords comportent au moins une disposition visant à garantir l'égalité professionnelle femmes/hommes, quel que soit leur objet.

Une branche professionnelle telle que celle de la *maroquinerie, articles de voyage, cuir et sellerie* a négocié un accord spécifique sur l'égalité professionnelle femmes/hommes dans le cadre duquel elle dresse des états des lieux distincts selon que les salariées travaillent dans les secteurs de la maroquinerie, des cuirs et peaux ou de la cordonnerie multiservice et invite les entreprises à engager des actions visant à rendre effective l'égalité professionnelle en termes de rémunération et de postes occupés.

D. Les accords pour lever les difficultés de recrutement

Les branches professionnelles ont largement négocié sur le thème de la formation professionnelle, que ce soit pour faire face à la diminution des fonds de la formation professionnelle continue résultant de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 (ex : *agences générales d'assurance, les entreprises d'architecture*), pour faire face aux mutations des métiers (ex : la *blanchisserie, les commerces de détail non alimentaires, la filière ingénierie de l'immobilier, de l'aménagement et de la construction*) ou pour favoriser la conclusion de contrats en alternance (ex : la *boucherie, la boulangerie*).

Certains accords visent explicitement l'attractivité des métiers de la branche : l'accord relatif à la prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'*hôtellerie restauration* et l'accord relatif à l'amélioration continue des conditions d'emploi, à l'attractivité et à la qualité de vie au travail dans la *restauration rapide*.

1.2. DES NÉGOCIATIONS RELATIVES À LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Les branches professionnelles résultant de la restructuration ont poursuivi leurs travaux d'harmonisation conventionnelle notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ainsi, la branche des *professions réglementées auprès des juridictions* a conclu un accord visant à créer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le projet de rapprochement des conventions collectives du *négoce de l'ameublement* et des *commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager* a conduit les partenaires sociaux à négocier un accord pour envisager des moyens paritaires supplémentaires permettant de faire aboutir ce projet.

2. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU NATIONAL ET INTERPROFESSIONNEL

L'activité conventionnelle au niveau national et interprofessionnel en 2023 a été riche.

Outre les négociations relatives d'une part aux groupes de protection sociale et d'autre part à l'emploi des séniors, la transition et l'usure professionnelles et au compte épargne-temps universel (Cetu) débutées en 2023 et toujours en cours début 2024, quatre accords nationaux interprofessionnels (ANI) ont été conclus, résultant pour trois d'entre eux des discussions inscrites à l'agenda économique et social paritaire autonome des partenaires sociaux.

2.1. LES ACCORDS RÉSULTANT DE NÉGOCIATIONS INSCRITES À L'AGENDA ÉCONOMIQUE ET SOCIAL PARITAIRE AUTONOME

A. La négociation relative à la transition écologique et au dialogue social

L'ANI du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social vise à accompagner les acteurs économiques (entreprise, groupe, branche professionnelle) dans l'identification et la hiérarchisation des leviers de changement dans le cadre d'un dialogue social éclairé sur la transition écologique.

L'accord met en exergue les modalités selon lesquelles le dialogue social et le dialogue professionnel permettent de traiter des enjeux environnementaux au niveau de l'entreprise, et il présente la manière dont ces enjeux peuvent être intégrés dans les négociations collectives aux différents niveaux.

Est également traité l'intérêt pour les petites entreprises des discussions paritaires qui peuvent avoir lieu au niveau sectoriel ou au niveau territorial au sein des commissions paritaires régionales (CPR), interprofessionnelles (CPRI), interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA), des professions libérales (CPR-PL) ...

Enfin, l'accord fait le lien entre transition écologique et enjeux en matière d'emplois et de compétences.

B. La négociation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (AT/MP)

L'ANI relatif aux AT/MP conclu le 15 mai 2023 s'articule autour du renforcement de la prévention des risques professionnels, la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, la mobilisation des moyens disponibles en faveur de la prévention et une gouvernance renouvelée par la transformation de la commission des AT/MP en un conseil d'administration strictement paritaire.

Sur le volet prévention, l'ANI prévoit d'accroître les incitations financières, levier pour sensibiliser les entreprises et prioritairement les TPE-PME, tout en renforçant leur évaluation et leur efficience.

Sur le volet réparation, l'ANI prévoit d'améliorer l'accès aux comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles qui ont pour mission de montrer le lien de causalité entre une pathologie et une activité professionnelle.

Les signataires de l'accord demandent un abaissement du taux d'incapacité permanent requis pour faire reconnaître l'origine professionnelle d'une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles, en le faisant passer de 25 % à 20 %, assorti d'une étude de faisabilité d'une nouvelle évolution des conditions d'accès dans les 2 ans suivant la signature de l'accord.

L'ANI fixe par ailleurs l'objectif de mettre à jour et d'adapter les tableaux des maladies professionnelles existants, voire d'en créer de nouveaux. Les partenaires sociaux demandent aussi à ce que l'administration publie les tableaux de manière accélérée dès lors qu'ils sont validés par les partenaires sociaux.

Côté réparation toujours, l'ANI prévoit d'élargir le champ de la prestation complémentaire pour recours à tierce personne et demande une évolution réglementaire permettant d'abaisser le seuil actuel d'accès à cette prestation (taux d'incapacité permanente) de 80 % à 40 %.

C. L'accord en matière de retraite complémentaire

Le 5 octobre 2023, les partenaires sociaux ont défini les règles de pilotage du régime de retraite complémentaire des salariés du secteur privé pour la période 2023-2026. À noter que l'U2P et la CPME n'ont pas signé l'accord en raison de l'absence de mesure concernant les petites pensions.

Cet ANI prévoit la revalorisation des retraites Agirc-Arrco de 4,9 % pour tenir compte de l'inflation. Pour tirer les conséquences de la réforme des retraites, il supprime le coefficient de solidarité (ou bonus-malus) et instaure l'acquisition de nouveaux droits à la retraite complémentaire pour les assurés en cumul emploi-retraite intégral.

2.2. PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DES ENTREPRISES : UNE NÉGOCIATION AU TITRE DE L'ARTICLE L. 1 DU CODE DU TRAVAIL

L'ANI du 10 février 2023 rappelle les obligations des entreprises et des branches professionnelles en matière de négociations salariales et les obligations des branches en matière de classifications.

Conformément au document d'orientation, les discussions paritaires ont accordé une place importante aux dispositifs praticables par les petites entreprises. Ainsi, les branches devront ouvrir, avant le 30 juin 2024, une négociation pour mettre à

disposition des entreprises de moins de 50 salariés un dispositif de participation facultatif qui pourra être mis en œuvre par accord collectif ou décision unilatérale.

À compter du 1^{er} janvier 2025, les entreprises de 11 salariés ou plus et de moins de 50 salariés devront mettre en place au moins un dispositif légal de partage de la valeur si elles sont constituées sous forme de société et si elles réalisent un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives alors qu'elles ne sont pas couvertes par un dispositif de partage de la valeur.

L'accord prévoit également la possibilité de verser au plus deux primes partage de la valeur par an. Depuis le 1^{er} janvier 2024, la prime est exonérée de cotisations et de contributions sociales patronales et salariales mais pas de CSG-CRDS et le forfait social s'applique pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

Enfin, les plans d'épargne entreprise peuvent dorénavant être débloqués de manière anticipée pour assumer des dépenses liées à la rénovation énergétique des résidences principales, pour faire face aux dépenses engagées en tant que proche aidant ou pour acquérir un véhicule propre, neuf ou d'occasion.

L'U2P se satisfait de la transposition fidèle du contenu de l'accord dans la loi du 29 novembre 2023.

2.3. L'ACCORD RELATIF À L'ASSURANCE CHÔMAGE : UN ACCORD RÉSULTANT D'UN DOCUMENT DE CADRAGE

La négociation relative à l'assurance chômage s'est déroulée dans un cadre relativement contraint : le document de cadrage faisait état de trajectoires financières qui n'étaient pas partagées, de prélèvements sur les recettes du régime d'assurance chômage pour financer France Travail et France compétences qui limitaient le désendettement du régime, et avec des marges réduites de négociation en matière réglementaire.

Cependant, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dont les principales mesures concernent :

- les saisonniers et les primo-entrants qui se voient appliquer une condition d'affiliation abaissée de 6 à 5 mois,
- les modalités de calcul du salaire journalier de référence des salariés saisonniers qui sont revues de manière à déterminer un montant d'allocation chômage moins impacté par les jours non travaillés,
- la dégressivité, qui ne s'applique plus aux cadres âgés de 55 ans et plus, au lieu de 57 ans auparavant,
- une disposition relative à l'indemnisation des seniors qui tire les conséquences de la réforme des retraites et vise à améliorer leur taux d'emploi en relevant les bornes d'âges pour l'entrée dans la filière d'indemnisation et l'âge de maintien de l'allocation ainsi que l'allongement de la durée d'indemnisation en cas de formation. L'ensemble des mesures favorisant le taux d'emploi des seniors

devant être déterminé dans le cadre de la négociation relative à l'emploi des seniors, à l'usure professionnelle et au Cetu, ouverte au titre de l'article L. 1 du code du travail, l'agrément de la convention relative à l'assurance chômage du 28 novembre 2023 est conditionné à l'accord auquel seront parvenus les partenaires sociaux.

Les mesures concernant les entreprises prévoient une diminution du taux de contribution de 0,05 %, fraction qui aurait dû être supprimée dès septembre 2020, et la révision des modalités de bonus-malus pour instaurer davantage de cohérence avec l'objectif poursuivi (limiter le recours aux contrats courts) et pour comparer des entreprises qui exercent une même activité et qui sont confrontées aux mêmes contraintes liées à l'activité.

Enfin, par avenants du 15 novembre 2023, les partenaires sociaux ont prorogé la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) et la convention du 17 juillet 2018 relative au CSP à Mayotte.

3. DE L'UTILITÉ DU DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU RÉGIONAL

Les CPRI et tout particulièrement les CPRIA et des CPR-PL sont des instances de dialogue social au niveau territorial où salariés et employeurs de TPE partagent les informations, débattent et rendent des avis utiles notamment en matière de conditions de travail et de santé au travail. Elles œuvrent en complémentarité avec les branches professionnelles.

À titre d'exemples :

- pour faciliter le dialogue social, la prévention et la résolution des conflits, les membres de CPRIA ont participé à des formations communes, dispositif promu par l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), qui en a la charge ;
- aux fins de prévention en matière de santé au travail dans les TPE, les CPR développent la connaissance mutuelle entre services de santé au travail et chefs de TPE pour faciliter les échanges ;
- en matière de qualité de vie au travail, des interviews sont réalisés auprès de salariés et de chefs d'entreprise et sont diffusées sur les réseaux sociaux pour mettre en avant les bonnes pratiques garantissant l'équilibre vie professionnelle/vie privée tant pour les salariés que pour les chefs d'entreprise ;
- pour initier une boucle vertueuse au sein des petites entreprises artisanales au profit du chef d'entreprise et des salariés afin de mieux travailler et vivre en TPE, un outil a été construit pour les salariés et les employeurs de l'artisanat par leurs représentants au sein de cinq CPRIA : « Ma boîte, mon équipe ».

Dans un souci de sécurisation du bon fonctionnement de ces CPR, des accords collectifs peuvent être conclus. Ainsi, l'avenant n° 2 du 17 juillet 2023 à l'accord professionnel régissant le fonctionnement des CPR-PL a été signé par l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs. L'extension de cet avenant permettra d'assurer dès 2024 la collecte de la cotisation conventionnelle afin de dégager les ressources nécessaires au développement de moyens du dialogue social.

Les organisations multiprofessionnelles d'employeurs

FESAC	99
FNSEA	105
UDES	107



CONTRIBUTION DE LA FÉDÉRATION DES EMPLOYEURS DU SPECTACLE VIVANT, DE LA MUSIQUE, DE L'AUDIOVISUEL ET DU CINÉMA (FESAC)

L'année 2023 s'est inscrite dans le sillon de l'année 2022. La négociation collective a été marquée par un contexte de forte inflation, centralisant les thématiques sur les négociations salariales. Les branches ont alors eu pour objectif de mettre en conformité leurs minima conventionnels avec le Smic, lequel a fait l'objet de trois augmentations du 1^{er} janvier 2023 au 1^{er} janvier 2024 (2).

Malgré ces difficultés économiques, les branches professionnelles ont poursuivi leurs chantiers sociaux, et les acteurs de la négociation collective sont restés mobilisés et efficaces (3).

Par ailleurs, après les réformes menées par l'État sur l'assurance chômage, un document de cadrage a été transmis aux partenaires sociaux interprofessionnels le 1^{er} août 2023, actant l'ouverture de la négociation paritaire relative à l'assurance chômage. Enchâssée dans celle-ci, la négociation sectorielle des annexes VIII et X du régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle a été à son tour engagée, notamment par la Fesac et ses organisations membres (1).

1. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE RELATIVE À L'ASSURANCE CHÔMAGE

Conformément à la réglementation en vigueur, les partenaires sociaux interprofessionnels ont adressé le 4 octobre 2023 une lettre de cadrage, fixant les orientations à poursuivre dans le cadre de la négociation des annexes VIII et X aux fédérations syndicales et aux employeurs du spectacle vivant et enregistré, qui sont ainsi entrés en négociation sur les règles spécifiques d'indemnisation des artistes et techniciens du spectacle.

C'est dans ce cadre que ces mêmes organisations ont signé, le 27 octobre 2023, un accord unanime relatif aux annexes VIII et X au règlement de l'assurance chômage, qu'ils ont transmis aux organisations interprofessionnelles.

Bien que les modifications des dispositions relatives aux annexes VIII et X n'aient pas été retenues au sein du protocole d'accord relatif à l'assurance chômage, il a cependant été convenu du maintien des règles prévues par l'accord sectoriel de 2016. Cette négociation a en outre permis d'établir un bilan de la situation de l'emploi dans le secteur et de mettre en évidence l'amélioration de sa structuration.

C'est dans cette perspective de structuration qu'il a été convenu, au sein de cet accord, de la mise en place d'un agenda social pour une meilleure structuration et sécurisation de l'emploi. Cet agenda social comprend notamment un volet majeur visant le renforcement de la lutte contre le travail illégal et la sensibilisation des acteurs du secteur.

Cet agenda social est l'illustration d'un secteur mobilisé à sa structuration, et d'un dialogue social efficient.

2. L'ATTENTION PORTÉE À L'INFLATION ET À L'AUGMENTATION DU SMIC

Pour autant, le contexte inflationniste a bouleversé le cadre de la négociation sociale. En effet, ces hausses régulières du Smic entraînent l'ouverture d'une nouvelle négociation salariale, comme le prévoit l'article L. 2241-10 du code du travail. Ces négociations salariales rapprochées rendent alors difficile le traitement d'autres thématiques.

Dans le champ de la *production audiovisuelle*, les négociations ont porté essentiellement sur la question des minima salariaux et des rémunérations de l'ensemble des salariés, avec des négociations spécifiques portant sur la rémunération des réalisateurs et des artistes-interprètes, ainsi que sur les classifications des fonctions des salariés. En 2023, ces discussions se sont traduites par deux accords collectifs. Dans le champ de la *production cinématographique*, quatre accords sur les salaires minima ont été conclus en 2023, dont l'un d'entre eux instaure une grille spécifique aux artistes de complément qui n'existait plus jusqu'alors. Dans le champ de la *production de films d'animation*, un accord de revalorisation complémentaire à celle initialement prévue au 1^{er} janvier 2023 dans le cadre d'un accord de revalorisations pluriannuelles garanties, a été conclu afin de tenir compte de l'évolution de l'inflation.

La branche de la *radiodiffusion* a, elle, conclu trois accords dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, portant sur les salaires.

Au sein de la convention collective nationale pour les *entreprises artistiques et culturelles*, ce contexte tend les rapports sociaux : les hausses de salaires revendiquées par les organisations de salariés sont évidemment légitimes ; les entreprises représentées sont conscientes de l'insuffisance des politiques salariales, aggravées par des années de régression budgétaire et de sous-financement des structures du spectacle vivant public. Mais, dans le contexte d'inflation et notamment d'explosion des coûts énergétiques, l'impossibilité de répondre aux demandes des salariés et des salariées crée un contexte difficile de paupérisation accrue. Malgré ces difficultés, un accord a été signé le 28 avril 2023, comprenant une augmentation de 3 % en moyenne, appliquée à l'ensemble des grilles. Ce rythme soutenu de l'augmentation du Smic est cependant difficile à tenir : à peine revalorisé, le Smic augmentait une nouvelle fois le 1^{er} mai 2023. Dans cette branche, le temps passé en négociation salariale n'a pas permis d'aborder d'autres sujets importants, et la réforme des retraites, qui a entraîné 6 mois de mobilisation sociale respectés, a constamment provoqué des annulations des réunions de négociation. La crise économique et l'inflation de longue durée touchent aussi de plein fouet les recettes des collectivités territoriales. Leurs difficultés budgétaires les contraignent à diminuer les financements pour de nombreux secteurs et tout particulièrement le secteur culturel. L'équilibre budgétaire des entreprises du spectacle vivant public est insoluble et leurs difficultés économiques grandissantes. Les nouvelles coupes budgétaires issues du décret du 21 février 2024 sont également catastrophiques pour les entreprises et les salariés du secteur.

C'est dans ce cadre que l'Union syndicale des employeurs du secteur public du spectacle vivant (Usep-SV) a porté une demande à la ministre de la Culture, qui est pour l'instant restée sans réponse. La négociation salariale dans les entreprises qui ne maîtrisent pas leurs propres recettes – dépendantes des subventions des différents partenaires publics –, implique une modalité renouvelée pour que les financeurs publics adaptent leurs financements. La demande de refinancement formulée vise évidemment aussi les conditions de travail de toutes les équipes des entreprises adhérentes, de même qu'elle doit permettre de dégager des moyens pour restaurer les budgets artistiques mis à mal depuis de nombreuses années.

Pour la convention collective nationale des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement*, la négociation de branche a été particulièrement axée, durant la première moitié de l'année 2023, sur les enjeux liés à l'inflation et l'urgence de revaloriser les rémunérations pour en tenir compte. La branche a notamment fait l'objet de deux accords portant sur la revalorisation des salaires minimaux de branche.

Concernant la convention collective nationale des *entreprises du secteur privé du spectacle vivant*, un avenant relatif aux salaires minimaux a été conclu le 25 janvier 2023, applicable au 1^{er} février 2024 au titre de la négociation annuelle obligatoire 2023. L'accord est alors entré en vigueur au 1^{er} février 2024 pour les adhérents des organisations patronales signataires de l'accord, et est en procédure d'extension. Des travaux paritaires sont par ailleurs engagés sur l'examen de la

nécessité de réviser les grilles de classification des annexes en tenant compte de l'objet d'égalité professionnelles femmes/hommes et de mixité des emplois.

Toutefois, il est à souligner l'amélioration des délais de traitement de l'extension des accords sur les salaires. Cela démontre l'efficacité de la nouvelle réforme issue de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, qui prévoit l'accélération de l'extension des accords sur les salaires dans la crise inflationniste.

3. LA POURSUITE DES CHANTIERS SOCIAUX

De nombreux chantiers se sont poursuivis dans le secteur culturel, en particulier le chantier de restructuration des branches, initié à l'origine par les pouvoirs publics. L'année 2023 a notamment été marquée par l'ouverture officielle, le 23 novembre, des négociations d'harmonisation des conventions collectives des *entreprises techniques, des mannequins et des exploitants de chapiteaux*, en vue de l'adoption d'une convention collective unique de remplacement, élargie, en sus, aux agences événementielles. Un calendrier de négociation a alors été adopté par les partenaires sociaux qui se sont fixé pour objectif de parvenir à une signature du texte au plus tard en juillet 2024.

La *production audiovisuelle* est également concernée par ce chantier. La fusion imminente des conventions collectives de la *production audiovisuelle* et des *artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision*, a permis d'avancer sur les conditions de la négociation d'une convention collective commune à l'ensemble des entreprises et salariés de la branche.

La *production de films d'animation* a poursuivi les négociations relatives à la modernisation et la mise en conformité de la convention collective, avec des discussions portant notamment sur la représentation du personnel en entreprise, en particulier la représentation des salariés engagés en CDD d'usage au sein des comités sociaux et économiques (CSE), ainsi que sur le télétravail. Par ailleurs, des négociations sur les classifications se sont traduites par la conclusion de deux accords collectifs relatifs à la redéfinition et au repositionnement de certaines fonctions et à l'organisation des relations de travail de celles-ci.

La *production cinématographique* a, dans la suite de l'accord de méthode conclu en 2022, poursuivi les travaux relatifs à la revue des classifications des fonctions des techniciens. Par ailleurs, des négociations relatives à l'impact de l'intelligence artificielle sur l'activité de production, en particulier en ce qui concerne les artistes-interprètes, ont été entamées.

De plus, le secteur reste mobilisé sur la question des risques psychosociaux, et en particulier les risques de violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS).

C'est notamment le cas de la branche du spectacle vivant privé, pour laquelle un accord a été conclu le 22 novembre 2023, afin de lutter efficacement contre ces situations. L'accord est en procédure d'extension, mais est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2024 pour les adhérents de l'ensemble des syndicats de la branche. Cet accord prévoit notamment le renforcement des mesures d'information et de prévention, le déploiement de la procédure à mener au sein de l'entreprise dans le cas où des faits de violences sexuelles et agissements sexistes sont signalés, ainsi que les mesures applicables en situation de coactivité. En parallèle, les partenaires sociaux ont mené des travaux dans le cadre d'un groupe de travail paritaire afin de mettre à disposition une boîte à outils à l'attention des entreprises et des salariés de la branche, disponible sur le site internet consacré à la convention collective nationale des *entreprises du secteur privé du spectacle vivant*.

Au sein du spectacle enregistré, des discussions se sont notamment traduites par l'actualisation du kit de prévention des VHSS publié par les comités centraux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) de la *production audiovisuelle* et de la *production cinématographique*, ainsi que par des réflexions, dans le cadre de cette même instance, sur les actions complémentaires à mettre en œuvre dans l'année qui vient.

Enfin, cette année 2023 a permis la conclusion d'accords sur d'autres thèmes importants. Les branches du spectacle vivant ou enregistré ont notamment conclu des accords sur le régime de santé et de prévoyance, le télétravail, la promotion ou la reconversion par l'alternance (pro-A) destiné aux salariés en contrat à durée indéterminée, et la collecte du fonds commun d'aide au paritarisme. La branche du spectacle vivant privé a spécifiquement traité la question de l'accompagnement du théâtre privé à la suite de l'épidémie de Covid-19. Et celle du spectacle vivant public s'est par ailleurs mise en conformité avec la loi s'agissant du congé exceptionnel visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité.



CONTRIBUTION DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES (FNSEA)

Après l'élan donné par la conclusion de la convention collective nationale pour la *production agricole et les coopératives d'utilisation de matériel agricole* (Cuma), le dialogue social connaît un essoufflement, tant au niveau national que territorial.

Pour le national, depuis avril 2021, l'essentiel des négociations a tourné autour de la grille de salaires. Pour les territoires, les négociations sont surtout concentrées sur l'articulation des accords existants avec la convention collective nationale. Ceux qui n'ont pas encore abouti à un accord connaissent des tensions malmenant le dialogue social dans sa globalité.

La FNSEA se doit d'apporter un souffle nouveau qui réponde aux attentes des employeurs en termes d'attractivité et d'innovations sociales, mais aussi aux attentes des salariés en termes de fidélisation et de participation à la vie de l'entreprise.

La convention collective nationale a préempté certains sujets qui sont devenus, de fait, obsolètes dans les territoires. C'est le cas de la grille de classification et de celle des salaires. Ce choix avait comme objectif louable de soulager les territoires de ce type de négociations pour les amener vers d'autres sujets. Mais le contexte économique marqué par une forte inflation a biaisé les négociations, rendant le sujet pouvoir d'achat omniprésent dans les relations avec les organisations syndicales de salariés.

La FNSEA a donc dû se mobiliser pour maintenir une grille de salaires cohérente, sans pour autant venir plomber l'économie des entreprises agricoles, déjà bien fragile. Elle a ainsi réussi à réévaluer la grille de salaire, pour suivre les différentes augmentations du SMIC, deux fois en 2022 et deux fois en 2023 et éviter un tassement de la grille.

La contribution de

FNSEA

	CCN 15/09/2020	Avenant 4 18/01/2022	Avenant 5 15/06/2022	Avenant 6 27/01/2023	Avenant 7 25/05/23
Palier 1	10,15 €	10,57 €	10,85 €	11,27 €	11,52 €
Palier 2	10,23 €	10,66 €	10,94 €	11,36 €	11,61 €
Palier 3	10,38 €	10,82 €	11,11 €	11,53 €	11,78 €
Palier 4	10,60 €	11,06 €	11,35 €	11,77 €	12,03 €
Palier 5	11,10 €	11,57 €	11,88 €	12,29 €	12,56 €
Palier 6	11,65 €	12,15 €	12,47 €	12,87 €	13,15 €
Palier 7	12,35 €	12,90 €	13,21 €	13,62 €	13,92 €
Palier 8	13,24 €	13,82 €	14,16 €	14,56 €	14,88 €
Palier 9	14,35 €	14,98 €	15,34 €	15,76 €	16,11 €
Palier 10	15,90 €	16,61 €	17,02 €	17,46 €	17,84€
Palier 11	18,10 €	18,91 €	19,36 €	19,86 €	20,30 €
Palier 12	20,70 €	21,62 €	22,15 €	22,70 €	23,20 €

Le réseau, quant à lui, travaille à adapter les accords collectifs territoriaux à la convention collective nationale. Si beaucoup de territoires sont parvenus à signer des accords, pour d'autres la situation est beaucoup plus tendue, rendant les négociations âpres et stériles, les organisations syndicales de salariés usant de leur droit d'opposition et les organisations patronales utilisant la dénonciation. Les points d'achoppement tournent essentiellement autour de la rémunération et du traitement des techniciens et agents de maîtrise (TAM).

Pour mettre un terme à cet enlisement, un ordre du jour très dense pour l'agenda social de la branche *production agricole et Cuma* a été établi en juin 2023. Les sujets envisagés sont nombreux et denses : partage de la valeur, dispositions pour l'encadrement, saisonniers, conditions de travail, gardiens de troupeaux.

Le contexte économique pour les entreprises de la production agricole et leurs attentes dans de nombreux domaines auprès des pouvoirs publics ont toutefois rendu ces sujets un peu secondaires actuellement.

Pour autant, un dialogue social efficace peut contribuer à créer des conditions de travail justes et sûres pour attirer et fidéliser les salariés dans les emplois agricoles, promouvoir des pratiques agricoles durables et équitables, ainsi qu'améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises de la production agricole : du gagnant-gagnant !

La FNSEA en est persuadée et veille à chercher le bon tempo pour que le dialogue social reprenne vie.



CONTRIBUTION DE L'UNION DES EMPLOYEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (UDES)

Suite à la conclusion d'une lettre de mission paritaire triennale pour les années 2022-2024, le groupe de dialogue social transversal (GDS) de l'économie sociale et solidaire (ESS) s'est attelé à la mise en œuvre de son agenda social, en particulier sur le partage de la valeur et l'attractivité des entreprises.

L'Udes, en tant qu'organisation patronale représentative au niveau national et multi-professionnel, **est membre de la Commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP)**. Elle y participe activement en effectuant un travail constant, approfondi et pertinent, la rendant légitime à figurer dans le bilan national de la négociation collective (BNC)⁽¹⁾.

En dépit d'un contexte économique difficile durant l'année 2023, la **négociation collective de l'ESS a été fructueuse** aussi bien d'un point de vue **quantitatif** que **qualitatif**.

Ce dynamisme se regarde tant **au niveau national multi-professionnel** que **dans les branches de l'ESS** représentées par l'Udes. Au-delà de ces espaces de négociation, **l'ESS, à travers l'Udes, est également invitée à s'exprimer dans le cadre de la négociation nationale interprofessionnelle**.

1. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU NATIONAL ET MULTI-PROFESSIONNEL

Le dialogue social multi-professionnel a été marqué par une **volonté d'améliorer l'attractivité des emplois dans l'ESS**, conformément à la lettre de mission paritaire triennale pour les années 2022-2024 conclue au sein du GDS.

1) Note de la DGT : au titre de l'article R. 2272-9 du code du travail, l'UDES assiste, sans voix délibérative, à la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle, comme la Fesac et la FNSEA.

1.1. LA NÉGOCIATION SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR

Les partenaires sociaux ont initié un travail permettant de mettre en avant les avantages, les inconvénients et les éventuelles pistes de promotion des dispositifs de partage de la valeur, compte tenu du statut juridique des entreprises de l'ESS. Pour achever leurs travaux, les partenaires sociaux ont entendu négocier une déclaration paritaire, ouverte à signature en décembre 2023. Celle-ci confirme la **primauté du salaire de base dans la structure de la rémunération, relève des constats quant à la mise en place des dispositifs de partage de la valeur dans les structures de l'ESS, pointe les freins spécifiques qu'elles y rencontrent et fait part de préconisations.**

1.2. LA NÉGOCIATION SUR LA TRANSITION DÉMOGRAPHIQUE ET L'ATTRACTIVITÉ DES EMPLOIS DANS L'ESS

Parallèlement, le GDS a **engagé en avril 2023 des travaux en vue d'ouvrir une négociation sur la transition démographique et l'attractivité des emplois dans l'ESS.** En effet, le marché du travail est impacté par des bouleversements démographiques importants, auxquels les entreprises doivent faire face, à l'instar de l'allongement de la durée de vie et du recul de l'âge de départ en retraite, de l'augmentation du nombre de salariés seniors ou encore du développement de l'emploi des jeunes à travers l'apprentissage, etc. Dès lors, le **marché du travail est hétérogène.** Les populations le composant n'ont pas les mêmes problématiques et *in fine*, leurs attentes et besoins diffèrent dans leur relation au travail. Cela conduit à **s'interroger sur l'attractivité des emplois, dans une perspective de développement des opportunités et de la qualité des emplois des salariés et demandeurs d'emploi.** L'ESS est particulièrement concernée par ces enjeux puisque près de 90 000 postes y restent à pourvoir.

L'année 2023 s'est achevée par la **transmission du projet d'ossature d'un accord sur « la transition démographique et l'attractivité des emplois dans l'ESS » par l'Udes aux membres de la délégation de la négociation** pour échanges lors des réunions de négociation à venir à partir de janvier 2024. Le projet d'ossature comprend trois axes majeurs, retraçant la vie professionnelle du salarié dans l'ESS, à savoir **son intégration dans l'ESS, le déroulement de sa carrière** ainsi que **l'aménagement de la fin de carrière.** Ce projet qui vise particulièrement les salariés jeunes, aidants, parents et seniors, s'inscrit dans une volonté d'accompagner les salariés afin de les attirer et de les fidéliser.

Si le dialogue social multi-professionnel a été fructueux en 2023, celui des branches de l'ESS n'est pas en reste.

2. LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES BRANCHES DE L'ESS

Le dialogue social des branches professionnelles de l'ESS se regarde sous deux aspects : **l'appropriation par les partenaires sociaux des branches** des accords conclus au niveau national et multi-professionnel et le **dialogue social qui leur est propre**.

2.1. L'APPROPRIATION DES ACCORDS NATIONAUX ET MULTI-PROFESSIONNELS DE L'ESS

Les branches de l'ESS ont poursuivi en 2023 le travail d'appropriation des accords nationaux et multi-professionnels négociés et conclus au sein du GDS.

Premièrement, elles poursuivent leurs travaux sur **la thématique de l'égalité professionnelle**, conformément à l'accord multi-professionnel relatif à l'égalité professionnelle du 27 novembre 2015 en **actualisant leur dispositif conventionnel ou en le déployant**. La branche de *l'aide à domicile* a refondu son dispositif conventionnel en matière d'égalité professionnelle, tandis que la branche de la *radiodiffusion* a initié une démarche en ce sens. La branche des *régies de quartier* a **poursuivi sa démarche de professionnalisation de ses structures** par l'organisation de deux webinaires s'inscrivant dans la mise en œuvre de son accord en matière d'égalité professionnelle. De plus, la branche des *ateliers et chantiers d'insertion* a entamé le déploiement de son accord sur l'égalité professionnelle en lançant un appel d'offre, afin de choisir les organismes délivrant des formations relatives au harcèlement sexuel et moral et à la lutte contre les discriminations, dont les premières sessions ont eu lieu en 2023.

Au-delà, les **branches de l'ESS poursuivent leur implication en matière de handicap** dans le prolongement de l'accord multi-professionnel relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap du 9 janvier 2019. La branche des *missions locales* a ouvert une réflexion avec notamment l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) dans la perspective de réaliser un diagnostic sur les salariés en situation de handicap en 2024.

Par ailleurs, les **branches de l'ESS continuent de s'inspirer de l'accord relatif à l'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi** du 6 octobre 2021 qui propose, en annexe un modèle d'accord/charte de télétravail. Suite à l'engagement de travaux dans la branche de *l'aide à domicile* sur l'impact du numérique sur les conditions de travail avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), une négociation a été ouverte. Celle-ci porte plus particulièrement sur l'impact du numérique sur la bonne organisation des services des structures.

2.2. LE DIALOGUE SOCIAL PROPRE AUX BRANCHES DE L'ESS

Près de 90 textes ont été conclus dans les 17 branches que l'Udes représente. Les partenaires sociaux des branches de l'ESS se saisissent d'une variété de thématiques en matière de négociation collective : 28 % concernent les négociations salariales et leurs accessoires ainsi que les classifications, 17 % portent sur la formation professionnelle, 18 % sont relatives au dialogue social et au droit syndical et 21 % sont liées à la prévoyance, etc. Outre cette dynamique, **elles s'engagent dans une volonté d'améliorer leur visibilité**, comme la branche du *tourisme social et familial* qui s'est dotée d'une identité visuelle, avec un logotype et une typographie spécifiques.

A. La rémunération et les classifications

Les branches de l'ESS ont été **confrontées à de nouveaux relèvements successifs du Smic en 2023** suite à deux revalorisations, s'inscrivant dans le prolongement de l'inflation forte subie en 2021 et 2022. Ces relèvements ont eu pour effet de **« tasser » les grilles de salaires des branches** conduisant à faire passer des minimas en dessous du Smic. Les partenaires sociaux de l'ESS ont entrepris **des actions de négociation fortes pour garantir des minimas hiérarchiques au-dessus du Smic**. Dans cette perspective, plus d'une vingtaine d'accords ont été conclus. **Cela est d'autant plus impressionnant que les branches de l'ESS sont soumises à des contraintes spécifiques**. En effet, elles ne peuvent pas répercuter la hausse des salaires sur les prix et certains secteurs sont soumis à la procédure d'agrément ministériel. Compte tenu de ces obstacles, les **branches de l'ESS se félicitent de leur capacité de réaction via la négociation collective en matière salariale**.

Au-delà de la rémunération, la **négociation des branches de l'ESS a été fructueuse en matière de classification**. Elles **initient des travaux de révision de leur système de classification afin de s'adapter aux évolutions des métiers**. À ce titre, un groupe de travail paritaire sur l'évolution des classifications a été mis en place dans la branche des *ateliers et chantiers d'insertion* en vue d'ouvrir une négociation en 2024. Au-delà, **elles poursuivent la mise en œuvre de la refonte de leurs classifications**. Dans ce cadre, une période de transition s'est ouverte en 2023 dans la branche des *acteurs du lien social et familial*, en vue de préparer les employeurs à sa mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2024. Deux guides paritaires ont été créés et des échanges ont eu lieu en vue de modifier le chapitre relatif au statut cadre pour une meilleure prise en compte du système de classification, et d'intégrer les assistantes maternelles au sein du dispositif conventionnel.

B. La restructuration des branches

Les branches représentées par l'Udes continuent à être impactées par le mouvement de restructuration des branches. D'abord, la branche *habitat et logement accompagnés* poursuit sa négociation en vue d'harmoniser les dispositions conventionnelles des deux anciens champs. Suite à la négociation de dispositions harmonisées en

matière de droit syndical, de formation professionnelle, de prévoyance santé etc., deux chantiers ont été ouverts en 2023 : la classification et le système de rémunération ainsi que la durée et l'organisation du temps de travail. Puis, le rapprochement initié entre les **champs professionnels des branches Éclat, familles rurales et structures associatives de la pêche de loisir et de la protection du milieu aquatique** a abouti à la conclusion de trois accords interbranches dont l'un visant à fusionner les branches susvisées. Enfin, deux **rapprochements sont en cours** dans les champs de la **radiodiffusion et les activités associatives sociales et médico-sociales en vue de conclure une convention collective unique**. D'ailleurs, dans le périmètre utile à la négociation de la radiodiffusion la mise en place d'une commission mixte paritaire a été décidée en 2023 en vue de se réunir à partir de 2024.

C. La mise à jour des textes conventionnels de branche

Les branches professionnelles représentées par l'Udes **œuvrent pour garantir la compatibilité de leur dispositif conventionnel aux évolutions de la législation, en vue d'assurer sa lisibilité et sa compréhension par les employeurs et leurs salariés**. La branche des *organismes de formation* a achevé son travail de mise à jour de la convention collective nationale grâce à la conclusion de 13 accords en 2023. De plus, la branche des *missions locales* a actualisé son dispositif conventionnel en matière de droit syndical, afin de le mettre en conformité avec les ordonnances dites « Macron » concernant le comité social et économique. Enfin, la branche des *régies de quartier* a ouvert des travaux de rénovation.

D. La protection sociale complémentaire

Soucieuses de **garantir une couverture des risques adéquate aux besoins des salariés**, les branches de l'ESS ont conclu une dizaine d'accords en la matière en 2023. D'abord, cette négociation a eu pour **objectif d'améliorer les garanties** prévues dans les régimes comme les branches des *familles rurales*, des *ateliers et chantiers d'insertion* ou encore de *l'aide à domicile*. **Certaines renforcent les actions prévues dans le cadre du haut degré de solidarité**. Par exemple, la branche des *acteurs du lien social et familial* a prévu un accompagnement des salariés aidants via la mise en place d'une plateforme et la branche des *ateliers et chantiers d'insertion* a entrepris une action relative à l'hygiène alimentaire.

E. La prévention des risques professionnels

Au-delà, elles se **dotent d'outils dans une perspective de prévention des risques professionnels**. Dans la branche du *tourisme social et familial*, le déploiement du plan de lutte contre les addictions à destination des structures de la branche a débuté, à travers un webinaire et des guides d'accompagnement. De plus, la branche de *l'aide à domicile* a engagé des travaux sur l'élaboration d'un document unique d'évaluation des risques professionnels dématérialisé. Enfin, les *activités sanitaires, sociales et médico-sociales privées à but non lucratif* ont établi une liste des métiers concernés par des activités considérées comme particulièrement exposées aux risques professionnels liés aux contraintes physiques marquées.

F. La formation professionnelle

Les branches de l'ESS mettent en œuvre une **politique de formation forte et ambitieuse, compte tenu notamment des tensions de recrutement et des besoins en compétences**. Elles agissent **dans la création et la gestion de certificats de qualification professionnelle (CQP) et des titres à finalité professionnelle**. Par exemple, la branche du *sport* a œuvré pour la création ou le renouvellement d'une dizaine de CQP et titres à finalité professionnelle, tandis que la branche des *ateliers et chantiers d'insertion* a poursuivi son travail de refonte de l'un des certificats de qualification professionnelle concernant les salariés polyvalents.

Au-delà, elles créent des outils **en vue de répondre aux besoins et aux enjeux des structures en faveur desquelles elles agissent**. Dans ce cadre, les fiches-métiers issues de la cartographie prospective des métiers du sport ont été introduites dans la base de données de France Travail. En vue d'accompagner et de sécuriser les parcours professionnels des salariés, la branche de la *mutualité* a notamment mis en place un partenariat avec l'association Transition pro Île-de-France et Uniformation visant notamment à cofinancer les parcours de formation dans le cadre du projet de transition professionnelle.

G. Le droit syndical national

Les branches de l'ESS sont engagées **en vue d'assurer des conditions favorables d'exercice du dialogue social**. La branche des *régies de quartier* a ouvert en 2023 un chantier en la matière portant notamment sur la création d'un statut de négociateur national, les autorisations d'absences liées à l'exercice d'un mandat, la prise en compte des temps de préparation des négociateurs nationaux et la participation aux commissions, etc. Par ailleurs, les réflexions ont repris dans la branche des *journalistes*, en vue d'y instaurer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Outre le dialogue social au sein des aires de négociation multi-professionnelle et de branche, **l'ESS s'exprime sur la négociation nationale et interprofessionnelle**, à travers l'Udes.

3. L'EXPRESSION DE L'UDES DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE

Au-delà du rôle de l'ESS dans le dialogue social de branches et multi-professionnel, **l'Udes est impliquée dans la négociation nationale et interprofessionnelle** conformément à l'article L. 2152-3 du code du travail ⁽²⁾. Cette implication est primordiale en vue de **vérifier l'interaction entre les dispositions des accords nationaux interprofessionnels et le champ multi-professionnel** de l'ESS. De plus, l'Udes assure aux **employeurs de l'ESS une représentation patronale propre** qui puisse porter leur voix dans le cadre des négociations nationales et interprofessionnelles.

En matière de santé et de sécurité au travail, l'Udes a pu se **prononcer sur la négociation relative à la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles**. Elle a notamment prôné la légitimité des organisations patronales multi-professionnelles à intégrer l'ensemble des instances de protection sociale. Au-delà, dans le cadre de la **négociation sur la gouvernance des groupes paritaires de protection sociale**, l'Udes a eu l'occasion de soutenir une évolution de la gouvernance des groupes paritaires de protection sociale, pour qu'elle puisse y siéger.

À l'occasion de son **association préalablement à la conclusion de la négociation sur le partage de la valeur**, l'Udes a manifesté sa volonté d'exclure les branches professionnelles de l'ESS de l'obligation de négociation d'un dispositif de participation facultatif, compte tenu de l'inadéquation avec les modèles économiques de leurs structures, tout en rappelant son attachement à la promotion d'autres dispositifs dans les structures de l'ESS.

Dans le cadre de la négociation relative à la transition écologique, l'Udes a pu mettre en avant son engagement fort en la matière, notamment par les actions qu'elle a mises en place, à l'instar du calculateur carbone.

Dans la perspective de la négociation en matière d'assurance chômage, l'Udes a souligné des points de vigilance concernant l'accès difficile à l'indemnisation des saisonniers et des primo-arrivants, la fragilisation des modèles économiques des structures de l'ESS soumises au bonus-malus ou encore la ponction des fonds de l'assurance chômage en faveur de France Travail.

Enfin, **l'Udes a eu l'opportunité de s'exprimer sur la négociation interprofessionnelle relative à la retraite complémentaire Agirc-Arrco**. Bien que celle-ci ait salué certaines dispositions envisagées, elle a rappelé son souhait d'intégrer la gouvernance du régime, en tant qu'organisation nationale multi-professionnelle.

2) Note de la DGT : l'article L. 2152-3 du code du travail précise que « préalablement à l'ouverture d'une négociation nationale et interprofessionnelle, puis préalablement à sa conclusion, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives à ce niveau informent les organisations représentatives au niveau national et multiprofessionnel des objectifs poursuivis par cette négociation et recueillent leurs observations. »

L'Udes espère que l'association des organisations patronales multi-professionnelles à la négociation interprofessionnelle se renforcera de sorte qu'elle soit efficiente.

...

Bien que l'Udes salue l'intégration de sa contribution au bilan de la négociation collective pour l'année 2023, elle demande, au regard de l'importance de l'ESS dans la négociation collective française, **que le BNC intègre, dans le chapitre 1 sur les données générales de la partie 3 sur la négociation collective en 2023, une partie propre à la négociation nationale et multi-professionnelle.**

L'Udes tient à remercier les services de la DGT pour la qualité des échanges et des réponses apportées.

PARTIE 2

LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Chapitre 1

Le contexte normatif en 2023

1. La transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur en entreprise	119
2. Les évolutions législatives et réglementaires concernant les institutions représentatives du personnel : la transposition de la directive « CSRD » introduit une consultation nouvelle du CSE	123
2.1. La directive européenne relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises, dite « CSRD »	123
2.2. Les mesures de transposition de la directive CSRD en droit du travail, relatives à la consultation du CSE	124
3. Les décrets de mise en œuvre de la loi santé au travail	125
3.1. Le renforcement de la formation des infirmiers de santé au travail	125
3.2. Les travailleurs employés par plusieurs entreprises : modalités de suivi de l'état de santé et répartition du coût de la cotisation entre les employeurs concernés	127
3.3. La mise en œuvre de la procédure de certification des SPSTI	127
4. La définition du cadre de la négociation de branche sur l'usure professionnelle	128
4.1. Le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle	128
4.2. Le cadre de négociation de la liste des métiers exposés	129
5. L'actualité de la réglementation relative à la protection sociale complémentaire en 2023	131
5.1. Le décret relatif aux critères objectifs définissant les catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective : mise en conformité des branches professionnelles	132
5.2. Les modifications de la fiche protection sociale complémentaire du Bulletin officiel de la sécurité sociale	134
5.3. La modification du cahier des charges du contrat responsable : hausse du ticket modérateur dentaire	135

Chapitre 1

Le contexte normatif en 2023

1. LA TRANSPOSITION DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL RELATIF AU PARTAGE DE LA VALEUR EN ENTREPRISE

Invités par le gouvernement à négocier sur le partage de la valeur en entreprise, les partenaires sociaux ont conclu un accord le 10 février 2023, signé par sept des huit organisations professionnelles représentatives (cf. partie 3 chapitre 1).

Le gouvernement s'est engagé à transposer fidèlement et loyalement les dispositions de cet accord national interprofessionnel (ANI), dont la mise en œuvre nécessitait une traduction législative. Conformément à cet engagement, les modifications du projet de loi de transposition adoptées lors de l'examen au Parlement l'ont toutes été après concertation avec les signataires de l'ANI.

La loi n° 2023-1107 portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise a été publiée le 29 novembre 2023. Elle comporte 19 articles qui s'articulent autour de quatre axes :

- renforcer le dialogue social sur les classifications des emplois ;
- faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur ;
- simplifier la mise en place de dispositifs de partage ;
- développer l'actionnariat salarié.

Les partenaires sociaux peuvent se saisir de la plupart des mesures figurant dans la loi qui sont entrées en vigueur dès sa publication, notamment :

- L'article 1^{er} (article 3 de l'ANI) qui crée pour les branches une **obligation d'engager une négociation d'ici le 31 décembre 2023 en vue de l'examen de la nécessité de réviser les classifications**. Cette obligation s'applique dans les branches n'ayant pas procédé à cet examen depuis plus de 5 ans.
- L'article 2 (article 4 de l'ANI) qui prévoit que **les branches établissent, avant le 31 décembre 2024, un bilan de leurs actions en faveur de la promotion et de l'amélioration de la mixité des métiers**, assorti de propositions d'actions visant notamment à améliorer l'accompagnement des entreprises dans l'atteinte de cet objectif.

- L'article 4 (article 6 de l'ANI) qui met en place une expérimentation pendant 5 ans. Celle-ci permet aux branches professionnelles de négocier, à destination des entreprises de moins de 50 salariés non soumises à l'obligation de mise en place de la participation, des dispositifs de participation volontaire avec une liberté totale sur la fixation de la formule de calcul dérogatoire, qui peut être moins-disante que la formule légale (pas d'obligation de respecter la règle de l'équivalence des avantages). L'ensemble des branches doit ouvrir avant le 30 juin 2024 une négociation visant à mettre à disposition des entreprises de moins de 50 salariés un dispositif de participation facultatif.

Les entreprises de moins de 50 salariés pourront donc mettre en place un dispositif de participation :

- soit en reprenant le dispositif négocié par la branche via un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur ;
- soit en négociant par accord leur propre dispositif de participation, avec leur propre formule, sans être liées par la formule légale.

Les entreprises déjà couvertes par un accord de participation conclu à leur niveau ne peuvent pas mettre en place la formule dérogeant à la règle de l'équivalence des avantages, sauf à négocier un nouvel accord.

Un rapport évaluant l'expérimentation sera réalisé par le gouvernement et transmis au Parlement 6 mois avant la fin de l'expérimentation. Ce rapport devra également proposer différentes évolutions envisageables de la formule de calcul de la réserve spéciale de participation et évaluer l'impact de chacune d'entre elles.

- L'article 7 (article 8 de l'ANI) qui supprime la règle permettant aux entreprises qui ont un accord d'intéressement et qui franchissent le seuil de 50 salariés les soumettant à l'obligation de participation, de bénéficier d'un report de 3 ans pour la mise en place du dispositif de participation. Les entreprises qui bénéficient actuellement de ce report continueront d'en bénéficier jusqu'au terme de la période de 3 ans entamée.
- L'article 8 (article 9 de l'ANI) qui prévoit une obligation pour les entreprises soumises à l'obligation de participation et pourvues d'au moins un délégué syndical, lorsqu'elles ouvrent une négociation sur un dispositif d'intéressement ou de participation, de **négocier sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice et sur les conséquences d'une telle augmentation exceptionnelle, s'agissant du partage de la valeur dans l'entreprise.**

Les conséquences peuvent prendre la forme, soit du versement d'un supplément d'intéressement ou de participation, soit de l'ouverture d'une négociation visant à mettre en place dans l'entreprise un dispositif de partage de la valeur (intéressement ou supplément d'intéressement ou de participation, abondement ou prime de partage de la valeur).

Les entreprises qui ont mis en place un accord de participation ou d'intéressement intégrant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels, ou un régime de participation comportant une formule de calcul dérogatoire plus favorable que la participation légale, ne sont pas soumises à cette obligation. Les entreprises déjà couvertes par un accord d'intéressement ou de participation au moment de la promulgation de la présente loi doivent engager cette négociation avant le 30 juin 2024.

- L'article 9 (article 10 de l'ANI) qui ouvre la possibilité d'attribuer **deux primes de partage de la valeur** (PPV) par année civile, exonérées dans les limites totales définies par la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat (3 000 euros ou 6 000 euros). Le régime social et fiscal favorable est prolongé jusqu'au 31 décembre 2026 pour les entreprises de moins de 50 salariés.
- L'article 10 (article 21 de l'ANI) qui crée un nouveau dispositif facultatif de partage de la valeur dans l'entreprise. Il s'agit du « **plan de partage de la valorisation de l'entreprise** ». À l'ouverture de ce plan, le salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté se verra attribuer un montant indicatif. À l'issue d'une durée de 3 ans, il percevra une prime correspondant au produit du montant de référence et du pourcentage de variation de la valeur de l'entreprise sur cette période, lorsque ce pourcentage est positif. Le dispositif permettra ainsi au salarié d'être très directement intéressé à la valorisation de l'entreprise et pas seulement à ses résultats.

À l'instar des autres dispositifs de partage de la valeur, les sommes perçues dans ce cadre pourront être affectées à un plan d'épargne salariale, si le salarié le souhaite.

- L'article 12 (article 12 de l'ANI) qui sécurise le mécanisme de versement d'avances pour la participation et pour l'intéressement au niveau de la loi. Celle-ci prévoit que la périodicité de ces avances ne peut être inférieure au trimestre.
- L'article 14 (article 13 de l'ANI) qui prévoit que lorsque la prime globale d'intéressement est répartie en fonction du salaire, il puisse être institué un salaire plancher et un salaire plafond ou seulement l'un des deux. La mesure est inspirée de ce qui existe déjà dans la loi pour la participation.
- L'article 15 (article 19 de l'ANI) qui simplifie les modalités de révision des plans d'épargne inter-entreprises.
- L'article 16 (article 20 de l'ANI) qui donne la possibilité à la branche du travail temporaire, par un accord de branche étendu, d'adapter la condition d'ancienneté applicable en matière d'intéressement ou de participation pour les salariés temporaires, cette ancienneté ne pouvant pas dépasser 90 jours.
- L'article 17 (article 24 de l'ANI) qui modifie les **règles d'attribution d'actions gratuites** (relèvement du plafond global général d'attribution, instauration d'un plafond intermédiaire, assouplissement des modalités de rechargement du plafond individuel).

Par ailleurs, l'article 5 de la loi (article 7 de l'ANI) prévoit l'expérimentation pendant 5 ans d'une nouvelle obligation qui entrera en vigueur pour les exercices ouverts postérieurement au 31 décembre 2024 : les entreprises entre 11 et 49 salariés non soumises à l'obligation de mise en place de la participation devront instaurer un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, prime de partage de la valeur, abondement à un plan d'épargne salariale) dès lors qu'elles réalisent un bénéfice net fiscal positif (tel que défini pour calculer la formule de la participation) au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives et qu'elles ne sont pas déjà couvertes par un dispositif de partage de la valeur. La loi prévoit des modalités spécifiques de mise en œuvre de cette obligation dans les structures de l'économie sociale et solidaire (ESS).

Un rapport évaluant l'expérimentation sera réalisé par le gouvernement et transmis au Parlement 6 mois avant la fin de l'expérimentation.

La transposition de certaines autres mesures demandées par les signataires de l'ANI, ainsi que certaines modalités d'application de la loi relèvent du niveau réglementaire.

Tel est notamment le cas pour les règles d'affectation de la prime de partage de la valeur à un plan d'épargne salariale, les modalités de mise en place et de fonctionnement du plan de partage de la valorisation de l'entreprise, les modalités d'information des salariés en cas de versement d'avances en matière d'intéressement et de participation, la liste des labels des fonds d'épargne salariale qui peuvent être présentés par les gestionnaires pour respecter l'obligation de présenter au moins un fonds labellisé tenant compte de critères extra-financiers, le relèvement du plafond de versement unilatéral de l'employeur aux plans d'épargne entreprise à hauteur du plafond d'exonération de la prime de partage de la valeur quand cet abondement est destiné à l'acquisition d'actions de l'entreprise (article 31 de l'ANI) ou la création de trois nouveaux cas de déblocage des plans d'épargne entreprise liés à la rénovation énergétique de la résidence principale, à l'achat d'un véhicule propre, et à l'activité de proche aidant (article 33 de l'ANI).

Tous les articles de l'ANI n'ont pas reçu une transposition législative ou réglementaire. Certains mettent en exergue des bonnes pratiques, rappellent le cadre légal existant ou appellent à des mesures de communication, d'autres relèvent de la circulaire ou de la doctrine administrative, ou d'un accompagnement renforcé à mettre en place par l'administration ou encore d'une mesure internationale. Les travaux de transposition, engagés en 2023, se poursuivent en 2024.

2. LES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES CONCERNANT LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL : LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE « CSRD » INTRODUIT UNE CONSULTATION NOUVELLE DU CSE

2.1. LA DIRECTIVE EUROPÉENNE RELATIVE À LA PUBLICATION D'INFORMATIONS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ PAR LES ENTREPRISES, DITE « CSRD »

La directive 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (dite « CSRD ») renforce **les obligations de transparence sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance** (« enjeux de durabilité »). La CSRD remplace la directive 2014/95 du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 sur la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes (dite « NFRD »), dont découle en France la déclaration de performance extra-financière prévue par le code de commerce.

La CSRD s'applique à toutes les grandes entreprises ⁽¹⁾, au sens du droit européen, ainsi qu'aux PME (à l'exception des microentreprises) ⁽²⁾ qui admettent des titres financiers sur un marché réglementé (« entreprises cotées »). Les informations en matière de durabilité doivent être fiables, comparables et accessibles.

- Les informations en matière de durabilité sont définies par des normes européennes d'information. La Commission européenne a adopté le premier jeu de normes transsectorielles, qui recouvrent environ 100 indicateurs (*disclosures*) et 1 000 points de données (*datapoints*), de nature quantitative ou qualitative. Ce corpus sera complété par des normes sectorielles et une norme adaptée aux PME cotées.
- La CSRD repose sur le principe de la « double matérialité » : les informations en matière de durabilité doivent être publiées si elles reflètent un risque, une opportunité ou un impact matériel pour l'entreprise. En application de la matérialité financière, l'entreprise doit publier des informations sur la manière dont les enjeux de durabilité influent sur l'évolution des affaires, ses résultats et sa situation. En application de la matérialité d'impact, l'entreprise doit publier

1) Les grandes entreprises sont celles qui dépassent deux des trois seuils suivants : 250 salariés, 40 millions d'euros de chiffre d'affaires, 20 millions d'euros de bilan.

2) Les petites et moyennes entreprises, hors microentreprises, remplissent deux des trois critères suivants : entre 50 et 250 salariés, entre 700 000 euros et 12 millions d'euros de chiffre d'affaires, entre 350 000 euros et 6 millions d'euros de bilan.

des informations sur la manière dont ses activités, produits et services influent sur les enjeux de durabilité.

- La conformité de ces informations est vérifiée par un auditeur externe à l'entreprise. Il peut s'agir d'un commissaire aux comptes ou, sur option des États membres, d'un organisme tiers indépendant accrédité selon la terminologie française.
- Les informations en matière de durabilité feront l'objet d'une section spécifique dans le rapport de gestion de l'entreprise. Ce rapport sera déposé chaque année au registre du commerce et des sociétés (RCS), dans un format électronique.

2.2. LES MESURES DE TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE CSRD EN DROIT DU TRAVAIL, RELATIVES À LA CONSULTATION DU CSE

L'article 12 de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture habilitait le gouvernement à légiférer par ordonnance afin, d'une part, de transposer la directive CSRD et d'autre part, de tirer les conséquences de cette transposition sur les autres dispositifs relatifs aux enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance.

Dans ce cadre ont été adoptés l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023 relative à la publication et à la certification d'informations en matière de durabilité et aux obligations environnementales, sociales et de gouvernement d'entreprise des sociétés commerciales et le décret n° 2023-1394 du 30 décembre 2023, pris pour son application.

Pour les entreprises, la transposition se décline principalement en deux obligations de transparence, au niveau individuel pour les entreprises qui ne sont pas à la tête d'un grand groupe⁽³⁾, ou au niveau consolidé pour les sociétés mères d'un grand groupe⁽⁴⁾.

Ces nouvelles normes entrent en vigueur de façon échelonnée, selon les effectifs des entreprises concernées : au 1^{er} janvier 2024 pour les entreprises de plus de 500 salariés déjà soumises à la déclaration de performance extra-financière, puis à partir du 1^{er} janvier 2025 pour celles de plus de 250 salariés soumises aux nouvelles obligations en matière de durabilité et, enfin, à partir du 1^{er} janvier 2026 pour les PME cotées de plus de 50 salariés soumises à ces nouvelles obligations.

Les articles 19 bis et 29 bis de la CSRD, relatifs à la consultation des représentants du personnel, prévoient que « la direction de l'entreprise informe les représentants des travailleurs au niveau approprié et discute avec eux des informations pertinentes et des moyens d'obtenir et de vérifier les informations en matière de durabilité. L'avis des représentants des travailleurs est communiqué, le cas échéant, aux organes d'administration, de direction ou de surveillance concernés ».

3) Pour les PME cotées, voir le I de l'article L. 22-10-36 du code de commerce.

4) Les différentes catégories d'entreprises et de groupes sont définies aux articles L. 230-1 et L. 230-2 du code de commerce, complétés par les articles D. 230-1 et D. 230-2 de ce même code.

Pour la transposition en droit interne de ces dispositions, l'article 26 de l'ordonnance précitée n° 2023-1142 du 6 décembre 2023 modifie l'article L. 2312-17 du code du travail, qui fixe les règles en matière de consultation et d'information récurrente obligatoire du comité social et économique (CSE) concernant les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi.

Un nouvel alinéa complète cet article pour préciser qu'au cours de ces consultations, **le CSE est consulté sur les informations en matière de durabilité prévues aux articles L. 232-6-3 et L. 233-28-4 du code de commerce.**

Par ailleurs, des ajustements rédactionnels sont effectués aux articles L. 2312-25 et L. 2312-36 du code du travail, compte tenu de l'abrogation de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, qui portait sur la déclaration de performance extra-financière.

Pour parachever cette transposition en droit interne, un travail de comparaison entre les indicateurs existants de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et les normes européennes d'information en matière de durabilité (dites « ESRD ») est en cours. Il devrait aboutir courant 2024 à ajuster la rédaction des articles R. 2312-8 et 9 du code du travail (précisant les indicateurs de la BDESE à titre supplétif), par décret en Conseil d'État, pour assurer la mise en cohérence de la BDESE avec les normes européennes, s'agissant des entreprises relevant du champ de la directive CSRD.

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

3.1. LE RENFORCEMENT DE LA FORMATION DES INFIRMIERS DE SANTÉ AU TRAVAIL

La compétence et l'expertise des infirmiers de santé au travail, en particulier pour accompagner et prendre en charge les salariés dans le suivi individuel de leur état de santé, ont été réaffirmées par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020, transposé dans la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. L'article 35 de cette loi a notamment porté cette volonté, en **accroissant significativement les possibilités de délégations de certaines missions du médecin du travail.**

Ces nouvelles missions confiées aux infirmiers en santé au travail sont allées de pair avec l'amélioration et l'harmonisation de leur formation. À cet effet, l'article 34 de la loi et ses textes d'application prévoient de nouvelles exigences et des formations spécifiques en santé au travail pour les infirmiers exerçant en services de prévention et de santé au travail (SPST), dont le déploiement a pris en compte la pérennité et la continuité des recrutements et des formations.

Le nouvel article L.4623-10 du code du travail rappelle que **l'infirmier de santé au travail recruté dans un SPST est diplômé d'État ou dispose de l'autorisation d'exercer sans limitation**, dans les conditions prévues par le code de la santé publique, et dispose dorénavant d'une formation spécifique en santé au travail.

Le décret et l'arrêté d'application de la loi précisent les nouvelles exigences de la formation spécifique en santé au travail :

- cette formation est acquise par la justification d'un minimum de 240 heures d'enseignements théoriques et d'un stage de 105 heures de pratique professionnelle en santé au travail ;
- la formation théorique doit *a minima* porter sur les matières suivantes :
 - la connaissance du monde du travail et de l'entreprise (25 heures minimum) ;
 - la connaissance des risques et pathologies professionnels et des moyens de les prévenir (50 heures minimum) ;
 - l'action collective de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé sur le lieu de travail et l'accompagnement des employeurs et des entreprises (50 heures minimum) ;
 - le suivi individuel de l'état de santé des salariés, incluant la traçabilité des expositions et la veille sanitaire et épidémiologique (35 heures minimum) ;
 - la prévention de la désinsertion professionnelle (35 heures minimum) ;
 - l'exercice infirmier dans le cadre des équipes pluridisciplinaires des services de prévention et de santé au travail et la collaboration avec les autres acteurs de la prévention (20 heures minimum).

Si l'infirmier n'a pas suivi cette formation, l'employeur l'y inscrit au cours des 12 mois qui suivent son recrutement. Par dérogation transitoire, lors de l'entrée en vigueur de la loi, au 31 mars 2023, les infirmiers qui justifient de l'inscription à une formation répondant aux nouvelles exigences prévues sont réputés avoir satisfait aux obligations de formation et sont dispensés d'une nouvelle inscription. Ils devront avoir réalisé ce cursus dans les 3 ans suivant cette date. Les infirmiers ayant déjà suivi une formation spécifique en santé au travail répondant aux nouvelles exigences de formation, avant le 31 mars 2023, sont dispensés d'une nouvelle inscription.

En revanche, des compléments de formation seront nécessaires pour ceux ne répondant que partiellement à ces nouvelles exigences.

Le parcours de formation théorique et pratique doit être attesté par un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) ou par un organisme de formation certifié.

L'acquisition des connaissances transmises dans les six matières mentionnées prévues dans le décret et déclinées dans l'arrêté est sanctionnée par un taux de réussite d'au moins 50 % à une épreuve de validation, dont les modalités sont déterminées par l'établissement ou l'organisme de formation.

L'acquisition des compétences développées durant le stage de pratique professionnelle est quant à elle sanctionnée par la validation du stage selon des modalités prévues par l'établissement ou l'organisme de formation.

Cette formation n'est pas obligatoire pour les infirmiers d'entreprise. Néanmoins elle est recommandée dans la mesure où ces professionnels de santé sont amenés à collaborer avec les équipes pluridisciplinaires de santé au travail.

3.2. LES TRAVAILLEURS EMPLOYÉS PAR PLUSIEURS ENTREPRISES : MODALITÉS DE SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ ET RÉPARTITION DU COÛT DE LA COTISATION ENTRE LES EMPLOYEURS CONCERNÉS

L'article 13 de la loi du 2 août 2021 a réaffirmé le **principe d'une cotisation « per capita » due aux SPST interentreprises (SPSTI) pour le suivi de chaque travailleur**, chacun comptant pour une unité.

Parallèlement, l'article 25 de la loi a inséré l'article L.4624-1-1 du code du travail et prévoit qu'« en cas de pluralité d'employeurs, le suivi de l'état de santé des travailleurs occupant des emplois identiques est mutualisé suivant des modalités définies par décret. »

La préparation de ce décret a nécessité un travail important de concertation entre Présanse, l'organisation représentant les SPSTI, et plusieurs organisations professionnelles d'employeurs des principales branches concernées (propriété, sécurité privée notamment). Cinq réunions ont été organisées en 2022 pour aboutir au projet de décret présenté aux partenaires sociaux membres du comité d'orientation des conditions de travail.

Le texte, publié le 30 juin 2023 (décret n° 2023-547), vise à assurer l'ensemble du suivi médical de manière mutualisée entre les employeurs concernés d'une part, et d'autre part, que la cotisation acquittée pour ce suivi soit partagée à parts égales entre ces mêmes employeurs.

3.3. LA MISE EN ŒUVRE DE LA PROCÉDURE DE CERTIFICATION DES SPSTI

La loi du 2 août 2021 rénove en profondeur le pilotage des SPST, avec pour objectif d'introduire plus de contrôle et de transparence dans leur fonctionnement.

La réforme a également 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, 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 SPSTI a été élaboré sur la base des propositions du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST), adoptées par délibération du 10 juin 2022. Il précise les principes et plusieurs éléments de cadrage du cahier des charges de la certification.

Les SPSTI devront obtenir leur certification au plus tard le 1^{er} mai 2025. Un groupe de travail constitué de représentants des partenaires sociaux, désignés par le CNPST, et piloté par l'Association française de normalisation (Afnor), a travaillé sur la définition du contenu de ce cahier des charges. L'arrêté qui le fixe a été publié **le 27 juillet 2023**. Il prévoit également les documents remis par le groupe de travail et notamment une Afnor Spec 2207 constituant un référentiel métier pour les SPSTI, ainsi qu'un plan de contrôle destiné aux organismes certificateurs.

Une dernière étape avant le lancement des audits de certification doit avoir lieu pour permettre au Comité français d'accréditation (Cofrac) d'accréditer les organismes certificateurs candidats pour l'évaluation des SPSTI.

4. LA DÉFINITION DU CADRE DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE SUR L'USURE PROFESSIONNELLE

4.1. LE FONDS D'INVESTISSEMENT DANS LA PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE

Pour améliorer la prévention de l'usure professionnelle, la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a créé un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (Fipu). Placé auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP), au sein de la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam), **il sera doté d'un milliard d'euros par la branche AT/MP sur 5 ans** et financera des démarches de prévention au bénéfice des salariés exposés aux risques professionnels dits « ergonomiques », mentionnés au 1^{er} du I de l'article L. 4161-1 du code du travail : postures pénibles, vibrations mécaniques, manutentions manuelles de charges.

Il s'agira plus particulièrement **de financer dans les entreprises des actions de prévention et de sensibilisation** visant les facteurs de risques ergonomiques, des projets de transition professionnelle de salariés exposés à ces risques, des actions menées par des organismes professionnels de prévention de branche ayant conclu une convention avec la Cnam, ainsi que des actions de prévention de la désinsertion professionnelle (aménagements de postes).

Ce dispositif mobilise pleinement le dialogue social pour sa mise en œuvre.

En effet, il revient à la CATMP de fixer les orientations qui encadrent l'attribution de ces financements, après avis du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST).

Ces orientations se fondent sur une cartographie des métiers et des activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels concernés. Cette cartographie s'appuie sur les listes établies par les branches professionnelles. L'élaboration de ces listes par les branches facilite une prise en compte des métiers, activités et situations de travail au plus près des réalités de chaque secteur.

4.2. LE CADRE DE NÉGOCIATION DE LA LISTE DES MÉTIERS EXPOSÉS

Le décret n° 2023-760 du 10 août 2023 relatif au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle et au compte professionnel de prévention précise les modalités de mise en œuvre du fonds et cadre notamment la négociation en précisant que **la cartographie des métiers et activités, ainsi que les listes élaborées par les branches, sont établies à partir d'une nomenclature commune** des métiers et des activités, arrêtée par la CATMP.

Il précise également l'articulation entre le dialogue social de branche et le travail mené par la CATMP, en prévoyant notamment que la CATMP intègre les accords de branche à la cartographie qu'elle complète, en l'absence de liste ou en cas d'incohérence, à l'aide des données de sinistralité disponibles et avec l'appui, le cas échéant, d'un comité d'experts. Le décret du 10 août 2023 a fixé son fonctionnement et sa composition, dont les personnalités qualifiées ont été nommées par un arrêté du 15 septembre 2023.

La publication des textes d'application au mois d'août 2023 a permis à la CATMP d'engager la mise en œuvre concrète du fonds, dans des délais contraints. Les travaux entre les membres de la CATMP, la direction des risques professionnels de la Cnam et les directions ministérielles concernées (DSS, DGT et DGEFP), ont abouti, le 30 octobre 2023, après consultation du CNPST, à l'adoption pour les années 2023 et 2024 des premières orientations du fonds et de son budget le 13 novembre suivant.

Pour 2023, l'ensemble de la première dotation (30 millions d'euros) a été alloué aux aides financières aux entreprises. Pour 2024, le fonds est doté de 200 millions d'euros répartis selon trois enveloppes budgétaires, priorisées comme suit :

- 150 millions pour les aides directes aux entreprises ;
- 40 millions d'euros pour le financement des projets de transition professionnelle par France compétences ;
- 10 millions d'euros pour le financement des organismes de prévention de branches.

L'allocation des aides directes aux entreprises se fait en prenant en compte des seuils d'effectifs et en priorisant les petites entreprises :

- 70 % de l'enveloppe est allouée aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- 20 % aux entreprises de 50 à 199 salariés ;
- 10 % pour les entreprises de 200 salariés et plus.

Ces crédits permettent de cofinancer l'achat d'équipements ergonomiques, la réalisation d'actions de formation, de sensibilisation ou de prévention de la désinsertion professionnelle ainsi que le salaire de préventeurs en entreprises.

La DGT, en lien étroit avec la DSS et la DGEFP, a accompagné le processus de négociation des listes de métiers par les branches, via l'information préalable des organisations nationales et interprofessionnelles, des commissions paritaires de négociation de branche, l'organisation d'un webinaire le 12 décembre 2023 et la publication d'une **foire aux questions** sur le site du ministère du Travail.

Il a dans ce cadre été précisé que :

- la liste de métiers et d'activités exposés à des facteurs de risques ergonomiques doit respecter la nomenclature définie par la CATMP dans ses orientations ;
- l'accord peut inclure des mesures de prévention des risques ;
- l'accord, dont l'extension doit être demandée, a vocation à être révisé régulièrement afin de tenir compte des métiers nouvellement créés ou des innovations ou modifications dans l'organisation du travail ayant un impact sur l'exposition des salariés aux facteurs de risques concernés ;
- **la définition des métiers et activités exposés repose avant tout sur la connaissance, par les partenaires sociaux, des métiers et de la réalité des conditions et situations de travail.** Pour les branches disposant d'un référentiel homologué, les tâches et activités recensées dans le référentiel peuvent également servir de base à l'élaboration de la liste de métiers.

En complément, le ministère du Travail a mis à disposition des **données des enquêtes de la DARES relatives à l'exposition aux risques** dits ergonomiques ; et sur demande, des données liées à la sinistralité par branche (taux de troubles musculo-squelettiques et lombalgies).

Enfin, ce nouveau thème de négociation peut se concilier avec l'obligation de négocier sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnée à l'article L. 2241-1 du code du travail et avec les thèmes prévus à l'article L. 4162-1 et L. 4162-3 du code du travail.

5. L'ACTUALITÉ DE LA RÉGLEMENTATION RELATIVE À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN 2023

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⁽⁵⁾ unifié depuis 2019 ;
- 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 respect du 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) Association générale des institutions de retraite des cadres-Association des régimes de retraite complémentaire.

5.1. LE DÉCRET RELATIF AUX CRITÈRES OBJECTIFS DÉFINISSANT LES CATÉGORIES DE SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES D'UNE COUVERTURE DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE COLLECTIVE : MISE EN CONFORMITÉ DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

A. La définition des catégories objectives de salariés

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 accords nationaux interprofessionnels (ANI) conclus le 17 novembre 2017, rendant effective la fusion des régimes Agirc et Arrco, la convention collective nationale de 1947 et l'accord national interprofessionnel 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 dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale (CCN) Agirc de 1947, définissant les catégories objectives de salariés, 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.

B. L'intégration de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties complémentaires

L'ANI du 17 novembre 2017 n'a pas repris l'article 36 de l'annexe I de la convention collective Agirc de 1947, qui permettait d'étendre la catégorie des cadres à certains employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM).

Afin de permettre une continuité des droits, le décret prévoit que les branches professionnelles qui souhaitent conserver la possibilité d'étendre les garanties accordées aux cadres à certains autres salariés non-cadres peuvent toujours le faire. Pour cela, elles 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 définition ne peut pas intervenir au niveau de l’entreprise. La convention ou l’accord de branche dans lequel est définie la catégorie de salariés pouvant être intégrée à celle des cadres devra ensuite être soumis pour agrément à la commission paritaire de l’Association pour l’emploi des cadres (Apec).

La rubrique protection sociale complémentaire du Bulletin officiel de la sécurité sociale (Boss) précise par ailleurs désormais que les branches qui le souhaitent peuvent ouvrir la possibilité aux entreprises entrant dans leur champ d’application **d’intégrer ou non les salariés ainsi définis dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire.**

En l’absence de mention de ce caractère facultatif, l’ensemble des entreprises devra obligatoirement inclure les salariés non-cadres listés dans l’accord à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire.

Par ailleurs, l’agrément rendu par la commission paritaire de l’Apec ne peut avoir d’effet que pour l’avenir et il n’est pas autonome de l’accord collectif :

- l’agrément est une condition d’entrée en vigueur de l’accord collectif, de sorte que ce dernier ne pourra s’appliquer qu’à compter de la date d’agrément ;
- en revanche, l’accord peut prévoir une entrée en vigueur postérieure à la date d’agrément.

C. Le calendrier de mise en conformité des branches professionnelles

Les dispositions du décret sont entrées en vigueur le **1^{er} janvier 2022**, de sorte que les nouveaux accords de branche portant sur la protection sociale complémentaire doivent désormais faire référence aux articles 2.1 et 2.2 de l’ANI 2017 et non aux 4 et 4 bis de la CCN Agirc de 1947, en ce qui concerne les salariés pouvant être intégrés à la catégorie des cadres.

Jusqu’au **31 décembre 2024** néanmoins, les conventions et accords conclus avant l’entrée en vigueur du décret peuvent continuer à faire référence aux anciens textes conventionnels sans que l’exclusion de l’assiette de cotisations dont bénéficient les contributions des employeurs ne soit remise en cause. Pour autant, 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 devront avoir été mis en conformité aux dispositions du décret. Les organisations représentatives de branche ont donc été invitées à initier les négociations suffisamment en amont, afin de sécuriser la mise en conformité. Cette anticipation est nécessaire afin de permettre aux entreprises relevant du champ d’application de leur convention collective de mettre leurs actes de droit du travail en conformité dans le délai imparti.

Il a également été préconisé de prévoir dans les accords de mise en conformité une entrée en vigueur différée, afin de permettre aux entreprises de modifier leurs actes avant cette entrée en vigueur. Cette solution permet de synchroniser l'entrée en vigueur des nouvelles catégories issues des nouvelles stipulations de branches et de leurs transpositions en entreprise.

5.2. LES MODIFICATIONS DE LA FICHE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DU BULLETIN OFFICIEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le Bulletin officiel de la sécurité sociale 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 existant sur les sujets qu'il traite. Cette substitution de plein droit a été actée par l'arrêté du 30 mars 2021, paru au *Journal officiel* du 31 mars 2021.

La rubrique du Boss portant sur la protection sociale complémentaire a été élaborée par les services de la direction de la sécurité sociale et mise à la consultation des membres de la sous-commission de la protection sociale complémentaire de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP). Elle a été publiée en juillet 2022 et a été rendue opposable le **1^{er} septembre 2022**.

Ce document a fait l'objet d'une modification notable en 2023 concernant les précisions relatives aux modalités de recommandation d'un organisme complémentaire au niveau d'une branche professionnelle.

Elle est consultable sur la page : <https://boss.gouv.fr/portail/accueil/protection-sociale-complementair.html>

En alternative à la fixation d'un niveau minimal de garanties, les partenaires sociaux peuvent également instituer un régime de protection sociale complémentaire mutualisé au niveau de la branche. Un accord de branche peut en effet recommander aux entreprises entrant dans son champ l'adhésion à un ou plusieurs organismes complémentaires préalablement sélectionnés, chargés d'assurer la couverture des frais de santé/prévoyance des salariés dans des conditions prédéfinies et à un tarif unique.

La recommandation d'un ou plusieurs organismes au niveau d'une branche doit respecter les conditions fixées à l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale. Le paragraphe 545 de la rubrique portant sur la protection sociale complémentaire (PSC) du Boss précise les exigences légales existant dans le cas où une branche professionnelle souhaite recommander un organisme. Est notamment rappelée l'obligation de mise en concurrence préalable et de publication d'un appel d'offres répondant à un cahier des charges précis. Sans respect des dispositions du Boss et de l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale, un accord de branche ne peut

légalement inciter les entreprises de son champ à adhérer à un ou plusieurs organismes assureurs.

5.3. LA MODIFICATION DU CAHIER DES CHARGES DU CONTRAT RESPONSABLE : HAUSSE DU TICKET MODÉRATEUR DENTAIRE

Les contrats collectifs de frais de soins de santé ainsi que les actes instituant ces garanties doivent respecter le cahier des charges du contrat responsable afin de bénéficier d'un régime social de faveur.

En application de l'article R.871-2 du code de la sécurité sociale, constituent des contrats responsables au sens de l'article L.871-1, les contrats qui prennent notamment en charge l'intégralité du taux de participation restant à la charge des assurés sociaux pour le financement de certaines garanties dont les **frais dentaires**. Ce taux de participation était jusqu'au 12 octobre 2023 de 30 % du tarif conventionnel.

L'arrêté du 12 octobre 2023 fixant le taux de la participation des assurés sociaux pour les honoraires des chirurgiens-dentistes et actes relevant des soins dentaires a modifié ce taux pour le fixer à **40 %**. Depuis cette date, les contrats responsables doivent nécessairement ajuster leur remboursement des actes dentaires pour s'adapter à cette hausse.

Les contrats et actes instituant les garanties doivent donc également être adaptés pour tenir compte du nouveau taux. Par le biais d'un courrier adressé à l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos), il a été prévu une période de tolérance.

Sous réserve que le nouveau ticket modérateur soit pris en charge dans son intégralité, la mention de l'ancien taux de remboursement dans les contrats et actes instituant les garanties n'est pas de nature à remettre en cause le caractère responsable.

Cette période de tolérance **s'achèvera à l'échéance annuelle des contrats ou, au plus tard, au 14 octobre 2024.**

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	139
1.1. La promotion du dialogue social et le rappel de ses objectifs	139
1.2. Les actions favorisant le développement du dialogue social	141
1.3. Les actions destinées à faciliter le dialogue social dans le domaine des conditions de travail	152
2. L'appui à la négociation de branche et l'extension des accords	158
2.1. Le rôle et l'activité des commissions mixtes paritaires (CMP)	158
2.2. La négociation dans le secteur des plateformes de la mobilité, avec le soutien de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (Arpe)	164
2.3. L'extension des accords en 2023	168
2.4. Le bilan quantitatif de la première phase de restructuration des branches professionnelles	176
3. La jurisprudence des juridictions judiciaire et administrative en matière de restructuration des branches en 2023	179
3.1. La possibilité de mettre fin à une convention collective par un accord de révision, si un nouvel accord prend le relais	179
3.2. Le conseil d'état consolide sa jurisprudence relative à la possibilité d'une fusion de branches décidée par le ministre du travail	180

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. LA PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL ET LE RAPPEL DE SES OBJECTIFS

A. Les assises du travail

Les assises du travail lancées le 2 décembre 2022 et conduites dans le cadre du Conseil national de la refondation (CNR) visaient, à la suite de la crise sanitaire qui a largement bouleversé nos organisations de travail, à structurer une réflexion et à formuler des propositions sur des grands sujets autour du sens et du rapport au travail.

Ces assises ont permis de rassembler une grande pluralité d'acteurs - partenaires sociaux, universitaires, personnalités qualifiées - afin de faire émerger des propositions sur l'avenir du travail. La démarche a été menée par deux garants, permettant d'assurer son bon déroulement et la cohérence de ses travaux : Sophie Thiéry, directrice de l'engagement sociétal chez Aésio et présidente de la commission travail emploi du Conseil économique, social et environnemental (CESE) et Jean-Dominique Senard, président du conseil d'administration de Renault Group.

Trois thématiques ont fait plus spécifiquement l'objet de travaux :

- les rapports au travail, dont le sens du travail, la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, les nouvelles formes d'emploi ou encore le droit à la déconnexion ;
- la qualité de vie au travail, dont la réduction des accidents du travail, la prévention de l'usure professionnelle, le mieux vivre au travail ;
- la démocratie au travail, notamment le renforcement du dialogue social, la prise en compte des enjeux numérique et écologique dans l'exercice du dialogue social.

Ces travaux ont permis l'organisation de 12 ateliers thématiques, animés par trois référents : Jean-Marie Marx, président de l'Association pour la formation professionnelle des adultes (Afp), Audrey Richard, présidente de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH) et Yves Mathieu, fondateur et co-directeur de Missions publiques, d'un webinaire organisé par l'OIT, et d'un évènement au CESE.

La démarche s'est poursuivie dans les territoires, dans le cadre d'une quinzaine d'évènements organisés en région sous le pilotage des Dreets, lesquels ont permis de nourrir de manière concrète la réflexion sur les trois thématiques précitées.

Une contribution citoyenne, lancée sur le site du CNR, a également permis de recueillir près de 5 000 contributions.

Un rapport des garants du 18 avril 2023 présente 17 propositions visant à « reconsidérer le travail », organisées autour de quatre axes :

- gagner la bataille de la confiance par une révolution des pratiques managériales et en associant davantage les travailleurs ;
- adapter les organisations du travail, favoriser les équilibres des temps de vie et accompagner les transitions pour les travailleurs ;
- assurer aux travailleurs des droits effectifs et portables tout au long de leur parcours professionnel ;
- préserver la santé physique et mentale des travailleurs, un enjeu de performance et de responsabilité pour les organisations.

Ces propositions, de nature diverse, appellent pour certaines d'entre elles des modifications législatives, tandis que d'autres renvoient à la négociation collective, mais plus largement à un engagement de l'ensemble des acteurs économiques et sociaux.

Ces propositions viennent alimenter le « pacte de la vie au travail » annoncé par le président de la République et intégré dans l'agenda social adopté par les partenaires sociaux en 2024.

B. L'acte II de la restructuration des branches

Lors de la conférence sociale du 16 octobre 2023, l'importance du rôle des branches professionnelles dans le renforcement des dynamiques de parcours et des politiques de rémunération a été réaffirmée.

C'est donc naturellement que la question du paysage conventionnel a été mise en avant. Tel qu'il est aujourd'hui composé, il résulte des travaux de fusion de branches qui ont largement avancé depuis 2017. Toutefois, le chantier a été mis en pause avec la crise sanitaire.

Mais fort du constat de la nécessité de finaliser le mouvement de regroupement pour disposer de branches fortes, le gouvernement a annoncé le lancement de consultations courant 2024 avec les partenaires sociaux afin d'impulser l'acte II de la restructuration des branches professionnelles.

À cette occasion, il a été rappelé que l'effectif de la branche ne peut pas être le seul critère pertinent et que le chantier ne peut se résumer à une approche quantitative. Il vise en effet à constituer des branches fortes avec de meilleures rémunérations, une politique de formation efficace et des perspectives d'évolution professionnelle pour les salariés.

1.2. LES ACTIONS FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

A. Les travaux du comité de suivi des salaires

Le ministère du Travail est attentif au suivi des négociations salariales, particulièrement au niveau des branches. Ce suivi s'inscrit en 2023 dans le contexte d'une double revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic). Ainsi, **le Smic a été revalorisé de 1,81 % au 1^{er} janvier 2023 (revalorisation annuelle « classique ») et de 2,22 % au 1^{er} mai 2023**. Ces revalorisations ont mis en exergue l'importance des négociations salariales de branche 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 les tensions de recrutement.

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.

Le comité de suivi réunit habituellement deux fois par an (aux mois de juillet et novembre) les représentants des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national. L'objectif est de faire le point sur la situation des minima de branche 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 38 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 vérifie aussi l'existence d'un accord sur l'égalité professionnelle. **Une attention toute particulière a également été portée à la mise à jour des grilles de classification**, conformément à la demande formulée par les signataires de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, demande qui a été transposée dans la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 (cf p. 119).

Ainsi, les branches n’ayant pas procédé à un examen de leur grille de classification depuis plus de 5 ans devaient engager une discussion sur l’opportunité de réviser leur classification avant la fin de l’année 2023 (cf. la négociation sur les classifications professionnelles, p. 277). Dans un contexte inflationniste, cette mesure a pour objectif de promouvoir une meilleure progression de la rémunération des salariés concernés et à moyen terme de soutenir leur pouvoir d’achat.

Outre la conférence sociale du 16 octobre 2023 (cf. *supra*) et les deux réunions annuelles du comité de suivi, qui ont eu lieu le 14 juin et le 11 décembre 2023 sous la présidence du ministre du Travail, l’attention a été constante tout au long de l’année. L’objectif était d’identifier les branches basculant en situation de non-conformité lors des revalorisations du Smic et de connaître le déroulé de leurs négociations, notamment celles qui sont en commission mixte paritaire. Compte tenu du nombre important de branches qui ont vu leur bas de grille rattrapé par le Smic lors des revalorisations intervenues dans l’année (cf. tableau ci-dessous), l’attention a été plus particulièrement portée sur celles rencontrant des difficultés importantes de négociations, qui ont été régulièrement contactées.

Il a également été annoncé, lors de la conférence sociale du 16 octobre 2023, qu’un suivi spécifique des branches non conformes serait assuré afin que, si d’ici juin 2024, une large partie des branches non conformes au moment de la conférence sociale n’était pas revenue en situation de conformité, une mesure coercitive de conditionnement des allègements généraux de cotisations sur les bas salaires aux négociations de branche ou d’entreprise serait décidée.

Afin de mettre en œuvre cette annonce, un courrier du ministre a été adressé aux branches affichant des minima inférieurs au Smic pour rappeler aux partenaires sociaux qu’il était de leur responsabilité de négocier sur les salaires et de conclure des accords. **Une vingtaine de branches en situation de non-conformité de manière structurelle depuis plus d’1 an ont été rencontrées par le ministère du Travail en novembre et décembre 2023.** En outre, il avait été notifié à l’automne à une branche qu’elle était éligible à une mesure de restructuration du fait de sa situation d’atonie conventionnelle, notamment en matière de salaires. Celle-ci a finalement réussi à conclure un accord en toute fin d’année.

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

Avant la revalorisation	Après la revalorisation
Au 31 décembre 2022 57 branches du secteur général en situation de non-conformité	Au 1 ^{er} janvier 2023 77 branches supplémentaires (soit un total de 134 branches non conformes)
Au 30 avril 2023 77 branches du secteur général en situation de non-conformité	Au 1 ^{er} mai 2023 70 branches supplémentaires (soit 147 branches non conformes représentant près de 9,6 millions de salariés)

Source : ministère du Travail et de l’Emploi – DGT

Fin décembre 2023, il restait une trentaine 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 2023 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'1 an, reste faible. Fin décembre 2023, on en comptait six.

Ce suivi régulier des négociations salariales se poursuit en 2024.

B. Le bilan de l'index de l'égalité professionnelle

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrite dans la loi depuis 1972. Pourtant, **en 2022, les femmes gagnent en moyenne 14,1 % de moins que les hommes en équivalent temps plein**. À poste comparable, l'écart de salaire moyen en équivalent temps plein reste de 4 %⁽¹⁾. Face au constat de la persistance de ces inégalités, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé un index de l'égalité professionnelle visant à mesurer, à travers quatre à cinq indicateurs selon l'effectif de l'entreprise, les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, et à résorber ces écarts dans un délai maximum de 3 ans.

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 obtenus doivent être transmis au comité social et économique et déclarés à l'administration. Ils sont également publiés sur le site du ministère du Travail et de l'Emploi.

Les outils déployés par le ministère du Travail et de l'Emploi

Afin d'encourager et de faciliter la mise en œuvre de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, plusieurs dispositifs d'accompagnement ont été déployés.

- Une foire aux questions a été publiée dès 2019 sur le site internet du ministère chargé du travail, complétée des évolutions législatives et réglementaires, notamment issues de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.
- En 2019, un simulateur permettant aux entreprises de calculer leurs indicateurs a été mis en ligne sur le site de déclaration Egapro⁽²⁾, dont les fonctionnalités ont été régulièrement enrichies. **En 2023, le site a fait l'objet d'une refonte complète** afin de respecter le système de design de l'État en matière de charte graphique,

1) Insee Première ; Novembre 2023 ; n° 1971

2) <https://egapro.travail.gouv.fr/>

d'ergonomie et d'accessibilité. Egapro utilise désormais le service d'identification MonComptePro afin de garantir l'appartenance de ses utilisateurs aux entreprises déclarantes.

- Les 120 référents régionaux et départementaux 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 avec les partenaires sociaux locaux des branches et des entreprises pour appliquer le dispositif dans de bonnes conditions.
- Egapro est également un système d'information (SI) décisionnel sur lequel travaillent notamment la DGT et la DNUM depuis juillet 2020 dans le cadre de la recherche et l'exploitation de données. Le SI Egapro a été ouvert à l'ensemble des agents du SIT en juillet 2021. Il permet de visualiser les résultats de l'index tant au niveau national que régional ou départemental, cibler des contrôles et croiser des informations (index/accords et plans d'action).
- Un accompagnement des entreprises de 50 à 250 salariés a été mis en place pendant 18 mois, afin de pallier leur manque de moyens humains et de temps. 2 156 stagiaires ont été formés. Une formation en ligne a également été ouverte à tous, suivie par 2 700 entreprises.
- **En 2023, la DGT a également réalisé 24 études de cas afin d'accompagner les agents du SIT dans leurs interventions sur l'index.** Les situations soumises par les services déconcentrés ont concerné le champ d'application du régime juridique correspondant, les indicateurs composant l'index, la publication de l'index, les mesures correctives à instaurer et les objectifs de progression à fixer en cas de résultats insuffisants, les pénalités encourues par les employeurs dès lors qu'ils manquent à leurs obligations de moyens et de résultat en la matière et, en dernier lieu, la compétence territoriale des agents de contrôle de l'inspection du travail, compte tenu notamment de l'organisation juridique des entreprises contrôlées. Par ailleurs, les outils méthodologiques à destination du SIT ont été mis à jour au regard du renforcement des obligations de transparence incombant à l'employeur, issu de l'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 et du décret n° 2022-243 du 25 février 2022. Ont été notamment mis à disposition des agents des modèles de suites à intervention en lien avec ces nouvelles obligations et des modèles de décision d'application de pénalité.

Les résultats obtenus à l'index

Près de 86 % des entreprises, quelle que soit la tranche d'effectifs, ont effectué leur déclaration en 2023 au titre de l'année 2022.

On constate une augmentation progressive de la note globale de l'index, quelle que soit la taille des entreprises et unités économiques et sociales (UES). **La note moyenne des entreprises et UES de 1 000 salariés ou plus a augmenté de sept points entre 2019 et 2023**, passant de 83 à 90. La même tendance est observée pour les entreprises et UES de taille moyenne (251 à 999 salariés), dont la note

globale a augmenté de six points, passant de 82 en 2019 à 88 en 2023 et dans les entreprises et UES de 50 à 250 salariés où la note a augmenté de quatre points, passant de 83 à 87 points entre 2020 et 2023.

Ces résultats encourageants sont également visibles par une progression importante de la part des entreprises et UES ayant un index supérieur ou égal à 75 points, quelle que soit la taille des entreprises. La part des entreprises et UES ayant un index supérieur ou égal à 75 points sans les incalculables a augmenté de près de 16 points pour les entreprises et UES de 1 000 salariés et plus (82 % en 2019 contre 98 % en 2023), de 14 points pour les entreprises et UES de 251 à 999 salariés (80 % en 2019 contre 94 % en 2023) et de sept points pour les entreprises et UES de 50 à 250 salariés (84 % en 2020 contre 91 % en 2023).

Un nouvel index en préparation

La directive 2023/970 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur, dite « directive transparence salariale » a été adoptée le 10 mai 2023. Elle doit être transposée en France au plus tard le 7 juin 2026. À l'issue de la conférence sociale lors de laquelle s'est tenu un atelier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, **la Première ministre a annoncé l'engagement de travaux pour faire aboutir un nouvel index dans les 18 mois**, anticipant ainsi le délai de transposition de la directive transparence salariale. L'objectif est d'aboutir, dans le cadre d'une concertation, à un dispositif plus ambitieux et transparent, plus fiable, et dont l'application sera mieux contrôlée.

C. Les actions favorisant le dialogue social en entreprise

Le soutien au dialogue social en entreprise passe aussi par la formation des salariés aux enjeux économiques, sociaux, environnementaux et syndicaux. Tous les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales peuvent ainsi suivre jusqu'à 12 jours par an de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (Feses), avec maintien de salaire par l'employeur.

Dans le cadre du programme 111, **l'État contribue à cette formation des salariés, à hauteur de 31 millions d'euros pour l'année 2023**. Ce financement est versé via une subvention directe aux instituts du travail et organismes spécialisés (1,4 million d'euros en 2023) et une subvention à l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) qui participe au financement des centres de formation des organisations syndicales (29,6 millions d'euros en 2023, au titre de la mission 3 du fonds).

Ces deux subventions de l'État sont versées dans le cadre de conventions triennales conclues d'une part avec les instituts du travail et centres spécialisés, et d'autre part avec l'AGFPN (voir également p. 227). L'année 2023 marque la fin du cycle triennal de ces deux cadres conventionnels, qui avaient été conclus en 2021.

Le bilan du cycle 2021-2023 du financement de la Feses au titre de la subvention de l'État au bénéfice des instituts du travail

Les paramètres et le bilan du cycle 2021-2023

L'État a conclu en 2021 des conventions avec les instituts du travail et organismes spécialisés agréés par arrêté du ministère du Travail. L'arrêté du 25 janvier 2021 avait agréé dix instituts et trois organismes spécialisés, permettant la signature de 12 conventions. **La subvention globale s'élevait pour le cycle 2021-2023 à 4,2 millions d'euros**, versée en tranches annuelles directement aux instituts et organismes conventionnés.

Ces derniers organisent, en général à la demande des organisations syndicales, des stages Feses tout au long de l'année. La subvention finance les frais administratifs, la rémunération des formateurs, ainsi que les frais de transport, d'hébergement et de restauration des stagiaires. Les organismes bénéficiaires doivent rendre compte chaque année au ministère du Travail des stages menés et de l'utilisation de la subvention perçue.

Les données transmises au ministère permettent de constater la reprise de ces formations, qui avaient été fortement impactées par la crise sanitaire. En 2022 (derniers chiffres communiqués à ce jour), le budget consacré à la Feses par les organismes est redevenu équivalent à celui de 2019, de même que le nombre de stages organisés. Les organisations conventionnées, réunies le 26 janvier 2024 au ministère du Travail à l'occasion d'une rencontre permettant de dresser un bilan du cycle, ont confirmé cette observation.

Ainsi en 2022, le budget consacré à la Feses par l'ensemble des instituts du travail et des organismes spécialisés conventionnés s'élevait à 2 619 714 euros (+5,70 % par rapport à 2021), dont 1,4 million d'euros de subvention de l'État. Ce budget a permis l'organisation de 308 stages pour 3 564 stagiaires, soit un total de 9 378,5 journées stagiaires.

Les données relatives à la Feses dispensées par les instituts du travail et les organismes spécialisés sont précieuses et ont pu être utilisées pour la construction des politiques publiques, comme la loi du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, le guide de lutte contre les discriminations à destination des comités sociaux et économiques (CSE), la réflexion sur la mise en place d'une formation spécifique sur l'intelligence artificielle (IA) ou encore le groupe de travail sur l'offre d'appui au dialogue social pour mettre en visibilité les Feses.

La préparation du nouveau cycle conventionnel 2024-2026

L'année 2024 sera la première du nouveau cycle de conventionnement 2024-2026. La campagne de conventionnement a commencé par la publication de l'arrêté d'agrément du 22 décembre 2023 (les centres, instituts et organismes agréés sont les mêmes qu'en 2021). Les conventions avec les instituts du travail et les organismes spécialisés sont en cours de conclusion, début 2024, à l'issue d'une série d'entretiens bilatéraux organisés avec l'ensemble des acteurs conventionnés.

Plusieurs évolutions dans ces conventions vont être mises en place. Tout d'abord, les futures conventions entendent préciser le public bénéficiaire des formations syndicales conformément à l'article L. 2145-5 du code du travail. Une procédure de gestion des crédits non consommés sera également précisée. Enfin, les annexes fournies au ministère par les organisations conventionnées afin de mener les contrôles seront également amendées afin d'ajouter des nouveaux indicateurs à l'analyse de la Feses.

Le bilan du cycle 2021-2023 de financement de la Feses au titre de la subvention de l'État au bénéfice de l'AGFPN

En 2021, l'État a conclu avec l'AGFPN une convention pour le versement d'une subvention triennale de 97,8 millions d'euros, versée par tranches annuelles. Cette convention vise à financer entièrement la mission 2 de l'AGFPN (« Participation à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques ») et à cofinancer, au côté d'une partie de la cotisation des employeurs, la mission 3 du fonds (« Feses et animation des activités des salariés exerçant des fonctions syndicales »).

Pour chaque année du cycle 2021-2023, les 32,6 millions d'euros de subvention annuelle de l'État ont été répartis de la manière suivante : 3 millions d'euros pour la mission 2 et 29,6 millions d'euros pour la mission 3. Une partie de la contribution des employeurs versée à l'AGFPN complète le financement de la mission 3. Pour l'année 2022, le montant de la contribution à cette mission s'élevait à 16 millions d'euros (cf. également p. 227, Présentation de l'AGFPN, pour la répartition des fonds de l'année 2022).

Elle finance les frais d'organisation, les frais de transport, d'hébergement et de restauration des stagiaires et également la rémunération des formateurs et intervenants. Les fonds de la mission 3 sont versés aux centres de formation des organisations syndicales agréés par arrêté du ministère du Travail afin d'organiser des stages et sessions consacrés à la Feses. L'arrêté du 22 décembre 2023 agréé les centres de formation de sept organisations syndicales : la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT, la CGT-FO, Solidaires, et l'Unsa.

Ces stages portent sur la formation syndicale des militants, tant au niveau interprofessionnel que dans les branches, mais aussi sur leur information concernant les politiques publiques et les politiques paritaires, ainsi que sur la thématique de la santé au travail.

L'année 2024 sera marquée par la conclusion d'une nouvelle convention triennale entre l'État et l'AGFPN.

D. La nouvelle mission d'appui au dialogue social avec les observatoires du dialogue social

Les objectifs de la création d'un réseau de référents

La montée en puissance de la négociation d'entreprise et des enjeux territoriaux du dialogue social implique de **renforcer l'accompagnement de proximité des acteurs économiques et sociaux dans ce domaine.**

Cet accompagnement nécessite notamment d'approfondir les liens entre la direction générale du travail (DGT) et les services déconcentrés pour, dans le domaine de l'animation et la gestion du dialogue social, faciliter un partage d'informations sur les enjeux et réalités opérationnelles, la conception et le déploiement d'actions partagées, le soutien d'expérimentations et de pratiques professionnelles.

La création d'un réseau d'appui au dialogue social dans les départements et régions, animé par la sous-direction du dialogue social (SDDS), en lien étroit avec la sous-direction de l'animation territoriale du système d'inspection du travail (SDASIT) participe à cet objectif.

Ce réseau, préparé en 2023 et lancé au 1^{er} trimestre 2024, réunit une centaine de référents dans les Ddets, les Dreetts, Deets ou à la Drieets pour faciliter l'animation du dialogue social territorial, favoriser le partage de pratiques dans ce domaine et renforcer la synergie des actions nationales et territoriales.

Le lancement d'**espace-odds.fr**, plateforme de partage de bonnes pratiques du dialogue social alimentée par les observatoires départementaux d'appui au dialogue social (ODDS), avec l'appui de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).

L'espace ressources des ODDS a été mis en ligne fin octobre 2023. Ce projet, dont le pilotage réunit une grande diversité d'acteurs (DGT, Anact, Dreetts Occitanie en lien avec d'autres directions régionales, partenaires sociaux) s'inscrit pleinement dans les suites des travaux des assises du travail pour accompagner et soutenir le dialogue social au plus près des situations de travail.

Espace-odds.fr est un **site internet mettant en lumière l'offre de services des ODDS auprès des entreprises, afin de soutenir le dialogue social et les pratiques de négociations** plus particulièrement dans les entreprises de moins de 50 salariés. Il contribue, à travers ses pages nationales, régionales et départementales, à mieux faire connaître le rôle des observatoires auprès des entreprises, leurs actualités, les outils qu'ils proposent et les événements qu'ils animent.

Par ailleurs, la DGT souhaite renforcer la pertinence et la visibilité de l'offre d'appui au dialogue social à laquelle contribuent notamment les opérateurs ministériels (Anact, Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle [INTEFP] et Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes [Afp]). À travers ses différents leviers de formation, de médiation ou encore d'accompagnement, cette

offre témoigne de cette volonté de développement du dialogue social territorial. Elle pilote des travaux en ce sens, associant l'ensemble des acteurs concernés.

La création d'une école des relations de travail à Orléans

La direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) Centre-Val de Loire et l'université d'Orléans ont sollicité l'agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) Centre-Val de Loire et le conseil économique, social et environnemental régional (Ceser) pour construire les contours d'une école universitaire des relations de travail. L'université propose déjà, en collaboration avec la Dreets, un diplôme universitaire Dialogue social, qui s'adresse à la fois aux représentants des salariés et des entreprises.

L'année 2023 a été consacrée à dessiner la faisabilité de cette école, au travers d'auditions des acteurs territoriaux du dialogue social. L'Aract a participé aux travaux et soutenu cette première étape qui a permis de créer un lieu-ressource d'échanges, de partage et de professionnalisation.

L'inauguration de l'école universitaire a eu lieu le 7 décembre 2023 et l'Aract Centre-Val de Loire a animé les ateliers pour identifier les thématiques sur ses trois missions : formation, recherche et évènement. Deux membres du comité paritaire régional de l'Aract feront partie de la gouvernance de l'école.

E. Les initiatives des observatoires départementaux d'appui et d'analyse au dialogue social

Créés par les ordonnances de 2017, les ODDS ont vocation à soutenir le dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés, et à être un lieu d'échanges informels entre partenaires sociaux au niveau territorial.

Chaque observatoire compte au plus 13 membres : jusqu'à six représentants des salariés, et jusqu'à six représentants des employeurs, désignés par leurs organisations respectives, représentatives au niveau départemental, et le responsable de l'unité départementale ou son suppléant qui en assure le secrétariat, désigné par le directeur de la Dreets, de la direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) en Île-de-France, ou de la direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Deets) en outre-mer.

Ces observatoires sont chargés d'établir le bilan annuel du dialogue social dans leurs départements. Ils peuvent être saisis par les organisations syndicales ou professionnelles de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation et ils apportent leur concours et leur expertise juridique aux entreprises de leur ressort dans le domaine du droit social.

Les quelques exemples ci-dessous illustrent le rôle et l'action de ces observatoires dans leurs départements respectifs.

Alpes-de-Haute-Provence

L'ODDS des Alpes-de-Haute-Provence a focalisé son attention sur les questions juridiques, avec le soutien du service politique du travail de la direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP). La veille juridique a notamment permis de faire un point sur l'action en cours de contrôle du temps partiel dans les secteurs du service à la personne, aide et soins, et nettoyage. Les membres de l'ODDS se sont aussi intéressés au décret du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire, et sur la réintégration des salariés non vaccinés dans le secteur médico-social.

Les décrets d'application (du 18 mars et du 5 avril 2022) de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail ont fait l'objet d'une communication spécifique. L'obligation de lister les actions de prévention dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp), de même que l'obligation de conserver dans l'entreprise les versions successives de ce document sur support papier ou numérique, dans l'attente de la mise en service de la plateforme dédiée à son dépôt, a été rappelée. Un travail sur le bulletin de salaire et la mention du net social, obligatoire depuis le 1^{er} juillet 2023, est en cours et un document sera publié sur la page départementale de l'ODDS du site internet espace-odds.fr.

Aude

La DDETSPP de l'Aude et la structure Femmes égalité emploi (Fete) ont organisé une réunion sur la négociation des accords portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le calcul de l'index afférent, à l'attention des entreprises du département et des membres de l'ODDS. Les intervenants ont rappelé que les entreprises peuvent s'adresser à une référente départementale égalité professionnelle à la DDETSPP, et disposer d'un accompagnement possible à la Fete pour la négociation d'un accord collectif en matière d'égalité professionnelle.

Gers

L'ODDS du Gers a souhaité répondre à l'appel à projet du fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact) en 2023 sur le thème des processus de négociation collective sur les conditions de travail dans les TPE-PME et les branches. L'objectif était de réaliser, avec l'aide d'un prestataire, des outils et une méthodologie mobilisable en amont de la négociation, permettant aux négociateurs de disposer des informations utiles à leurs échanges (tant sur les sujets que sur les mesures), pour aboutir à des accords de qualité.

Il a été également question de faire connaître l'outil relatif aux « bonnes pratiques des réunions de CSE pour les entreprises de 11 à 49 salariés », le guide relatif au Duerp⁽³⁾ ainsi que l'offre de services de l'ODDS de l'Hérault relative au CSE et à la négociation collective.

3) Insee Première ; Novembre 2023 ; n° 1971

L'ODDS a également pris connaissance du bilan de la négociation collective pour l'année 2022 dans le Gers, mis en perspective au regard des enjeux économiques et sociaux du département. Les partenaires sociaux de l'observatoire ont été informés de la campagne nationale de contrôle sur le temps partiel et ont discuté des conditions de travail dans les secteurs concernés. Toutes les entreprises gersoises concernées par cette campagne ont aussi été informées.

Marne

L'ODDS a préparé une intervention à trois voix (employeur, salarié, inspection du travail) dans un centre de formation des apprentis pour faire connaître aux futurs salariés les instances du dialogue social en entreprise, leurs missions et attributions. L'observatoire a également prévu de se coordonner avec la commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat pour présenter ses services aux entreprises artisanales.

Haute-Marne

Ayant constaté une quasi-absence de négociation et de nombreux procès-verbaux de carence dans le secteur du service à la personne, les membres de l'ODDS de Haute-Marne ont souhaité cibler ce secteur pour promouvoir le dialogue social. Afin de poursuivre la campagne sur le temps partiel, les employeurs et membres des CSE existants du secteur de l'aide à domicile, du nettoyage et du service à la personne ont été conviés à une matinée sur le dialogue social, autour de trois thématiques :

- la négociation dans les entreprises de moins de 50 salariés, avec l'intervention du pôle travail ;
- le CSE, acteur du dialogue social (mise en place, fonctionnement, missions), présenté par le responsable de l'unité de contrôle ;
- les aides financières possibles pour améliorer les conditions de travail des salariés (pouvant faire l'objet d'une négociation), par la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail Nord-Est.

Une trentaine de participants étaient présents.

Moselle

Dans le cadre de son programme d'action 2023-2025, l'ODDS de Moselle a accueilli Marguerite Kocher, professeure à l'université de Lorraine, qui est intervenue sur la responsabilité sociale/sociétale des entreprises (RSE), sous l'angle spécifique des entreprises de moins de 50 salariés et de l'effet de la RSE pour entraîner une nouvelle dynamique de négociation collective.

Puy-de-Dôme

L'ODDS du Puy-de-Dôme a renouvelé son partenariat avec l'école de droit de l'université de Clermont-Ferrand, mis en place avec la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités depuis plusieurs années. Pour 2023, les étudiants du master 2 droit social analyseront les accords collectifs en matière d'égalité professionnelle, et présenteront leur travail aux membres de l'ODDS en fin d'année.

Les partenaires sociaux de l'observatoire ont également pris connaissance de l'outil en ligne de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) visant à aider les TPE-PME à remplir le document unique d'évaluation des risques, et du dispositif **Transco** pour accompagner les reconversions professionnelles.

Val-de-Marne

En 2023, l'ODDS du Val-de-Marne a notamment rencontré l'unité départementale (UD) et l'inspection du travail pour faire un point global sur les campagnes d'inspection prévues (temps partiel, équipements de travail, intérimaires sur les chantiers du bâtiment et des travaux publics [BTP]), et l'Aract qui a présenté une analyse du fonctionnement des CSE depuis les ordonnances de 2017.

Le conseil départemental d'accès au droit (CDAD) a exposé les modes alternatifs de règlement des différends. Au cours de l'intervention, le rôle de la maison des syndicats a été évoqué à propos de l'aide aux salariés en difficulté pour remplir le formulaire Cerfa de saisine du conseil de prud'hommes, ou pour les calculs liés à la rémunération ou aux indemnités. Pendant l'année, les partenaires sociaux ont également été informés sur divers sujets, dont le bilan des accords conclus dans le département en 2022, les accidents du travail graves et mortels survenus en Ile-de-France en 2023 (plaquette de la Drieets), et sur l'alimentation du site internet **espace-odds.fr**.

Grand-Est

Dans la région Grand-Est, les dix ODDS régionaux se sont réunis pour la première fois le 27 juin 2023 à Pont-à-Mousson pour partager leurs expériences et interrogations. La journée a été introduite par Pierre Romain, directeur général du travail.

1.3. LES ACTIONS DESTINÉES À FACILITER LE DIALOGUE SOCIAL DANS LE DOMAINE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le plan santé au travail (PST) est le document stratégique de la politique de santé au travail, feuille de route de l'État et de ses services, des acteurs de la santé au travail, et des partenaires sociaux. **Le PST 4 (2021-2025) a été publié en décembre 2021 et prévoit 90 actions dans les différents champs de la santé au travail.**

A. La suite du déploiement du quatrième plan santé au travail

Pour la première fois, il s'accompagne d'un plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM), publié en mars 2022, comprenant 27 mesures. L'ensemble des thèmes portés par le PST4 et le PATGM se décline localement, au travers des plans régionaux en santé au travail (PRST).

Tant au niveau national que régional, **l'année 2023 a été consacrée à la mise en œuvre opérationnelle des actions du PST4, du PATGM et des PRST**, et à la production et diffusion des livrables réalisés.

S'agissant de l'échelle nationale, des avancées peuvent être constatées dans de nombreux champs, et ce notamment grâce à l'implication d'un grand nombre de partenaires – directions d'administration centrale, organismes de prévention, caisses d'assurance maladie, etc.

Parmi les réalisations de l'année 2023, on compte notamment :

- les nouveaux outils de sensibilisation sur les consignes essentielles en matière de santé et sécurité au travail, à destination des jeunes et des entreprises les accueillant, ainsi que le nouveau modèle de convention de stage pour les élèves en lycée professionnel, rappelant les obligations de l'employeur pour prévenir l'exposition aux risques professionnels ;
- la campagne nationale multilingue de prévention des risques professionnels à destination des travailleurs allophones, détachés et saisonniers ;
- la signature d'une convention nationale inédite de partenariat pour la prévention du risque routier professionnel dans le secteur du transport routier des marchandises ;
- de nouveaux outils de prévention pour sensibiliser les travailleurs et employeurs aux risques liés aux vagues de chaleur ;
- une campagne de communication grand public inédite et d'ampleur sur les accidents du travail graves et mortels, lancée le 26 septembre 2023. Cette initiative visait à sensibiliser les entreprises, les travailleurs et le grand public sur l'importance des mesures de prévention des risques professionnels pour prévenir les accidents du travail graves et mortels.

En parallèle, les travaux de plus long terme se sont poursuivis, avec la structuration de groupes de travail multipartenariaux sur des sujets à forts enjeux, tels que la recherche en santé au travail, la prévention des risques psycho-sociaux ou encore la santé des femmes au travail. Les jalons des actions portant sur le partage des données en santé au travail et l'outillage des partenaires sociaux en matière de santé au travail ont également été posés. Les premiers aboutissements de ces travaux sont prévus pour 2024 .

Au niveau régional, des avancées sont également à souligner dans le cadre de la mise en œuvre des PRST, qui se saisissent de l'ensemble des sujets du PST4 et du PATGM et les déclinent en les adaptant aux réalités territoriales. Les travaux menés en 2023 ont permis d'aboutir à la production de supports concrets et opérationnels, à destination des travailleurs, employeurs et acteurs de la santé au travail, dont notamment :

- les fiches « question prévention » à destination des dirigeants de petites entreprises – PRST Auvergne-Rhône-Alpes ;
- les spots publicitaires de prévention du risque routier – PRST Hauts-de-France ;
- les fiches actions à destination des entreprises pour intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque professionnel à part entière – PRST Occitanie ;
- l'application « prev'en main » pour sensibiliser aux risques professionnels dès le plus jeune âge – PRST Nouvelle-Aquitaine.

Afin de porter ces outils au plus près des publics concernés, d'importantes actions de communication et « d'aller vers » ont été déployées. Sites internet valorisant les ressources en matière de santé et sécurité au travail, lettres d'information ou encore campagnes de communication sont autant de leviers nouvellement mobilisés par les Dreets et leurs partenaires.

La mise en œuvre des actions nationales et régionales et la production de livrables ont été encouragées par le dispositif d'appel à projets dédié à la réalisation des actions des PST, PATGM et PRST, piloté par la DGT et l'Anact. Lancé en 2022 et poursuivi en 2023, il a permis, sur deux années, le financement de 52 projets régionaux et nationaux. Ceux-ci se caractérisent par la diversité des champs d'intervention (dialogue social, risques prioritaires et émergents, prévention de la désinsertion professionnelle, recherche en santé au travail, etc.), des publics visés (TPE-PME, jeunes en formation, représentants du personnel, grand public, etc.) et des solutions proposées.

B. La construction d'une nouvelle offre de services de l'Anact en appui au dialogue social dans les territoires

Établissement public administratif relevant du ministère du Travail, l'Anact a vocation à fournir aux entreprises, associations et administrations publiques des méthodes et outils pour améliorer les conditions de travail en agissant sur l'organisation du travail et les relations professionnelles. Elle promeut des démarches d'amélioration des conditions de travail en associant direction, salariés et leurs représentants, et en s'appuyant sur le dialogue social.

Dans un contexte d'évolutions majeures du dialogue social, la question de sa qualité guide les actions de veille, d'expérimentation, de capitalisation et de transfert de l'Anact. Il s'agit d'aider les acteurs des entreprises, des territoires et des branches à inscrire les évolutions du travail dans le dialogue social, en leur proposant les méthodes et processus pour les traiter.

L'amélioration du fonctionnement des CSE et la prise en charge de leurs attributions en santé, sécurité et conditions de travail

L'action de l'Anact vise l'amélioration du travail paritaire au sein des instances représentatives du personnel, le renforcement des liens entre les élus et les salariés et une meilleure prise en charge des prérogatives en matière de santé, sécurité et conditions de travail, à l'aide de différents outils.

Un guide et une offre de services pour les CSE des petites entreprises

Cette offre de services, déclinée dans les territoires en lien avec les Dreets, est constituée d'ateliers de sensibilisation et d'accompagnement en format inter-entreprises, de binômes de représentants des salariés/employeurs. Il s'agit d'accompagner ces binômes pour qu'ils développent des compétences visant à mettre en place un CSE, assurer son fonctionnement par un dialogue social de

qualité et remplir les attributions de celui-ci en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ⁽⁴⁾.

Les formations conjointes des membres de CSE

L'Anact propose des formations intra-entreprises, à destination de l'ensemble des membres de CSE (employeurs et représentants du personnel). L'objectif de la formation est triple :

- appréhender de façon concrète le rôle, les missions et les attributions en santé, sécurité et conditions de travail du CSE ;
- formuler les enjeux en santé, sécurité et conditions de travail de l'entreprise et définir des actions prioritaires ;
- disposer d'outils pour construire une feuille de route du CSE sur-mesure et installer une dynamique opérationnelle et pérenne.

Dans le même objectif, l'Anact propose également des accompagnements pour améliorer le fonctionnement du CSE et placer les conditions de travail et l'organisation du travail au cœur des échanges du CSE.

Par ailleurs, l'Anact a publié un cahier de capitalisation réalisé à partir de 20 projets financés dans le cadre du fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact). Ce cahier ⁽⁵⁾ retrace les points de vue des porteurs de projet et leurs recommandations.

L'enrichissement des dynamiques de négociation

Les évolutions liées aux ordonnances travail de 2017 renforcent la responsabilité des acteurs du dialogue social et économique en matière de conditions de travail. Pour que cette ambition soit porteuse d'opportunités pour les salariés et les entreprises, l'Anact accompagne les représentants pour renforcer leur capacité à :

- partager collectivement les enjeux de santé et de conditions de travail, d'une part, et les enjeux de performance économique et de pérennité de l'entreprise d'autre part ;
- aboutir à des compromis permettant de répondre à ces différents enjeux et de définir des modalités organisationnelles qui les soutiennent.

Les négociations sur les sujets relatifs aux transformations organisationnelles, telles que la conduite de la transition numérique ou de la transition écologique, avec la volonté d'améliorer les conditions de travail, représentent un véritable défi. Aussi, l'Anact constitue un partenaire privilégié des branches professionnelles pour de telles négociations.

Ainsi, à titre d'illustration, l'Anact a accompagné le secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS) dans ses négociations sur les impacts du numérique sur les conditions de travail. En déclinaison de celles-ci, l'Anact a également accompagné la branche de l'aide à domicile.

4) Le contenu de cette offre est disponible sur le site de l'Anact : e-Guide de l'Anact : *Agir sur la santé, la sécurité et les conditions de travail au sein du CSE* ; e-Parcours de sensibilisation-formation : *Une formation pour agir en santé, sécurité et conditions de travail avec le comité social économique (CSE) – Parcours pour les entreprises de moins de 50 salariés*.

5) e-Cahier de l'Anact n°3, Coll. Capitaliser, *Faire du CSE un levier d'amélioration des conditions de travail*.

Le soutien des instances de dialogue social territorial

Dans leurs missions d'appui technique aux acteurs du dialogue social, les antennes régionales (Aract) sont fréquemment sollicitées pour accompagner les observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation (ODDS), mis en place dans chaque département en 2018 à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés.

Ces interventions sont de plusieurs registres : appui méthodologique pour l'élaboration des diagnostics territoriaux, formation au travail paritaire, aide à la conduite de projets, aide à la mutualisation, coordination entre instances (séminaires régionaux inter-ODDS, plateforme de ressources).

Présentée en novembre 2023 à l'initiative des ODDS et de l'Aract en Occitanie⁽⁶⁾, la plateforme en ligne **espace-odds.fr** réunit les ressources et outils utiles au dialogue social dans les entreprises et les territoires. Elle a été développée avec cinq autres régions et étendue au niveau national avec l'appui de la direction générale du travail et de l'Anact (cf. *supra* p. 206).

L'amélioration de la qualité du dialogue social et des relations sociales

Diffuser une meilleure connaissance du dialogue social et développer les compétences de ses acteurs sont des actions essentielles à son développement en entreprise. Des formations conjointes rassemblent représentants de salariés et d'employeurs, afin de mieux intégrer les questions du travail dans l'agenda des CSE. La sensibilisation des jeunes au dialogue social durant leur formation initiale, ou encore les actions collectives sectorielles constituent également des leviers pour développer la culture de ce dialogue⁽⁷⁾.

L'appel à projet du Fact « améliorer les processus de concertation-négociation sur les conditions de travail dans les TPE-PME ou au niveau des branches »

En 2023, l'appel à projet du Fact « **améliorer les processus de concertation-négociation sur les conditions de travail dans les TPE-PME ou au niveau des branches** » s'est inscrit dans un contexte de fortes attentes des salariés en matière d'amélioration des conditions de travail. Valoriser et soutenir la négociation collective, aussi bien sous l'angle du processus que des relations sociales ou du contenu, afin qu'elle contribue à l'amélioration des conditions de travail et de l'efficacité des entreprises est l'objectif de cet appel à destination des entreprises et des branches professionnelles.

Étaient donc attendus des projets visant à **renouveler les pratiques de négociation, à mieux prendre en compte le travail et ses conditions d'exercice** dans les négociations portant sur les mutations sociales, écologiques et

6) Espace-odds.fr est inscrit dans le cadre du plan santé travail Occitanie.

7) Une offre de formation conjointe sur tout le territoire : **Améliorer le dialogue social au sein des entreprises** ; une action pour promouvoir, auprès des jeunes, le dialogue social : **Kit de sensibilisation des jeunes au dialogue social**.

économiques, ou encore des projets visant à **développer la négociation sur la santé au travail et les conditions de travail** (usure professionnelle, pénibilité, télétravail, qualité de vie et des conditions de travail [QVCT], etc.). Les travaux devaient porter sur des pratiques expérimentales de négociation, sur la mise en valeur des conditions permettant des dynamiques de négociation au service de l'amélioration des conditions de travail/QVCT ou encore sur des outils et méthodes développant les compétences des acteurs du dialogue social en faveur de la qualité du processus de négociation.

Sept projets ont été retenus ayant pour but de construire les bases d'une négociation collective efficace, renforcer les compétences des acteurs, travailler sur la QVCT et l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises via la négociation. Ils portent éventuellement, en objectif final, la négociation d'un accord sur ces sujets touchant aux conditions de travail.

La réussite de cet appel à projets permettra d'installer l'intérêt de la négociation collective dans les TPE-PME, et de dessiner des pistes concrètes de réussite pour atteindre une négociation de qualité.

Deux exemples des projets retenus : le rugby et l'immobilier prennent en main la négociation collective sur la QVCT

Le projet national de la branche de l'immobilier vise la rédaction d'un accord-cadre sur la QVCT adapté au secteur, à ses contraintes et à ses risques professionnels. Pour ce faire, le projet prévoit, sur 2 ans, de partir d'un état des lieux des éventuelles pratiques informelles et/ou d'entreprises individuelles favorisant la QVCT, et d'une première phase d'acculturation des négociateurs à ce thème, pour identifier les enjeux de QVCT spécifiques au secteur et établir l'accord-cadre pour la branche. Un recensement des problèmes organisationnels rencontrés par les entreprises de la branche permettra d'ancrer le projet dans une réalité tangible, donnant d'autant plus de pertinence à la négociation collective sur la QVCT.

Le projet porté par le secteur du rugby professionnel (encadrement sportif) : derrière la prise en charge de la QVCT par une négociation collective de qualité, c'est l'attractivité du métier et la fidélisation des talents qui sont en jeu. Cet accompagnement à la négociation collective doit traiter des sujets liés au développement du secteur tels que la charge de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de l'usure professionnelle, etc. Ce projet contribue à la formalisation d'une instance paritaire et d'une convention collective qui constitueront des bases pour dynamiser le dialogue social et la négociation collective à des fins de QVCT.

2. L'APPUI À LA NÉGOCIATION DE BRANCHE ET L'EXTENSION DES ACCORDS

2.1. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES (CMP)

L'État contribue au développement de la négociation collective de branche en apportant une impulsion et une intermédiation dans les négociations, principalement via l'action des présidents de commission mixte paritaire (PCM).

A. Le rôle d'intermédiation des commissions mixtes paritaires

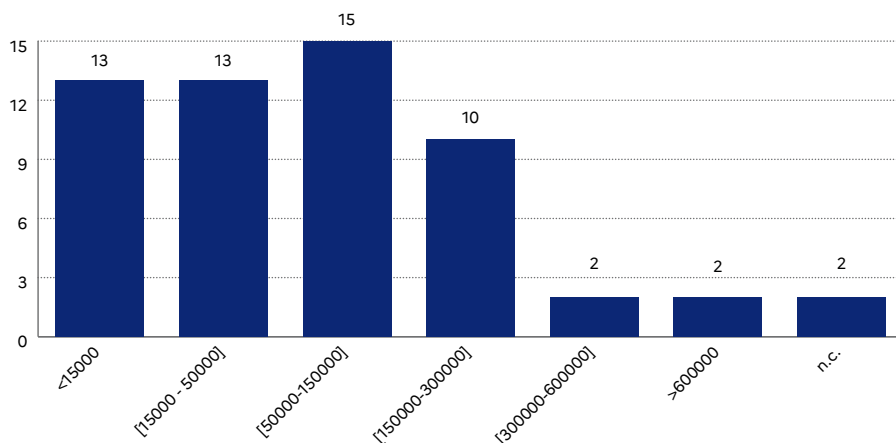
Le ministère du Travail et de l'Emploi soutient l'engagement et l'avancement des négociations de branche en assumant, à la demande des partenaires sociaux, ou de sa propre initiative quand il le juge nécessaire, un rôle d'intermédiaire dans les discussions avec la mise en place de CMP, présidées par un représentant du ministère du Travail.

B. Les branches en CMP : nombre et caractéristiques

Fin 2023, **on comptait 57 branches en CMP**, contre 53 fin 2022 (donnée recalculée). Quatre branches sont passées en CMP : *industries chimiques*, *radiodiffusion privée* et *journalistes* (interbranche), et *organismes de formation*.

La répartition des branches professionnelles en CMP apparaît équilibrée en termes d'effectifs salariés. En effet, sur les 57 branches professionnelles en CMP, 25 % comprennent moins de 15 000 salariés, 23 % ont un effectif compris entre 15 000 et 50 000 salariés et 28 % entre 50 000 et 150 000 salariés. Les branches regroupant plus de 600 000 salariés sont au nombre de deux, soit 4 % du total.

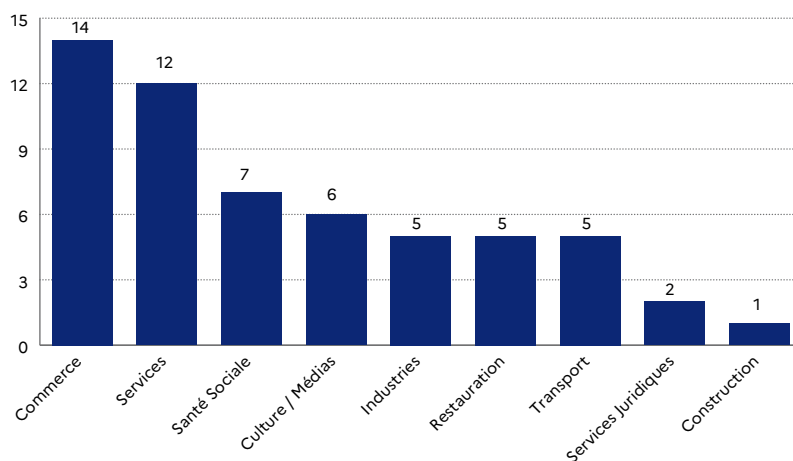
Répartition des branches professionnelles en CMP selon leur effectif



Source : ministère du Travail et de l'Emploi

La majorité des branches professionnelles en CMP appartiennent aux secteurs du commerce et des services (respectivement 24 % et 22 %, soit 46 % au total). Les autres secteurs ayant des branches professionnelles en CMP sont ceux de la santé et du social, de la culture et des médias, de l'industrie, de la restauration, et du transport (soit 49 % au total).

Répartition des branches professionnelles en CMP selon leur secteur d'activité



Source : ministère du Travail et de l'Emploi

Le profil des présidents de CMP

En 2023, **le réseau des présidents de commission mixte paritaire (PCM) rassemble 53 personnes** qui participent à la facilitation ou au rétablissement du dialogue social auprès des branches.

Cette fonction est essentiellement assurée par des agents du ministère du Travail et de l'Emploi (83 %) et pour les CMP spécifiques à certains secteurs, par des agents issus du ministère de la Transition écologique et de la cohésion des territoires (6 %). Les 11 % des effectifs restants sont des agents retraités, le plus souvent également issus des ministères sociaux.

La répartition entre les services de l'administration centrale et les services déconcentrés se décline comme suit :

- les présidents de CMP sont pour 55 % d'entre eux des agents de l'administration centrale et 34 % sont issus des services déconcentrés du ministère (Dreets et Ddets) ;
- un peu plus de la moitié des PCM de l'administration centrale est issue de la DGT et 42 % des autres PCM viennent d'autres directions, telles que la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), la direction de la sécurité sociale (DSS) ou encore du secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales (SGMAS).

La répartition par genre entre femmes et hommes exerçant la fonction de PCM est relativement équilibrée : les femmes représentent 53% des effectifs contre 47% pour les hommes.

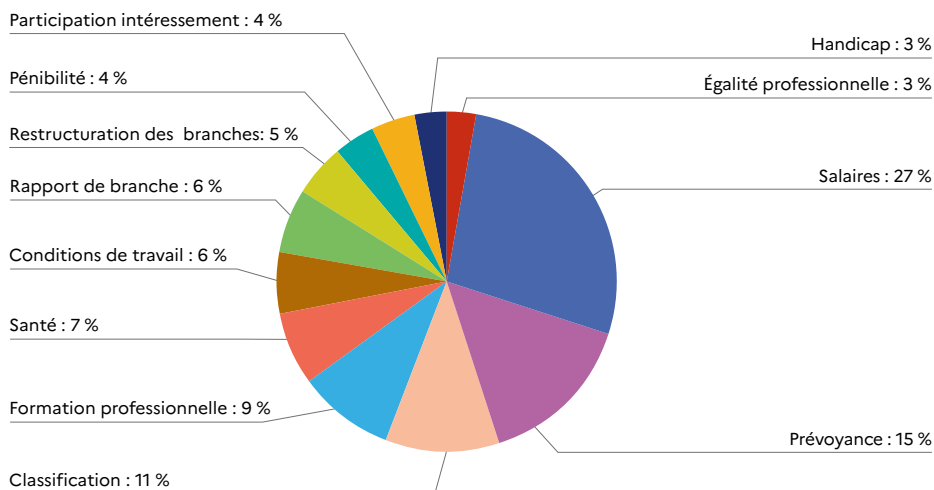
En termes d'expérience, l'éventail des profils en matière d'ancienneté dans la fonction est varié (d'1 an à plus de 5 ans de présidence). Cela permet ainsi de répondre aux besoins des branches et d'appairer les profils en fonction des éventuelles difficultés ou de l'état du dialogue social.

En 2023, la DGT a nommé 14 PCM ; ils représentent 27 % des effectifs. Pour le reste, 30 % des PCM sont en fonction depuis 3 ans, 13 % ont une expérience de présidence de 5 ans et 30 % ont une ancienneté de 5 à 10 ans.

C. Les thèmes de négociation

En 2023, **401 réunions de CMP se sont tenues**, dont les ordres du jour ont porté sur les thèmes ci-dessous :

Principaux thèmes négociés en commission mixte paritaire en 2023



Source : ministère du Travail et de l'Emploi - DGT (CMP)

Un nombre d'accords conclus proportionnellement plus important en CMP

En 2023, les négociations en commission mixte paritaire ont produit et permis la signature de 211 textes (228 en 2022, donnée recalculée). Ce chiffre est en repli par rapport à l'année précédente (-7,5 %) mais dans une proportion inférieure à la baisse du total général des accords (-26,8 %), l'année 2022 ayant été marquée par une activité conventionnelle exceptionnelle aussi bien pour les branches que pour les entreprises. La question des salaires reste au centre des préoccupations des négociateurs, avec 35 % des accords négociés en 2023, sous l'effet d'une inflation encore soutenue en 2023.

L'intérêt des branches pour le format de négociation en CMP s'est maintenu avec **en moyenne 3,7 accords signés par branche** contre 2,8 accords pour les branches en paritaire simple. Alors que le dialogue y est potentiellement plus difficile, la dynamique conventionnelle des CMP demeure donc supérieure.

**Témoignage d'un président de commission mixte paritaire :
Florent Framery, délégué régional à l'accompagnement
des reconversions professionnelles (Hauts-de-France), président de la
CMP de la coiffure (IDCC 2596)**

Présentation du secteur

La branche coiffure est le deuxième acteur de l'artisanat en France.

Les salons indépendants sont majoritaires, totalisant 64 % de l'ensemble des établissements et 76 % des établissements employeurs. La répartition des établissements reste stable, avec 68 % de salons et environ un quart de coiffeurs à domicile.

Si les coiffeurs à domicile restent très peu concernés par l'emploi de salariés, à l'inverse, les salons sous enseigne représentent 20,5 % des établissements employeurs et 8 % de l'ensemble des établissements.

La profession a généré près de 6 milliards d'euros de chiffre d'affaires hors taxes en 2020, dont 77 % proviennent d'établissements employeurs (source Insee : élaboration des statistiques annuelles d'entreprises [Esane]).

Les frais de personnel (salaires) sont le premier poste de charges d'un salon de coiffure. Leur proportion moyenne est estimée à 58,6 % du chiffre d'affaires d'un salon en 2022.

Au 31 décembre 2022, la branche compte 101 935 établissements, dont 38 712 sont employeurs, et 179 816 actifs, en légère hausse par rapport à 2021.

La moyenne d'âge d'un salarié est de 34,5 ans, l'ancienneté moyenne est de 7 ans et la proportion de femmes atteint 87 %. Près de six actifs sur dix (57 %) travaillent dans un établissement indépendant, 28 % dans un établissement sous enseigne et 15 % à domicile.

La proportion de femmes parmi les chefs d'entreprise de la profession est stable, à 83 %.

Les salons indépendants concentrent 56 % des salariés de la profession tandis qu'ils représentent 76 % des établissements employeurs. Ainsi, la moyenne d'effectifs dans un salon indépendant s'établit à deux salariés et atteint 5,7 dans un établissement sous enseigne. Parmi les enseignes, une partie importante est sous franchise.

Plus des trois quarts des salariés ont un CDI et un cinquième des effectifs est en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Plus de la moitié des salariés (56,5 %) de la profession possède un brevet professionnel ou un brevet de maîtrise comme diplôme le plus élevé. Les titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) représentent 30,5 % des effectifs et les salariés sans diplômes 9 %.

Enfin, si l'activité se maintient globalement, la profession souffre d'un déficit d'engouement, les jeunes entrant en formation dans le secteur de la beauté préfèrent une orientation vers les métiers de l'esthétique (source Éducation nationale).

Les partenaires sociaux

Au sein de la branche coiffure, il existe deux organisations patronales : le Conseil national des entreprises de coiffure (Cnec), totalisant 56 % des salariés des entreprises adhérentes à une organisation professionnelle de la branche, et l'Union nationale des entreprises de coiffure (Unec), 44 % des salariés des entreprises adhérentes, selon la mesure de la représentativité 2021-2025. En nombre d'entreprises, l'audience est de 17 % des entreprises adhérentes pour le Cnec et 83 % pour l'Unec.

Le Cnec représente plutôt les salons sous enseigne et l'Unec les établissements indépendants.

Les organisations syndicales présentes au sein de la branche sont, suivant leur audience respective : FO 40,5 %, la CGT 26,9 %, l'Unsa 17,3 % et la CFDT 15,3 %.

La négociation

La branche est accompagnée, au titre de l'article L. 2261-20 du code du travail, par un président de commission mixte paritaire depuis plus de 20 ans. Le dialogue social est de bonne qualité et on peut noter qu'**en 2023, pas moins de sept avenants à la convention collective ont été signés**, dont un sur l'augmentation de la grille des rémunérations.

Comme dans de nombreuses branches, la négociation sur la grille des salaires reste un point central. Néanmoins, et alors que certains échelons étaient en deçà du Smic, les partenaires sociaux ont pris conscience de la nécessité d'une revalorisation de la grille. Depuis 2022, tous les niveaux de la grille dépassent le minimum garanti.

Le rôle des partenaires sociaux de la branche est d'autant plus important que, comme les chiffres évoqués en introduction le laissent imaginer, les salariés n'ont que très peu de représentants au sein des établissements.

En 2023, les partenaires sociaux ont souhaité débiter un travail sur la grille des classifications, mais cela implique un diagnostic préalable dont le financement reste à boucler. Ils conviennent que ce diagnostic est indispensable pour fixer le ou les objectifs à atteindre. Ils devront d'abord déterminer s'ils envisagent un simple toilettage ou une refonte plus globale.

Ce projet, s'il est mené à son terme, aura à n'en pas douter des conséquences sur la grille des salaires de la branche. Les réunions sont programmées avec un cadencement mensuel en visioconférence et en présentiel, avec un taux de participation de 100 % - le représentant de la CFDT est toutefois en disponibilité, sans nouveau mandatement signalé à la branche.

Le rôle du président est facilité par l'attitude des partenaires sociaux qui s'écoulent mutuellement, connaissent et maîtrisent les enjeux et problématiques de la branche. Lors des réunions, en tant que président, je m'attache à un devoir de neutralité et au respect des échanges.

Le calendrier social est chargé mais pour autant, je dois m'astreindre à ne pas raccourcir les échanges et je veille à limiter le nombre de points inscrits à l'ordre du jour des séances. Dès le début de ma prise de fonctions, j'ai retenu comme objectif de limiter au maximum mes interventions.

Je prends soin en fin de réunion d'arrêter les éléments indispensables à la réunion suivante, de fixer l'ordre du jour, déterminer le lieu et rappeler la date et les horaires de la séance.

J'ai noté une réelle évolution dans la volonté des partenaires sociaux d'aboutir à un dialogue social constructif permettant la signature d'avenants et accords.

2.2. LA NÉGOCIATION DANS LE SECTEUR DES PLATEFORMES DE LA MOBILITÉ, AVEC LE SOUTIEN DE L'AUTORITÉ DES RELATIONS SOCIALES DES PLATEFORMES D'EMPLOI (ARPE)

L'élection des premiers représentants des travailleurs des plateformes en mai 2022 et l'organisation de la représentation des organismes de plateformes ont permis l'installation d'une commission de négociation, et l'ouverture d'un nouveau dialogue social sectoriel.

Pour rappel, dans le secteur des véhicules de transport avec chauffeur (VTC), les sept organisations suivantes ont été élues :

- 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,
- l'Union nationale des syndicats autonomes (Unsa).

Dans le secteur de la livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non, ont été élues :

- la Fnae,
- la CGT,
- Union-indépendants,
- Sud commerce.

Pour les entreprises de VTC, sont représentatives l'Association des plateformes d'indépendants (API) et la Fédération française des transports de personnes sur réservation (FFTPR) ; pour les livreurs, seule l'API est représentative.

Dans le cadre défini par l'ordonnance du 6 avril 2022, avec le soutien de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (Arpe), huit premiers accords ont été conclus en 2023 dans les deux secteurs concernés.

A. Les cinq accords et l'avenant dans le secteur des VTC

L'accord sur la méthode et les moyens de la négociation, et les modalités d'information des travailleurs sur les stipulations conventionnelles applicables

Signé le 18 janvier 2023 par les deux organisations représentatives des plateformes et par AVF, la Fnae, Union-indépendants et l'Unsa s'agissant des organisations représentatives des travailleurs, cet accord porte précisément sur :

- la composition et le fonctionnement de la commission de négociation, le rôle de l'Arpe dans la négociation ;
- les modalités de versement d'une allocation complémentaire destinée à compléter le dispositif d'indemnisation légale des représentants des organisations de travailleurs ;
- le calendrier et les thèmes retenus dans le cadre de l'agenda social sectoriel pour 2023 (les revenus des chauffeurs, incluant par exemple une garantie de revenu horaire) ;
- la désactivation des comptes de chauffeurs et la transparence du fonctionnement des plateformes ;
- les modalités d'information des travailleurs sur les dispositions conventionnelles applicables.

Cet accord a fait l'objet d'un avenant en mars 2023 visant les modalités de calcul et de versement de l'allocation complémentaire. Il a été signé aussi par l'Acil, qui n'était pas signataire de l'accord initial. Il a été homologué par décision de l'Arpe du 31 juillet 2023.

L'accord fixant un revenu minimum de la course

Conclu également le 18 janvier 2023, il fixe un plancher à 7,65 euros versés par course, quelles que soient la durée de la prestation et la distance parcourue. Il a été signé par l'ensemble des organisations représentatives des plateformes et des travailleurs. Il a été homologué par décision de l'Arpe du 17 mars 2023.

Dans le cadre du réexamen annuel, **ce montant a été réévalué par avenant le 19 décembre 2023 à 9 euros**, à compter du 1^{er} février 2024. L'API et la FFTPR l'ont signé, de même que l'AVF, la CFTC, la Fnae et l'Unsa côté représentants des travailleurs. La décision d'homologation n'est pas encore intervenue.

L'accord relatif à la transparence et aux désactivations

Conclu le 19 septembre 2023, il a été signé par toutes les organisations, à l'exception de l'Acil et de FO. **Cet accord vise à proposer une meilleure compréhension du fonctionnement des plateformes et à définir les conditions de suspension et de résiliation des contrats commerciaux.** Précisément, ce nouvel accord :

- permet le cas échéant de mettre en évidence un lien entre certains indicateurs – tels que le taux moyen d'annulation des courses ou l'évaluation des chauffeurs par les clients – et des aspects déterminants de l'activité des chauffeurs, comme le prix des courses proposées, ou la suspension et la résiliation des comptes ;

- introduit des garanties en cas de suspension ou désactivation des comptes. Les chauffeurs seront informés des circonstances pouvant entraîner une restriction, une suspension ou une résiliation de leurs relations commerciales avec les plateformes. Un mécanisme d'alerte anticipée devra être instauré, permettant aux chauffeurs de présenter leurs observations avant toute prise de décision ;
- prévoit qu'en cas d'erreur manifeste de la plateforme donnant lieu à une suspension du contrat, le chauffeur reçoive un dédommagement destiné à compenser les conséquences de son inactivité durant la période de suspension.

L'accord a été homologué par décision de l'Arpe du 13 novembre 2023.

L'accord pour l'amélioration des revenus des chauffeurs VTC

Conclu le 19 décembre 2023, **cet accord fixe une garantie de revenu minimal de 30 euros par heure d'activité et de 1 euro par kilomètre parcouru dans le cadre d'une course, en incluant le temps d'approche**, qui n'entrait pas jusqu'à présent dans le calcul des revenus des chauffeurs. Son entrée en vigueur est échelonnée en fonction de la nature des stipulations. Il prévoit également une amélioration de l'information délivrée par les plateformes aux chauffeurs au sujet des structures juridiques possibles (formes de société) qu'ils peuvent choisir pour organiser leur activité, ainsi que les conséquences afférentes quant aux revenus.

Les organisations de plateformes (API, FFTPR), ainsi que certaines organisations représentatives des travailleurs indépendants, parmi lesquelles AVF, la CFTC et l'Unsa sont signataires de l'accord. La décision d'homologation n'est pas encore intervenue.

Un accord renforçant la liberté de choix de leur course des chauffeurs VTC

Également conclu le 19 décembre 2023, cet accord oblige les plateformes à mettre en place un **dispositif permettant à chaque exploitant chauffeur de choisir un revenu minimum par kilomètre de course à partir duquel il souhaite recevoir les propositions de course**. L'objectif est de permettre aux exploitants chauffeurs de recevoir par préférence des offres correspondant au revenu minimum par kilomètre qu'ils renseignent, sans les priver d'un accès aux autres offres s'ils le souhaitent.

L'API est signataire de cet accord, ainsi que AVF et la CFTC pour ce qui concerne les organisations représentatives des travailleurs indépendants. L'accord n'a pas encore été homologué.

B. Les trois accords dans le secteur de la livraison, conclus le 20 avril 2023

L'accord de méthode

Il définit notamment l'agenda social pour l'année 2023 et **accorde des moyens supplémentaires aux représentants des travailleurs indépendants** alloués par les plateformes, avec le versement d'une allocation complémentaire destinée à compléter le dispositif d'indemnisation légale des représentants des organisations de travailleurs. L'API, seule organisation représentative côté plateformes, l'a signé, de même que la Fnae et Union-indépendants pour les représentants des livreurs.

L'accord a été homologué par l'Arpe le 28 août 2023.

L'accord sur les modalités de rupture des relations commerciales

Cet accord fixe les conditions dans lesquelles les plateformes peuvent rompre leurs relations commerciales avec les travailleurs indépendants.

Il engage les plateformes qui envisagent la rupture d'un contrat commercial à respecter plusieurs conditions lorsqu'une procédure de déconnexion est envisagée : **une obligation d'information du livreur, la mise en place de procédures préalables à la désactivation et l'application du principe du contradictoire**. L'accord réaffirme en outre l'obligation d'une intervention humaine dans chaque procédure de désactivation.

Des voies de recours sont également prévues pour les travailleurs concernés, avant une rupture définitive. Dans ce cadre, les difficultés transmises par les livreurs seront prises en compte au même titre que celles émises par tout autre utilisateur (clients, commerçants, restaurateurs, etc.), et les motifs de désactivation de comptes devront être exposés de manière plus transparente.

Deux organisations de travailleurs (Fnae et Union-indépendants, majoritaires à elles deux) sont signataires de cet accord, avec l'API, côté plateformes. Il a été homologué par l'Arpe le 10 juillet 2023.

L'accord instaurant une garantie minimale de revenus

Cet accord fixe la garantie d'un **revenu mensuel minimal de 11,75 euros par heure d'activité**, entré en vigueur le 1^{er} décembre 2023. Ce revenu moyen est calculé en prenant en compte le temps d'activité, qui s'étend de l'acceptation d'une proposition de livraison par le travailleur jusqu'à la remise de la livraison au destinataire final.

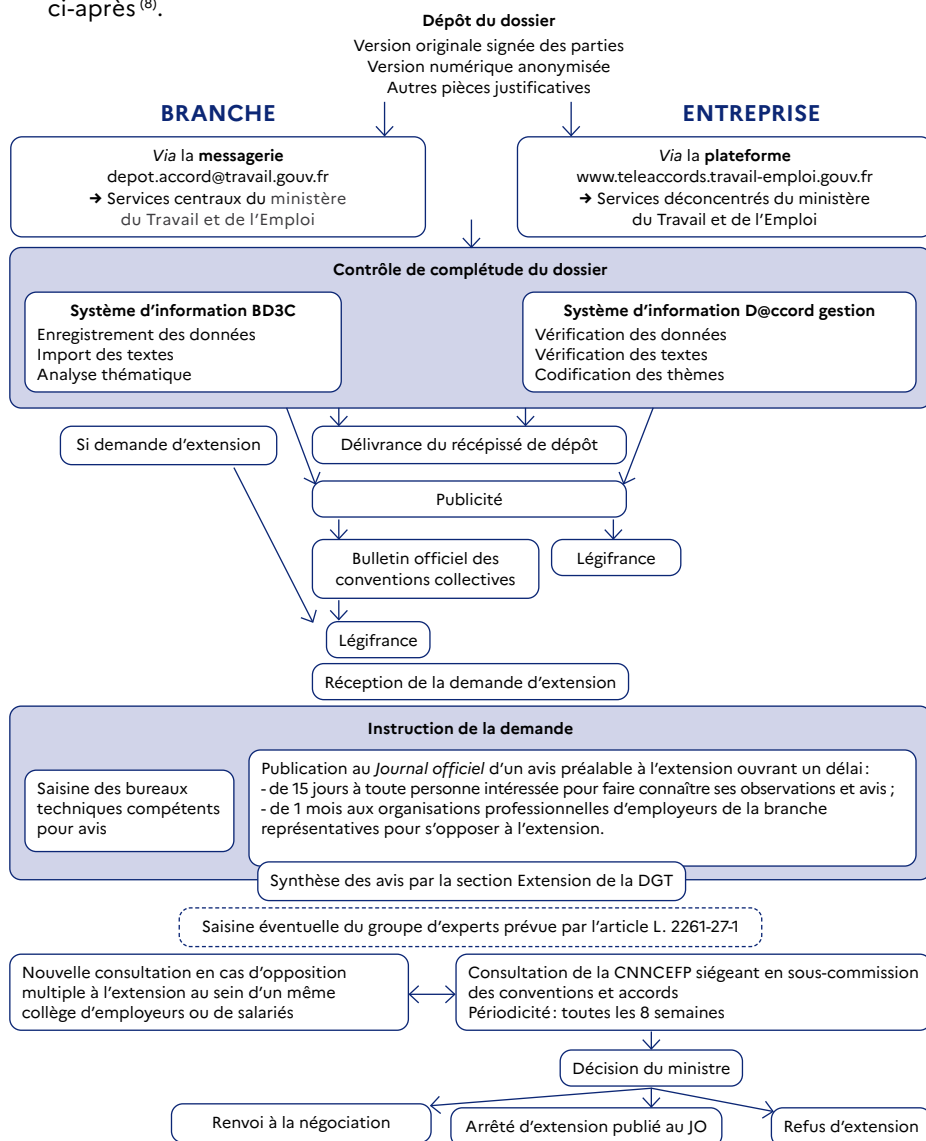
L'accord prévoit la poursuite des négociations sur la question des revenus, et indique que le revenu minimum garanti sera réexaminé chaque année.

Il a été signé par la Fnae et l'API. Il a été homologué par l'Arpe le 28 août 2023.

2.3. L'EXTENSION DES ACCORDS EN 2023

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⁽⁸⁾.



⁸⁾ La procédure détaillée est disponible dans le *Bilan de la négociation collective 2017*, Partie 2, Chapitre 2 - L'action de l'État.

B. Le nombre de demandes d'extension est en légère diminution et le délai moyen d'extension continue de baisser

Le fort nombre d'accords salariaux continue d'alimenter les demandes d'extension

En 2023, 1 043 demandes d'extension ont été enregistrées par la direction générale du travail (DGT) contre 1 271 demandes en 2022 (-228). On constate donc une diminution de 18 % du nombre de demandes par rapport à l'année précédente, inférieure à la baisse générale du nombre d'accords signés (-24 %).

Dans le prolongement de l'année 2022, on observe un fort nombre d'accords salariaux parmi les demandes d'extension déposées, comparé aux accords portant sur d'autres thèmes. En 2023, 595 accords salariaux ont fait l'objet d'une demande d'extension contre 675 en 2022 (-80). Le volume d'accords abordant d'autres thèmes a également diminué, passant de 596 en 2022 à 448 en 2023 (-148). Ainsi, la majorité des accords faisant l'objet d'une demande d'extension porte sur les salaires (57 % soit +4 % par rapport à 2022).

Nombre de demandes d'extension par an sur la période 2011-2023

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*
Procédure accélérée – accords salaires	472	482	407	401	266	376	406	406	423	288	336	675	595
Procédure normale	598	579	441	498	543	524	481	645	652	530	586	596	448
Total	1 070	1 061	848	899	809	900	887	1 051	1 075	818	922	1 271	1 043

*Données provisoires
Source : ministère du Travail et de l'Emploi (DGT – BD3C).

Le nombre de textes étendus augmente légèrement

En 2023, 1 029 textes ont été étendus contre 988 en 2022 (+41), année pendant laquelle un certain nombre 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 2023 par un flux de nouveaux accords à examiner en procédure normale.

En 2023, 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 17 fois dans le cadre de la procédure accélérée prévue pour l'examen des accords collectifs salariaux. Par ailleurs, la sous-commission de la protection sociale complémentaire de la CNNCEFP a été consultée à cinq reprises pour examiner les demandes d'extension sur des textes en matière de frais de santé et de prévoyance.

Ainsi, en 2023, 1 041 textes ont été examinés par la SCCA et la SCPSC (643 en procédure accélérée spécifique aux accords salaires et 398 en procédure normale) contre 1 072 en 2022.

En 2023, le nombre de textes étendus concernant les salaires a largement dépassé le nombre de textes traitant d'autres thématiques : 643 des accords étendus concernaient les salaires (+26 par rapport à 2022) tandis que 386 portaient sur d'autres thématiques (+15 par rapport à 2022).

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	1 089
2022	617	371	988
2023*	643	386	1 029

*Données provisoires
Source : ministère du Travail et de l'Emploi (DGT – BD3C).

Un délai moyen d'extension de 90 jours en 2023, en baisse par rapport à 2022

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 2023, le délai moyen nécessaire à l'examen d'une demande d'extension a été de 90 jours, soit une baisse de 11 jours par rapport à 2022 (101 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 2023, le délai moyen d'extension des textes suivant la procédure normale était de 136 jours (135 en 2022), celui des textes suivant la procédure accélérée était de 45 jours (67 jours en 2022).

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	2023*
Accords salaires	81	73	90	106	69	86	179	156	124	99	67	45
Autres accords	184	180	152	158	153	166	201	190	178	147	135	136
Global	130	122	116	138	107	122	190	173	151	123	101	90

*Données provisoires.
Source : ministère du Travail et de l'Emploi (DGT – BD3C).

Le nombre de textes élargis à un autre secteur

En 2023, six textes ont été élargis à un autre secteur d'activité ou territorial. Ces six textes concernent l'élargissement des avenants et accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la poissonnerie au secteur du commerce de gros de la poissonnerie.

C. Les typologies des observations de la SCCA et de la SCPSC en 2023

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 2023, 489 textes examinés en SCCA ont fait l'objet d'au moins une observation (189 pour les textes en procédure normale et 300 pour les textes en procédure accélérée).

Les refus d'extension sont en forte baisse et ont concerné seulement dix textes présentés en SCCA en 2023 (contre 28 en 2022).

SCCA	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
2023	489	86	437	66	10

En 2023, sur 99 textes examinés en SCPSC, 60 ont fait l'objet d'au moins une observation. Les refus d'extension ont concerné seulement deux textes présentés en SCPSC en 2023.

SCPSC	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
2023	60	43	34	16	2

Conseils et recommandations dans le cadre de l'extension

Il convient de signaler aux partenaires sociaux l'importance 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, alors même que la DGT le rappelle chaque année, 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 2023 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 ».

D. Les travaux du groupe d'experts en 2023

L'ordonnance du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective permet au ministre chargé 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 à l'appui d'indicateurs, le groupe met en balance l'intérêt social de l'extension avec son impact économique sur les entreprises d'un secteur et celles qui souhaiteraient l'intégrer.

En 2023, deux avis ont été rendus par le groupe. Les deux saisines ont été faites à l'initiative d'organisations professionnelles représentatives dans les champs concernés.

L'une de ces saisines portait sur un accord salaires, sujet déjà exploré par le groupe lors de précédents avis. Cet avis a été construit dans la continuité de sa doctrine, en s'appuyant sur la méthodologie établie pour les avis précédents. Le groupe a par ailleurs eu l'occasion de poursuivre la construction de sa doctrine avec une saisine portant sur des indemnités de licenciement et de retraite, un thème qui n'avait pas encore été étudié par le groupe.

L'avenant du 2 juillet 2020 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite dans la branche de la plasturgie. À l'initiative d'une organisation professionnelle représentative dans le champ de la plasturgie, le groupe a été saisi le 19 décembre 2022 de cet avenant qui modifie les stipulations antérieures de la convention collective en ce qui concerne les modes de calcul des indemnités de licenciement, de mise à la retraite et de départ volontaire à la retraite pour toutes les catégories de salariés de la plasturgie, avec des dispositions spécifiques prévues pour la région parisienne.

Cette saisine fait suite à l'annulation par décision du Conseil d'État en date du 5 juillet 2022 de l'arrêté d'extension du 18 décembre 2020. Le Conseil 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.

Dans son avis rendu le 17 février 2023, le groupe n'émet pas de réserve quant à l'extension de l'avenant. Il estime que l'extension de l'accord aurait un impact limité sur les entreprises alors qu'il permettrait aux salariés de bénéficier d'indemnités de départ plus élevées que celles prévues par le cadre légal, revenant ainsi à une situation comparable à celle antérieure à la dénonciation d'un accord précédent. Le groupe pointe toutefois un risque relatif à la préconisation comptable conduisant à provisionner les montants de départs en retraite dès la revalorisation des indemnités correspondantes, et pouvant, sans mettre les entreprises en réelle difficulté, affecter leur capacité de financement interne. Ce risque semble cependant plus s'appliquer aux plus grandes entreprises, bien représentées par la principale organisation professionnelle qui a donc pu le prendre en considération au moment de la signature de l'avenant. En outre, le groupe considère que le nombre élevé d'entreprises adhérentes aux organisations professionnelles dans cette branche assure la prise en compte des intérêts de l'ensemble des entreprises.

Cet accord a été étendu par arrêté du 31 mars 2023.

L'accord du 5 janvier 2023 relatif aux salaires dans la branche de la plasturgie.

À l'initiative d'une organisation professionnelle représentative dans le secteur de la plasturgie, le groupe a été saisi le 7 avril 2023 de cet accord. Dans son avis rendu le 5 mai 2023, il n'émet pas de réserve quant à l'extension de cet accord qui augmente les salaires, tout particulièrement sur les plus bas niveaux de la grille. La hausse des plus bas minima devait les rendre conformes au Smic dans tous les cas. Par ailleurs, les salaires effectifs étaient déjà plus élevés que les minima conventionnels pour la plupart des entreprises, et l'activité du secteur de la plasturgie ne semble pas avoir connu de repli sur la période inflationniste récente. Il est à noter que, du fait des revalorisations du Smic postérieures à la date de l'accord, son application n'a pas été suffisante pour rendre durablement conformes les plus bas minima conventionnels au Smic puisque la revalorisation du Smic intervenue au 1^{er} mai 2023 l'a rendu supérieur au plus bas minimum conventionnel pourtant revalorisé par cet accord ⁽⁹⁾.

Cet accord a été étendu par arrêté du 22 mai 2023.

En parallèle de ces saisines, le groupe a mené des travaux afin d'enrichir sa doctrine, sur la base d'un panel d'accords déjà étendus. L'objectif de ces travaux hors saisine est d'élaborer en amont une doctrine sur un sujet et d'identifier les points de vigilance en termes d'impacts socio-économiques, afin de limiter le temps nécessaire à l'instruction du dossier en cas de saisine formelle sur cette thématique. **Le sujet retenu pour ces travaux en 2023 a été celui des classifications professionnelles.**

Dans ce cadre, le ministère du Travail a recensé les accords portant sur les classifications qui ont été signés lors de la période 2018-2023 (107 accords), en retenant ceux qui portent création, refonte ou modification substantielle de la grille (47 accords). Parmi ces derniers ont été identifiées les branches dont la structure révèle une faible part de TPE. Après étude de ce panel, le groupe a décidé de se concentrer sur cinq accords illustrant différentes typologies de classification et typologies de branches. La collecte statistique, l'étude du contentieux en matière de classification et l'étude de l'historique de négociation ont été complétées pour deux branches par des auditions : il s'agit de la branche des *hôtels cafés restaurants* (HCR) et de celle du *commerce à distance*. L'objectif de ces auditions était pour le groupe de mesurer comment ces accords ont été appliqués, notamment par les petites entreprises.

9) Le texte complet de ces deux avis est disponible sur le site du ministère du Travail, à ce lien : [Groupe d'experts sur les effets économiques et sociaux de l'extension d'accords de branche - Ministère du Travail et de l'Emploi \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr)

La négociation collective dans les territoires ultramarins : application des conventions ou accords collectifs de travail nationaux aux territoires ultramarins et négociation locale, en l'absence d'application des conventions et accords nationaux à ces collectivités

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail tel qu'issu 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 ultramarins**, dans un délai de six 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.

Les territoires concernés sont les suivants : **Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.**

En application de l'article L. 2622-2 alinéa 1er 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 six 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 de 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 ultramarins 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 a proposé, lors de la réunion du Haut conseil du dialogue social (HCDS) qui s'est tenue le 16 décembre 2022, la mise en place d'un groupe de travail consacré au sujet et composé des membres des organisations siégeant au sein du HCDS. **L'objectif de ce groupe de travail 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. En 2023, le groupe de travail « outre-mer » s'est réuni à cinq reprises afin de mener une réflexion sur cette doctrine à définir. Ces échanges devraient aboutir en 2024.

Dans le cadre de ce chantier, **186 conventions collectives nationales applicables en outre-mer ont été recensées**⁽¹⁰⁾. Ce chiffre va de 51 pour Mayotte à 186 pour La Réunion.

Depuis 2021, le niveau de la négociation locale dans les territoires ultramarins demeure faible. 12 accords ont été conclus en 2021, 14 en 2022 et 15 en 2023.

10) La liste est publiée sur le site du ministère du Travail, avec la version numérique du bilan.

Chiffres clés 2023 :

Sur les **15 accords conclus en 2023 en outre-mer**, 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. À ces accords s'ajoutent cinq textes conclus dans le secteur de l'architecture, dont deux à La Réunion, un en Martinique, un en Guadeloupe et un en Guyane. Enfin, un accord régional interprofessionnel relatif à l'assurance chômage a été conclu pour Mayotte.

Pour 2023, on constate d'une part une légère augmentation du nombre de textes conclus par rapport à l'année précédente (+1). D'autre part, il est à noter que sur les 15 accords conclus, 14 portent sur les salaires.

2.4. LE BILAN QUANTITATIF DE LA PREMIÈRE PHASE DE RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

En 2015, le ministère du Travail recensait 686 (donnée actualisée) conventions collectives, sans compter les quelque 240 conventions collectives relevant du secteur agricole.

L'organisation des branches professionnelles témoignait d'une grande hétérogénéité en matière de **couverture territoriale** (branches nationales, départementales voire infra départementales), de nombre de **salariés couverts** (moins de 170 branches de plus de 15 000 salariés, 360 de moins de 5 000 salariés, données actualisées) et surtout de **vitalité conventionnelle** : 35 % des branches n'avaient pas déposé d'accord depuis 10 ans, 95 % des branches sans négociation depuis 15 ans avaient moins de 5 000 salariés, alors que 97 % des branches de plus de 10 000 salariés ont une activité conventionnelle régulière. Face à cette situation, la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a souhaité donner une nouvelle dimension au chantier de restructuration des branches professionnelles.

La première phase du chantier, entre 2015 et 2018, a consisté à **déréférencer des branches**, en supprimant leur identifiant de convention collective (IDCC). Les branches concernées se caractérisaient **notamment par une absence d'activité conventionnelle** (soit les « branches mortes »), leurs partenaires sociaux ne se réunissant plus depuis plusieurs années. Après consultation de la sous-commission de restructuration des branches professionnelles (SCRBP) de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP), l'**IDCC de 179 branches a été supprimé**.

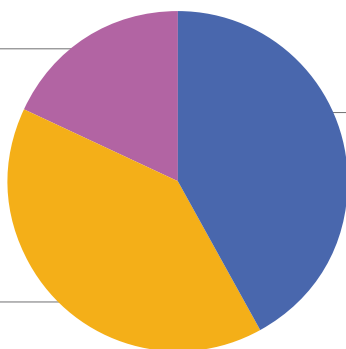
La deuxième phase, qui a débuté en 2018, a consisté à **regrouper les branches de moins de 5 000 salariés**. C'est dans ce cadre que 77 branches professionnelles⁽¹¹⁾, visées par la SCRBP compte tenu de leur effectif, ont été regroupées (32 branches par arrêtés ministériels, 31 branches par accords collectifs et 14 branches par la création d'une nouvelle convention collective), créant 43 branches issues de ces fusions.

Au cours de la phase de regroupement des branches de moins de 5 000 salariés, 58 % des fusions réalisées par voie conventionnelle

Nouvelle convention collective nationale : 18 %

Accord conventionnel : 40 %

Arrêté ministériel : 42 %



Source : ministère du Travail et de l'Emploi

Au cours de ces deux phases, 127 branches non visées par ces conditions de fusion (en atonie conventionnelle et/ou de moins de 5 000 salariés) ont également été regroupées créant 13 branches issues de ces fusions.

En dehors des deux branches pour lesquelles la fusion s'est déroulée par voie d'arrêté ministériel⁽¹²⁾, la grande majorité de ces rapprochements s'est faite par voie conventionnelle (pour 98,5 % d'entre eux). En effet, l'appropriation du chantier par les partenaires sociaux s'est traduite par un important mouvement de regroupement des conventions collectives locales au sein d'une convention collective nationale.

Le secteur de la *métallurgie* a ainsi regroupé 77 conventions collectives au sein d'une convention collective unique au niveau national⁽¹³⁾. Dans l'*agriculture*, la CCN de la *production agricole et des coopératives d'utilisation du matériel agricole* (Cuma) et la CCN des *entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers* (Etarf) ont regroupé 137 conventions collectives, pour l'essentiel locales.

11) Hors 17 branches qui n'ont pas encore été traitées ou qui ont dénoncé leur accord de fusion.

12) La CCN de *travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées* (IDCC 783) et la CCN des salariés du *négoce des matériaux de construction* (IDCC 3216).

13) Cf. *La négociation collective en 2022*, DGT, 2023, dossier p. 437, *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*.

D'autres branches pourraient également être citées à titre d'exemple, comme celles des *industries des carrières et matériaux de construction* (IDCC 3249), de la *production et de la transformation des papiers et cartons* (IDCC 3238), des *métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires* (Éclat, IDCC 1518), de la *fabrication de l'ameublement* (IDCC 1411), de la *boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers* (IDCC 992) ou des *commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison* (IDCC 3243).

Ces rapprochements ont permis d'aboutir à un paysage conventionnel actuel de **226 branches professionnelles** (hors conventions collectives relevant du secteur agricole).

Au cours de l'année 2023, la **SCRBP** s'est réunie en octobre. Les travaux ont ainsi porté sur l'examen de deux projets de fusion par voie d'**arrêté ministériel** de branches regroupant **moins de 5 000 salariés** : la branche des *pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé* (IDCC 1987) avec celle des cinq branches *industries alimentaires diverses* (IDCC 3109) et la branche de *l'industrie des tuiles et briques* (IDCC 1170) avec celle des *industries des carrières et matériaux de construction* (IDCC 3249).

La restructuration des branches professionnelles agricoles se poursuit

Le 15 novembre 2016, les partenaires sociaux agricoles ont initié une vaste restructuration en signant un « accord d'objectifs sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole », couvrant le champ territorial et professionnel de près de 200 branches, pour la plupart locales. Trois commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) ont par la suite été mises en place par accord collectif, dans trois champs de négociation distincts destinés à devenir trois grandes CCN :

- *production agricole et coopératives d'utilisation du matériel agricole (Cuma)*,
- *entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Etarf)*,
- *exploitations forestières, scieries agricoles et rouissage-teillage de lin*.

À compter du 1^{er} avril 2021, la CCN de la *production agricole et des Cuma* (signée le 15 septembre 2020) et la CCN des *Etarf* (signée le 8 octobre 2020) sont entrées en vigueur.

D'autre part, la fusion engagée entre les branches des établissements agricoles privés relevant du conseil national de l'enseignement agricole privé (CNEAP) et du groupement des organismes de formation et de promotion agricole (Gofpa) a abouti, le 19 juillet 2022, à la signature de la CCN des salariés des *établissements d'enseignement et organismes de formation aux métiers du territoire* (EOFMT).

Le mouvement de restructuration des branches agricoles s'est poursuivi en 2023 avec la fusion des branches de *l'insémination* et du *contrôle laitier*, qui a abouti à **la signature, le 6 juillet 2023, de la CCN du conseil et service en élevage.**

La fusion entre les branches du trot, du galop et des centres équestres a abouti à la signature, le **16 novembre 2023, de la CCN des personnels des activités hippiques.**

3. LA JURISPRUDENCE DES JURIDICTIONS JUDICIAIRE ET ADMINISTRATIVE EN MATIÈRE DE RESTRUCTURATION DES BRANCHES EN 2023

La jurisprudence de la Cour de cassation en 2023 a permis d'éclaircir une situation inédite relative à la fin d'une convention collective, par le moyen d'un arrêt de révision, dans le contexte de la mise en œuvre de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, se substituant à 77 conventions territoriales. Le Conseil d'État a consolidé la sienne concernant les conditions d'une fusion de branche décidée par le ministre du Travail.

3.1. LA POSSIBILITÉ DE METTRE FIN À UNE CONVENTION COLLECTIVE PAR UN ACCORD DE RÉVISION, SI UN NOUVEL ACCORD PREND LE RELAIS

Si la Cour de cassation s'est prononcée au cours de l'année 2023 à plusieurs reprises sur les conditions de désignation du délégué syndical, du représentant de proximité ou encore du représentant de la section syndicale, l'arrêt le plus important, s'agissant de la négociation collective, est probablement celui ayant traité de la validité d'un avenant à un accord mettant fin audit accord.

Dans un arrêt très attendu rendu le 4 octobre 2023 (pourvoi numéro 22-23551), la Cour de cassation a en effet eu à trancher une question inédite : pour mettre fin à une convention collective de branche, les partenaires sociaux peuvent-ils conclure un avenant de révision, conforme aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, prévoyant l'extinction de cette convention, ou faut-il nécessairement procéder par la voie unilatérale de la dénonciation, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivant de ce même code ?

Cette question se posait dans un contexte bien précis : celui de l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2024, de la convention collective nationale de la métallurgie ayant vocation à se substituer à différents accords de branche conclus soit au niveau local, soit au niveau national dans un champ matériel limité. Dans cette perspective, les partenaires sociaux avaient mis fin aux conventions collectives territoriales au niveau local, pour certains par la voie de la dénonciation, pour d'autres par la conclusion d'un avenant de révision.

Se fondant sur les dispositions en vigueur depuis les lois des 8 août 2008 et 20 août 2016, et sur le principe de la liberté contractuelle en matière de négociation collective, reconnu par le Conseil constitutionnel (décision n° 2019-816, question prioritaire de constitutionnalité du 29 novembre 2019), la Cour de cassation a tranché en ces termes : « Il résulte des articles L. 2231-1 alinéa 1, L. 2232-6, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et du principe de la liberté contractuelle en matière de négociation collective que les partenaires sociaux sont en droit de conclure, dans les conditions fixées par l'article L. 2261-7 du code du travail, un avenant de révision d'un accord collectif de branche à durée indéterminée mettant fin à cet accord, dès lors que cette extinction prend effet à compter de l'entrée en vigueur d'un autre accord collectif dont le champ d'application couvre dans son intégralité le champ professionnel et géographique de l'accord abrogé par l'avenant de révision ».

Ainsi, la Cour a admis la validité d'un avenant de révision mettant fin à un accord collectif à durée indéterminée, en assortissant cette règle d'une condition : cela ne doit en aucun cas aboutir à un vide conventionnel. En effet, la Cour précise dans la notice au rapport relatif à cet arrêt qu'il « n'est pas envisageable qu'un avenant de révision abroge un accord collectif sans dispositif conventionnel de remplacement. Une révision-extinction conduisant à un vide conventionnel conduirait à éluder les garanties légales prévues en cas de dénonciation, particulièrement le mécanisme de survie temporaire de l'accord dénoncé et de garantie individuelle de rémunération pour les salariés ».

3.2. LE CONSEIL D'ÉTAT CONSOLIDE SA JURISPRUDENCE RELATIVE À LA POSSIBILITÉ D'UNE FUSION DE BRANCHES DÉCIDÉE PAR LE MINISTRE DU TRAVAIL

Mené depuis plusieurs années par le ministère du Travail, le projet de restructuration des branches professionnelles, soutenu par le législateur dès 2014 afin de répondre à la dispersion et à l'éclatement du paysage conventionnel, semble en passe d'atteindre ses objectifs. Ainsi, si on dénombrait près de 700 branches fin 2015, le paysage conventionnel du régime général (soit hors secteur agricole) en compte désormais un peu plus de 200.

Dans ces conditions, il n'est guère étonnant de voir le contentieux sur ces sujets se tarir, le Conseil d'État n'ayant eu à se prononcer sur un arrêté de fusion qu'à une seule reprise en 2023 ; l'occasion toutefois pour les juges du Palais Royal de consolider un peu plus, comme en 2022, leur jurisprudence en la matière en illustrant une fois de plus les

conditions d'application d'un des critères généraux prévus par le premier alinéa de l'article L.2261-32 qui détermine la possibilité d'une fusion décidée par le ministre : l'analogie des conditions sociales et économiques entre les branches fusionnées.

S'inscrivant dans le sillage de sa décision n^{os} 430839 et 431750 du 22 mars 2021, le Conseil d'État précise que l'appartenance des champs d'application professionnels des branches fusionnées à une même activité économique regroupée sous un même code APE et la grande proximité des métiers exercés par les salariés desdites branches, lesquels n'en conservent pas moins certaines spécificités, permet d'établir l'analogie des conditions sociales et économiques.

En outre, il indique que la circonstance qu'une des deux branches fusionnées puisse présenter des conditions sociales et économiques également analogues à celles d'autres branches est sans incidence pour apprécier le respect de la condition légale d'analogie des conditions sociales et économiques.

Chapitre 3

Le dialogue social en Europe et au niveau international

1. L'action des présidences suédoise et espagnole du Conseil de l'Union européenne (UE)	185
1.1. La présidence suédoise - pour une Europe plus verte, plus sûre et plus libre	185
1.2. La présidence espagnole - une Europe plus proche	186
2. Le dialogue social européen	187
2.1. La recommandation sur le dialogue social en Europe	187
2.2. Les conclusions « démocratie au travail et négociations collectives vertes »	188
2.3. Les négociations autour du télétravail et du droit à la déconnexion	188
2.4. Les perspectives 2024	189
3. Les instances du dialogue social européen	190
3.1. Les sommets sociaux tripartites	190
3.2. Le Comité économique et social européen (Cese)	191
3.3. La création d'un comité de dialogue social pour les services sociaux	191
3.4. Le comité de l'emploi (Emco)	192
3.5. Les travaux de l'agence Eurofound : le rôle des partenaires sociaux dans le cadre de la transition juste	192
4. Les actions de coopération entre États membres	193
4.1. Les réunions des directeurs généraux des relations de travail (DGRT)	193
4.2. Les travaux de l'Autorité européenne du travail (AET)	194
4.3. Les initiatives franco-allemandes – conférence sur l'Europe sociale du 6 novembre 2023 à Berlin	195

5. L'implication de la France dans les activités tripartites de l'Organisation internationale du travail (OIT)	195
5.1. La tenue de la discussion récurrente sur la protection des travailleurs lors de la conférence internationale du travail	195
5.2. La ratification de la convention n° 190 sur la violence et le harcèlement au travail	196
5.3. La saisine de la Cour internationale de justice d'un différend sur le droit de grève	197

Chapitre 3

Le dialogue social en Europe et au niveau international

1. L'ACTION DES PRÉSIDENTES SUÉDOISE ET ESPAGNOLE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE (UE)

1.1. LA PRÉSIDENTE SUÉDOISE - POUR UNE EUROPE PLUS VERTE, PLUS SÛRE ET PLUS LIBRE

La présidence suédoise a réaffirmé le rôle central du travail, qui, dans son programme, représentait la condition la plus importante de réduction du risque de pauvreté et d'exclusion sociale, tout en augmentant les possibilités pour les États d'investir dans la protection sociale financée.

En premier lieu, la Suède a souligné que **tous les travailleurs ont droit à de bonnes conditions de travail**, quels que soient la taille de l'employeur ou le type de contrat. Elle a donc fait progresser la proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme et a organisé un sommet à haut niveau portant sur la santé (en particulier la santé mentale) et la sécurité au travail, les 15 et 16 mai 2023.

Par ailleurs, soulignant le **rôle essentiel des partenaires sociaux** dans le bon fonctionnement du marché du travail, la Suède a mené les négociations sur la proposition de recommandation sur un dialogue social renforcé, publiée par la Commission le 25 janvier 2023.

D'autre part, **l'égalité et la non-discrimination** faisant partie des valeurs fondamentales de l'UE, la Suède a œuvré à leur réalisation dans le cadre de son mandat. Elle a poursuivi le travail sur la proposition d'une directive relative aux organismes de promotion de l'égalité.

Enfin, durant son mandat, la Suède a porté son attention sur les questions **de soins de santé et d'aide sociale**. Concernant les personnes en situation de handicap, la présidence a voulu mettre en lumière les politiques qui les concernent pour s'assurer de l'effectivité de leurs droits.

1.2. LA PRÉSIDENTE ESPAGNOLE - UNE EUROPE PLUS PROCHE

Les priorités de la présidence espagnole ont reflété la volonté d'accomplir une Europe sociale afin de réduire les inégalités, accroître et renforcer les droits du travail et les droits sociaux, et protéger les groupes les plus vulnérables. Aligné sur le pilier européen des droits sociaux et la mise en œuvre du plan d'action initié par la Commission européenne en 2021, l'agenda espagnol soutenait trois thèmes principaux : le dialogue social, le travail décent et l'économie sociale.

Premièrement, la présidence a voulu favoriser **le dialogue social** entre les partenaires sociaux européens sur le **télétravail**, **le droit à la déconnexion** et sur les **négociations collectives vertes**, permettant une transition verte juste afin de rendre les entreprises plus durables, résilientes et productives. De plus, un accent important a été mis sur **la démocratie au travail** de façon à renforcer la participation active des travailleurs aux processus décisionnels.

Dans le cadre des actions visant à renforcer le travail décent, **la présidence a travaillé notamment à l'égalité salariale entre hommes et femmes, et sur les nouvelles formes de travail**, en accordant une attention particulière à la santé mentale et à l'impact des transitions numérique et climatique. Elle a aussi conclu **l'adoption de directives relatives à la protection des travailleurs, contre les risques liés à l'exposition à l'amiante pendant le travail et aux valeurs limites pour le plomb et ses composés inorganiques, ainsi que pour les diisocyanates** (composés toxiques et allergènes entrant dans la fabrication des polyuréthanes).

La présidence espagnole a poursuivi les négociations sur la directive visant à améliorer les conditions de travail des plateformes avec la conclusion d'un accord provisoire avec le Parlement, finalement rejeté au Conseil en décembre 2023. Le 11 mars 2024, le Conseil a approuvé une version modifiée d'un nouvel accord, qui a fait l'objet d'un vote final au Parlement le 24 avril 2024.

La présidence de l'Espagne a pris fin le 31 décembre 2023, son programme est poursuivi par la **Belgique**, État membre suivant à présider le Conseil de l'UE.

L'avenir du travail et du dialogue social, conférence de haut niveau, Saint Jacques de Compostelle, 22 septembre 2023

Tous les participants (ministres du Travail, représentants des États membres, des institutions européennes et internationales, partenaires sociaux et experts) ont été invités à s'exprimer sur le rôle du dialogue social dans le cadre des transitions à venir : démographique, numérique et verte. La France était représentée par Annaïck Laurent, directrice adjointe de la direction générale du travail (DGT).

Pour renforcer la **démocratie au travail**, la présidence espagnole a appelé à réformer le cadre européen relatif à l'information et à la consultation des travailleurs, en particulier **la directive de 2009 sur les comités d'entreprise européens**, ainsi qu'à sanctionner davantage ceux qui ne la respectaient pas.

Pour accompagner la **transition écologique**, les participants ont encouragé le développement de la **négociation collective verte**, qui vise à prendre en compte les effets du changement climatique sur l'emploi, la protection des travailleurs et l'activité des entreprises.

2. LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN

2.1. LA RECOMMANDATION SUR LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE

Après plusieurs révisions depuis sa présentation en janvier 2023, la recommandation relative au renforcement du dialogue social dans l'Union européenne a été adoptée à l'unanimité lors du Conseil rassemblant les ministres chargés de l'emploi, des affaires sociales, de la santé et de la protection des consommateurs (Epsco) des États membres de l'UE du 12 juin 2023. Elle s'inscrit dans le plan de mise en œuvre du socle européen des droits sociaux et en particulier du 8^e principe « dialogue social et participation des travailleurs ».

Trois objectifs principaux sont poursuivis :

- améliorer l'implication des partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre des politiques sociales et la consultation des partenaires sociaux quant aux politiques économiques, sociales et de l'emploi ;
- renforcer les capacités des partenaires sociaux, en facilitant leur accès aux informations nécessaires aux consultations et en demandant aux gouvernements de les soutenir davantage ;
- encourager les partenaires sociaux à engager des actions envers les actifs peu représentés.

Cette recommandation vise à favoriser un dialogue social fort et de qualité dans toute l'Europe afin d'être en capacité de répondre aux crises et enjeux actuels et futurs (inflation, transitions, etc.). Pour y parvenir, 12 principes sont adressés aux États membres.

Les États membres devront soumettre à la Commission, dans un délai de 24 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. Une procédure de suivi via les comités de l'emploi et de la protection sociale est prévue.

2.2. LES CONCLUSIONS « DÉMOCRATIE AU TRAVAIL ET NÉGOCIATIONS COLLECTIVES VERTES »

Le projet de conclusions « démocratie au travail et négociations collectives vertes » a été discuté lors de trois groupes de questions sociales, respectivement les 28 septembre, 7 et 31 octobre 2023, est de renforcer les droits d'information, de consultation et de participation des travailleurs, afin de garantir une transition écologique juste et des emplois décents.

Le projet de conclusions invite les États membres à :

- promouvoir les différentes formes de démocratie au travail ;
- soutenir l'application effective du droit d'information et de consultation des travailleurs, renforcer les sanctions en cas de non-respect et garantir la protection des représentants des travailleurs ;
- continuer à renforcer le dialogue social et promouvoir un niveau plus élevé de couverture de la négociation collective ;
- partager les bonnes pratiques nationales et européennes de participation des travailleurs aux décisions des entreprises, aux niveaux administratif, du management et des instances de contrôle ;
- encourager le développement de la négociation collective verte à tous les niveaux (entreprises, sectoriel, interprofessionnel), tout en respectant l'autonomie des partenaires sociaux.

Le projet de conclusions enjoint aussi à la Commission européenne de contribuer au dialogue social en proposant des initiatives concernant les règles de participation des travailleurs, le niveau de couverture des négociations collectives, une approche de l'intelligence artificielle (IA) centrée sur l'humain, et le développement de la négociation collective verte.

2.3. LES NÉGOCIATIONS AUTOUR DU TÉLÉTRAVAIL ET DU DROIT À LA DÉCONNEXION

Le 15 mars 2022, lors d'une conférence sur le télétravail et le droit à la déconnexion organisée au Parlement européen, les partenaires sociaux présents (la Confédération européenne des syndicats [CES] et Business Europe, organisation représentative des entreprises à l'échelle européenne) ont préféré la solution d'un accord transposé en directive à celle d'un simple accord autonome, pour en faciliter la mise en œuvre par les États membres plutôt que par les partenaires sociaux eux-mêmes. Prévu au programme de travail 2022-2024, les négociations sur le télétravail et le droit à la déconnexion ont débuté le 3 octobre 2022.

Le sommet social tripartite du 25 octobre 2023 devait permettre l'annonce de l'accord. Cependant, le 27 novembre 2023, les partenaires sociaux ont acté la fin des négociations sur le télétravail et le droit à la déconnexion dans le cadre du dialogue social européen. Malgré cela, en décembre 2023, le commissaire à l'Emploi et aux Droits sociaux, Nicolas Schmitt, a assuré aux eurodéputés que la Commission

européenne donnerait suite aux engagements pris sur ce sujet dans le cadre de son prochain programme.

2.4. LES PERSPECTIVES 2024

A. Les consultations autour de la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens (2009/38/CE)

Dans un rapport adopté le 2 février 2023, le Parlement européen a appelé à réviser la directive 2009/38/CE sur les comités d'entreprise européens (CEE) afin de redéfinir son champ d'application (questions transnationales), améliorer les processus de création d'un CEE, renforcer l'efficacité des processus d'information et de consultation, mieux garantir l'effectivité des droits et la protection des membres des CEE.

À la suite de cet appel, la Commission européenne a consulté d'avril à octobre 2023 les partenaires sociaux sur les enjeux et modalités d'actions à envisager, conformément à l'article 154 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). Ces derniers ont exprimé des visions et positions radicalement opposées sur quasiment chaque point abordé. Malgré ces désaccords, Business Europe a proposé à la CES d'ouvrir des négociations sur ce sujet. Cette dernière a refusé cette offre, militant depuis plusieurs années pour une révision de la directive.

Au vu des résultats et des difficultés identifiés, la commission a jugé nécessaire une action de l'UE et la fixation d'exigences minimales communes pour y remédier. Le 24 janvier 2024, elle a présenté une proposition de révision de la directive 2009/38/CE, accompagnée d'une étude d'impact, qui seront examinées au Conseil.

B. Le sommet de Val Duchesse

La présidente Von der Leyen, dans son discours de 2023 sur l'état de l'Union et dans sa lettre d'intention, a annoncé la tenue d'un sommet des partenaires sociaux afin de renforcer le dialogue social et les négociations collectives. Cette annonce fait suite aux recommandations du Conseil de 2023. Le 31 janvier 2024, le sommet des partenaires sociaux à Val Duchesse a rassemblé la Commission européenne, la présidence belge et les représentants de la CES, de Business Europe, de SMEunited (qui fédère les organisations représentant les PME) et de SGI Europe (regroupant les employeurs et entreprises fournissant des services publics).

Une « déclaration tripartite pour un dialogue social européen fructueux » a été signée, ayant pour objectif de favoriser la prospérité des entreprises, la qualité des emplois et des services, ainsi que l'amélioration des conditions de travail. Les parties prenantes de cette déclaration ont convenu des quatre priorités suivantes :

- **Remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences** : la commission, en coopération avec les partenaires sociaux, présentera au printemps 2024 un plan d'action visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences.

- **Placer le dialogue social européen au cœur de notre avenir** : les signataires de la déclaration réaffirment l'engagement de l'UE à respecter pleinement et à promouvoir les rôles des partenaires sociaux et du dialogue social, notamment à la lumière des transitions écologique et numérique.
- **Mettre en place un représentant du dialogue social européen** : ce représentant soutiendra et coordonnera la mise en œuvre de la communication de la Commission sur le renforcement du dialogue social dans l'UE. Il servira de point de contact aux partenaires sociaux pour faire état conjointement des préoccupations liées au dialogue social.
- **Lancer un pacte pour le dialogue social européen** : des réunions bipartites et tripartites seront organisées afin de renforcer davantage le dialogue social au niveau de l'UE. Il sera notamment question du soutien institutionnel et financier de l'UE. L'objectif est de conclure le pacte au plus tard au début de l'année 2025.

3. LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN

3.1. LES SOMMETS SOCIAUX TRIPARTITES

En mars et octobre 2023, deux sommets sociaux tripartites ont mis en avant le dialogue social européen.

Lors du sommet du **22 mars 2023**, les dirigeants de l'UE et les partenaires sociaux se sont réunis autour du thème principal : « **apporter les réponses adéquates aux défis de l'Europe en matière de compétitivité - comment faire de l'Europe le lieu incontournable pour les investissements industriels créateurs de croissance et d'emplois de qualité** ».

Les interventions des participants ont porté sur les trois sujets suivants :

- rétablir des conditions de concurrence équitables, veiller à la nécessaire transformation compétitive dans tous les secteurs industriels et assurer une transition économiquement saine et juste ;
- tirer parti de l'année européenne des compétences afin de résoudre les problèmes de recrutement et combler les écarts d'accès aux compétences et à la formation professionnelle ;
- rendre le marché unique plus résilient et mener un programme commercial ambitieux pour mettre en place une économie sociale de marché hautement compétitive qui profite à tous.

Ces discussions ont été renforcées lors du second sommet le **25 octobre 2023** autour du thème : « **concrétiser les éléments constitutifs d'une économie européenne florissante pour les travailleurs et les entreprises** ». Il a été reconnu nécessaire de :

- remédier aux pénuries de main-d'œuvre ;
- établir une politique industrielle et énergétique pour une Europe florissante porteuse d'emplois de qualité et d'une croissance durable ;
- répondre à la loi américaine sur la réduction de l'inflation.

3.2. LE COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN (CESE)

Le Comité économique et social européen a rendu un avis exploratoire sur la démocratie au travail le 26 avril 2023 ⁽¹⁾ dans lequel il considère que « plus de démocratie dans le monde du travail dépend non seulement de l'existence des bases juridiques nécessaires et appropriées, mais aussi de la coopération basée sur la connaissance de toutes les parties prenantes, en particulier dans le contexte du défi des transitions verte et numérique. »

Le Cese a également rendu un avis exploratoire le 31 mai 2023 ⁽²⁾ sur la négociation collective verte dans lequel il considère que « les questions liées à la transition verte pourraient être davantage au centre des négociations collectives aux niveaux appropriés et que la promotion de la négociation collective verte à tous les niveaux est un moyen adéquat d'y parvenir. »

3.3. LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE DIALOGUE SOCIAL POUR LES SERVICES SOCIAUX

Le 10 juillet 2023, la Commission européenne a décidé de créer un comité de dialogue social européen consacré aux services sociaux, qui vise à améliorer les conditions de travail, l'évolution des emplois, les compétences ainsi que l'attractivité des services sociaux. La Commission reconnaît ainsi l'importance du secteur des services sociaux dans la stratégie européenne en matière de soins.

Le nouveau comité rassemble des employeurs européens et des organisations syndicales du secteur social, qui émettront des avis et des recommandations à l'intention de la Commission sur les initiatives concernant la politique sociale et de l'emploi et l'évolution de la politique européenne.

Les priorités du projet de programme de travail de ce nouveau comité comprennent les conditions de travail, l'évolution des emplois, les compétences et l'attractivité dans le but de fournir des services de qualité, accessibles et abordables.

1) Avis exploratoire du Cese sur la démocratie au travail du 26 avril 2023, SOC/746-EESC-2022 : <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/democracy-work>

2) Avis exploratoire du Cese sur la négociation collective verte du 14 juin 2023 : <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/green-collective-bargaining>

3.4. LE COMITÉ DE L'EMPLOI (EMCO)

Les membres du comité de l'emploi, dit « Emco », se sont rassemblés en Suède les 20 et 21 mars 2023 pour une réunion informelle consacrée **au renforcement du dialogue social et à l'implication des partenaires sociaux dans les politiques de transition sur le marché du travail**. Cette réunion fait suite à la recommandation sur le dialogue social en Europe de la Commission européenne. Le texte est discuté au Conseil de l'UE, dans le but d'être adopté lors de l'Epsco de juin 2023.

La délégation française (composée de la DGT et de la direction générale à l'emploi et la formation professionnelle [DGEFP]) a soutenu ces positions et a présenté les récentes initiatives nationales sur le dialogue social : les accords nationaux interprofessionnels (ANI) récemment conclus, ainsi que les assises du travail visant à accompagner les évolutions en cours. La démocratie au travail en est l'un des trois grands thèmes.

La présidence suédoise a également mis en avant des bonnes pratiques nationales telles que les conseils pour la sécurité de l'emploi qui accompagnent les travailleurs en reconversion via des aides financières pour se former, et les conseils en évolution professionnelle. Un autre exemple est celui de la création d'un fonds de transition spécifique dans le secteur du soin qui permet à des salariés de prendre des congés de formation ou d'obtenir un prêt pour reprendre leurs études.

3.5. LES TRAVAUX DE L'AGENCE EUROFOUND : LE RÔLE DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LE CADRE DE LA TRANSITION JUSTE

En juillet 2023, Eurofound a publié le rapport ***Soutenir les régions dans la transition juste : le rôle des partenaires sociaux***. Le rapport s'attache à mettre en lumière **le rôle des partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre de plans territoriaux justes, ainsi que la manière dont les sujets liés à la transition juste sont intégrés dans le dialogue social et les négociations collectives au sein de l'Union**. Ce travail se fonde sur l'étude de questionnaires distribués aux experts nationaux des États membres. Il se divise en quatre chapitres :

1. Le rôle des partenaires sociaux dans les plans territoriaux de transition juste
2. L'impact de la crise énergétique
3. Avis des partenaires sociaux
4. Dialogue social et négociation collective : le chemin vers la transition juste

L'étude souligne que **peu de conventions collectives aux niveaux national et sectoriel** mentionnent explicitement la nécessité de garantir une transition juste pour les travailleurs et les entreprises. **Quant au niveau local**, il semble que les questions relatives à l'emploi et aux impacts sociaux du changement climatique soient intégrées de manière indirecte aux conventions collectives, par le biais de dispositions détaillant les processus de restructuration notamment. Enfin, Eurofound reconnaît

le **rôle clé des partenaires sociaux** comme canalisateurs afin de construire l'avenir de ces régions les plus impactées.

4. LES ACTIONS DE COOPÉRATION ENTRE ÉTATS MEMBRES

4.1. LES RÉUNIONS DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX DES RELATIONS DE TRAVAIL (DGRT)

La réunion des DGRT se tient tous les 6 mois, en amont de chaque nouvelle présidence de l'UE. Elle est conduite par la Commission européenne et permet un échange tant sur le programme du pays qui prend la présidence de l'UE, que sur l'actualité (projets de directives ou propositions diverses de la Commission européenne).

Lors de la réunion du 31 mai 2023, l'Espagne, alors future présidente du Conseil de l'Union européenne pour le deuxième semestre de l'année 2023, a présenté ses priorités : le travail décent, le dialogue social, l'économie sociale et l'année européenne des compétences. La directive sur les travailleurs des plateformes et celle relative à l'amiante et au plomb ont été annoncées comme prioritaires.

La Commission représentée par Stefan Olsson a également partagé ses actualités et les nouveautés en matière de dialogue social qui portent entre autres sur une modernisation du cadre légal du dialogue social sectoriel.

Le 14 novembre 2023, lors de la seconde réunion des DGRT, les représentants des autorités belges et de la Commission européenne ont pris la parole, notamment pour faire un état des lieux des projets en cours et présenter ceux à venir pendant la présidence belge. La poursuite de l'agenda législatif en cours, au Conseil de l'UE et en trilogie, est présentée comme l'un des axes de travail de la présidence.

Les actions de la présidence belge visaient en priorité à parachever les travaux sur la directive relative aux travailleurs des plateformes et le règlement de coordination des régimes de sécurité sociale (règlement 883/2004). Le deuxième axe de la présidence belge était de préparer le futur agenda stratégique de l'UE dans le champ social. Ce sujet sera porté lors de l'Epsco informel des 11 et 12 janvier 2024, à Namur, puis lors de la conférence des 15 et 16 avril 2024 sur le socle européen des droits sociaux.

La santé mentale au travail, l'évolution des missions de l'Autorité européenne du travail (AET) et les investissements sociaux seront les principaux sujets de ce nouvel agenda. Les travaux sur le cadre de convergence sociale et l'investissement social seront d'ailleurs initiés au Conseil du 12 janvier 2024. La conférence sur l'AET du 25 janvier 2024 ainsi que celle sur le bien-être et la santé mentale, des 30 et 31 janvier 2024 ont également été évoquées.

4.2. LES TRAVAUX DE L'AUTORITÉ EUROPÉENNE DU TRAVAIL (AET)

Créée en 2019, cette autorité **vis** à **améliorer l'application du droit de l'Union dans les situations de mobilité des travailleurs**.

L'année 2023 a été marquée par un projet ambitieux à destination des autorités nationales et des partenaires sociaux : axer le travail des acteurs nationaux européens sur la protection des travailleurs dans le secteur de la construction et du BTP, à la suite d'une analyse sectorielle menée à l'échelle européenne, démontrant un besoin accru de protection des travailleurs mobiles et un risque avéré de fraudes dans les activités spécifiques de ce secteur.

Cette action transversale proposée par l'AET a amené la France à organiser de nombreuses actions de coopération et d'inspections conjointes. Ainsi, le groupe national de veille d'appui et de contrôle (GNVAC), avec l'appui de l'AET, a contribué à la réalisation de six inspections conjointes avec les autorités d'autres pays, dont la Slovaquie, l'Italie, la Finlande, l'Espagne, le Portugal et la Suède, ainsi qu'à sept actions de coopération et d'échange de personnels. Il a également participé à divers ateliers organisés par l'AET, notamment sur la législation sociale dans le secteur du transport aérien, ainsi qu'à une réunion de planification d'inspections transfrontalières sur les voies navigables (Aquapol). À cela s'ajoutent les opérations de contrôle routiers qui ont mobilisé l'inspection du travail aux côtés des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (Dreal) et des contrôleurs des transports terrestres.

Dans le cadre de cette action transversale, l'AET a initié une campagne de communication en octobre 2023, laissant le soin aux autorités nationales et partenaires sociaux, parties prenantes, d'organiser des actions de communication sur les droits des travailleurs et les obligations des entreprises dans ce secteur, à leur échelle.

En matière d'accès à l'information, une action particulière a été organisée pour les **travailleurs saisonniers dans le secteur agricole et le secteur des hôtels cafés restaurants (HCR)**. Une équipe française pluridisciplinaire (DGT, unité de contrôle à compétence régionale chargée de la lutte contre le travail illégal de Bretagne, caisse centrale de la mutualité sociale agricole [CCMSA], CFDT, CGT) a été spécifiquement créée pour participer au projet pilote avec neuf autres États membres. L'objectif de cette action est la création d'un *benchmark* spécifique des bonnes pratiques de communication sur les droits des travailleurs saisonniers, en ligne et au niveau local.

4.3. LES INITIATIVES FRANCO-ALLEMANDES – CONFÉRENCE SUR L'EUROPE SOCIALE DU 6 NOVEMBRE 2023 À BERLIN

La conférence sur l'Europe sociale, organisée à l'initiative de l'Allemagne, s'inscrit dans une démarche d'anticipation des prochains défis auxquels sera confrontée l'Union européenne. Organisée autour de prises de parole et de groupes de travail, elle a permis d'établir un bilan des progressions de 2023 et les perspectives de 2024. Le ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, Olivier Dussopt, était présent et est intervenu lors de la table ronde portant sur « les défis de l'Europe sociale pour une nouvelle Commission européenne », dans la perspective de la formation d'une nouvelle commission en 2024.

Trois grands thèmes avaient été retenus :

- démocratie et participation des salariés dans les entreprises. Les discussions ont notamment porté sur la nécessité de réviser la directive de 2009 sur les comités d'entreprise européens ;
- rendre équitable la libre circulation et le détachement des travailleurs, afin de faire respecter les droits des travailleurs et réduire les coûts administratifs de la bureaucratie pour les entreprises par la numérisation ;
- l'avenir des systèmes de protection sociale, en particulier la conception commune de la prévoyance vieillesse solidaire.

Enfin, les participants à la conférence se sont accordés sur les prochains enjeux sociaux de la Commission :

- la démocratie au travail. Il s'agira de trouver un pacte équitable entre employeurs et travailleurs ;
- la sécurité sociale ;
- favoriser l'État-providence au service de la compétitivité.

5. L'IMPLICATION DE LA FRANCE DANS LES ACTIVITÉS TRIPARTITES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)

5.1. LA TENUE DE LA DISCUSSION RÉCURRENTÉ SUR LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS LORS DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

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. Du 5 au 15 juin 2023, lors de la 111^e session de la CIT qui s'est tenue à Genève, la DGT a participé à la commission chargée de la discussion récurrente sur la protection des travailleurs.

Ses travaux ont soulevé différents enjeux, tels qu'une **opposition entre le groupe des employeurs valorisant les nouvelles organisations du travail et formes d'emploi (travail de plateforme, télétravail etc.) et le groupe des travailleurs dénonçant la faiblesse de la protection pour ces catégories de travailleurs** en matière de droit du travail ou de protection sociale. La notion de « salaire vital » a également été portée par le groupe des travailleurs, ce qui a fait l'objet d'échanges intenses entre les délégués, les conclusions invitant finalement l'OIT à mener des travaux de recherches à ce propos.

Enfin, l'Union européenne a œuvré durant toutes les négociations à la mise en avant de l'égalité effective des genres, pour que les recherches liées à l'intelligence artificielle soient aussi centrées autour des algorithmes automatisés qui peuvent accentuer les discriminations, ou encore pour que les recherches sur l'impact des changements structurels du marché du travail par rapport aux trois transitions (écologique, numérique, démographique) soient poursuivies.

À l'issue des travaux menés en négociation tripartite durant 2 semaines, la résolution et les conclusions adoptées ont pris la forme d'incitations : la première propose aux mandants d'initier des politiques de renforcement des droits à la protection dans une optique de protection inclusive, adaptée et adéquate en matière notamment d'égalité de genres ou de santé au travail. Les secondes proposent à l'OIT de réaliser des recherches dans différents domaines et notamment de s'intéresser à l'impact de l'intelligence artificielle.

5.2. LA RATIFICATION DE LA CONVENTION N° 190 SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Le 12 avril 2023, la France a ratifié la convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement. La France est ainsi devenue le 27^e pays au monde, et le cinquième pays de l'Union européenne à ratifier ce premier instrument à vocation universelle consacré à l'élimination des actes de violence et de harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

La convention n° 190 couvre la violence et le harcèlement qui s'exercent « à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail » et fournit la première définition internationalement reconnue de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. S'appliquant aussi bien au secteur public qu'au secteur privé, elle protège toute personne dans le monde du travail, y compris les stagiaires ou les apprentis, et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

Elle prévoit des moyens de protection et de prévention, ainsi que la nécessité de garantir des moyens de recours et de réparation. Enfin, elle incite les gouvernements à mettre en place des orientations, des formations ou encore des actions de sensibilisation concernant la violence et le harcèlement, et impose aux États d'adopter une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre afin de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. **Cette convention est entrée en vigueur en France le 12 avril 2024.**

5.3. LA SAISINE DE LA COUR INTERNATIONALE DE JUSTICE D'UN DIFFÉREND SUR LE DROIT DE GRÈVE

Pendant de nombreuses années, la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT, composée d'experts indépendants chargés de surveiller l'application des conventions ratifiées par les États membres, a estimé que le droit de grève était un corollaire du droit à la liberté syndicale et que, en tant que tel, il était reconnu et protégé par la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

Le droit de grève n'étant pas expressément mentionné par cette convention, le groupe des employeurs a commencé à remettre de plus en plus en question l'interprétation de la commission d'experts. La controverse s'est progressivement intensifiée et a donné lieu en 2012 à une crise institutionnelle majeure, la CEACR ayant été empêchée pour la première fois d'exercer ses fonctions de contrôle.

À l'occasion d'une session extraordinaire, le 10 novembre 2023, **le conseil d'administration de l'OIT a finalement décidé de saisir la Cour internationale de justice (CIJ) pour vérifier si le droit de grève est bien protégé par la convention n° 87**, et mettre ainsi un terme au conflit d'interprétation qui divise les organisations syndicales et patronales depuis plus d'une dizaine d'années.

La France, engagée aux côtés d'une coalition de 45 gouvernements (UE et autres continents), a voté en faveur de ce renvoi à la CIJ, alors que le groupe des employeurs souhaitait inclure d'urgence un point normatif sur le droit de grève à l'ordre du jour de la prochaine conférence internationale du travail.

PARTIE 3

LA NÉGOCIATION

COLLECTIVE EN 2023

Chapitre 1

La négociation interprofessionnelle

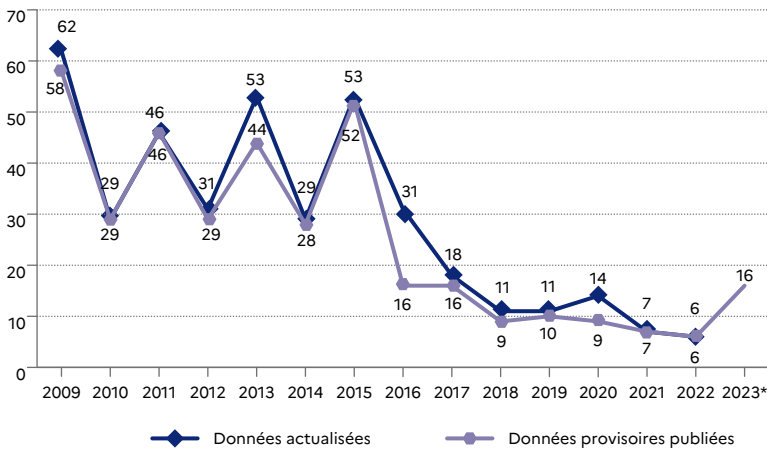
1. L'accord du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise	204
1.1. Poursuivre le travail engagé sur les politiques de rémunérations et de valorisation du travail	204
1.2. Mettre en lumière le partage de la valeur au sein des entreprises ou des branches professionnelles	205
1.3. Encourager le recours aux dispositifs de partage de la valeur pour faciliter leur généralisation	205
1.4. Faciliter le développement et la sécurisation de l'actionnariat salarié dans les entreprises dont la forme juridique le permet	206
1.5. Améliorer les dispositifs d'épargne salariale	206
2. L'accord du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social	207
2.1. Permettre au dialogue social de traiter les enjeux environnementaux	207
2.2. Intégrer les enjeux environnementaux dans les négociations collectives	209
3. L'accord du 15 mai 2023 relatif aux accidents du travail et aux maladies professionnelles	210
4. Le protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage	211
4.1. Des négociations sur l'assurance chômage encadrées par l'État	211
4.2. Le document de cadrage des négociations transmis le 1 ^{er} août 2023	211
4.3. Le protocole d'accord signé le 10 novembre 2023	212
4.4. Les partenaires sociaux sectoriels ont trouvé un accord pour le régime des intermittents du spectacle	213
4.5. La décision d'agrément suspendue à la négociation de mesures complémentaires	213
5. L'accord national interprofessionnel sur la retraite complémentaire Agirc-Arrco du 5 octobre 2023	214

Chapitre 1

La négociation interprofessionnelle

La négociation nationale interprofessionnelle repart à la hausse en 2023 : **16 accords ont été signés, dont 11 avenants**, contre un accord et cinq avenants en 2022. Ce volume dépasse la moyenne des années antérieures, à 11 accords ou avenants conclus annuellement depuis 2016, versus 40 accords entre 2009 et 2015, un niveau certainement lié à l'effet incitatif de la loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social.

Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature



Source : ministère du Travail et de l'Emploi - DGT (BD3C)

Les cinq accords signés en 2023 relèvent de trois statuts différents :

- la négociation ayant abouti à l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur a été initiée en application de l'article L.1 du code du travail ;
- le protocole d'accord sur l'assurance chômage a fait l'objet d'un document de cadrage préalable présenté par le gouvernement ;
- les accords relatifs à la transition écologique et au dialogue social, aux accidents du travail et maladies professionnelles, et aux nouvelles orientations stratégiques de l'Agirc-Arrco étaient inscrits à l'agenda social autonome des partenaires sociaux.

Parmi les 11 avenants, **huit sont de niveau national**. Six d'entre eux concernent le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco et précisent notamment des stipulations relatives à la fin du bonus-malus, au cumul emploi-retraite, aux droits de réversion, aux carrières courtes et aux cotisations des employeurs auto-assurés en matière de chômage.

L'avenant n° 7 du 15 mars 2023 (signé à l'unanimité des partenaires sociaux) prolonge jusqu'au 31 décembre 2023 la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP), et l'avenant n° 2 du 17 juillet 2023 (également signé à l'unanimité) porte révision de l'accord national interprofessionnel pour le développement du dialogue social et du paritarisme au niveau multiprofessionnel des professions libérales du 28 septembre 2012.

Trois avenants portent sur un périmètre territorial : deux d'entre eux sont relatifs à la prolongation du CSP à Mayotte, et le troisième actualise l'accord du 30 juillet 2009 sur l'indemnité de transport régionale corse que les employeurs de la région versent à leurs salariés.

Par ailleurs, sur la base d'un document d'orientation du ministère du Travail, les partenaires sociaux ont ouvert, en novembre 2023, une négociation devant aboutir à un « pacte de la vie au travail » sur le compte épargne-temps universel, l'emploi des seniors, la progression des carrières, les reconversions professionnelles et l'usure professionnelle.

1. L'ACCORD DU 10 FÉVRIER 2023 RELATIF AU PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Invités par le gouvernement à négocier sur le sujet du partage de la valeur, les partenaires sociaux ont conclu un accord national interprofessionnel (ANI) le 10 février 2023, transposé dans la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 (voir p. 119). La CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CTG-FO l'ont signé, de même que la CPME, le Medef et l'U2P.

Le texte s'articule autour de cinq axes.

1.1. POURSUIVRE LE TRAVAIL ENGAGÉ SUR LES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATIONS ET DE VALORISATION DU TRAVAIL

Dans cette partie sont rappelés le **principe de non-substitution entre le salaire et les dispositifs de partage de la valeur** (intéressement, participation, prime de partage de la valeur (article 1 de l'ANI), ainsi que les règles de négociation des salaires au niveau des branches et des entreprises, en rappelant l'importance d'une extension rapide de ces accords (article 2). Les signataires ont ensuite

rappelé que les branches doivent se réunir tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que de mixité des emplois. Il est demandé aux partenaires sociaux des branches n'ayant pas rempli cette obligation de s'en saisir avant la fin de l'année 2023 (article 3). Enfin, sont rappelées les obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les outils à disposition des acteurs sur ce thème, avec une attention portée sur l'importance pour les branches professionnelles de travailler sur la mixité de leurs métiers (article 4).

1.2. METTRE EN LUMIÈRE LE PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DES ENTREPRISES OU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Cette partie insiste sur la qualité des informations partagées en rappelant que le contenu de **la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) constitue un outil essentiel sur la valeur créée dans l'entreprise**, et qu'elle peut être enrichie par accord collectif. À défaut d'accord d'entreprise ou de branche sur le sujet, elle contient, par dispositions réglementaires, un certain nombre d'informations sur le partage de la valeur (article 5).

1.3. ENCOURAGER LE RECOURS AUX DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR POUR FACILITER LEUR GÉNÉRALISATION

Cet objectif doit notamment être atteint par la mise en place de plusieurs mesures phares qui relèvent toutes de la loi :

- l'assouplissement pendant 5 ans des règles relatives à la formule de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés (article 6) ;
- l'obligation à compter du 1^{er} janvier 2025, à titre expérimental, de mettre en place un **dispositif de partage de la valeur (intéressement, participation, prime de partage de la valeur ou abondement à un plan d'épargne salariale) pour les entreprises de 11 à 49 salariés dont la situation économique le permet** (article 7) ;
- l'obligation pour les entreprises soumises à l'obligation de participation de **négocier des clauses spécifiques pour fixer les modalités de prise en compte des résultats exceptionnels**, tels que définis par l'employeur (article 9) ;
- la possibilité de verser chaque année deux primes de partage de la valeur, le cas échéant sur un plan d'épargne salariale, et le maintien pour les entreprises de moins de 50 salariés du régime fiscal et social de faveur (article 10).

Les autres mesures proposées portent sur la suppression du report de 3 ans de l'obligation de mise en place de la participation en cas d'accord d'intéressement (article 8), la possibilité de verser l'intéressement ou la participation sous forme

d'avances périodiques (article 12), la sécurisation des accords d'intéressement prévoyant des modalités d'attribution des primes plus favorables aux premiers niveaux de rémunérations (article 13), l'incitation à prendre en compte, dans ces accords, les situations particulières de temps partiel, que celui-ci soit lié à un congé parental ou à un mi-temps thérapeutique (article 14), la précisant de la notion de caractère aléatoire pour faciliter le choix de critères de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) dans les formules de calcul (article 15), l'insertion de clauses de revoyure pour réévaluer si besoin les objectifs de l'accord (article 16), la promotion du dispositif d'intéressement de projet (article 17) et la simplification de la procédure de révision du contenu des plans interentreprises (article 19).

Les signataires de l'ANI ont également souhaité que la branche du *travail temporaire* puisse aménager les modalités d'attribution de l'intéressement et de la participation (article 20).

Ils demandent par ailleurs au ministère du Travail de réaliser d'ici la fin de l'année 2024, un bilan sur l'impact des dispositions de la loi relative au plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (Pacte) du 22 mai 2019 ayant modifié les règles de calcul des effectifs pour la mise en œuvre de l'obligation relative à la participation. Ils soulèvent la question de la simplification du forfait social (article 11) et rappellent la nécessité de bien informer les entreprises sur les procédures simplifiées et sécurisées de dépôt et de contrôle des accords (article 18).

1.4. FACILITER LE DÉVELOPPEMENT ET LA SÉCURISATION DE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ DANS LES ENTREPRISES DONT LA FORME JURIDIQUE LE PERMET

Entrent dans ce cadre la création d'un nouvel outil d'actionnariat salarié intitulé « plan de partage de la valorisation de l'entreprise » (article 21), l'augmentation du plafond global d'attribution d'actions gratuites afin d'ouvrir une plus grande portion du capital aux salariés (article 24), plusieurs mesures de nature fiscale (articles 26, 27 et 28), des mesures pour améliorer l'information des actionnaires salariés (article 22) et garantir le droit à la formation des salariés administrateurs des sociétés d'investissement à capital variable (Sicav) d'actionnariat salarié et conseils de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE, article 29) ou clarifier le mode de fonctionnement du FCPE dédié au rachat de titres de l'entreprise (FCPE dit de reprise, article 25).

1.5. AMÉLIORER LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE

Cette amélioration passe, notamment, par le relèvement du plafond d'abondement unilatéral de l'employeur aux plans d'épargne salariale destinés à l'acquisition d'actions de l'entreprise (article 31), l'incitation à orienter les fonds de l'épargne salariale vers des supports d'investissements à visée sociale, en faveur de la transition écologique ou de l'économie productive (article 32), l'amélioration de

la gouvernance des fonds (article 34) et la création de **trois nouveaux cas de déblocage anticipé des plans d'épargne entreprise (PEE)** : pour les dépenses liées à la rénovation énergétique des résidences principales, pour faire face aux dépenses engagées en tant que proche aidant, sous réserve de fournir les justificatifs, et pour l'acquisition d'un véhicule propre (article 33).

Enfin, l'ANI rappelle la nécessité de systématiser une information lisible et simple sur les dispositifs d'épargne salariale et de prévoir des campagnes de communication au niveau national sur les dispositifs de partage de la valeur (article 30).

2. L'ACCORD DU 11 AVRIL 2023 RELATIF À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET AU DIALOGUE SOCIAL

L'accord national interprofessionnel du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social a été signé par la CPME, le Medef et l'U2P en ce qui concerne les organisations patronales. La CFDT et la CFTC ont également signé ce texte, au titre des organisations syndicales. La CGT, FO et la CFE-CGC ne l'ont pas signé, mais ne s'y sont pas opposées. Une demande d'extension a été déposée le 21 juillet 2023, et l'accord a été étendu par arrêté le 21 janvier 2024.

Inscrit à l'agenda social autonome des partenaires sociaux, l'ANI **entend faciliter et encourager l'appropriation des enjeux environnementaux par les acteurs du dialogue social dans l'entreprise et dans les branches professionnelles** sous forme de rappel des règles existantes et de préconisations à suivre à toutes les étapes du dialogue social, afin que celles-ci s'adaptent au mieux aux défis environnementaux majeurs qui s'annoncent.

2.1. PERMETTRE AU DIALOGUE SOCIAL DE TRAITER LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Dans le cadre de la consultation-information, l'ANI propose qu'un point sur la politique environnementale soit inscrit de façon régulière à l'ordre du jour du comité social et économique (CSE) et, dans les entreprises de moins de 50 salariés, d'étendre, par accord majoritaire, les prérogatives du CSE aux questions environnementales afin qu'il soit informé et consulté sur ces questions.

Dans le cadre de l'information du CSE sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise, des éléments pourraient être portés à sa connaissance, comme le bilan des émissions de gaz à effet de serre, le plan de continuité de l'activité (PCA), etc.

L'accord met en lumière le droit d'alerte (droit, pour les élus du CSE, d'alerter l'employeur lorsqu'ils constatent que les produits utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur l'environnement, ou, pour tout salarié, d'alerter immédiatement l'employeur).

Afin d'améliorer l'utilisation de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et d'enrichir les informations y figurant, l'ANI formule diverses propositions : adaptation de ses informations en fonction du niveau (groupe, entreprise, etc.), négociation de son contenu selon l'activité de l'entreprise et du groupe, intégration du bilan des émissions de gaz à effet de serre, etc.

L'accord propose **d'étendre le bénéfice de la formation aux élus suppléants ou réélus du CSE**. Il incite également à utiliser les heures de délégation pour mieux assimiler les enjeux environnementaux.

L'ANI insiste également sur **l'inclusion des questions environnementales dans les missions de l'expert-comptable** en rappelant leur récente extension pour les aligner sur les nouvelles compétences du CSE dans ce domaine. Il souligne aussi **le rôle des commissions en la matière**, notamment celui de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

L'ANI préconise d'instaurer des **représentants de proximité** dans les entreprises multisites afin qu'ils puissent transmettre plus efficacement les informations relatives aux mesures de prévention des risques liés au changement climatique, d'augmenter leurs moyens et d'inclure les sujets environnementaux dans leur champ de compétence.

Il évoque le droit d'expression directe et collective des salariés, prévu dans le code du travail, qui permet d'élaborer des actions destinées à améliorer les conditions et l'organisation de travail afin d'y inclure les problématiques posées par les enjeux climatiques. L'ANI souhaite aller plus loin en généralisant un **dialogue complémentaire sans intermédiaire entre l'employeur et les salariés** au sujet des questions environnementales.

Le texte entend également **valoriser le rôle des représentants des salariés aux organes de gouvernance des sociétés commerciales** dans les enjeux de la transition écologique en mettant en place un comité spécialisé sur ces questions afin d'élaborer des propositions soumises au vote des conseils d'administration ou de surveillance, et en y intégrant les administrateurs salariés formés sur ces questions.

Enfin, l'accord soumet une **liste d'actions sociales et culturelles (ASC) vertes** (cartes-cadeaux pour les produits éthiques, voyages à faible taux carbone, circuits de proximité etc.).

2.2. INTÉGRER LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX DANS LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Dans la négociation d'entreprise, au titre de l'obligation, pour l'employeur, d'engager une négociation annuelle dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux (articles L. 2242-10 et L. 2242-13 du code du travail), l'ANI propose d'adapter les conditions et l'organisation de travail, grâce à certaines pratiques (comme la négociation d'un accord de télétravail lors d'un pic de pollution par exemple). L'ANI soumet également l'idée d'insérer des critères environnementaux dans le calcul de l'intéressement et de réaliser des placements de fonds d'épargne salariale écoresponsables.

Au titre des thèmes abordés dans la négociation de branche (salaires, égalité professionnelle femmes/hommes, conciliation vie professionnelle/vie personnelle, conditions de travail – cf. art. L. 2241-1 du code du travail), l'ANI préconise d'intégrer les enjeux environnementaux : adaptation de l'organisation et des conditions de travail en fonction des aléas climatiques, accord de méthode visant à hiérarchiser les projets, accord d'intéressement incluant des critères liés à la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

Dans la négociation sectorielle, les signataires du texte estiment nécessaire d'évoquer les questions environnementales au sein des commissions paritaires professionnelles de négociation et d'interprétation (CPPNI) et des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), à travers des dispositifs d'accompagnement ou d'aides logistiques pour les entreprises engagées vers la transition écologique.

Dans le cadre de la négociation relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pour les entreprises de plus de 300 salariés (art. L. 2242-20 du code du travail) :

- l'ANI souhaite renforcer l'intégration des enjeux environnementaux dans ces accords (établissement d'un bilan anticipant les évolutions des métiers et des compétences en lien avec la transition écologique, établissement d'une cartographie de ces métiers, mise en place d'un plan d'action en faveur de la transition écologique etc.) ;
- dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de branche, l'intégration de ces enjeux passerait par l'établissement d'un bilan des actions et emplois engagés dans la transition écologique, le recueil des données par les opérateurs de compétences (Opco) sur les enjeux environnementaux et l'instauration d'un plan d'action basé sur les rapports des Opco, et le suivi de ce plan.

L'ANI est conclu pour une durée indéterminée et un comité de suivi de l'accord doit tenir sa première réunion au plus tard 2 ans après sa conclusion. Il doit ensuite se réunir tous les ans.

3. L'ACCORD DU 15 MAI 2023 RELATIF AUX ACCIDENTS DU TRAVAIL ET AUX MALADIES PROFESSIONNELLES

Dans le cadre de l'agenda social autonome initié début 2021, les partenaires sociaux ont signé le 15 mai 2023 un accord national interprofessionnel dédié à la gouvernance et aux missions de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) du régime général de la sécurité sociale. L'accord a été signé à l'unanimité, par la CFTD, la CGT, FO, la CFTC et la CFE-CGC ainsi que par le Medef, l'U2P et la CPME.

En anticipation de la définition de la nouvelle convention d'objectifs et de gestion (COG) 2023-2027 de la branche AT/MP, l'ANI exprime la volonté des partenaires sociaux de renforcer les actions de la branche en matière de prévention des risques professionnels, d'améliorer la qualité de la réparation des AT/MP et de rénover la gouvernance de la branche.

En premier lieu, l'ANI propose de **renforcer l'action de la branche AT/MP en matière de prévention des risques professionnels**, notamment en améliorant la connaissance des risques professionnels et des circonstances des AT/MP, en renforçant les programmes d'accompagnement des entreprises dans la prévention des risques professionnels (troubles musculo-squelettiques professionnels et risques chimiques professionnels) et en définissant de nouveaux programmes de prévention, par exemple en matière de risques psychosociaux. Les partenaires sociaux expriment par ailleurs leur volonté de renforcer les actions de la branche en matière de prévention de la désinsertion professionnelle, en améliorant notamment la visibilité du compte professionnel de prévention (C2P) et en assurant la bonne mise en œuvre du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (cf. p. 128 et p. 442).

En deuxième lieu, l'ANI propose de **renforcer la qualité de la réparation des AT/MP**. Les partenaires sociaux invitent notamment **le législateur à confirmer le caractère dual de la rente AT/MP, permettant de couvrir le préjudice professionnel et le déficit fonctionnel permanent subis par les victimes**. Ils préconisent par ailleurs une rénovation des barèmes d'indemnisation, une meilleure prise en charge financière des frais médicaux liés aux AT/MP et une évolution du fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

En troisième lieu, l'ANI propose de **réenover la gouvernance de la branche AT/MP**. Les partenaires sociaux souhaitent en particulier que la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) soit remplacée par un conseil d'administration propre à la branche AT/MP aux compétences élargies.

Afin de porter ces orientations, **l'ANI propose de renforcer les moyens humains, techniques et financiers de la branche AT/MP**. Les partenaires sociaux souhaitent ainsi rehausser de 100 millions d'euros les moyens annuels dédiés à la prévention par la branche AT/MP par rapport à la précédente COG. L'ANI prévoit également de rehausser les effectifs des caisses d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat), de renforcer les moyens de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) et d'accroître les aides financières de la branche aux entreprises.

4. LE PROTOCOLE D'ACCORD DU 10 NOVEMBRE 2023 RELATIF À L'ASSURANCE CHÔMAGE

4.1. DES NÉGOCIATIONS SUR L'ASSURANCE CHÔMAGE ENCADRÉES PAR L'ÉTAT

La loi confie aux partenaires sociaux une compétence de principe pour déterminer les règles d'indemnisation, de gestion et de financement du régime d'assurance chômage, dans le cadre d'accords négociés par les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel. **Ces accords doivent toutefois être agréés par le Premier ministre pour prendre effet.**

La loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel renforce le rôle de l'État en prévoyant, préalablement à la négociation d'une nouvelle convention d'assurance chômage, la transmission par le Premier ministre aux organisations syndicales et patronales d'un document de cadrage des négociations.

Les accords négociés par les partenaires sociaux ne peuvent être agréés que s'ils sont compatibles avec ce document de cadrage.

4.2. LE DOCUMENT DE CADRAGE DES NÉGOCIATIONS TRANSMIS LE 1^{er} AOÛT 2023

La Première ministre a transmis le 1^{er} août 2023 un document de cadrage aux partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel, en vue de la négociation de la prochaine convention d'assurance chômage.

Ce document fixe une trajectoire financière du régime d'assurance chômage reposant sur le principe d'une non-dégradation de la situation financière du régime, par rapport à celle qui aurait prévalu en pérennisant les règles alors en vigueur. Par ailleurs, le transfert d'une partie des excédents du régime est prévu pour financer les politiques visant le développement de l'emploi et des compétences.

S'agissant des objectifs d'évolution des règles, le document de cadrage demande aux partenaires sociaux, au-delà de la préservation des grands principes des réformes intervenues depuis 2019, de **tirer les conséquences de la réforme des retraites sur les règles d'indemnisation des seniors qui bénéficient de dispositions plus avantageuses que le droit commun.**

4.3. LE PROTOCOLE D'ACCORD SIGNÉ LE 10 NOVEMBRE 2023

Les partenaires sociaux ont négocié un protocole d'accord, signé le 10 novembre 2023 par le Medef, la CPME, l'U2P, la CFDT, la CFTC et la CGT-FO. Les principales mesures négociées sont les suivantes :

- assouplissement des conditions d'activité antérieures permettant d'ouvrir un droit à 5 mois pour les primo-entrants (salariés bénéficiant pour la première fois de l'indemnisation du chômage) et pour les travailleurs saisonniers ;
- abaissement du nombre de jours d'inactivité pris en compte dans le calcul de l'allocation (plafonnés à 70 % des jours d'activité, contre 75 % actuellement), ce qui a un effet majorant sur celle-ci dans certains cas ;
- baisse (de 57 à 55 ans) de l'âge au-delà duquel la dégressivité de l'allocation au terme du 6^e mois d'indemnisation n'est pas appliquée ;
- mensualisation du versement de l'allocation (30 allocations journalières chaque mois) ;
- aménagement des conditions d'indemnisation des anciens détenus ayant travaillé en détention, en application de l'ordonnance n° 2022-1336 du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues qui leur ouvre des droits au chômage ;
- baisse à 4 % (contre 4,05 % actuellement) du taux de contribution patronale à l'assurance chômage.

Outre ces mesures applicables en cas d'agrément de l'accord, les partenaires sociaux ont inscrit dans l'accord des clauses en prévision de négociations complémentaires :

- création d'un groupe de travail technique en vue d'ajuster certains paramètres de la modulation des contributions d'assurance chômage en fonction du taux de séparation des entreprises (mécanisme dit du « bonus-malus ») ;
- engagement à négocier un avenant sur les publics seniors après les négociations sur le « nouveau pacte de la vie au travail », ouvertes fin 2023. Ces mesures qui ont pour objectif de tenir compte de l'allongement de la durée d'activité et de sécuriser la reprise d'emploi durable, **devront générer 440 millions d'euros d'économies sur la période 2024-2027.**

4.4. LES PARTENAIRES SOCIAUX SECTORIELS ONT TROUVÉ UN ACCORD POUR LE RÉGIME DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE

Pour tenir compte des « modalités particulières d'exercice des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle », le code du travail prévoit que les partenaires sociaux représentatifs des professions du spectacle négocient les « règles spécifiques d'indemnisation des artistes et des techniciens intermittents du spectacle » (article L. 5424-22).

À cette fin, les partenaires sociaux interprofessionnels transmettent aux organisations représentatives des professions du spectacle un document de cadrage « dans le cadre de la négociation des accords relatifs au régime d'assurance chômage ». Ce document fixe les objectifs de la négociation et notamment une trajectoire financière à respecter. Un comité d'expertise est chargé d'évaluer le respect de la trajectoire financière par l'accord des partenaires sociaux sectoriels.

À la suite de l'envoi par les partenaires sociaux interprofessionnels d'un document de cadrage le 4 octobre 2023, les partenaires sociaux du secteur du spectacle ont signé un accord unanime le 27 octobre 2023. **Le comité d'expertise a conclu que cet accord ne respectait pas la trajectoire financière fixée par les partenaires sociaux interprofessionnels.** Ces derniers ont par conséquent décidé de ne pas reprendre l'accord du 27 octobre 2023 et de maintenir les règles actuelles du régime des intermittents du spectacle dans l'accord du 10 novembre 2023.

4.5. LA DÉCISION D'AGRÈMENT SUSPENDUE À LA NÉGOCIATION DE MESURES COMPLÉMENTAIRES

Le protocole d'accord du 10 novembre 2023 a été décliné par l'Unédic en une convention d'assurance chômage, signée le 17 novembre suivant, qui détaille les mesures et leurs modalités de mise en œuvre. Une demande d'agrément de cette convention a été déposée le 28 novembre 2023 au ministère du Travail.

Le gouvernement a décidé de reporter la décision d'agrément, tant que les partenaires sociaux n'ont pas négocié l'avenant comportant des mesures sur l'indemnisation des seniors, comme ils s'y sont engagés dans l'accord du 10 novembre. Le cas échéant, un tel avenant retranscrirait dans la convention d'assurance chômage les mesures sur l'indemnisation chômage des seniors issues de la négociation sur le nouveau pacte de la vie au travail.

Dans l'attente de l'issue de cette négociation, un décret a été publié le 21 décembre 2023 afin de **proroger les règles d'assurance chômage actuellement en vigueur jusqu'au 30 juin 2024 au plus tard.**

La décision d'agréer ou non la convention initiale complétée par les mesures « seniors » est donc différée au printemps 2024.

5. L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO DU 5 OCTOBRE 2023

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 a institué, à effet du 1^{er} janvier 2019, le nouveau régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco ⁽¹⁾ issu du rapprochement de l'Agirc et de l'Arrco, dont le pilotage relève de la compétence des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Cet accord prévoit que les orientations stratégiques de ce pilotage soient définies tous les 4 ans. Un premier accord conclu le 10 mai 2019 avait donc défini les orientations stratégiques de la première période quadriennale (2019-2022) d'application du régime de retraite complémentaire obligatoire des salariés du privé.

L'accord national interprofessionnel conclu le 5 octobre 2023 succède à ce premier ANI et fixe de **nouvelles orientations stratégiques pour la deuxième période quadriennale (2023-2026)**. Il prévoit les hypothèses économiques qui sous-tendent les perspectives financières du régime, ainsi que les règles d'évolution des valeurs d'achat et de service du point pour les 4 années considérées.

Par ailleurs, **cet ANI s'est adapté aux dispositions instituées par la réforme des retraites de 2023** en déclinant dans le régime Agirc-Arrco le cumul emploi-retraite créateur de droits. En cas de reprise d'activité en cumul emploi-retraite intégral, les assurés du régime pourront ainsi générer de nouveaux droits concernant leur retraite complémentaire.

L'ANI du 5 octobre 2023 acte également la suppression des coefficients majorants et des coefficients de solidarité (ou « bonus-malus ») qui étaient mis en œuvre dans le régime depuis 2019.

1) Association générale des institutions de retraite des cadres - Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés.

Chapitre 2

La négociation de branche : données générales et activité par thème

1. Les données générales de la négociation de branche en 2023	217
1.1. L'activité conventionnelle de branche revient à une dynamique habituelle	217
1.2. La négociation collective de branche selon le niveau géographique, le type de texte et le thème	219
1.3. La signature des accords interprofessionnels et de branche par organisation syndicale de salariés	225
2. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	232
2.1. Le nombre d'accords de branche traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle en hausse en 2023	233
2.2. Les pratiques de la négociation de branche visant à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	235
2.3. L'articulation entre les résultats de l'index de l'égalité professionnelle et la négociation d'entreprise	246
3. La négociation sur les salaires	247
3.1. La négociation salariale de branche : l'activité conventionnelle	249
3.2. La mobilisation autour des salaires reste forte mais des difficultés subsistent	260
4. La négociation sur les classifications professionnelles	277
4.1. Huit branches ont procédé à une refonte complète ou à une modification substantielle de leur grille de classification en 2023	279
4.2. Des aménagements pour adapter les classifications aux réalités des emplois et prendre en compte les qualifications professionnelles des salariés	285
4.3. Trois créations ou transpositions de grilles de classification sont intervenues dans des contextes de restructuration	287
4.4. La négociation des conditions d'entrée en vigueur et de suivi des nouvelles grilles de classification	290
4.5. La prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'établissement des classifications	291

5. La négociation sur l'épargne salariale	292
5.1. La conclusion de nouveaux accords de branche d'intéressement dans la continuité de l'obligation posée par les lois pacte et Asap	293
5.2. Les textes actualisant ou instituant un régime de participation, ou les différents plans d'épargne interentreprises	295
6. La négociation sur l'articulation des temps de vie	298
6.1. La négociation relative aux congés pour événements familiaux	298
6.2. Les congés payés	300
7. La négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail	302
7.1. Le temps de travail effectif	302
7.2. Le travail à temps partiel	304
7.3. Les autres thèmes de la négociation sur la durée du travail et ses aménagements	310
8. La négociation sur le contrat de travail	317
8.1. Les procédures de recrutement et d'exécution du contrat de travail : règles applicables à la période d'essai	317
8.2. La rupture du contrat de travail : durée du préavis, indemnités de licenciement, licenciement économique et fin de carrière	319
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	321
9. La négociation sur les conditions de travail	322
9.1. La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)	322
9.2. La négociation relative au télétravail	324
9.3. Le droit à la déconnexion	326
10. La négociation sur la formation professionnelle et l'emploi	328
10.1. Les accords PRO-A	329
10.2. La GPEC de branche et la GEPP d'entreprise : focus sur les accords environnement et sur les accords spécifiques au maintien en emploi des seniors	330
10.3. L'emploi des personnes handicapées	337
11. La négociation sur l'activité partielle de longue durée (APLD)	339
11.1. L'APLD permet la préservation de l'emploi des salariés en cas de réduction durable de l'activité	339
11.2. Un bilan positif du déploiement de l'APLD au niveau des branches et des entreprises	342
12. La négociation sur la protection sociale complémentaire	348
12.1. L'actualité de la négociation collective en matière de protection sociale complémentaire	348
12.2. Les caractéristiques des accords examinés par la SCPSC	349

Chapitre 2

La négociation de branche : données générales et activité par thème

1. LES DONNÉES GÉNÉRALES DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE EN 2023

Avec 1 122 accords signés en 2023, l'activité conventionnelle de branche dépasse légèrement la moyenne des 15 dernières années (1 117 accords), en deçà du pic atteint en 2022 sous l'effet de l'intensification de la négociation salariale en réponse à l'inflation, et de la signature de nombreux avenants dans les branches locales de la *métallurgie*, en préparation de l'application de la nouvelle convention nationale du secteur.

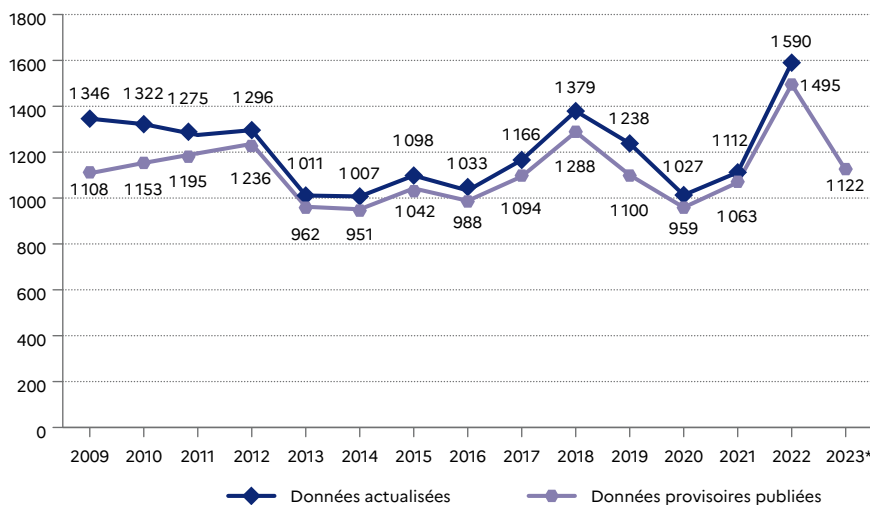
1.1. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DE BRANCHE REVIENT À UNE DYNAMIQUE HABITUELLE

Amorcé en 2023, le ralentissement de l'inflation a réduit le nombre des ajustements du Smic que la hausse des prix avait entraîné l'année précédente, et amoindri la nécessité d'adapter les minima conventionnels au même rythme. La négociation de branche dans son ensemble revient à un volume plus commun, à 1 122 accords, soit une baisse de 25 % par rapport à 2022 ⁽¹⁾.

Ce chiffre provisoire ne retient pas les accords signés en 2023, mais déposés au ministère du Travail et de l'Emploi après le 15 mars 2024 (cf. encadré méthodologie). Le chiffre actualisé sera donc supérieur.

1) L'évolution est calculée à concept constant, en comparant les textes enregistrés au 15 mars 2024, date d'arrêt des comptes du BNC, aux textes enregistrés au 15 mars 2023.

Graphique 1 : Nombre d'accords de branche selon l'année de signature



Source : ministère du Travail et de l'Emploi - DGT (BD3C)

*Données provisoires

Méthodologie : données provisoires, données actualisées

Les accords et avenants conclus au niveau interprofessionnel ou au niveau 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).

La comptabilisation des accords pour cette édition du bilan de la négociation collective a été arrêtée au 15 mars 2024, à partir de cette base de données. Les accords conclus en 2023 mais déposés et/ou enregistrés après cette date ne sont donc pas retenus. Les chiffres seront actualisés dans le prochain bilan. Pour 2022, la progression actualisée du nombre d'accords de branche par rapport à 2021 est de 43 % (alors que les données provisoires ne la portaient qu'à 40,6 % au moment du bilan de la négociation collective 2022).

Depuis 10 ans, en moyenne, 93,5 % des textes signés au cours d'une année civile sont recensés au 15 mars de l'année suivante. Ainsi, pour l'année 2023, le nombre actualisé des accords de branche signés et déposés à la DGT pourrait dépasser 1 190.

Lors de leur enregistrement, les caractéristiques des accords (dates de signature et de dépôt, demande d'extension le cas échéant, type de texte, signataires, etc.) sont renseignées dans la BD3C, et les principaux thèmes traités dans chacun de ces textes sont indexés.

Enfin les données des textes signés avant l'année traitée sont actualisées, si nécessaire. Les valeurs présentées dans ce bilan peuvent donc différer légèrement de celles des éditions précédentes.

1.2. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE SELON LE NIVEAU GÉOGRAPHIQUE, LE TYPE DE TEXTE 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.

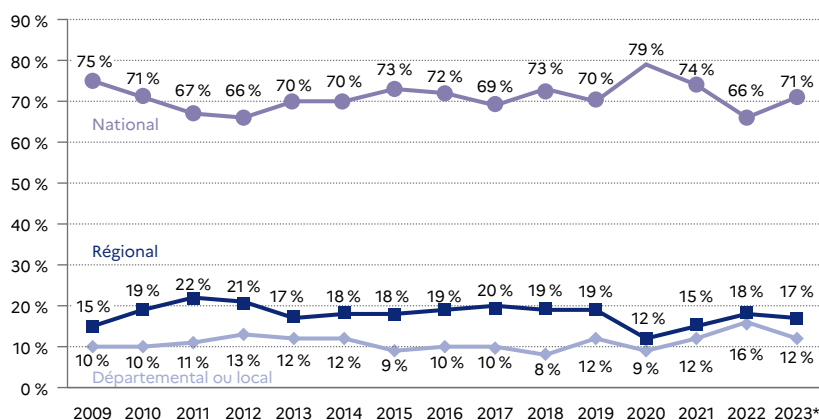
Par ailleurs, les négociateurs ont recours à des textes de statuts juridiques divers pour contracter : soit **des textes de base que sont les conventions collectives, accords professionnels ou accords interbranches**, soit **les textes qui y sont rattachés, accords ou avenants de branche** conclus dans le cadre d'une convention collective.

Ci-dessous, l'activité conventionnelle est analysée en fonction du champ d'application géographique, du type de texte et du thème négocié.

A. La négociation collective de branche selon le champ d'application géographique

La **répartition des accords selon leur périmètre géographique** en 2023 se rapproche des moyennes constatées lors des dix dernières années. Les accords et avenants nationaux remontent à 70 % du total (à comparer à une moyenne de 72 %), les accords et avenants régionaux restent quasi stables à 17 % (identiques à la moyenne) et les accords et avenants infra régionaux (départementaux, mais aussi d'arrondissement et communaux) descendent à 12 % (mais toujours au-dessus de la moyenne de 10 %).

Graphique 2 : Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique (en %)



Source : ministère du Travail et de l'Emploi - DGT (BD3C)

*Données provisoires

En valeur absolue, les trois types d'accords reculent en 2023, mais la baisse la plus significative concerne les avenants infra régionaux, dont le nombre (136) est presque réduit de moitié, après un triplement en 2022, sous l'effet de négociations ponctuelles dans le secteur de la métallurgie. Ces négociations devaient être conclues avant le 30 juin 2022 pour maintenir les particularités de conventions locales (jours fériés, primes, indemnités diverses, etc.) non reprises dans la nouvelle convention nationale, et pour acter la disparition de ces conventions locales dans des accords de révision-extinction.

Se portant à plus de 45 % du volume global des accords, la **proportion des avenants salariaux reste à un haut niveau** en 2023 identique à celle de 2022, signe que la négociation salariale est toujours très dynamique malgré un repli en valeur absolue, avec 520 avenants signés (-25 %). La baisse du nombre des avenants salariaux explique 46 % de la réduction totale du nombre d'accords signés. L'inflation a commencé à ralentir en 2023, et le Smic a été revalorisé deux fois, contre trois l'année précédente, desserrant la contrainte de négocier pour maintenir les minima conventionnels en conformité avec celui-ci. Si certaines branches avaient pu réviser leur grille jusqu'à trois fois en 2022, le rythme de négociation a ainsi ralenti en 2023, avec 295 avenants nationaux contre 415 l'année précédente. La négociation salariale de branche reste toutefois bien supérieure à celle de 2021 (377 avenants en données provisoires, 392 en données actualisées), année ayant connu deux révisions du Smic également.

Tableau 1 : Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon leur 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	739	45,0 %	416	38,2 %	323	59,7 %
2023*	520	45,2 %	295	35,8 %	225	69,0 %

Lecture : en 2023, 295 avenants salariaux ont été signés au niveau national, soit 35,8 % de l'ensemble des avenants nationaux. Les 225 avenants salariaux de niveau infranational représentent 69 % de l'ensemble des avenants conclus à ce niveau.

Source : ministère du Travail et de l'Emploi – DGT (BD3C)

*Données provisoires

Au niveau infranational, la négociation salariale est également proche de ses plus hauts niveaux en proportion, avec 69 % du nombre d'avenants signés dans ce périmètre géographique (225 textes), le recul du taux survenu en 2022 étant dû à l'intensification ponctuelle de la conclusion d'accords sur d'autres thèmes dans les branches locales de la métallurgie.

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 2023, une seule nouvelle convention collective nationale (CCN) a été signée, contre cinq en 2022 et six en 2021.

La CCN de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie* (IDCC n° 3251) résulte de la fusion de convention collective nationale de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent* avec la convention collective nationale de *l'horlogerie*, à la suite de l'arrêté ministériel du 16 novembre 2018. Signée le 3 octobre 2023, elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Les partenaires sociaux avaient tout d'abord conclu un accord de méthode, le 27 novembre 2019. La nouvelle CCN est complétée d'une annexe relative à l'harmonisation des stipulations conventionnelles et d'un accord sur le temps de travail, également signés le 3 octobre 2023, et d'un accord relatif aux frais de santé et à la prévoyance qui avait été signé le 27 octobre 2020.

On peut également signaler la mise à jour de la CCN des *organismes de formation*, définie par deux accords de méthode signés le 30 novembre 2022 et le 12 avril 2023. Celui-ci prévoit un calendrier et une liste de thèmes pour les années 2023 à 2025, dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. 14 accords ont déjà été signés.

Tableau 2 : Taux de conventions collectives ayant eu un avenant selon le niveau géographique et l'année (en %)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*
Nationales	72,6	70,6	70,0	74,7	79,6	83,6	83,5	74,4	78,0	88,3	87,0
Régionales	46,7	41,0	47,4	57,7	57,7	84,2	57,9	26,3	42,1	51,4	34,5
Départementales ou locales	28,6	28,3	23,3	41,7	45,0	60,2	60,2	33,9	53,4	67,3	44,1
Ensemble	52,0	50,2	48,7	63,1	67,1	77,7	75,2	59,7	68,6	79,5	74,9

Lecture : en 2023, un avenant au moins a été signé dans 87 % des conventions collectives nationales et dans 74,9 % de l'ensemble des conventions collectives, quel qu'en soit le niveau géographique.

Source : ministère du Travail et de l'Emploi – DGT (BD3C)

*Données provisoires

Le taux de conventions collectives ayant eu au moins un avenant reste à un niveau élevé en 2023, à près de 75 % pour l'ensemble des conventions nationales ou infranationales, près de neuf points au-dessus de la moyenne des 10 dernières années. À 87 % pour les CCN, ce taux est tout proche de son maximum atteint l'année précédente, et à huit points au-dessus de la moyenne de la décennie.

Il recule en revanche pour les conventions infranationales, après le pic ponctuel des accords territoriaux dans la *métallurgie*. Les *entreprises du bâtiment* (plus et moins de dix salariés), les *entreprises d'architecture*, les *ouvriers des travaux publics*, les *employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics*, les *industries de carrière et matériaux*, la *métallurgie* sont les branches négociant le plus au niveau régional ou départemental, pour l'essentiel des accords sur les salaires.

Les accords professionnels

Les accords professionnels (AP) peuvent concerner des secteurs qui ne disposent pas encore de convention collective, ou traiter de thèmes spécifiques (conditions d'emploi et de travail, formation professionnelle, garanties sociales, etc.) à part entière.

En 2023, **18 AP ont été signés dont 17 au niveau national** (18 en 2022, tous au niveau national).

Deux AP tracent le cadre de futures CCN. Les branches des *métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (Éclat)*, de la *Fédération nationale des associations familles rurales*, et des *structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique* ont signé le 9 février 2023 un accord interbranche de fusion de leurs champs d'application. Les branches des *coopératives agricoles laitières* et de *l'industrie laitière* ont signé le 5 avril 2023 un accord de méthode portant sur la création de la CCN de la *transformation laitière*.

La branche des *industries électriques et gazières* a signé sept AP, dont deux de méthode sur la mise en œuvre de la réforme des retraites et sur les négociations salariales, et les autres sur les listes de métiers exposés à des risques ergonomiques, les élections professionnelles, les primes et indemnités, les dotations vestimentaires et les activités sociales.

Le secteur des *travaux publics* a signé trois AP sur la participation des salariés aux résultats des entreprises, le compte personnel de formation, et l'agenda social. Les autres AP nationaux concernent l'épargne salariale (*industries alimentaires*), la formation professionnelle (*Caisse d'épargne*), les certificats de qualification professionnelle (*coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole [SICA] bétail et viande*), la reconversion ou la promotion par l'alternance (*audiovisuel*).

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, ou le complètent en créant des stipulations nouvelles.

En 2023, 1 114 avenants ont été signés (-24,6 %), dont 1 060 rattachés à une convention collective, 43 à un accord professionnel et 11 à un accord interprofessionnel. 787 sont de niveau national, 195 de niveau régional et 132 de niveau départemental ou local.

C. La négociation de branche selon les thèmes : une répartition stable dans un volume en baisse

La répartition et le classement des thèmes de la négociation de branche en 2023 connaissent peu de variation par rapport à l'année précédente. Dans un volume global d'accords en repli, les partenaires sociaux ont toutefois maintenu pour la deuxième année consécutive une attention soutenue à la négociation salariale (voir *supra*), même si elle est aussi en recul.

La négociation sur le système de salaire (dispositions particulières concernant les jeunes ou les seniors, le travail du dimanche, les métiers payés différemment qu'à l'heure) et le système de primes (déplacement, repas, équipement, astreintes, événements familiaux, etc.) évolue avec celle des salaires. De même pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont le principe est rappelé dans nombre d'accords sur les salaires, bien plus systématiquement qu'il ne l'était il y a 10 ans.

Tableau 3 : Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2023*

Thèmes	Nombre de textes
Salaires	520
Conditions d'application des accords	335
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	289
Système et relèvement de primes	165
Condition de négociation / conclusion des accords : modalités de conclusion des accords, dérogation partielle, observatoire paritaire de la négociation, règles de négociation, accords de méthode, accords avec salariés mandatés, commissions paritaires	112
Retraite complémentaire et prévoyance	102
Formation professionnelle/apprentissage	94
Temps de travail	33
Contrat de travail	29
Congés	18
Classifications	18
Droit syndical	16
Épargne salariale	12
Conditions de travail, hygiène et sécurité	10
Départ et mise à la retraite	9

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 et de l'Emploi – DGT (BD3C)

*Données provisoires

Les thèmes des conditions d'application des accords (clauses de révision, de durée, de champ, etc.) et des conditions de négociation suivent les variations du niveau global de négociation.

La protection sociale complémentaire reste à un niveau identique à celui de l'année précédente. La négociation porte essentiellement sur la mise à jour d'accords existants, que ce soit en prévoyance ou en frais de santé.

La formation professionnelle et l'apprentissage sont abordés dans 94 accords signés en 2023 (133 en 2022), les principaux sujets de négociation étant la promotion ou la reconversion par alternance (Pro-A), et la contribution conventionnelle volontaire. L'accord cadre national interprofessionnel du 14 octobre 2021 « pour adapter à de nouveaux enjeux la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel » ne semble pas avoir eu d'effet d'entraînement sur la négociation de branche.

Le temps de travail, le contrat de travail, les congés, les classifications, le droit syndical, les conditions de travail sont traités dans 124 accords (185 en 2022). Sur une décennie, le reflux de la négociation sur ces thèmes est notable.

1.3. LA SIGNATURE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE PAR ORGANISATION SYNDICALE DE SALARIÉS

En 2023, le taux de signature des accords est en hausse pour toutes les organisations syndicales, après un repli presque aussi généralisé en 2022. Cette évolution n'entraîne pas de changement dans la place des organisations selon leur taux de signature : CFDT (89,5 %, +1,3 point), FO (68,7 %, +4,6 points), CFE-CGC (57,6 %, +3,4 points), CFTC (48,2 %, +4,4 points) et CGT (32,5 %, +1,1 point).

Le taux moyen de signature, toutes organisations confondues, s'établit à 59,3 %, après avoir été à son plus bas depuis 15 ans en 2022 (57 %).

Tableau 4 : 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	39,7	84,2	69,6	50,1	58,9
2022	31,4	88,2	64,1	43,8	54,2
2023*	32,5	89,5	68,7	48,2	57,6

Source : ministère du Travail et de l'Emploi – DGT (BD3C)

*Données provisoires

Pour rappel : le taux de signature correspond au nombre d'accords de branche et interprofessionnels signés par une organisation syndicale donnée, rapporté au nombre total d'accords de branche et interprofessionnels signés dans l'année par toutes les organisations syndicales confondues. La présence d'une organisation dans les branches peut donc influencer sur son taux de signature. Ainsi, la CFDT est représentative dans 92,5 % des branches, la CGT dans 91,6 %, CGT-FO dans 79,2 %, la CFE-CGC dans 73,2 % et la CFTC dans 44,7 %. Les données présentées dans le tableau 3 sont donc à lire au regard de cette présence variable des organisations syndicales parmi les branches.

Présentation 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 conforter 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 d'entre elles :

- **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** : formations économique, sociale, environnementale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales, et animation des activités de ces salariés.

Le fonds, dirigé par les partenaires sociaux, 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 les unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) et la caisse centrale de mutualité sociale agricole (CCMSA), 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 depuis 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).

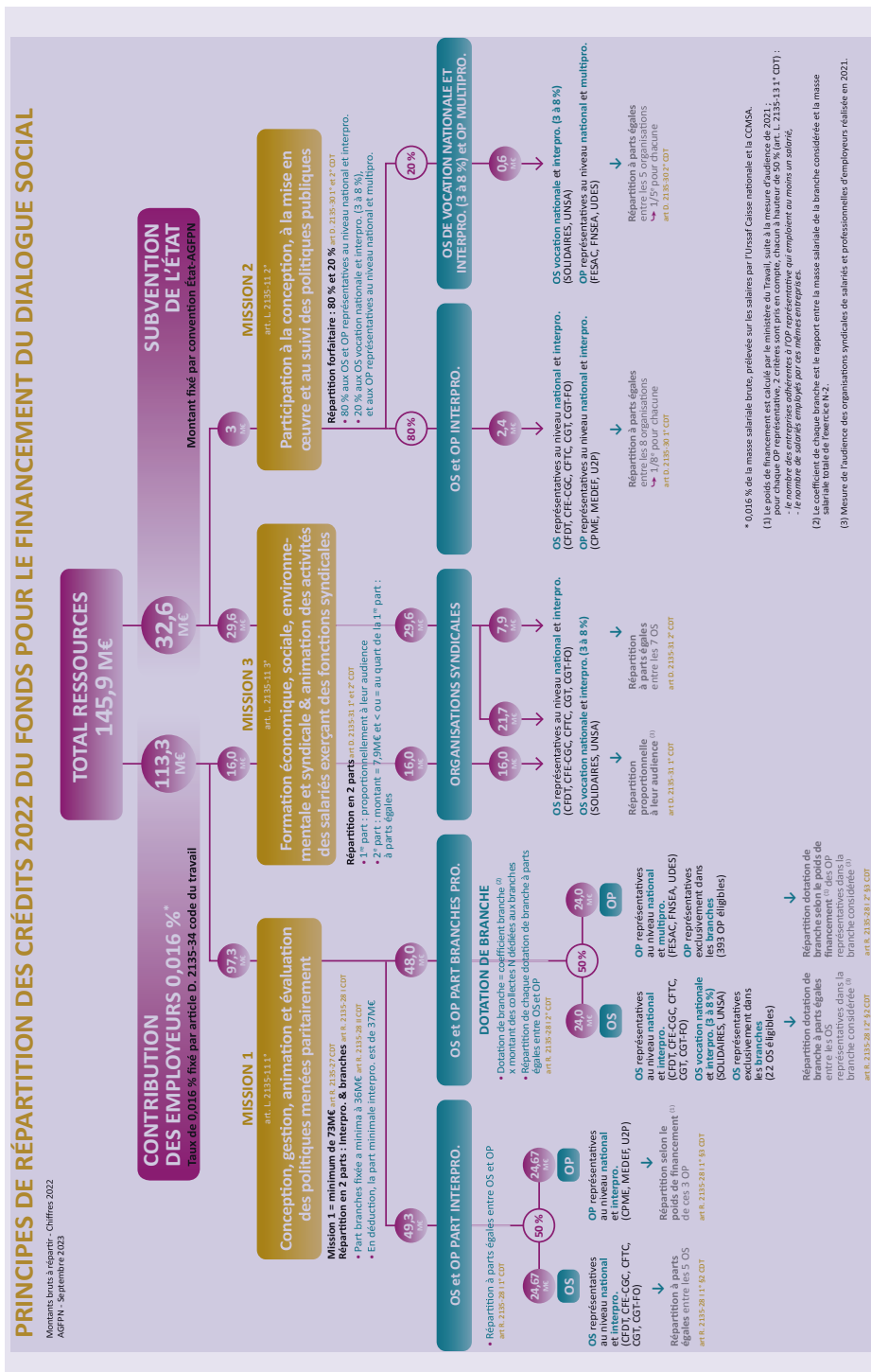
2. Organisations attributaires et répartition des crédits (exercice 2022)

Sur le cycle 2022 à 2025, les organisations éligibles aux crédits sont les OS et OP reconnues représentatives lors des mesures d'audience de 2021 (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 2022 bruts, répartis et justifiés au travers des rapports 2022 des organisations attributaires remis au 30 juin 2023).

Les crédits globaux ont augmenté de 11,5 millions d'euros (soit +8,5 %) entre 2021 et 2022, en raison de la progression de la contribution des employeurs, effet mécanique de celle de la masse salariale, et ont été répartis sur les mêmes critères que décrits précédemment.

Pour les salariés participant aux négociations de branche, l'AGFPN n'a effectué aucun remboursement (quatre dossiers incomplets).



3. Justification de l'utilisation des crédits (rapports annuels 2022 des attributaires)

Synthèse par missions et catégories d'organisations : crédits 2022 (144 441 345 € nets) et actions engagées

Organisations syndicales de salariés (total des crédits 2022 : 95 349 882 €)

OS nationales et interprofessionnelles : CFTD, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO, et Solidaires, Unsa (95 213 344 €)

Mission 1 47 999 170 €	• Participation aux négociations sur les questions relatives au dialogue social, et plus généralement aux négociations paritaires de niveaux 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 et information 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 aux politiques européennes.
Mission 2 1 708 651 €	• 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. Participation aux consultations, concertations, groupes de travail initiés par les pouvoirs publics. • Actions relatives à la sécurisation des parcours professionnels. Actions liées aux problématiques sociétales. Actions et positionnements liés à l'économie, aux politiques industrielles, à l'écologie et au développement durable. Actions liées au suivi du monde associatif. Actions sur les thématiques « Europe et international » (service Europe et international).
Mission 3 45 505 524 €	• Formation syndicale des militants au niveau interprofessionnel et dans les branches. 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 branches (136 538 € alloués à 22 OS représentatives exclusivement dans les branches)

Mission 1 136 538 €	• 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 à ces textes). Participation à des réunions, commissions et groupes de travail paritaires. Participation à l'intégration et au maintien au travail des salariés en situation de handicap. Participation aux commissions de santé et de prévoyance. • Travaux et actions en lien avec l'emploi, la formation professionnelle et la certification professionnelle (CQP).
--------------------------------------	--

Synthèse par missions et catégories d'organisations : crédits 2022 (144 441 345 € nets) et actions engagées

Organisations professionnelles d'employeurs (total crédits 2022 : 49 091 464 €)

OP nationales et interprofessionnelles : CPME, Medef, U2P (27 697 876 €)

Mission 1 26 814 092 €	• Participation aux négociations paritaires de niveaux national et interprofessionnel. Participation aux réunions des organismes paritaires et aux organismes de consultations (protection sociale, de l'emploi et de la formation professionnelle, 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 de 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. • Accompagnement à la transition numérique. • Négociations, travaux et actions spécifiquement en lien avec la création et mise en place des opérateurs de compétences (Opcoc). • Travaux de recherche et de développement dans la gestion paritaire. • Soutien technique, pédagogique et juridique aux entreprises, adhérents et aux salariés.
Mission 2 883 785 €	• 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. Actions et positionnements liés à l'économie, aux politiques industrielles, à l'écologie et au développement durable.

OP nationales et multi-professionnelles : Fesac, FNSEA, Udes (1 150 966 €)

Mission 1 797 452 €	• Négociation paritaire et travaux en lien avec les négociations paritaires de niveaux 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 et 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 2 353 514 €	• 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. Travaux, en lien avec les pouvoirs publics, sur les effets de la Covid-19. • 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 2022 (144 441 345 € nets)
et actions engagées

OP de branches (20 242 622 € alloués à 342 OP représentatives exclusivement dans les branches)

Mission 1 20 242 622 €	• 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 et désignation des opérateurs de compétences (Opco) 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 certification de la qualification professionnelle, 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 niveaux 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 et des partenaires sociaux suite aux évolutions législatives, réglementaires et de la jurisprudence. Travaux en lien avec la restructuration des branches professionnelles (rapprochement des branches). • Intervention dans la gestion paritaire de la protection sociale (notamment prévoyance et frais de santé). • Actions et positionnements liés à l'économie, aux politiques industrielles, à l'écologie et au développement durable.
----------------------------------	--

Voir les rapports annuels de l'AGFPN, pour les détails chiffrés et toute précision sur agfnpn.fr

2. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le soutien à la négociation collective est un des leviers privilégiés de l'action des pouvoirs publics.

Au niveau de la branche, les partenaires sociaux doivent négocier tous les 3 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.

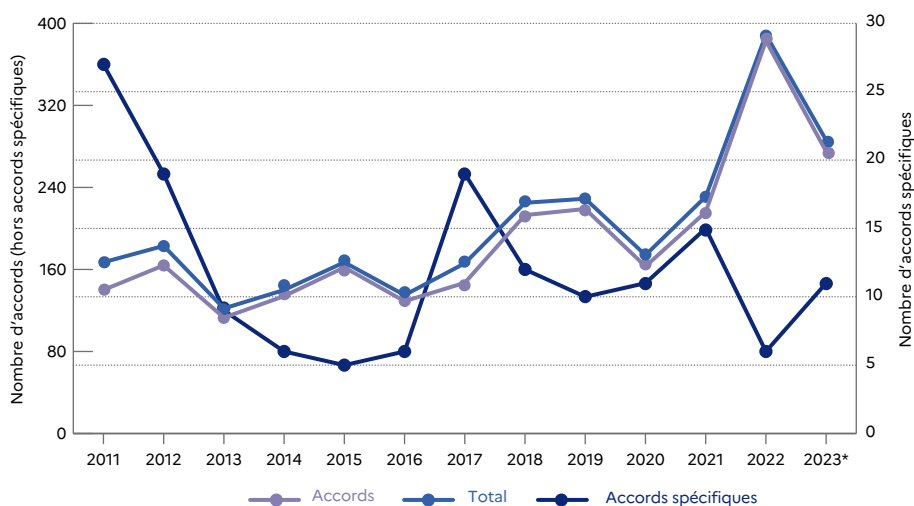
Ils peuvent définir, par accord, le contenu de ces différentes négociations et des informations à remettre en amont aux négociateurs, et la périodicité des négociations. Cette périodicité peut être adaptée par accord de méthode, dans la limite de 4 ans pour les négociations de branche sur les salaires et l'égalité professionnelle et de 5 ans pour la négociation sur les classifications.

Dans le cadre de la procédure d'extension, lors de l'examen des accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle, 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 DE BRANCHE TRAITANT SPÉCIFIQUEMENT DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN HAUSSE EN 2023

En 2023, 11 accords de branche traitent spécifiquement de l'égalité professionnelle contre six en 2022. Au-delà de ces 11 accords spécifiquement consacrés à l'égalité professionnelle, **275 autres textes abordent ce thème** (389 en 2022, dont six abordant spécifiquement ce thème).

Évolution du nombre d'accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle



Source : ministère du Travail et de l'Emploi – DGT (BD3C)

*Données provisoires

Les accords abordant le thème de l'égalité professionnelle conjointement à un autre thème traitent le plus souvent des rémunérations. Outre le rappel des obligations légales ou conventionnelles, de nombreux accords sur les salaires font également référence aux dispositions des autres accords de la branche traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle, ainsi qu'à l'état des lieux présentant

la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche, établi dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle.

Le thème de l'égalité professionnelle est également abordé dans des accords relatifs à d'autres thèmes 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 sur 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 (20,9 %)	1 100
2020	11	163	174 (18,1 %)	959
2021	15	216	231 (21,7 %)	1 063
2022	6	383	389 (26 %)	1 495
2023	11	275	286 (25,5%)	1 122

Lecture : en 2023, 11 accords spécifiques, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle, ont été conclus. 275 accords abordant ce thème à titre secondaire ont été conclus. Au total, 286 accords ont porté sur le thème de l'égalité professionnelle en 2023, soit 25,5 % des 1 122 accords de branche conclus.
Source : ministère du Travail et de l'Emploi – DGT (BD3C).

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 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 renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces éléments concrets inscrits dans les accords de branche constituent également un levier important d'intérêt et d'attractivité pour les branches professionnelles et les entreprises qui les composent.

2.2. LES PRATIQUES DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE VISANT À FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présentent un certain nombre de pratiques inspirantes pour de futures négociations.

Les outils permettant d'établir un diagnostic partagé

Les branches de l'*exploitation cinématographique* et du *transport aérien - personnel au sol* 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. Cet état des lieux prend la forme d'un rapport sur l'égalité professionnelle, établi annuellement depuis 2006 au sein de la branche du *transport aérien*.

L'accord conclu au sein de la branche de la *manutention ferroviaire* fait quant à lui référence à des travaux paritaires prévus en amont et en préparation de la négociation relative à l'égalité professionnelle, et abordant les thèmes de la formation et la promotion professionnelles, des conditions de travail et d'emploi. Les travaux relatifs à la formation et à la promotion professionnelles ont abouti à la signature d'un accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle.

D'autres travaux préparatoires peuvent être engagés en amont de l'ouverture de la négociation. À titre d'exemple, la branche de l'*exploitation cinématographique* a établi une enquête qualitative auprès des exploitants de la branche, afin d'évaluer l'utilisation des aménagements légaux ou conventionnels favorisant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

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 thématiques sont au cœur des accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle conclus en 2023.

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 (*commerces de détail non alimentaire ; commerce des détaillants de la chaussure ; coopératives de consommateurs ; exploitation cinématographique ; fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ; fleuristes, vente et services des animaux familiers ; hôtels, cafés, restaurants ; manutention ferroviaire ; maroquinerie ; transports aériens - personnel au sol*). 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 en dehors de la présentation objective des caractéristiques du poste, les compétences et expériences requises. À cet égard, une attention particulière est portée sur la féminisation des métiers, via la formulation des intitulés et des offres d'emploi de manière non genrée : la branche de la *maroquinerie* vise ainsi explicitement des rédactions telles que « piqueur/piqueuse » plutôt que « piqueur H/F » dans les offres d'emploi des entreprises de la branche ; la branche *fleuristes, vente et services des animaux familiers* précise quant à elle que lorsque l'intitulé est neutre, la référence « femme-homme » doit apparaître : « fleuriste femme-homme ».

La branche de *l'exploitation cinématographique* 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. La branche du *transport aérien*, en plus d'inciter les entreprises à favoriser le caractère inclusif en féminisant les titres des métiers dans la rédaction des titres et des fonctions, les invite également, dans cette optique, à indiquer leur engagement en matière de mixité au sein des métiers dans les annonces de recrutement.

Une attention particulière est également portée à la sensibilisation de l'ensemble des acteurs du recrutement. La branche de la *maroquinerie* invite ainsi les différents partenaires auxquels les entreprises font appel en matière de recrutement à mettre en œuvre des actions visant à favoriser les candidatures du sexe sous-représenté dans le métier visé. En outre, les branches de *la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* et *des commerces de détail non alimentaires* prévoient que les entreprises faisant appel à des cabinets de recrutement doivent inclure dans le contrat qui les lie une clause relative à l'égalité professionnelle lors des recrutements, et spécifiquement pour les postes de dirigeant.

De nombreuses branches prévoient également des outils à destination des équipes de recrutement afin de favoriser l'égalité professionnelle. Les partenaires sociaux de la branche de *la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* envisagent ainsi de mettre à la disposition des employeurs un guide de sensibilisation et de bonnes pratiques en matière de recrutement, tout particulièrement à destination des entreprises de moins de 50 salariés. Plus largement l'accent est mis, dans cette branche, ainsi que dans celles de la *maroquinerie* et de *l'exploitation cinématographique*, sur la sensibilisation et la formation du personnel chargé du recrutement.

Certaines branches considèrent le recrutement de manière plus globale.

La *maroquinerie* 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 comme celui des hommes aux postes réputés féminins, notamment la mise en œuvre de moyens (réfèrent, voie d'affichage...) permettant aux salariés de connaître la représentation au sein des différents métiers et les opportunités d'emplois qui sont disponibles. La branche de *la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* aborde également, dans ce cadre, la nécessité pour les entreprises de repérer et apporter les améliorations nécessaires en vue de supprimer les freins à l'accès à certains métiers par les femmes et les hommes (organisation du travail, conditions de travail, ...). Un accent particulier est porté, dans plusieurs branches, sur la mixité au sein des postes de direction et de hiérarchie (*exploitation cinématographique, fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire*) et, plus largement, des postes qualifiés (*maroquinerie*).

La branche de *la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* prévoit en outre des actions de sensibilisation auprès des écoles et des établissements de formation, visant à faire découvrir les métiers souffrant d'une absence de mixité. Elle précise également que dans le cadre de l'observatoire des métiers de la branche, des actions de communication internes et externes, via des réseaux internet ou des partenariats avec des écoles, des centres de formation ou des forums, seront mises en œuvre afin d'inciter les femmes à se positionner sur des postes perçus comme masculins, et inversement pour les hommes pour des postes initialement perçus comme féminins.

L'encouragement à la mixité des emplois

Partant du constat que la mixité des emplois est une des conditions nécessaires pour faire progresser l'égalité professionnelle, certaines branches portent une attention particulière aux actions de communication destinées aux établissements scolaires ou chargés de la formation initiale. La *manutention ferroviaire* entretient ainsi des partenariats avec les écoles et les centres de formation professionnelle.

La branche des *coopératives de consommateurs* indique que l'accueil des stagiaires femmes ou hommes dans les métiers dans lesquels ils sont sous-représentés doit être favorisé. Cette démarche est mise en avant pour faire évoluer les mentalités et réduire les stéréotypes.

Le *transport aérien - personnel au sol* prévoit des actions de communication externes, lesquelles visent en particulier l'information et l'orientation des collégiennes et lycéennes vers les métiers de l'aérien afin de promouvoir la mixité dans l'ensemble des métiers de la branche : outre l'organisation d'un événement annuel pour la journée internationale des droits des femmes du 8 mars avec l'animation d'ateliers et tables rondes entre professionnels des ressources humaines et des collégiennes et lycéennes, une charte a été signée par des acteurs et entreprises du secteur en vue de développer la féminisation des métiers de l'aérien. Les signataires s'engagent à identifier des métiers cibles, à contribuer à la création de supports de communication et à partager les bonnes pratiques en matière de mixité, de lutte contre les stéréotypes et de valorisation des parcours et des carrières. Sont également organisées, en liaison avec les rectorats, des visites d'entreprises et la réalisation de vidéos de portraits de professionnelles en vue de leur publication. Les partenaires sociaux de la branche mentionnent, en outre, des partenariats et conventions de coopération avec le ministère de l'Éducation nationale, aboutissant à des conférences interactives dans les établissements scolaires dispensées par des professionnels de l'aérien.

De nombreuses branches traitent la mixité des emplois au regard des actions mises en œuvre au sein des entreprises. Les partenaires sociaux de la branche *transport aérien - personnel au sol* prévoient ainsi la nécessité, pour les entreprises, de rechercher les causes d'une absence de mixité dans certains métiers : à partir des résultats obtenus, elles devront étudier les moyens d'améliorer la situation, se fixer des objectifs et mettre en œuvre des mesures transitoires. Ils incitent également les entreprises à prévoir des formations spécifiques et/ou qualifiantes afin de favoriser la représentation des femmes dans les métiers où elles sont sous-représentées.

Accordant une attention particulière à la communication interne adressée aux salariés, la branche de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* préconise aux entreprises de ne pas véhiculer de stéréotypes de genre dans la présentation des métiers, afin de ne pas mettre en avant des spécificités vues comme « féminines » ou « masculines » pour soutenir la recherche de la mixité et l'intégration des femmes ou des hommes dans des métiers traditionnellement masculins ou féminins. Visant également la lutte contre les stéréotypes, la mixité des métiers et, plus largement, la diversité, les partenaires sociaux de la branche de la *manutention ferroviaire* invitent les entreprises à veiller à ce que leurs supports de communication à destination des candidats, stagiaires ou salariés, présentent des femmes et des hommes pour l'ensemble des métiers de la branche. Dans cette optique, ils invitent les entreprises à mettre en place des actions d'information, de sensibilisation ou de formation à l'égalité professionnelle du personnel, et plus particulièrement de l'encadrement.

La branche de *la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* invite également les entreprises à la vigilance concernant les interactions entre les femmes et les hommes dans les métiers non mixtes, en mettant notamment en œuvre des actions de prévention contre les agissements sexistes.

La mise en place d'une politique salariale ciblée

Les 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. Elles rappellent notamment les obligations des employeurs en cas de congé maternité, paternité ou d'adoption.

La branche des *fleuristes, vente et services des animaux familiers* prévoit notamment que le principe « à travail égal, salaire égal » soit rigoureusement appliqué. À cet égard, la branche rappelle que les emplois à prédominance féminine, ou masculine, de même valeur, sont rémunérés de la même façon, sans biais discriminant.

Les entreprises de la branche des *commerces de détail non alimentaires* sont encouragées à réserver une enveloppe aux salarié(e)s du sexe ayant la plus basse moyenne de rémunération lorsque l'écart constaté entre les femmes et les hommes dépasse 5 % afin de corriger cet écart dans le temps.

Les entreprises de la branche de la *maroquinerie* sont invitées à assurer à l'embauche un niveau de salaire et de classification identiques 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, notamment avant l'attribution des augmentations individuelles. Elles sont également incitées à recourir, en cas de besoin, à une expertise extérieure pour évaluer les écarts de salaires.

Plusieurs branches rappellent aux employeurs d'au moins 50 salariés l'obligation de publier chaque année l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, le cas échéant, de prendre des mesures de correction (*manutention ferroviaire ; maroquinerie ; transport aérien - personnel au sol*). Dans ce cadre, certaines branches invitent leurs entreprises à dépasser l'index de l'égalité professionnelle : la branche de *la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* prévoit ainsi que les entreprises doivent approfondir leur analyse par un bilan sexué des augmentations individuelles par filière, métier, durée du travail ; en outre, les partenaires sociaux de la branche *transport aérien - personnel au sol* incitent les entreprises à réaliser une analyse plus fine de l'index d'égalité salariale, en proposant par exemple une analyse par poste ou par métier.

Visant une approche globale de la question de la politique salariale, la branche de *la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* envisage la politique salariale sous l'angle des classifications professionnelles : elle fixe ainsi comme objectif à ses entreprises de faire progresser, au cours des 4 années suivant la signature de l'accord, la proportion de femmes

dans le haut de la pyramide des classifications, ou des hommes en cas de déséquilibre de la répartition entre les femmes et les hommes, afin d'atteindre l'égalité. Pour ce faire, elle invite les entreprises à définir leurs objectifs de progression et à encourager les candidatures féminines aux postes à responsabilités (organisation de conférences et diffusion de témoignages de réussites). Elle prévoit aussi que les entreprises doivent, au moins une fois par an, vérifier la cohérence du nombre de promotions obtenues par les femmes et les hommes avec leur proportion dans l'entreprise.

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 *hôtels, cafés, restaurants* invite les entreprises à mettre en place des formations 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.

La branche des *fleuristes, vente et services des animaux familiers* demande aux entreprises de veiller à ce que les formations soient équilibrées au regard de la répartition femmes-hommes dans les emplois concernés. Cette démarche pourra être envisagée avec le relais de l'opérateur de compétences (OPCO), auprès duquel les entreprises pourront connaître les différentes formations mises en œuvre au profit des salarié(e)s de la branche.

La branche de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* 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 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, fragmentées et modulaires (*manutention ferroviaire*) ;
- favoriser l'organisation des stages de formation durant les horaires habituels de travail ou à proximité du lieu de travail (*exploitation cinématographique ; fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ; fleuristes, vente et services des animaux familiers ; hôtels, cafés, restaurants ; manutention ferroviaire*) ;
- communiquer les dates et horaires de formation suffisamment à l'avance (*exploitation cinématographique ; fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ; fleuristes, vente et services des animaux familiers ; hôtel, cafés, restaurants ; manutention ferroviaire*) ;

- faciliter l'organisation du travail pour permettre au salarié de suivre la formation (*fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire*) ;
- développer la formation à distance et en ligne (*exploitation cinématographique ; fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ; manutention ferroviaire*).

Afin de concilier la volonté de formation avec la vie privée et familiale des salariés, la branche du *transport aérien - personnel au sol* prévoit un abondement complémentaire de 10 % du compte personnel de formation aux salariés revenant de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation et qui souhaitent se former au retour de leur congé. Cet abondement est versé au titre de l'année civile du terme dudit congé.

Par ailleurs, la branche des *fleuristes, vente et services des animaux* 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, au sein de la branche des *fleuristes, vente et services des animaux familiers* les partenaires sociaux se donnent pour objectif de développer le recours au passeport d'orientation formation par le biais d'actions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP). Les partenaires sociaux de la branche sont également invités à étudier la mise en place de la gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers (GEPPMM).

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 de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire*, une attention particulière est portée aux métiers dans les secteurs non mixtes, en proposant la mise en place, au sein des entreprises, d'un processus d'intégration spécifique aux femmes et aux hommes qui acceptent d'exercer un poste traditionnellement occupé par des personnes de l'autre genre.

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 (*fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ; maroquinerie*), notamment au retour de congés maternité ou d'adoption, de congé parental ou de congé de présence parentale (*commerce des détaillants de la chaussure*).

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, afin de concilier au mieux vie personnelle et vie professionnelle.

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 (*coopératives de consommateurs ; exploitation cinématographique ; fleuristes, vente et services des animaux familiers*) ;
- respecter les horaires de travail habituels pour le positionnement des réunions (*fleuristes, vente et services des animaux familiers ; maroquinerie*) ;
- favoriser, lorsque cela est compatible avec le poste de travail, le recours au télétravail si cela permet au salarié de trouver un équilibre en sa vie personnelle et sa vie professionnelle (*transport aérien - personnel au sol*) ;
- rappel du droit à la déconnexion en dehors des heures de travail (*coopératives de consommateurs ; exploitation cinématographique*) ;
- 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 (*fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ; hôtels, cafés, restaurants*) ;
- veiller à développer des partenariats avec des crèches ou d'autres modes de garde (*commerces de détail non alimentaires*).

Les branches du *commerce des détaillants de la chaussure*, des *fleuristes, vente et services des animaux familiers* et de la *maroquinerie* invitent quant à elles 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.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de plusieurs branches mettent en avant certaines situations de la vie personnelle pouvant avoir une incidence sur la vie professionnelle et pouvant nécessiter, dès lors, une attention particulière de l'employeur (prise de congé spécifique, adaptation des horaires, etc.) : sont concernées les situations de proches aidants (*fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ; fleuristes, vente et services des animaux familiers ; hôtels, cafés, restaurants ; transport aérien - personnel au sol*) et de monoparentalité (*exploitation cinématographique ; fleuristes, vente et services des animaux familiers ; hôtels, cafés, restaurants*).

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 du *transport aérien - personnel au sol* incite les entreprises à veiller à ce que les équipements de protection individuelle soient adaptés au personnel féminin. Elle invite également les entreprises à solliciter auprès des organismes de prévention et de santé des formations de sensibilisation sur les thématiques liées aux symptômes ou maladies spécifiques aux femmes ou aux hommes (endométriose, dépistage des cancers féminins et des cancers masculins, maladies cardiovasculaires, etc.).

La branche des *hôtels, cafés, restaurants* invite en outre les entreprises à examiner 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. Une attention particulière est ainsi portée à la formation des salariés à temps partiel (*commerce des détaillants de la chaussure ; exploitation cinématographique ; manutention ferroviaire*).

Enfin, la branche des *hôtels, cafés, restaurants* 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.

Les partenaires sociaux de la branche du *commerce de détaillants de la chaussure* et de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* invitent les entreprises à rechercher d'autres solutions en matière d'organisation du travail que le temps partiel, lorsque celui-ci est demandé par le salarié, afin de faciliter le maintien du travail à temps plein.

La question du temps partiel est plus spécifiquement traitée dans le point 7 du chapitre 2 de la partie 3 du bilan dédié à la négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail.

La lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles au travail

La plupart des accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes rappellent la réglementation en vigueur en matière de harcèlement sexuel (*exploitation cinématographique ; commerces de détail non alimentaires ; coopératives de consommateurs ; fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ; maroquinerie ; transport aérien - personnel au sol ; fleuristes, vente et services des animaux familiers*).

Au-delà de ce rappel, plusieurs branches mettent tout particulièrement l'accent sur la sensibilisation des salariés, notamment ceux occupant des postes d'encadrement : ainsi les branches de *l'exploitation cinématographique* et du *transport aérien - personnel au sol* prévoient que les entreprises doivent mettre en place

une communication propre à prévenir et sensibiliser sur les situations de harcèlement, notamment sexuel, ainsi qu'une formation ou sensibilisation à destination des managers. La branche de la *maroquinerie* préconise quant à elle une formation destinée au référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes » au cours des 2 premières années de son mandat.

La branche de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* fournit des outils visant à lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel : elle rappelle ainsi que des outils de prévention et de lutte contre les agissements sexistes et harcèlements sexuels sont disponibles sur le **site internet du Défenseur des droits**, permettant de prévenir et d'agir contre ces situations. En annexe de l'accord elle propose également une trame d'affichage afin d'informer les salariés sur ces sujets, notamment par la voie de l'affichage obligatoire. Les partenaires sociaux de la branche de la *maroquinerie* et de la branche *fleuristes, vente et services des animaux familiers* encouragent également les entreprises à diffuser des outils de prévention et d'actions contre les violences sexuelles et sexistes, tels que des affiches, *flyers*, ou encore des coordonnées d'associations spécialisées.

Les partenaires sociaux de la branche du *transport aérien - personnel au sol* s'attachent au traitement des situations supposées d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel : ils recommandent ainsi aux entreprises de mettre en place une procédure particulière de traitement des signalements de faits de violences sexistes et sexuelles au travail.

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 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 l'égalité professionnelle en déployant différents moyens et outils de communication et de sensibilisation, tels que :

- la création d'une plateforme « travaux paritaires » sur le site de la Fédération nationale des cinémas français, sur laquelle les employeurs et salariés de la branche peuvent notamment prendre connaissance du « livret conciliation vie professionnelle et familiale », ainsi que du « guide de bonnes pratiques sur l'égalité professionnelle », documents rédigés paritaires avec les partenaires sociaux de la branche (*exploitation cinématographique*). Un guide pour l'égalité professionnelle a également été rédigé par les partenaires sociaux de la branche *fleuristes, vente et services des animaux familiers*. Ce guide a vocation à faire l'objet d'une campagne d'information auprès de l'ensemble des entreprises de la branche ;

- la diffusion d'accords d'entreprise « type », de supports de communication, ou encore d'exemples d'axes de travail sur le thème de l'égalité professionnelle, notamment pour permettre aux entreprises d'analyser les écarts d'égalité entre les femmes et les hommes (*fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire*) ;
- l'animation, par la branche, d'un partage de bonnes pratiques en matière de conditions de travail entre les entreprises du secteur, qui sera ensuite diffusé dans le cadre des travaux de la commission paritaire nationale de l'emploi (*transport aérien - personnel au sol*) ;
- la présentation annuelle aux représentants du personnel, dans toutes les entreprises de la branche *commerces de détail non alimentaires*, des statistiques retraçant la politique de recrutement. Les représentants du personnel pourront présenter des axes d'amélioration pour favoriser l'égalité professionnelle. La branche *hôtels, cafés, restaurants* met également en avant l'existence du label diversité et du label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin que les entreprises s'en saisissent pour renforcer leur attractivité.

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 (*fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire*).

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. L'*exploitation cinématographique* confie ce rôle à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation elle-même.

Dans la branche du *transport aérien - personnel au sol*, le rapport relatif à la situation comparée des femmes et des hommes est établi chaque année pour être présenté et discuté en commission paritaire nationale de l'emploi puis en commission nationale mixte paritaire du transport aérien. Cette discussion a pour objectif de permettre la formulation de recommandations à l'attention des entreprises en cas de besoin, ainsi que la réalisation du bilan de la mise en œuvre de l'accord qui sera effectué 3 ans après sa signature.

Dans la branche des *entreprises d'architecture*, un comité égalité professionnelle a mis en place des outils méthodologiques pour mesurer les écarts de salaires et de traitement entre les femmes et les hommes. Un travail d'adaptation a été réalisé pour proposer des outils en adéquation avec la taille des entreprises. La branche prévoit par ailleurs une obligation pour les entreprises de moins de 50 salariés de réaliser une analyse concernant, entre autres, les écarts de salaires entre les femmes et les hommes par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ainsi qu'une mesure de l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes.

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 (voir également *supra* p. 147), 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 3 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 2023, les accords et les plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 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'exemple :

Dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mobilité douce signé le 30 janvier 2023 chez Novartis Pharma, les signataires constatent que malgré une note de 91/100 à l'index en 2021, demeurent des axes d'amélioration en matière d'égalité, notamment concernant l'accroissement de la part des femmes dans certains groupes de classifications. Pour l'année 2023, l'accord prévoit en outre un budget spécifique de 50 000 euros pour pallier les écarts de rémunération. Trois catégories de salariés, amenées à évoluer, ont été considérées comme devant prioritairement bénéficier de ce budget, afin d'y réduire les écarts de positionnements salariaux : femmes cadres de plus de 40 ans, positionnement salarial entre 80 et 90 % de la médiane marché et ancienneté supérieure à 10 ans, positionnement salarial entre 90 et 100 % de la médiane marché et ancienneté supérieure à 15 ans.

3. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

En 2023, la négociation salariale de branche s'est déroulée dans le contexte d'une double revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic), de 1,81 % au 1^{er} janvier puis de 2,22 % au 1^{er} mai 2023, visant à protéger le pouvoir d'achat des travailleurs au Smic.

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 2023, 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 2,19 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur, en novembre 2022. Ainsi, le Smic horaire brut est passé le 1^{er} mai 2023 de 11,27 euros à 11,52 euros, soit 1747,20 euros mensuel contre 1709,28 euros⁽²⁾. La situation est similaire aux revalorisations qui ont eu lieu au 1^{er} octobre 2021, au 1^{er} mai 2022 et au 1^{er} août 2022.

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 2023, la revalorisation du Smic au 1^{er} mai 2023 a conduit une majorité de branches, qui n'avaient pas anticipé cette augmentation de 2,22 %, à être en situation de non-conformité au Smic. Si la plupart de ces branches a réussi à retrouver une situation de conformité en fin d'année, c'est au prix, souvent, du resserrement des éventails de salaires, qui se poursuit, notamment dans celle du secteur général.

En raison du contexte économique et social particulier dû aux revalorisations successives du Smic, l'administration a maintenu un suivi hebdomadaire des négociations salariales tout au long de cette année.

En outre, en amont des comités de suivi du mois de juin et du mois de décembre 2023, plusieurs rencontres ont été organisées avec des branches présentant un ou plusieurs coefficients inférieurs au Smic au sein de leur grille salariale. L'objectif était d'impulser une dynamique et de provoquer des 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⁽³⁾ ;

2) La revalorisation effective du Smic est donc de 2,22 % du fait de l'arrondi du montant horaire au centime d'euro le plus proche.

3) 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.

Enfin, une conférence sociale a été réunie le 16 octobre 2023, lors de laquelle plusieurs annonces ont été faites, dont notamment la création d'un Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité. Instance d'échanges, son objet est de réaliser des bilans et de poser des diagnostics ainsi que de formuler des orientations dans les domaines suivants :

- les déterminants et l'évolution des rémunérations, notamment l'évolution des salaires réels et les négociations salariales,
- les classifications,
- l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
- les prélèvements assis sur le travail,
- les dispositifs d'épargne salariale ainsi que la prime de partage de la valeur,
- les effets du temps partiel et le recours aux contrats courts sur les rémunérations,
- et enfin les liens entre les rémunérations, l'emploi, la productivité et la compétitivité.

Ce haut conseil a été installé par la ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités le 28 mars 2024.

En moyenne sur l'année 2023, le produit intérieur brut (PIB) en euros constants a augmenté de 0,9 % (après +2,5 % en 2022 et +6,4 % en 2021). Cette croissance annuelle provient surtout du deuxième trimestre 2023, l'activité ayant été stable pendant le reste de l'année. À l'issue du quatrième trimestre 2023, l'acquis de croissance pour 2024 atteint seulement +0,1 % ⁽⁴⁾.

L'indice du salaire mensuel de base (SMB) de l'ensemble des salariés a progressé de 0,4 % au cours du 4^e trimestre 2023. Sur 1 an, il a augmenté de 3,9 %. L'indice du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) a également progressé de 0,4 % au cours du 4^e trimestre 2023. Sur 1 an, le SHBOE a augmenté de 4,1 % fin décembre 2023. 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 3,6 % entre fin décembre 2022 et fin décembre 2023. L'augmentation cumulée du Smic sur la même période s'élève à 4,06 % ⁽⁵⁾.

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.

4) Comptes nationaux trimestriels au quatrième trimestre 2023, *Insee résultats*, février 2024.

5) Évolution des salaires de base dans le secteur privé : résultats définitifs du 4^e trimestre 2023, *Dares indicateurs*, mars 2024.

3.1. LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE : L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE

Bien qu'en retrait par rapport à l'année précédente, l'activité conventionnelle est restée très dynamique cette année avec un nombre encore élevé de textes et de relèvements.

A. Une activité conventionnelle en léger retrait mais qui reste très dynamique en 2023

Un ralentissement de l'activité conventionnelle observé dans l'ensemble des branches

Ces dernières années, les revalorisations automatiques liées à l'inflation ont eu un réel impact sur l'activité conventionnelle, en conduisant de nombreuses branches à procéder à plusieurs relèvements dans l'année. En 2023, l'activité conventionnelle reste soutenue, en raison de la double revalorisation du Smic intervenue dans l'année. Elle est toutefois en retrait par rapport à 2022, année ayant connu une triple revalorisation du Smic.

Le nombre d'avenants salariaux signés en 2023 (520 textes) est inférieur de 29 % à celui de 2022 (739 textes). À noter que les chiffres de l'année tels que publiés pour 2023 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 371 contre 408 en 2022, soit une diminution de 9 %.

Nombre total d'avenants salariaux et de textes ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'avenants salariaux	443	408	390	427	499	493	453	290	395	739	520*
Nombre de textes (conventions et accords professionnels) ayant eu au moins un avenant salarial	279	269	244	262	305	262	356**	237	298	408	371*

Source : ministère du Travail et de l'Emploi – DGT (BD3C)

* Chiffres provisoires en 2023, les données des années antérieures ont été actualisées.

** À partir de 2019, les avenants infranationaux à des textes nationaux sont comptabilisés.

L'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés conserve un rythme soutenu

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 par secteurs d'activité

Secteur général		Secteur de la métallurgie		Secteur du bâtiment et des travaux publics ⁽⁶⁾		Total	
Nombre de textes	Salariés Couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
171	13 763 406	68	1 629 700	47	992 262	286	16 385 368

Source : ministère du Travail et de l'Emploi – 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 2023, ces trois indicateurs demeurent élevés et confirment le dynamisme de l'activité conventionnelle observé dans l'ensemble des branches ces dernières années. La situation de l'année 2023 se rapproche de celle de l'année 2021, aussi marquée par deux revalorisations du Smic, le pic observé en 2022 étant dû à une troisième revalorisation en cours d'année. Les résultats un peu plus élevés en 2023 qu'en 2021 peuvent s'expliquer par une revalorisation infra-annuelle du Smic intervenue plus tôt (mai 2023 contre octobre 2021), permettant à un plus grand nombre de branches d'aboutir dans leurs négociations salariales avant la fin de l'année.

6) 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.

Le nombre d'avenants salariaux est en baisse mais reste élevé

Le nombre d'avenants signés dans les branches de plus de 5 000 salariés reste élevé après avoir atteint un pic en 2022. En 2023, il s'élève à 314 (contre 435 en 2022 et 258 en 2021).

- Avec 199 accords en 2023 contre 269 en 2022, le nombre d'accords conclus dans le secteur général décroît de 26 %. Cette baisse relative est probablement liée au fait qu'il n'y a eu que deux revalorisations du Smic cette année contre trois l'année précédente incitant les branches à négocier de nouveaux accords afin de pouvoir afficher une grille intégralement conforme au montant actualisé du Smic. On compte ainsi 148 branches du secteur général ayant conclu au moins deux accords en 2023 (contre 93 en 2022 et 27 en 2021).
- On constate aussi une baisse de 36 % du nombre d'accords dans le secteur de la métallurgie où, dans les 68 branches suivies, 68 accords ont été signés en 2023 (contre 107 en 2022 et 62 en 2021). Huit branches ont conclu un deuxième accord en cours d'année (contre 40 en 2022). Ces chiffres sont proches de ceux observés en 2021.

À noter que, dans la *métallurgie*, en raison, notamment, de l'implantation historique des sites industriels, les négociations de branche étaient exclusivement territoriales, afin de tenir compte des importantes différences industrielles et économiques qui existaient alors entre les départements français, voire au sein de certains d'entre eux. Cependant, depuis les années 2000, les profondes mutations de l'environnement industriel, qu'elles soient technologiques, organisationnelles, ou liées à la globalisation de l'économie ou au respect de l'environnement, ont renforcé le besoin de règles conventionnelles uniformes. Partant du constat que le système conventionnel de la branche n'était plus adapté à la réalité des métiers et des environnements de travail, ni aux attentes des entreprises et des salariés en matière de qualité de vie et des conditions de travail, les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie ont conclu une convention collective 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. **Ce nouveau texte inclut notamment une grille de classification unique totalement inédite, applicable à tous les salariés. Ainsi, un barème unique des salaires minima hiérarchiques s'appliquera à partir de 2024.**

- Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, le nombre d'accords signés a diminué de 20 %, passant de 59 accords en 2022 à 47 accords signés en 2023. Quatre branches régionales ont conclu un deuxième accord dans l'année.

Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés

	Secteur général	Métallurgie	BTP	Total
2019	118	67	50	235
2020	93	32	21	146
2021	150	62	46	258
2022	269	107	59	435
2023	199	68	47	314

Source : ministère du Travail et de l'Emploi – DGT (BD3C)

En ce qui concerne la **répartition des signatures d'accords sur l'année**, la grande majorité des branches a adopté un calendrier de négociation calqué sur celui de la revalorisation annuelle du Smic au 1^{er} janvier, mais comme les deux années précédentes, ce calendrier est modifié compte tenu du contexte inflationniste et de la revalorisation du Smic intervenue en cours d'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.

De ce fait et contrairement aux années précédentes, ce n'est pas le premier trimestre mais le deuxième qui enregistre le plus grand nombre de signatures. À la suite de la revalorisation automatique intervenue en cours d'année, on constate en effet un regain de signatures en mai (12,9 %), juin (19,9 %) et juillet (11,3 %), le mois d'août étant peu propice à la négociation. 60,7 % des accords ont été signés au cours du premier semestre, proportion presque identique à celle observée en 2021 avec 61,7 %.

Au second semestre, en principe, la part de accords signés en décembre reste relativement élevée ce qui n'est pas spécifiquement le cas cette année, à l'instar de l'année précédente (7 % en 2023 et 5,3 % en 2022, contre 13,2 % en 2021).

Répartition des accords selon le mois de signature, tous secteurs confondus (en %)

	Janv.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
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
2023	6,6	7,8	6,2	7,3	12,9	19,9	11,3	1	7	7	6	7

Source : ministère du Travail et de l'Emploi – 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 au moins une augmentation des salaires minima a été actée, par accord ou recommandation patronale, atteint un niveau légèrement inférieur à l'année passée, particulièrement haut du fait notamment des deux revalorisations du Smic. En effet, sur 286 branches conventionnelles de plus de 5 000 salariés suivies, 260 ont conclu au moins un avenant salarial ou émis une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti, soit 91 % des branches de l'échantillon (93 % en 2022). Ce niveau s'observe dans tous les secteurs. Avant 2022, il faut remonter à 2017 pour dépasser le taux de 80 % et à 2011 pour retrouver un taux de 85 %.

La situation est particulièrement notable s'agissant du secteur général, dans lequel 157 branches (soit 92 % des 171 suivies) ont conclu au moins un accord ou émis une recommandation patronale (pour sept d'entre elles) dans la continuité de 2022 avec 161 branches. Avant 2020, seules sept à huit branches sur dix étaient dans ce cas selon les années. Parmi les sept branches ayant émis une recommandation patronale en 2023 après un échec des négociations, quatre étaient parvenues à conclure un accord en 2022 (*laboratoires de biologie médicale, navigation, photographie, industrie et commerces en gros des viandes*) et une au premier trimestre 2023 (*eaux et boissons sans alcool*).

La baisse est un peu plus marquée dans le secteur de la métallurgie avec 88 % des branches ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale contre 98 % en 2022.

En revanche, le secteur du bâtiment et des travaux publics enregistre une augmentation avec 43 branches ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale dans l'année (soit 91 % contre 83 % en 2022).

Le nombre élevé de branches s'accompagne d'une hausse des effectifs salariés concernés. En effet, tous secteurs confondus, 87 % des effectifs des branches de l'échantillon (14,2 millions de salariés) ont bénéficié d'un accord ou d'une recommandation patronale en 2023 contre 89 % (14 millions de salariés) en 2022.

La dynamique de négociation est à apprécier sur plusieurs années

D'une façon générale, on constate, comme les années précédentes, que les branches qui ne réussissent pas à conclure un accord une année donnée y parviennent généralement l'année suivante.

En 2023, les branches *hôtels cafés restaurants* (755 800 salariés), *personnels salariés des cabinets d'avocats* (37 000 salariés), *pompes funèbres* (25 500 salariés), *panneaux à base de bois* (5 200 salariés), ont conclu un avenant salarial, ce qu'elles n'avaient pas réussi à faire en 2022.

Inversement, la grande majorité des branches qui n’ont signé aucun avenant salarial en 2023 en avaient toutefois conclu un en 2022. On peut ainsi citer par exemple : *cafétérias* (12 000 salariés), *industries de la chimie* (229 000 salariés), *édition* (17 300 salariés), *jardineries graineteries* (20 300 salariés), *ports et manutention* (16 400 salariés)⁷⁾, *institutions de retraites complémentaires* (28 800 salariés).

Pour autant, les branches n’ayant conclu aucun accord ou pris de recommandation patronale pendant les deux dernières années sont en nette diminution : on compte une branche du secteur général dans cette situation en 2023, (contre 4 en 2022, 22 en 2021 et 17 en 2020). Cette branche (*manutention nettoyage aéroport région parisienne*) présentait déjà un bas de grille inférieur au Smic en fin d’année 2022. Elle était toutefois dans une situation spécifique, en cours de restructuration, et est rattachée à la branche *des personnels au sol du transport aérien* depuis le 31 janvier 2024.

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
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	8 235 200	67	1 621 600	48	1 043 100	236	10 899 900
	%	71 %	73 %	99 %	99,5 %	84 %	87 %	80 %	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	5 964 100	32	1 145 800	21	427 800	147	7 537 700
	%	55 %	53 %	47%	70 %	37 %	36 %	50 %	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	7 561 900	56	1 472 900	42	754 000	218	9 788 800
	%	70 %	67 %	82 %	90 %	74 %	63 %	74 %	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	11 478 206	67	1 623 800	39	902 615	267	14 004 621
	%	94 %	88 %	98 %	99 %	83 %	91 %	93 %	89 %
2023	Avenants	150	11 651 306	60	1 559 300	43	846 384	2537	14 056 990
	RP	7	225 400	0	0	0	0	7	225 400
	Total	157	11 876 706	60	1 559 300	43	846 384	260	14 282 390
	%	92 %	86 %	88 %	96 %	91 %	5 %	91 %	87 %

Source : ministère du Travail et de l’Emploi – DGT (BD3C)

7) La branche des *ports et manutention* a conclu un accord en octobre 2023, non pris en compte dans cette partie en raison de son entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024.

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 baisse

Le nombre de branches ayant relevé les salaires minima, au moins une fois dans l'année, passe de 267 en 2022 (soit 93,4 % des branches) à 257 en 2023 (soit 89,9 %). Cette tendance concerne surtout le secteur de la métallurgie où 60 branches (soit 88,2 %) ont bénéficié d'un relèvement contre 67 branches (soit 98,5 %) en 2022. Dans le secteur général 90,6 % des branches ont procédé à des revalorisations de salaires (93,6 % en 2022). En revanche, dans le secteur du BTP est observée une légère hausse avec 42 branches (soit 89,4 %) ayant signé un accord sur les salaires contre 40 (soit 85,1 %) en 2022.

En outre, **en raison de la revalorisation du Smic en mai 2023, de nombreuses branches ont procédé à plusieurs relèvements** telles les *acteurs de lien social et familial*, la banque, la coiffure, les organismes de formation, la plasturgie, l'immobilier, les sociétés financières, l'industrie textile, les entreprises de l'industrie et du commerce de gros des viandes.

En 2023, le nombre de salariés concernés par un relèvement est toutefois en hausse puisqu'il s'établit à plus de 15,6 millions de salariés (soit 95,6 % des effectifs de l'échantillon) contre 13,8 millions de salariés en 2022 (soit 88,4 % des effectifs de l'échantillon de 2022).

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
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 %	6 3 %	70 %
2021	108	6 463 200	56	1 474 900	39	866 400	203	8 804 500
%	63,2 %	57,6 %	82,4 %	90,5 %	68,4 %	72,4 %	68,6 %	62,6 %
2022	160	11 403 206	67	1 623 800	40	845 829	267	13 872 835
%	93,6 %	87,2 %	98,5 %	99,6 %	85,1 %	85,2 %	93,4 %	88,4 %
2023	155	13 195 506	60	1 559 300	42	912 159	257	15 666 965
%	90,6 %	95,9 %	88,2 %	95,7 %	89,4 %	91,9 %	89,9 %	95,6 %

Source : ministère du Travail et de l'Emploi – 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 de la base tous salaires (BTS) 2021.

B. La conformité des premiers niveaux des grilles de minima au Smic est élevée en fin d'année 2023 malgré la revalorisation automatique du 1^{er} mai 2023

En 2023, la négociation salariale de branche s'est déroulée dans le contexte d'une double revalorisation du Smic visant à protéger le pouvoir d'achat des travailleurs au Smic. À l'aune du fort dynamisme de l'activité conventionnelle relative aux salaires observés en 2023, la revalorisation du 1^{er} mai 2023 est intervenue suffisamment tôt pour permettre à une majorité de branches d'aboutir dans leurs négociations en cours d'année afin d'être en situation de conformité au Smic avant le 31 décembre. La situation observée à cette date présente donc un nombre élevé de branches conformes, contrairement aux fins d'années 2022 et 2021.

L'action du comité de suivi en 2023 (cf. également p. 141)

La DGT organise deux réunions annuelles du comité de suivi des salaires avec les organisations syndicales et patronales. Certaines branches jugées en difficulté ont également été rencontrées en cours d'année par le ministère. L'objet de ces rencontres et des réunions du comité est d'analyser, suivre et accompagner les négociations salariales de branche avec l'objectif premier 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 1^{er} décembre 2023 dans l'ensemble des 171 branches suivies du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés a été présenté aux partenaires sociaux lors de la réunion du comité de suivi du 11 décembre 2023. Il en résultait que 34 branches sur les 171 suivies (soit 20 %) affichaient une grille comportant au moins un coefficient inférieur au Smic, soit moitié moins qu'en fin d'année 2022. Le constat au 31 décembre 2023, soit moins d'un mois après le comité de suivi, était de 33 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 2023, 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 est fixée en 2023. Ainsi, certaines branches ont pu conclure un accord salarial en fin d'année 2023 mais avec une entrée en vigueur fixée seulement au 1^{er} janvier 2024 et apparaissent donc en situation de non-conformité fin 2023.

En fin d'année 2023, le constat est le suivant :

128 branches (soit 75 % des 171 branches suivies) représentant près de 9,7 millions de salariés disposent d'un accord affichant une grille intégralement conforme au Smic revalorisé le 1^{er} mai 2023. Parmi ces branches, 114 ont conclu un accord à la suite de la revalorisation automatique de mai afin de se mettre en conformité avec le Smic. C'est notamment le cas des branches *vins et spiritueux, portage de presse, banque, industrie du ciment, géomètres, industrie des cuirs et peaux, fleuristes, vente et des services des animaux familiers, commerce de boucherie et charcuterie, immobilier, industrie textile, plasturgie, poissonnerie, coopératives de consommation*.

Il reste 43 branches (soit 25 %) représentant près de 4 millions de salariés pour lesquelles la grille résultant du dernier accord conclu ou de la dernière recommandation patronale émise (pour dix d'entre elles) comporte au moins un coefficient inférieur au Smic.

Parmi ces branches 26 ont une grille inférieure au Smic depuis la revalorisation automatique du 1^{er} mai 2023. Seules 17 de ces branches en situation de non-conformité en fin d'année l'étaient déjà avant le 1^{er} mai 2023. En effet, dix branches l'étaient depuis la revalorisation annuelle du 1^{er} janvier 2023, quatre depuis la revalorisation automatique au 1^{er} août 2022 et deux depuis le 1^{er} mai 2022. Seule une branche l'était depuis octobre 2021 (*manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne*).

La plupart des branches ne présentent donc pas de difficultés récurrentes dans leurs négociations. 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. Près d'un quart des branches (40 sur les 171 suivies, soit 23 %) ont conclu plusieurs accords salariaux en cours d'année afin de se conformer au Smic en raison de la revalorisation automatique intervenue au 1^{er} mai. 28 branches l'ont fait au cours du 2^e trimestre, qui enregistre le plus grand nombre de signatures cette année.

Le nombre de branches ayant un bas de grille conforme au Smic en fin d'année est donc relativement élevé. Après deux années de forte baisse, ce chiffre se rapproche de ceux observés en fin d'année avant 2021 (au 31 décembre 2018, 87 % des branches disposaient d'une grille conforme au Smic, de même qu'en 2019 ; au 31 décembre 2020, le taux était de 78 %). Au 31 décembre 2023, 75 % des branches disposaient d'une grille conforme au Smic alors qu'elles étaient seulement 30 % à la même date de l'année 2021 et 58,5 % en 2022. Contrairement à cette année, la plupart des branches n'avaient pas encore abouti dans leur nouvelle négociation à la suite des augmentations du Smic, notamment celles d'octobre 2021 et d'août 2022 (la hausse cumulée s'élevant à 5,6 % sur cette dernière année).

Le secteur de la métallurgie (68 branches)

Les résultats dans le secteur de la métallurgie continuent également de croître se conformant ainsi aux niveaux observés les années précédentes à l'exception de 2021. 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 2023.

En effet, sur les 68 conventions suivies couvrant plus de 5 000 salariés, 17, soit 25 % d'entre elles, disposent d'une grille affichant en fin d'année au moins un coefficient en dessous du Smic, contre 20 (soit 29,4 %) en 2022 et 62 (soit 91,2 %) en 2021.

Parmi ces conventions territoriales, une d'entre elles a des bas de grille inférieurs au Smic revalorisé au 1^{er} août 2022 (celle de l'Aisne), sept ont des bas de grilles inférieurs au Smic revalorisé au 1^{er} janvier 2023 (celles de l'Allier, la Marne, la Haute-Marne et Meuse, Midi-Pyrénées, du Nord Maubeuge, du Puy-de-Dôme-Clermont-Ferrand, du Puy-de-Dôme Thiers et des Vosges), et neuf ont été rattrapées par la revalorisation du Smic au 1^{er} mai 2023 (celles de l'Ain, du Cher, du Loir-et-Cher, de la Meurthe-et-Moselle, de la Région parisienne, du Bas-Rhin, du Haut-Rhin, de la Seine-et-Marne et de la Vendée).

Comme évoqué précédemment, en raison, notamment, de l'implantation historique des sites industriels, les négociations de branche étaient exclusivement territoriales, afin de tenir compte des importantes différences industrielles et économiques qui existaient alors entre les départements français, voire au sein de certains d'entre eux. Néanmoins, à la suite des profondes mutations de l'environnement industriel, les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie ont conclu une convention collective nationale, qui se substitue à l'ensemble des conventions collectives territoriales et des accords nationaux. **Ce nouveau texte inclut notamment une grille de classification unique totalement nouvelle, applicable à tous les salariés. Ainsi, un barème unique des salaires minima hiérarchiques s'appliquera à partir de 2024.**

Le secteur du bâtiment et des travaux publics (47 branches)

Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, les accords de salaires sont négociés au niveau infranational hormis pour les cadres.

La réforme territoriale de 2016 ayant réduit le nombre de régions à 13, l'analyse des résultats se fait depuis l'année dernière sur la base de ce panel, contrairement aux années précédentes où les résultats étaient établis sur la base de 22 anciennes régions.

Contrairement au secteur général et à celui de la métallurgie, dans ce secteur, la situation est cette année moins bonne que l'année dernière. En effet, au 31 décembre 2023, sur les 47 branches suivies :

- 38 branches (soit 81 %) conservent une grille dont le premier coefficient est fixé au moins au niveau du Smic,

- 9 branches (soit 19 %) présentent des grilles où au moins un coefficient est inférieur au Smic.

Plus précisément, dans le secteur du bâtiment, la situation est la suivante :

- pour les ouvriers, quatre des 13 régions suivies disposent d'une grille affichant des minima (un ou deux coefficients) en dessous du smic ;
- pour les employés, techniciens et agents de maîtrise (Etam), dix des 12 régions suivies disposent d'une grille de salaires intégralement conforme au smic en 2023. Deux branches ont chacune un coefficient en dessous du smic, pour l'une depuis la revalorisation du 1^{er} mai 2023 et pour l'autre depuis celle du 1^{er} mai 2022.

Dans le secteur des **travaux publics**, contrairement aux années précédentes où toutes les régions suivies affichaient une grille de rémunérations annuelles garanties démarrant au moins au niveau de Smic, cette année, trois branches sont en situation de non-conformité (deux concernant les ouvriers et une concernant les Etam). Parmi les régions conformes au Smic en fin d'année, 11 dans la catégorie des Etam et sept dans la catégorie des ouvriers, ont conclu un accord revalorisant les rémunérations annuelles garanties pour l'année 2023 en fin d'année 2022 (à titre d'exemples : *Auvergne Rhône-Alpes, Grand Est, Hauts-de-France, Occitanie, Paca, Pays de la Loire*). À noter que l'année précédente, 14 régions avaient conclu en décembre de l'année n-1 une revalorisation pour l'année n. Enfin, pour la convention collective nationale des *cadres des travaux publics*, un accord a également été signé en 2022 pour une entrée en vigueur en 2023 (le précédent remontait à 2019).

Répartition par secteurs du nombre de branches de plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au Smic

	2019		2020		2021		2022		2023	
	au 31 déc.		au 31 déc.		au 31 déc.		au 31 déc.		au 31 déc.	
	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%
Secteur général dont :										
- 1 ^{er} coefficient > Smic	149	87 %	134	78 %	51	30 %	100	58,5 %	128	75 %
- 1 ^{er} coefficient < Smic	22	13 %	37	22 %	120	70 %	71	41,5 %	43	25 %
Total secteur général	171	100 %	171	100 %	171	100 %	171	100 %	171	100 %
Secteur métallurgie dont :										
- 1 ^{er} coefficient > Smic	67	98,5 %	39	57 %	6	8,8 %	48	70,6 %	51	75 %
- 1 ^{er} coefficient < Smic	1	1,5 %	29	43 %	62	91,2 %	20	29,4 %	17	25 %
Total secteur métallurgie	68	100 %	68	100 %	68	100 %	68	100 %	68	100 %
Secteur du BTP dont :										
- 1 ^{er} coefficient > Smic	55	96,5 %	47	82 %	27	47 %	42	89,4 %	38	81 %
- 1 ^{er} coefficient < Smic	2	3,5 %	10	18 %	30	53 %	5	10,6 %	9	19 %
Total secteur BTP	57	100 %	57	100 %	57	100 %	47	100 %	47	100 %

Source : ministère du Travail et de l'Emploi – DGT (BD3C)

3.2. LA MOBILISATION AUTOUR DES SALAIRES RESTE FORTE MAIS DES DIFFICULTÉS SUBSISTENT

A. Une mobilisation forte des partenaires sociaux tout au long de l'année

Bien que les résultats enregistrés en fin d'année 2023 affichent encore un certain nombre de branches qui ont vu leur bas de grille rattrapé par le Smic, la persistance de la mobilisation des partenaires sociaux s'observe tout au long de l'année. De ce fait, 2023 semble revenir progressivement vers des données plus habituelles.

Comme l'année précédente, la revalorisation automatique du Smic liée à l'inflation a fait passer des branches vertueuses en matière de négociation salariale en situation de non-conformité. Toutefois, la mobilisation soutenue des organisations professionnelles et syndicales a permis l'ouverture rapide de négociations. Ainsi, 60,7 % des accords ont été signés au cours du premier semestre. La revalorisation automatique du Smic intervenue en mai 2023 a entraîné une augmentation de la part des accords signés au mois de mai, juin et juillet par rapport aux autres années. Au 31 décembre 2023, seules 43 branches du secteur général étaient en situation de non-conformité au Smic.

Sur un plan quantitatif, tous secteurs confondus, comme l'année précédente, plus de neuf branches sur dix ont conclu un accord salarial en 2023. À noter que

l'objectif consistant à obtenir que les grilles salariales conventionnelles débutent au niveau du Smic a pu être atteint en 2023 dans 76 % 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 certaines d'entre elles. Les rencontres organisées par le ministère avec les branches en difficulté ou la mobilisation des présidents de commission mixte constituent ainsi des outils efficaces de la politique menée pour dynamiser les négociations de branche.

Sur les 71 branches du secteur général qui ne présentaient pas une grille conforme fin 2022, 11 ont rehaussé leurs grilles au niveau du Smic en vigueur dès janvier 2023, via la signature d'un accord (par exemple les branches de la *coiffure*, des *gardiens*, *conciergeries* et *employés d'immeubles*, de la *maroquinerie*, de l'*industrie du pétrole*, du *sport*, de la *fabrication d'ameublement*).

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 2023 (par exemple : *équipements thermiques*, *entreprise de prévention et de sécurité*, *bricolage*, *blanchisserie*, *hôtels cafés restaurants*).

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 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 des *industries de fabrication mécanique du verre*, des *organismes de formation*, des *sociétés d'assurance*, du *sport*).

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 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 (*industrie pharmaceutique*, *plasturgie*, *publicité*), 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 les 45 jours dès lors que la grille salariale présente au moins un coefficient inférieur au Smic⁽⁸⁾. Cette obligation doit accélérer les négociations salariales dans un contexte inflationniste.

8) 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

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 de telles clauses dans les conventions ou accord collectifs de travail**, ou même 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).

Enfin, une démarche intéressante est celle retenue par les partenaires sociaux de la branche des *entreprises de prévention et de sécurité* qui ont conclu en septembre 2023 un accord sur 3 ans prévoyant des augmentations successives de 5 % au 1^{er} janvier 2024, 3,2 % au 1^{er} janvier 2025 et 2,8 % au 1^{er} janvier 2026. Cet accord s'inscrit dans le contexte particulier d'enjeu d'attractivité que rencontre cette branche, avec en parallèle, un agenda social visant à améliorer les évolutions de carrière, les conditions de travail, la transformation des métiers et de la filière et la revalorisation significative des emplois, notamment par le biais des accessoires de salaires prévus conventionnellement. Cet accord indique dans son préambule que « Si les conditions économiques venaient à déséquilibrer la logique initiale du présent accord, les partenaires signataires s'engagent à se revoir dans les 2 mois ».

B. Certaines difficultés intensifiées par les revalorisations du Smic

Les premiers niveaux des grilles conventionnelles sont souvent rattrapés par les revalorisations du Smic

Dans de nombreuses branches le premier niveau des grilles demeure très souvent proche du montant du Smic en vigueur et il se trouve donc dépassé à chaque revalorisation. Il est ainsi constaté dans ces 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 la majorité des branches (20 % des 171 suivies) entre 95 et 99,5 % du Smic revalorisé le 1^{er} mai 2023. Au 31 décembre 2023, le bas de grille est compris entre le Smic et le Smic majoré de 1 % dans 30 % des branches (contre 29,3 % en 2022) et dans 17 % d'entre elles, 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. Seules 7 % des branches présentent un bas de grille supérieur au Smic majoré de 5 %.

Répartition des branches du secteur général selon le montant du premier niveau par rapport au montant du Smic (en %)

	2019	2020	2021	2022	2023
	au 31/12	au 31/12	au 31/12	au 31/12	au 31/12
< 95 % du Smic	0,6	1,2	2,9	3,5	4
Entre 95 et 99,5 %	11,1	16,4	60,2	38	20
Entre 99,5 % et 100 %	1,2	4,7	7,6	2,9	12
Entre 100 % et 100,5 %	26,9	19,3	5,3	21,1	17
Entre 100,5 % et 101 %	12,9	14,6	5,8	8,2	13
Entre 101 % et 102 %	14,6	11,1	5,8	11,1	16
Entre 102 % et 103 %	12,9	12,9	1,8	4,1	5
Entre 103 % et 104 %	5,3	2,9	2,9	4,1	5
Entre 104 % et 105 %	2,3	4,1	2,3	0,6	1
≥ 105 %	12,3	12,9	5,3	6,4	7

Source : ministère du Travail et de l'Emploi – DGT (BD3C)
Lecture : 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 parviennent à maintenir leur bas de grille au niveau du Smic après chaque revalorisation annuelle. Alors que 75 % des branches du secteur général disposaient d'une grille commençant au moins au niveau du Smic fin 2023, elles ne sont plus que 39 % après la revalorisation du Smic de 1^{er} janvier 2024. Ce chiffre est supérieur aux deux dernières années (22 % au 1^{er} janvier 2023 et 19 % au 1^{er} janvier 2022) et se rapproche du taux observé les années antérieures. Ce résultat illustre ainsi le comportement des partenaires sociaux de nombreuses branches, qui consiste 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 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 %
au 31 décembre 2023	75 %	au 1 ^{er} janvier 2024	39 %

Source : ministère du Travail et de l’Emploi – DGT (BD3C)

Lorsque le minimum conventionnel de branche est inférieur au Smic, l’employeur est toutefois tenu de respecter le nouveau montant 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, depuis la loi du 16 août 2022, il est désormais possible de considérer 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 2 ans ;
- d’autre part, la faiblesse du nombre de thèmes couverts par les accords conclus, qui s’apprécie sur 3 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 lié à la restructuration des branches professionnelles d’engager une procédure de fusion administrative (article L.2261-32 du code du travail).

Pour autant, **certains blocages observés fin 2022 n’ont pas trouvé d’issue en 2023.** Ainsi le dernier accord des *institutions de retraite complémentaire* remonte à mars 2022. En fin d’année 2023, le montant du bas de grille s’élève à 1 604 euros, soit un montant inférieur au Smic revalorisé du 1^{er} mai 2022. À cette même date, la branche de la *distribution directe* est sensiblement dans la même situation avec un dernier accord salarial qui remonte également à mars 2022, présentant un bas

de grille à 1 603,12 euros⁹⁾. La branche des *cafétérias* quant à elle, présente un bas de grille à 1 645,58 euros, soit un montant inférieur au Smic revalorisé au 1^{er} août 2022, sur la base d'une recommandation patronale émise en juillet 2022.

Ces branches étaient donc, en fin d'année 2023, dans une situation de blocage structurelle sur les salaires depuis plus d'une année.

Sur les 136 branches ayant été au moins une fois en situation de non-conformité entre 2019 et 2023 (présentées dans le tableau « Liste des branches du secteur général en situation de non-conformité au moins une année depuis 2019 ») 88 l'ont été durant moins de 3 ans. La majorité des branches (soit 53) l'ont été seulement durant une année, en grande partie en 2021 à cause de la revalorisation du Smic intervenue en octobre. Peu de branches connaissent des blocages pérennes : seulement neuf ont présenté des coefficients inférieurs au Smic durant 4 années. Notons également que fin 2023 seules sept branches apparaissent en situation de non-conformité récurrente chaque fin d'année depuis 2019 (soit pendant au moins 5 années consécutives). Il s'agit des branches du *négoce du bois d'œuvre et des produits dérivés*, des *cafétérias et chaînes assimilés*, de *l'industrie du caoutchouc*, de *la distribution directe*, du *commerce de détail de l'habillement et des articles textiles*, des *grands magasins* et des *institutions de retraites complémentaires*. Deux de ces sept branches avaient cependant réussi à se mettre en conformité de manière temporaire en concluant un accord en cours d'année 2023 avant de rebasculer en situation de non-conformité après la revalorisation du 1^{er} mai.

Enfin, certaines branches en situation de blocage ces dernières années ne sont parvenues à une situation de conformité qu'en adoptant une recommandation patronale en 2023. Ainsi les branches du *personnel salarié des cabinets d'avocats*, des *laboratoires de biologie médicale*, de *l'industrie de la fabrication des ciments*, des *eaux et boissons sans alcool*, des *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes* retrouvent une situation de conformité en fin d'année 2023.

Le resserrement des éventails se poursuit dans le secteur général

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

9) Cette branche a conclu un accord en septembre 2023, déposé auprès de la DGT que fin février 2024.

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 des conventions collectives (BD3C), l'étude éventails présentée ci-dessous n'intègre pas le secteur du bâtiment et des travaux publics, comme c'était déjà le cas l'année dernière. 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.

Avant 2021, les résultats mesurés en fin d'année présentaient une quasi-stabilité des éventails de salaires moyens, toutes branches confondues, pour l'ensemble des catégories de salariés. **Depuis 2021 et l'intervention de plusieurs revalorisations annuelles, la tendance est celle d'un resserrement progressif des éventails.** Ce resserrement se poursuit en 2023 de manière très nette dans le secteur général. En revanche, la *métallurgie* semble avoir inversé cette tendance en enregistrant, au 31 décembre 2023, un léger élargissement dans toutes les catégories de salariés, sauf celle des professions intermédiaires.

En ce qui concerne la catégorie des **ouvriers**, les éventails mesurés se sont resserrés dans le secteur général. Ils s'élèvent dorénavant à 1,10 contre 1,11 en 2022. Cependant, dans celui de la métallurgie, les éventails s'élargissent légèrement et s'élèvent à 1,12 en 2023 contre 1,11 en 2022 et retrouvent ainsi leur écart de 2021.

Les éventails de la catégorie des **employés** présentent également un léger élargissement dans le secteur de la métallurgie qui passe de 1,06 en 2022 à 1,07 en 2023, à l'instar des résultats de l'année de 2021. En revanche, les éventails du secteur

général se stabilisent à 1,04 en 2023, à la suite du rétrécissement constaté entre 2021 et 2022.

Les éventails concernant la catégorie des **professions intermédiaires** se sont resserrés dans les deux secteurs concernés. Ce phénomène avait déjà été constaté l'année précédente. Dans le secteur général, l'éventail passe de 1,30 en 2022 à 1,28 en 2023 et le secteur de la métallurgie se resserre à 1,69 en 2023 contre 1,71 en 2022. Il convient de souligner que le resserrement des professions intermédiaires de la métallurgie s'inscrit dans une tendance engagée depuis plusieurs années : l'éventail des salaires est passé de 1,76 en 2018 à 1,75 en 2019 pour se stabiliser à 1,74 en 2020 et 2021, puis se resserrer de nouveau en 2022 à 1,71 et à 1,69 en 2023.

Les éventails de salaire des **cadres** présentent des mouvements différents suivant les secteurs. À l'inverse de ce qui avait été constaté l'année précédente, en 2023, c'est dans la métallurgie que l'éventail moyen s'élargit légèrement et passe de 3,52 en 2022 à 3,53 en 2023, retrouvant son niveau de 2021. En revanche, dans le secteur général, on observe une baisse significative de l'éventail moyen qui passe de 2,14 en 2022 à 1,90 en 2023. Une telle baisse est sans précédent pour cette catégorie professionnelle dans ce secteur sur les dernières années.

Les évolutions constatées au sein de chacune des catégories socioprofessionnelles entraînent 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.

Ainsi, l'éventail total moyen dans le secteur général se resserre significativement, à 2,49 en 2023 contre 2,68 en 2022, alors que celui de la métallurgie s'élargit légèrement à 3,61 en 2023 contre 3,59 en 2022.

Ces évolutions peuvent s'expliquer par les éléments suivants :

Dans les branches non conformes, les minima conventionnels ont été remplacés par le Smic. Ainsi l'éventail des salaires mesuré est minoré, conduisant mécaniquement à un resserrement des éventails.

Ces dernières années, certaines branches procèdent à des revalorisations plus importantes pour le bas de grille que pour son ensemble, notamment afin de maintenir leurs premiers niveaux en conformité avec le Smic. C'est le cas, par exemple, dans la branche des *laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers*, dans laquelle l'accord du 14 décembre 2022 entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2023, revalorise uniquement les coefficients des ouvriers, employés et profession intermédiaire en moyenne respectivement à 4,1 %, 2,79 % et 2,47 % sans revaloriser les cadres, ce qui conduit à un resserrement des éventails pour les six niveaux étudiés. Dans le même sens, dans la branche de *l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes*, l'accord du 12 septembre 2023 revalorise en moyenne les ouvriers et employés d'environ 2 %, les professions intermédiaires de 1,51 % et les cadres d'environ 0,5 %.

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 dans la branche de la *banque*, dans laquelle seuls les coefficients des ouvriers et employés et des professions intermédiaires ont été revalorisés de 1,81 %.

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 tendance 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
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	-	-	-	-	-
2023					
Secteur général	1,10	1,04	1,28	1,90	2,49
Métallurgie	1,12	1,07	1,69	3,53	3,61
Bâtiment et travaux publics	nc	nc	nc	nc	nc
TOTAL	nc	nc	nc	nc	nc

Source : ministère du Travail et de l'Emploi – 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, et 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 2019 (situation au 31 décembre de chaque année)

Idcc	Branches du secteur général	2019	2020	2021	2022	2023
3109	Alimentaires industries 5 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		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		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	X
1486	Bureaux d'études techniques			X	X	X
1147	Cabinets médicaux				X	
2060	Cafeterias et assimilés chaînes	X	X	X	X	X
45	Caoutchouc industrie	X	X	X	X	X
135	Carrières et matériaux (Ile-de-France)		X	X		
489	Cartonnage industrie			X	X	
2257	Casinos			X	X	X
1558	Céramique industrie		X	X		
1586	Charcutières industries			X		
1580	Chaussure industrie			X		
733	Chaussures Commerce détaillants			X	X	
468	Chaussure commerce succursaliste			X		
44	Chimie industrie			X		X
832/833/ 3233	Ciments industrie			X		
1307	Cinéma exploitation	X		X	X	
2592	Coiffure		X	X	X	
1408	Combustibles liquides gaz commerce			X		
573	Commerces de gros			X		

Idcc	Branches du secteur général	2019	2020	2021	2022	2023
1517	Commerces détail non alimentaires			X	X	
1286	Confiserie chocolaterie commerce de gros				X	
3205	Coopératives de consommation salariés		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	X
2372	Distribution directe entreprises	X	X	X	X	X
1513	Eaux, boissons sans alcool				X	
1518	Éclat			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		
787	Experts comptables			X	X	X
478	Financières sociétés			X		
1516	Formation organismes			X		
2336	Foyers de jeunes travailleurs			X	X	X
200	Frigorifiques exploitations			X		
1405	Fruits légumes expédition exportation			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	X
675	Habillement commerce succursales		X	X	X	
247	Habillement industries		X	X		
500	Habillement mercerie chaussure jouet commerce de gros	X	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		X
184	Imprimerie et Industries graphiques				X	
3236	Industrie et services nautiques			X		X
1760	Jardinerie graineteries		X	X		X
1607	Jeu Jouets industrie			X	X	
3143	Laitière transformation			X	X	
3013	Librairie		X	X	X	

Idcc	Branches du secteur général	2019	2020	2021	2022	2023
1611	Logistique communication directe		X		X	X
2156	Magasins grands populaires	X	X	X	X	X
538	Manutention ferroviaire			X		X
1391	Manutention nettoyage aéroport rp			X	X	X
1589	Mareyeurs expéditeurs			X		
2528	Maroquinerie industries			X	X	
3216	Matériaux de Construction négoce			X	X	X
83	Menuiseries charpentes		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	X
1495	Papier carton transformation OEDTAM			X	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	X
2683	Portage de presse			X		
3017	Port et manutention			X		X
698	Presse quotidienne régionale	X	X	X		
2098	Prestataires de services secteur tertiaire	X		X	X	X
1982	Prestataire de service medicotechnique			X	X	
1351	Prévention sécurité entreprises		X	X	X	X
1396	Produits alimentaires élaborés industrie			X	X	X
3043	Propreté entreprises					X
86	Publicité			X		
1683	Quincaillerie commerce		X	X	X	X
637	Récupération Industrie et Commerce			X		
454	Remontées mécaniques					X

Idcc	Branches du secteur général	2019	2020	2021	2022	2023
706	Reprographie	X	X		X	
1501	Restauration rapide	X		X		
1794	Retraites complémentaires institutions	X	X	X	X	X
614	Sérigraphie industrie		X	X	X	
2344	Sidérurgie à but non lucratif			X	X	
1077	Sols, produits, engrais			X		
2511	Sport			X	X	X
1557	Sports articles et équipements de loisirs commerce		X	X		X
18	Textile industrie	X	X	X		
998	Thermiques équipements			X		
1316	Tourisme social et familial organismes		X		X	X
1909	Tourisme organismes			X		
275	Tracteurs matériel agricole bât. 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	
1875	Vétérinaires cabinets et cliniques					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	X
	Total du nombre de branche	22	37	120	71	43

Tableau des branches du secteur général en situation de non-conformité au moins 1 an depuis 2019

	Nombre de branches	Branches concernées
Branches en situation de non-conformité de manière constante de 2019 à 2023	7	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce Cafétérias et assimilés chaînes Caoutchouc industrie Distribution directe entreprises Habillemt articles textiles commerce de détail Magasins grands populaires Retraites complémentaires institutions
Branches ayant été quatre fois en situation de non-conformité	9	Habillemt mercerie chaussure jouet commerce de gros Hôtels cafés restaurants Optique lunetterie commerce Panneaux à base de bois industrie Prestataires de services secteur tertiaire Prévention sécurité entreprises Quincaillerie commerce Travail temporaire salariés permanents Voyages tourisme agences personnel
Branches ayant été trois fois en situation de non-conformité	33	Ameublement Fabrication Bois scieries travail mécanique Bricolage Bureaux d'études techniques Casinos Cinéma Exploitations Coiffure Coopératives de consommation salariés Dentaires laboratoires prothèses Experts comptables Foyers de jeunes travailleurs Gardiens Concierges Habillemt commerce succursales Jardineries Graineteries Librairie commerce de détail Logistiques communication directe Manutention nettoyage aéroport RP Matériaux construction négoce Papeterie équipement bureau commerce Papier carton production OEDTAM Papier carton transformation OEDTAM Photographie Plasturgie Pompes funèbres Presse quotidienne régionale Produits alimentaires élaborés industrie Reprographie Sérigraphie industrie Sport Sports articles et équipements de loisirs commerce Textile Industrie Tourisme social et familial organismes Transport aérien personnel au sol

	Nombre de branches	Branches concernées
Branches ayant été deux fois en situation de non-conformité	34	Artistiques culturelles entreprises Assainissement et maintenance industrielle Automobile services Avocats (personnel salarié) Blanchisserie Boulangerie pâtisserie industrielle Carrières et matériaux (ile de france) Cartonnage industrie Céramique industrie Chaussures commerce détaillants Chimie industrie Commerce détails non alimentaires Éclat (ex-animation) Géomètres Habillement industrie Horlogerie bijouterie commerce Hôtellerie de plein air Industrie et services nautiques Jeux jouets industrie Laitière transformation Manutention ferroviaire Maroquinerie industries Menuiseries charpentes Missions locales et PAIO Mutualité Pharmaceutique industrie Ports et manutention Prestations de services medicotechniques négoce Restauration rapide Sidérurgie Tracteurs matériel agricole bât. Rep 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	53	Alimentaires industries 5 branches Ameublement négoce Audiovisuel électronique équipement ménager Assurances agences générales Automobiles cabinets expertise Autoroutes sociétés d'économie mixte Bijouterie joaillerie Biologie médicale laboratoires Cabinets médicaux Charcutières industries Chaussure industrie Chaussure commerce succursaliste Ciments industrie Combustibles liquides gaz commerce Commerce de gros Confiserie chocolaterie 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 Espaces de loisirs d'attractions et culturels Financières sociétés Formation organismes Frigorifiques exploitations Fruits légumes expédition et exportation Golf Hospitalisation privée Imprimerie et industries graphiques 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 Propriétés entreprises 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 Vétérinaires cabinets et cliniques Vins et spiritueux Volailles industrie commerce de gros

Source : ministère du Travail et de l'Emploi – 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 19 accords ou avenants conclus sur le thème des classifications en 2023, contre 20 en 2022, l'activité conventionnelle des branches reste comparable à celle de l'année précédente.**

À l'instar de 2021, **neuf accords** (concernant huit branches) engagent une refonte complète de la grille ou procèdent à des modifications substantielles contre 11 accords en 2022.

En outre, **quatre textes** conventionnels (au sein de trois branches) procèdent à des ajustements mineurs.

La question de la valorisation des parcours professionnels est également présente parmi les accords relatifs aux classifications, puisque **deux textes** traitent spécifiquement des certifications de qualification professionnelle (CQP).

Enfin, **quatre textes** conventionnels (concernant trois branches) constituent des créations ou des transpositions de systèmes de classification, principalement dans des contextes de restructuration.

Nombre d'accords de branche relatifs aux classifications et aux salaires selon l'année de signature



Source : ministère du Travail et de l'Emploi – DGT (BD3C)

*Données provisoires

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 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 l'adaptation aux évolutions mêmes 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 d'un système 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 ou l'accord d'entreprise conclu avant ou après son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes⁽¹⁰⁾.

Ces négociations de branche nécessitent très souvent des partenaires sociaux un engagement inscrit dans la durée, de l'ordre de plusieurs années. 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 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 sur le partage de la valeur ont souhaité, à l'article 3 de cet accord, que **les branches n'ayant pas procédé à un examen de leur grille de classification depuis plus de 5 ans engagent une discussion sur l'opportunité de réviser leur classification avant la fin de l'année 2023.**

Cette obligation est reprise à l'article 1^{er} de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise dans les termes suivants : « Une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les classifications en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois est ouverte avant le 31 décembre 2023 dans les branches n'ayant pas procédé à cet examen depuis plus de 5 ans ».

Depuis la conférence sociale du 16 octobre 2023, le ministère du Travail opère un suivi renforcé des branches dont les classifications sont anciennes.

Au 20 novembre 2023, **102 branches suivies par la direction générale du travail (DGT) dans le secteur général (hors métallurgie, bâtiment travaux publics, et agriculture), couvrant plus de 5 000 salariés, n'avaient pas conclu d'accord sur les classifications depuis plus de 5 ans :**

10) Article L. 2253-1 du code du travail.

- 33 branches (32,3 %) avaient conclu un accord portant sur les classifications depuis 5 à 10 ans (entre 2013 et 2017) ;
- 32 branches (31,3 %) avaient conclu un accord portant sur les classifications depuis 10 à 15 ans (entre 2008 et 2012) ;
- 22 branches (21,6 %) avaient conclu un accord portant sur les classifications depuis 15 à 20 ans (entre 2003 et 2007) ;
- 15 branches (14,7 %) avaient conclu un accord portant sur les classifications depuis plus de 20 ans (avant 2003).

À contrario, **69 des 171 branches (40,3 %) suivies avaient révisé leurs grilles de classification** durant ces 5 dernières années mais seulement 14 % d'entre elles avaient totalement refondu leurs systèmes de classification, et entièrement modifié leurs modes de classement.

À la suite de ce constat, la DGT a pris attache avec les partenaires sociaux, via un questionnaire, afin d'identifier les principaux freins à la négociation sur les classifications. Cette étude a révélé les difficultés suivantes :

- technicité du sujet et mobilisation accrue des partenaires sociaux ;
- difficulté à prioriser ce sujet parmi ceux inscrits à l'agenda de la branche ;
- travaux s'inscrivant dans une temporalité contraignante ;
- travaux nécessitant un engagement financier important.

À cette occasion, les besoins des partenaires sociaux ont également été recensés :

- l'actualisation du guide sur les classifications ;
- la diffusion d'une newsletter valorisant les bonnes pratiques ;
- la mise en place de formations à l'aune de la technicité du sujet ;
- l'accompagnement d'un cabinet extérieur dans la conduite et le suivi des négociations.

À partir de cette étude, des actions seront menées en 2024 par la DGT pour accompagner les branches dans leur révision de classification.

4.1. HUIT BRANCHES ONT PROCÉDÉ À UNE REFONTE COMPLÈTE OU À UNE MODIFICATION SUBSTANTIELLE DE LEUR GRILLE DE CLASSIFICATION EN 2023

Dans la continuité des années précédentes, **deux branches** ont procédé à une refonte complète de leur grille de classification et **deux branches** ont modifié de manière substantielle leur système de classification. **quatre autres branches** programment, par le biais d'un accord de méthode, le calendrier et les modalités d'une révision prochaine de leurs classifications.

Depuis plusieurs années, la tendance observée en matière de classification consiste à recourir à un système de critères pour classer les emplois (**méthode dite des critères classants**). Les partenaires sociaux mettent en avant la plus grande adaptabilité de ces critères à l'évolution de l'emploi et comme étant de nature à mieux valoriser les compétences et les déroulements de carrière des salariés.

En 2023, les partenaires sociaux ont majoritairement actualisé leurs listes d’emplois repères afin de tenir compte des mutations économiques, technologiques et sociales des secteurs d’activité. Par cette utilisation, les partenaires sociaux souhaitent clarifier la compréhension du nouveau système de classification par toutes les entreprises et les salariés de la branche, et éviter toute interprétation. En effet, en actualisant les emplois repères d’une branche, ils harmonisent les pratiques existantes au sein des entreprises. Les emplois repères permettent ainsi une meilleure appropriation des emplois du secteur par les entreprises de la branche professionnelle.

A. Deux branches ont procédé à une refonte complète en 2023

Accords conclus en 2023 portant refonte de la classification

Branche	IDCC	Précédent type de classification		Nouvelle classification	
		Date de conclusion	Type	Date de conclusion	Type
Organismes du tourisme	1909	05/12/1996	Parodi	04/05/2023	Critères classants
Acteurs du lien social et familial (deux accords)	1261	06/12/2022	Critères classants Emplois repères	14/09/2023 02/10/2023	Critères classants Emplois repères

La nette diminution du nombre de refonte des grilles de classification observée ces dernières années (deux en 2022 et 2021) se confirme en 2023. En effet, cette année, deux branches ont mis en œuvre une refonte complète de leur grille de classification. À contrario, avant 2018, nous observions en moyenne neuf refontes de grilles de classification par an.

Dans la branche des *organismes du tourisme*, les partenaires sociaux ont repensé la grille de classification, qui se fonde désormais sur la description d’un poste de travail. Cette refonte a été élaborée après une mise à jour du référentiel activités-responsabilités dans le cadre de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle. Les activités-responsabilités sont désormais regroupées selon les huit familles suivantes : services directs aux publics/touristes/clients, promotion, édition (papier et numérique), production (conception de produits touristiques), animation de réseaux (prestataires/bénévoles, etc.), observation des pratiques touristiques, ingénierie, activités de supports et activité managériale (dont direction).

Chaque activité-responsabilité fait l’objet d’une description intégrant la description du poste, les ressources mobilisables, les conditions particulières d’exercice, les activités associées et des exemples d’intitulés de poste.

La grille de classification repose sur les quatre critères classants suivants :

- compétences techniques ou technicité, c’est-à-dire l’ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir-être requis pour le poste concerné ;
- responsabilités ;

- communication/représentation ;
- autonomie.

Ainsi, après avoir établi la fiche (activités-responsabilités), le poste est positionné dans l’une des trois catégories (employé, agent de maîtrise et techniciens, cadre). Puis au sein de chaque catégorie, l’employeur déterminera le niveau du poste en fonction des quatre critères classants énoncés ci-dessus. Un indice est attribué à chaque niveau. Le salaire est calculé en multipliant le nombre de points d’indice attribué par la valeur du point.

Dans la branche des *acteurs du lien social et familial*, deux avenants signés en 2023 s’inscrivent dans le prolongement de la refonte intervenue en 2022. L’avenant conclu le 14 septembre 2023 modifie l’annexe 1 de la convention collective afin de prévoir un lexique adapté aux termes utilisés au sein du nouveau système de classification.

Par ailleurs, par l’avenant du 2 octobre 2023, les partenaires sociaux ont revalorisé le montant du salaire socle conventionnel et précisé la pesée (calculée à partir d’un nombre de points attribués en fonction de critères définis dans l’accord) des emplois repères suivants :

Emplois repères	Pesée en 2022	Pesée en 2023
Personnel médical et paramédical	510	515
Directeur cadre fédéral	515	520
Accompagnement petite enfance et parentalité	104	144

L’ensemble des partenaires sociaux de la CCN des *acteurs du lien social et familial* avait signé le 6 décembre 2022, après plus de 2 ans de négociation, un accord de refonte des chapitres V (système de rémunération) et XII (système de classification) qui avaient plus de 20 ans d’ancienneté et n’avaient connu que quelques modifications en deux décennies. Le système de rémunération fondé sur la rémunération minimum de branche (RMB) et la rémunération individuelle supplémentaire (RIS) avaient entraîné progressivement une iniquité entre les salariés qui en bénéficiaient et ceux dont le salaire était fondé sur la valeur du point. Afin de renforcer l’attractivité des métiers, la liste des emplois repères et des emplois assimilés avait également été révisée avec la création d’une nouvelle famille de métiers (petite enfance) en sus des quatre familles déjà existantes (animation sociale et socioculturelle, encadrement et direction, administratif et financier, services et techniques).

Par cette nouvelle nomenclature, les partenaires internes et externes disposent dorénavant d’une meilleure vision sur les évolutions de carrière professionnelle et peuvent identifier rapidement les métiers exercés au sein de la branche professionnelle. Ces cinq familles regroupent 15 emplois repères, qui représentent la majorité des emplois existants dans la branche.

Cette inscription ne modifie pas la méthodologie utilisée par les employeurs pour classer leurs salariés. En effet, les partenaires sociaux ont maintenu un système de classification par critères classants. La majorité a gardé le même intitulé mais les a réécrits et mis à jour au regard des évolutions des métiers et des structures de la branche professionnelle. Seul le critère n°4, relatif à la dimension relationnelle avec le public accueilli, est nouveau dans la grille de classification. Il vise à reconnaître les missions en relation avec les publics.

Le chapitre « système de rémunération » a également été révisé en profondeur par les partenaires sociaux. Au 1^{er} janvier 2024, les mécanismes de la rémunération minimum de branche (RMB) et de la rémunération individuelle supplémentaire (RIS) disparaissent. Ainsi, la rémunération est dorénavant composée de plusieurs éléments :

- un salaire socle conventionnel ;
- un salaire additionnel ;
- des points relatifs à l'expérience professionnelle et à l'ancienneté ;
- des points relatifs à l'acquisition de compétences (formation, évaluation) dans l'emploi repère.

B. Des modifications substantielles avec un enjeu commun : l'adaptation à l'évolution des emplois dans les branches professionnelles

Accords conclus en 2023 portant modification substantielle de la grille de classification

Branche	IDCC	Précédent type de classification		Nouvelle classification	
		Date de conclusion	Type	Date de conclusion	Type
Assainissement et maintenance industrielle	2272	21/06/2002	Parodi	10/07/2023	Parodi
Banque	2120	08/03/2010	Emplois repères	16/03/2023	Emplois repères
Industries des jeux, jouets	1607	25/01/1991	Critères classants	27/04/2023	Accord de méthode
Industrie du caoutchouc	45	20/04/1984	Emplois repères	10/05/2023	Accord de méthode
Remontées mécaniques et domaines skiables	454	05/07/2006	Emplois repères	08/09/2023	Accord de méthode
Industries de la transformation des volailles	1938	10/7/1996	Critères classants	26/06/2023	Accord de méthode

L'analyse des accords montre combien la question de l'emploi est un préalable à la réflexion de la mise en place d'un nouveau mode de hiérarchisation des emplois, qui passe nécessairement par une identification des emplois actuels, voire en développement.

Dans la branche de *l'assainissement et de la maintenance industrielle*, la classification des emplois élaborée en 2002 est apparue obsolète aux partenaires sociaux. Les activités des entreprises de la branche ont évolué sous l'influence d'une transformation des contextes économique, technologique et social. Ces évolutions ont provoqué des changements importants du contenu des emplois et des compétences attendues des salariés. Ainsi, l'accord du 10 juillet 2023 s'inscrit dans le prolongement de l'accord de méthode de 2022 visant à actualiser la classification. Les partenaires sociaux ont pour objectif d'harmoniser et reconnaître l'évolution des emplois dans la branche et d'en favoriser la compréhension par la mise en place, notamment, d'emplois repères. Par cette révision, les partenaires sociaux ont souhaité clarifier la compréhension de la classification par toutes les entreprises et les salariés de la branche. Cette démarche vise également à harmoniser les pratiques existantes au sein des entreprises.

Les parties signataires ont convenu que ces emplois repères sont répartis entre plusieurs « *spécialités* » qui composent les métiers du secteur. Les emplois repères sont répartis sur neuf niveaux comportant au total 20 échelons hiérarchiques en lieu et place de la nomenclature antérieure identifiant uniquement sept niveaux comportant 13 échelons. Cette nouvelle méthode a pour objectif de faciliter la lisibilité du positionnement des emplois, le parcours professionnel ainsi que la progression salariale. Le classement s'effectue en fonction des activités réellement exercées dans l'entreprise. Chaque emploi repère est encadré par un coefficient indicatif minimal et maximal, permettant aux entreprises du secteur de se l'approprier conformément à leur pratique.

Enfin, des fiches emplois repères ont été rédigées afin d'aider les entreprises dans le positionnement de leurs collaborateurs dans la nouvelle grille de classification.

Pour leur part, en raison des évolutions du secteur, les partenaires sociaux de la branche de la *banque* ont actualisé la nomenclature des métiers repères (métiers du client, métiers support, métiers transverses), modifiant ainsi l'annexe V de la convention collective. Le texte conclu le 16 mars 2023 met à jour la liste des métiers issus de l'accord de 2012. Un tableau de positionnement des métiers repères est également intégré dans l'accord afin d'aider les employeurs à positionner leurs salariés au regard des nouvelles définitions.

C. Des modifications substantielles à venir

Les négociations sur le thème des classifications se révèlent être un exercice complexe du fait de la technicité du sujet et en ce qu'elles abordent des enjeux multiples : adaptation aux évolutions des métiers, élaboration d'un système à la fois lisible, équitable et attractif, etc. Elles nécessitent très souvent un engagement des partenaires sociaux dans la durée. Ces travaux s'inscrivent donc dans une perspective de long terme, et s'ils sont susceptibles de connaître des actualisations régulières, 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 des *industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes* dans celle des *industries du caoutchouc*, celle des *remontées mécaniques et des domaines skiables* et celle des *industries de la transformation des volailles*, les partenaires sociaux ont rédigé un accord de méthode afin d'encadrer les conditions et les modalités d'une révision de leurs classifications. Ces accords de méthode interviennent dans des contextes différents :

- le besoin de réviser un système de classification ancien pour répondre aux attentes des salariés et le faire évoluer au regard de la réalité de l'exercice des fonctions/métiers (*industrie du caoutchouc*) ou dans un objectif d'amélioration, de simplification et d'harmonisation du dispositif actuel (*industries de la transformation des volailles*) ;
- pour compléter une révision précédente dont le bilan a fait apparaître la nécessité d'intégrer les nouveaux métiers issus des évolutions technologiques et des diversifications d'activités (*remontées mécaniques et domaines skiables*) ;
- la nécessité de relancer et d'encadrer des travaux de révision entamés en 2020 (*industries des jeux, jouets*).

Ces accords visent à définir les thèmes, la méthode et l'organisation de ces travaux. Quelques exemples :

- Dans la branche des *remontées mécaniques et des domaines skiables*, les partenaires sociaux ont décidé de réviser leur classification en identifiant et positionnant les nouveaux métiers issus de la diversification et des évolutions technologiques. Ils réviseront leur système de classification en suivant l'ordre des trois domaines existants à ce jour : exploitation remontées mécaniques, exploitation pistes, et administratif et services généraux.
- Des groupes de travail paritaires sont créés par thématique, devant se réunir chaque trimestre afin de mener à terme les discussions dans un délai raisonnable (*industries des jeux, jouets*). Des réunions complémentaires pourront être organisées sur proposition des partenaires sociaux de la branche, soit à la demande conjointe des président et vice-président de la CPPNI et CPNEFP, soit à la demande d'au moins la moitié des membres.
- Le suivi et l'évolution des travaux feront l'objet de points d'étape (*industrie du caoutchouc*). En effet, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau de la branche peuvent évaluer la mise en œuvre de l'accord de méthode au regard des thématiques, du cadencement et de la consommation par les organisations syndicales de salariés des journées d'études et des éventuelles difficultés qu'elles rencontreraient dans ce cadre.

4.2. DES AMÉNAGEMENTS POUR ADAPTER LES CLASSIFICATIONS AUX RÉALITÉS DES EMPLOIS ET PRENDRE EN COMPTE LES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS

Accords conclus en 2023 portant des ajustements de la grille de classification

Branche	IDCC	Précédent type de classification		Nouvelle classification	
		Date de conclusion	Type	Date de conclusion	Type
Industrie de la chaussure	1580	02/03/2016	Critères classants	23/05/2023	Critères classants
Manutention ferroviaire et travaux connexes	538	30/09/1991	Parodi	18/03/2023	Parodi
Centres de lutte contre le cancer (deux accords)	2046	08/04/2010	Critères classants	31/01/2023 30/05/2023	Critères classants

L’analyse des textes conventionnels signés en 2023 a conduit à constater que quatre d’entre eux (au sein de trois branches) ont procédé à des ajustements. Cela correspond à différentes situations :

- La modification d’emplois existants :

Face aux difficultés d’attractivité du métier d’assistant médical dans la branche des *centres de lutte contre le cancer*, les partenaires sociaux se sont accordés, par un avenant conclu le 31 janvier 2023, sur la nécessité d’actualiser l’onglet formation/expérience de la fiche de l’emploi d’assistant médical.

En outre, il leur est apparu qu’en raison de l’essor des nouvelles technologies, la profession de technicien de laboratoire connaissait d’importantes mutations, nécessitant de définir un nouveau parcours professionnel. Afin de renforcer l’attractivité et la fidélisation de ces personnels, les signataires de l’avenant du 30 mai 2023 ont convenu d’apporter des ajustements à la grille de classification en repositionnant l’emploi de technicien de laboratoire au groupe E1, position 4 (au lieu du groupe E), selon son niveau de qualification. De plus, l’emploi de technicien de laboratoire expert est supprimé. Les salariés sont repositionnés depuis le groupe E1 au groupe F, position 4, sous l’intitulé « technicien de laboratoire confirmé », à condition de satisfaire au nombre de missions requises dans la fiche emploi et aux critères d’éligibilité prévus par le parcours. L’avenant précise également les critères d’accès à l’emploi de technicien de laboratoire spécialisé, qui est positionné au groupe G, niveau 4, ainsi que les modalités de classement et de promotion. La création de ce parcours professionnel répond à la volonté des partenaires sociaux de valoriser les compétences développées au cours de la carrière de ces personnels.

Dans la branche de la *manutention ferroviaire et travaux connexes*, les partenaires sociaux ont engagé une réflexion prospective sur l'emploi, les métiers et les compétences des salariés de la branche. L'accord du 18 mars 2023 s'inscrit ainsi dans le cadre de l'accord du 16 février 2021 relatif à l'agenda social de la branche, prévoyant que la thématique des classifications serait abordée au second semestre 2023 sur la base de travaux paritaires engagés en 2022. Il porte sur la définition de l'emploi repère « hôtesse service propreté à bord » avec la rédaction d'une nouvelle fiche. À ce titre, les partenaires sociaux ont défini les dispositions relatives au temps de pause et à l'organisation des coupures, ainsi qu'au repos journalier hors résidence ou « découché ». Ces précisions apportent un éclairage sur la gestion et le recrutement de cet emploi auprès des entreprises.

- La précision d'un échelon existant :

Dans la branche de l'*industrie de la chaussure*, les partenaires sociaux déterminent la progression du salarié au sein des échelons en fonction de l'évolution de ses compétences dans l'exercice de son activité professionnelle. Ainsi, en principe l'échelon 1 représente le seuil d'accueil dans le niveau de l'emploi. Les partenaires sociaux ont décidé que les ouvriers ou employés passent à l'échelon 2 au plus tard 15 mois à compter de leur embauche au sein de l'entreprise. Pour les ouvriers ou employés de niveau 1 échelon 1 ayant acquis une ancienneté d'au moins 15 mois au moment de la signature de l'avenant du 23 mai 2023, le passage au niveau 1 échelon 2 s'effectue à compter du 1^{er} juin 2023.

L'analyse de ces ajustements est essentielle dans l'étude des classifications : les grilles déjà anciennes nécessitent des ajustements réguliers et celles qui ont été récemment révisées doivent souvent faire l'objet de précisions ou de compléments pendant les premières années de leur application.

Par ailleurs, depuis quelques années, la place des certifications de branche s'accroît. Elle s'accompagne d'une réflexion menée par les partenaires sociaux sur la relation entre certifications et classement dans les hiérarchies professionnelles et salariales de branche. En 2023, **deux branches** mettent en lumière cette articulation.

Les accords signés dans ce cadre comportent des modalités de reconnaissance de différentes natures. Certains accords posent uniquement le principe selon lequel seront reconnues les formations professionnelles suivies par les salariés selon une valorisation salariale (prime, augmentation), tandis que d'autres accords entérinent l'élaboration de certificats de qualification professionnelle (CQP) par la branche et reconnaissent une garantie de classement au titulaire d'un tel certificat.

Cette approche de mise en cohérence des grilles de classification avec la création de titres de formation professionnelle répond à plusieurs objectifs :

- permettre aux entreprises de la branche de disposer d'une main d'œuvre qualifiée pour occuper des emplois dont le contenu a évolué ;
- permettre aux salariés de s'engager dans un processus de progression professionnelle ;
- insérer des jeunes en reconversion professionnelle.

Tableau des branches ayant procédé à l'intégration de CQP ou de titres professionnels

Branches	CQP, titre professionnels ou diplôme d'État
Fleuristes, vente et services des animaux familiers	- CQP agent animalier gardien d'animaux ; classés niveau I à partir du 3 ^e échelon (coefficient 130) - CQP moniteur chiens guides d'aveugles ; classés niveau IV, à partir du 1 ^{er} échelon (coefficient 140) - CQP éducateur chiens guides d'aveugles ; classés niveau V, à partir du 1 ^{er} échelon (coefficient 510)
Coiffure	CQP « réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus », classés niveau I, à partir du 3 ^e échelon

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 2023 (trois en 2022) dans un contexte de restructuration.

Accords conclus en 2023 portant création ou transposition de grille de classification

Branches	IDCC	Date de conclusion	Méthode utilisée
Hospitalisation privée et thermalisme (deux accords)	2264 2104	22/02/2023 05/07/2023	Critères classants et emplois repères
Bijouterie joaillerie orfèvrerie horlogerie	567	03/10/2023	Critères classants et emplois repères
Cuirs et peaux	207	29/03/2023	Parodi

Tout d'abord, à la suite du rattachement de la convention collective nationale (CCN) de *l'horlogerie* à la convention collective nationale de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent* a été élaborée une méthodologie spécifique afin de positionner les emplois repères issus de la CCN de *l'horlogerie* dans le système de classification de la nouvelle convention collective fusionnée, conclue le 3 octobre 2023.

Les parties signataires ont été guidées par les cinq objectifs suivants :

- 1° La prise en compte de l'apparition de nouvelles organisations du travail, l'évolution des technologies et des modes de fabrication.
- 2° L'évolution de la gestion des ressources humaines intégrant des exigences de progression de carrière, de mobilité, de fidélisation du personnel et d'égalité professionnelle.

3° L'évolution en compétences des salariés, pour un métier fortement exposé à la concurrence internationale, et où la qualité du savoir-faire est un avantage compétitif incontestable.

4° La nécessaire attractivité du métier pour les jeunes, en prévision du déficit démographique national et de la concurrence qui va s'exercer avec d'autres secteurs.

5° Tenir compte des principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'élaboration des critères classants et de la grille de classification des emplois en résultant ».

Les emplois repères ont été choisis comme étant représentatifs des activités et des compétences nécessaires au fonctionnement des entreprises de la branche. Les parties signataires se sont attachées à prendre en compte la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation existant dans le secteur de la fabrication de la bijouterie joaillerie en s'adressant à tout type d'entreprise.

Le système s'articule autour de quatre critères classants communs à tous les emplois :

- savoir-faire technique,
- autonomie/initiative,
- dimension relationnelle,
- qualification/expérience.

Chaque emploi identifié fait l'objet d'une pesée par niveau de contribution, en fonction des critères classants. Pour ce faire, à chaque degré de maîtrise correspond un nombre de points, la somme des points déterminant l'échelon. Les catégories socioprofessionnelles sont également positionnées en fonction de niveaux :

- niveau I à IV : ouvriers, collaborateurs et employés,
- niveaux IV : techniciens et agents de maîtrise,
- niveaux V à VII : cadres.

En outre, convaincus du rôle important de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi, **les partenaires sociaux ont intégré dans le système de classification des seuils d'accueil des certifications de qualification professionnelle permettant ainsi une évolution du positionnement du salarié** dans la grille de classification et de rémunération. Par cette intégration, la valorisation de la certification professionnelle, via un repositionnement salarial, constitue également pour les salariés une incitation à accroître leurs compétences ou faire valider les acquis de leur expérience professionnelle. La certification professionnelle et la reconnaissance qui l'accompagne en matière de positionnement salarial traduisent ainsi pour le salarié une valorisation de la qualification et améliorent son employabilité dans les entreprises de la branche.

Dans le prolongement de l'accord du 14 mars 2019, ayant concrétisé l'arrivée des établissements thermaux dans la branche de *l'hospitalisation privée*, les partenaires sociaux ont décidé d'adopter le 22 février 2023 un nouveau système de classification unique et harmonisé applicable aux établissements sanitaires, médico-sociaux et thermaux afin d'accroître l'attractivité des métiers des

différents secteurs d'activité à travers, notamment la possibilité des reconversions professionnelles tout au long de la carrière de l'agent, mais également l'intégration des nouveaux emplois.

Les parties signataires avaient pour objectif de redéfinir la classification conventionnelle des emplois et les grilles conventionnelles de salaires afin de mieux valoriser les compétences des salariés et de tenir compte de la diversité des expertises et des niveaux de technicité des emplois. En effet, les partenaires sociaux ont estimé que les anciennes grilles des secteurs ne correspondaient plus aux attentes des entreprises et des salariés de la branche notamment en termes d'évolution de carrières et de promotion professionnelle.

Afin de répondre à l'ensemble de ces objectifs, **les signataires ont établi un référentiel de classification des emplois à partir d'une méthodologie consistant à peser chaque emploi**, à l'aide des critères classants suivants :

- formation – expérience – qualification ;
- complexité et diversité des compétences à mobiliser ;
- responsabilité ;
- dimension relationnelle – communication ;
- autonomie.

En fonction du degré de maîtrise de chacun de ces critères, pour chaque emploi repère a été attribué un nombre de points, permettant ainsi son positionnement sur l'échelle hiérarchique comprenant 17 niveaux de classification, répartis selon quatre statuts professionnels.

Les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de définir un niveau de rémunération attractif, prenant en considération la revalorisation des carrières des salariés intervenue ces dernières années, à travers notamment la notion des éléments complémentaires de rémunération (ECR). Ces éléments complémentaires valorisent l'expérience professionnelle, l'ancienneté entreprise/groupe, l'évolution des compétences et l'expertise dans l'emploi. Par cette révision, les partenaires sociaux se saisissent des classifications afin qu'elles deviennent un levier au recrutement et à la fidélisation des équipes.

En date du 5 juillet 2023, les partenaires sociaux ont conclu un avenant afin de préciser la méthodologie d'application de l'avenant relatif à la classification et la rémunération des emplois au sein des entreprises de la branche et de rappeler les principes applicables. Il précise notamment les modalités de déploiement de la nouvelle classification, de positionnement des salariés dans la nouvelle grille de classification et d'information individuelle et collective au sein des entreprises.

Enfin, dans le cadre de la restructuration des branches de *l'industrie des cuirs et peaux* et des *industries de la maroquinerie, des articles de voyage*, les partenaires sociaux ont conclu le 29 mars 2023 un avenant visant à pérenniser et à sécuriser les spécificités sociales relatives aux catégories socioprofessionnelles et à la rémunération des salariés issus de la CCN de *l'industrie des cuirs et peaux*. Ainsi, ils ont apporté des précisions sur la définition et le positionnement de chaque catégorie

socioprofessionnelle. Chaque emploi-repère est mentionné selon le secteur d'activité (rivière, cuirs verts, tannage, teinture nourriture, etc.). Pour faciliter l'interprétation de ces définitions, il est ajouté en annexe des nomenclatures précisant quels sont les travailleurs qui composent chacune des catégories socio-professionnelles. Les parties ont également profité de cette négociation pour apporter une réponse à la question du salaire minimum de la catégorie des employés en relevant le premier coefficient qui s'appliquera à la prochaine négociation sur les salaires après l'entrée en vigueur de cet accord.

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 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 permettre à chacun de s'approprier au mieux la nouvelle grille de classification. Toutefois, certaines branches font délibérément le choix de ne pas établir de tableau de concordance, comme c'est le cas dans la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* dans la mesure où il n'y a aucune correspondance entre la nouvelle grille de classification et les classifications professionnelles initialement prévues par la convention collective nationale.

Classiquement, après la révision en profondeur d'une grille de classification est prévu un délai pour l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, variable en fonction de l'ampleur des modifications. Dans la branche de *l'assainissement et la maintenance industrielle*, les parties signataires ont convenu de se réunir avant l'expiration d'une durée de 24 mois à compter du lendemain de l'extension afin d'établir un bilan intermédiaire et d'évaluer paritairement les éventuels besoins des entreprises de la branche concernant la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification.

En outre, l'application d'un nouveau système 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 les branches de la *bijouterie*, et de *l'hospitalisation privée*).

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, dans la branche des *cuirs et peaux*, les partenaires sociaux ont créé une commission paritaire permanente

de négociation et d'interprétation, qui a pour compétence d'étudier toutes demandes de modification ou d'adjonction aux nomenclatures.

Dans de la branche de l'*hospitalisation privée*, les partenaires sociaux ont mis en place une commission de suivi chargée de faire le bilan de l'application de l'avenant de classifications et rémunérations et de proposer, si nécessaire, des adaptations.

4.5. LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ÉTABLISSEMENT DES CLASSIFICATIONS

En 2023, 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 ⁽¹¹⁾. 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 rappelle notamment la branche de la *bijouterie* dans son accord du 3 octobre 2023, « elles veilleront également au respect des dispositions des articles L.1142-1 et suivants du code du travail destinées à assurer l'égalité des sexes lors du recrutement ».

Toutefois, la branche de l'*hospitalisation privée* a prévu d'établir un lien entre la détermination des critères classants et les principes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, **la pondération des critères doit reposer sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination**. Si un critère est particulièrement important pour valoriser les emplois à prédominance féminine, alors il faut s'assurer que le poids qui lui est attribué correspond à des éléments objectifs d'appréciation et non à une représentation stéréotypée qui pourrait conduire à minimiser ce critère. Ainsi, à titre d'exemple, certaines grilles de classification utilisant des critères classants ne donnent aucune information quant au poids attribué à tel ou tel critère. Il est donc impossible de déterminer le poids de chaque critère et la manière dont les emplois ont été positionnés dans leur coefficient au regard des caractéristiques de chacun des emplois et des critères retenus. Même si ces éléments d'information n'ont pas à figurer de manière obligatoire, leur présence donne une indication sur la manière dont les emplois ont été classés les uns par rapport aux autres et permet ainsi d'exercer une vigilance sur l'absence de discrimination entre les femmes et les hommes.

Cette exigence est systématiquement rappelée par la DGT dans le cadre de l'examen des textes soumis à la procédure d'extension. Les accords sont étendus le cas échéant sous cette réserve.

11) Article L. 2241-15 du code du travail.

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 aux salaires. En effet, ces dispositifs constituent un moyen de renforcer les engagements réciproques du salarié et de l'entreprise, en ajoutant au 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 employés dans les petites entreprises, les branches professionnelles ont été incitées ces dernières années à négocier des accords d'épargne salariale à leur niveau.

Ces accords peuvent être facilement repris par les entreprises qui peuvent désormais directement y adhérer dès lors qu'ils proposent un accord-type et 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. La loi prévoit que l'adhésion se fasse 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. Les exonérations sont alors sécurisées pour les entreprises dès le dépôt de leur adhésion (voir p.383, les accords d'entreprise sur l'épargne salariale).

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 sont proposées, reste à l'entreprise le choix 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 sur 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 2023 ont permis l'adoption de **12 accords et avenants en matière d'épargne salariale** (contre 11 en 2022) dans neuf branches. Parmi ces textes, cinq portent exclusivement sur l'intéressement, quatre exclusivement sur la participation, un sur l'intéressement et la participation, un sur les trois dispositifs (intéressement, participation et plans d'épargne) et un sur les seuls plans d'épargne. Certains sont des accords ou avenants de mise en conformité, faisant suite aux observations précédemment formulées par l'administration dans le cadre de la procédure d'agrément.

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 primes 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.

La dynamique enclenchée par les lois du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi Pacte) et du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique (loi Asap) s'est poursuivie cette année avec la conclusion de nouveaux accords.

En 2023, cinq accords conclus dans quatre branches sont relatifs à l'intéressement. Il s'agit des accords de la branche-entreprise *Pôle emploi*, de ceux de la branche des *opérateurs de voyages et des guides*, de la *télédiffusion* (deux accords successifs) et des *commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison*.

Une branche propose également un modèle d'accord d'intéressement dans un accord portant sur l'intéressement et la participation.

Comme les années précédentes, *Pôle emploi* devenu depuis *France Travail*, a de nouveau négocié un accord d'intéressement, conclu le 4 avril 2023, d'une durée d'1 an. Les partenaires sociaux prévoient que pour bénéficier du régime d'intéressement, *Pôle emploi* 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 le 1^{er} juin 2023.

Les partenaires sociaux de la branche des *opérateurs de voyages et des guides*, conscients que la technicité de la législation peut freiner le développement des dispositifs d'intéressement au sein, notamment, des petites entreprises, et souhaitant que la branche agisse pour la promotion du partage de la valeur ont décidé, pour faciliter les négociations au sein des entreprises, de proposer un dispositif d'intéressement « clé en main » auquel les petites entreprises peuvent facilement adhérer. À cette fin, l'accord conclu le 25 avril 2023 propose en annexes un accord-type d'intéressement d'une durée de 3 ans et la décision unilatérale d'adhésion directement utilisable par les entreprises de moins de 50 salariés.

Les entreprises pourront choisir entre deux formules de calcul. Dans la première option, la prime globale d'intéressement brute se déclenche et est versée à partir d'une augmentation minimale de 2 % du résultat courant avant impôt de l'exercice concerné en valeur de l'année N par rapport à l'année précédente N – 1, dès lors que le résultat courant avant impôts est positif. Les partenaires sociaux ont décidé de limiter l'utilisation de cette première option aux seules décisions unilatérales et accords d'entreprise dont la durée d'application est comprise entre les exercices 2023 et 2026 inclus. Dans la seconde option, la prime globale d'intéressement brute se déclenche et est versée à partir d'une augmentation minimale de 2 % du résultat d'exploitation de l'exercice concerné en valeur de l'année N par rapport à l'année précédente N – 1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif. Dans les deux cas, les entreprises pourront choisir entre une répartition strictement proportionnelle au temps de présence ou une répartition uniforme. Cet accord a également été agréé le 1^{er} juin 2023.

La branche de la *télédiffusion* a signé successivement, le 12 avril 2023 puis le 29 septembre 2023 deux accords, quasi identiques dans leurs contenus, proposant un accord type relatif à la mise en place de l'intéressement. Celui-ci s'adresse en particulier aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés mais il est également accessible, par accord, aux autres entreprises. Il contient plusieurs options et sous-options, s'agissant de la durée d'ancienneté, de la formule de calcul (en fonction d'un pourcentage du résultat d'exploitation, d'un pourcentage de l'amélioration du résultat d'exploitation par rapport à l'exercice précédent, d'un pourcentage de l'amélioration de la marge bénéficiaire ou d'un pourcentage de la masse salariale calculé par rapport à l'amélioration de la performance, qui

est égale au ratio entre le chiffre d'affaires et l'effectif moyen annuel) et des modalités de répartition sans panachage et avec panachage (50 % uniforme et 50 % proportionnelle aux salaires, 40 % proportionnelle à la durée de présence et 60 % proportionnelle aux salaires, 30 % proportionnelle à la durée de présence et 70 % proportionnelle aux salaires). L'accord offre également, en cas de répartition partiellement ou entièrement proportionnelle aux salaires, la possibilité de mettre en place un salaire plancher égal au niveau IA de la grille salariale de branche. Cet accord fournit en annexe le document unilatéral que les entreprises de moins de 50 salariés pourront remplir en sélectionnant leurs choix pour adhérer à l'accord-type de branche. Ces deux accords ont toutefois fait l'objet d'un refus d'agrément le 24 octobre 2023 et le 26 février 2024, leurs modalités de négociation n'étant pas valides.

Dans la branche des *commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison*, l'accord conclu le 9 novembre 2023 met à disposition des entreprises, selon leur effectif, un accord-type d'adhésion (annexe 1) et un document unilatéral-type d'adhésion (annexe 2) qu'elles peuvent utiliser directement en indiquant les options qu'elles retiennent parmi les choix qui leur sont laissés. Ces choix portent sur la durée d'application du dispositif (de 1 à 5 ans), la reconduction tacite, l'ouverture du bénéfice au dirigeant, les formules de calcul (en fonction de l'évolution du résultat d'exploitation, de l'augmentation du résultat courant avant impôts et après déduction des dividendes perçus, du résultat net de l'exercice ou du résultat d'exploitation) et les modalités de répartition (avec ou sans panachage). Le document unilatéral type propose les mêmes choix que l'accord-type, sauf la reconduction tacite. Cet accord de branche a fait l'objet d'une demande de mise en conformité car certaines options ont été laissées à la libre appréciation des entreprises adhérentes. La procédure d'agrément est donc toujours en cours.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche des *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes* n'étant pas en mesure de définir une ou plusieurs formules types d'intéressement directement applicables, l'accord conclu le 14 décembre 2023 propose, en annexe 1, uniquement un modèle d'accord, destiné à faciliter l'accès au dispositif d'intéressement dans les entreprises de la branche. Si les entreprises peuvent s'inspirer de ce modèle pour rédiger leur propre accord, elles ne pourront donc pas directement y adhérer.

5.2. LES TEXTES ACTUALISANT OU INSTITUANT UN RÉGIME DE PARTICIPATION, OU LES DIFFÉRENTS PLANS D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES

Quatre accords ou avenants conclus dans trois branches sont relatifs à la participation. Une branche instaure un régime de participation dans le même texte qu'un dispositif d'intéressement et une branche dans le même texte que le dispositif d'intéressement et les plans d'épargne. Enfin, un accord de branche porte exclusivement sur les plans d'épargne.

Dans la continuité des précédents accords de participation conclus dans ce secteur depuis 1969, l'accord conclu le 13 février 2023 par la branche des *travaux publics* propose un accord de participation « clé en main » (annexe 2) à destination des entreprises obligatoirement assujetties à la participation. Cet accord « clé en main » ne permet pas une application du dispositif de branche par voie de décision unilatérale au sein des entreprises dont l'effectif ne dépasse pas le seuil légal d'assujettissement à la participation obligatoire. La formule de calcul de la réserve de participation (RSP) retenue par les partenaires sociaux est la formule légale. Il est laissé à l'entreprise la possibilité d'opter pour l'une des quatre options de répartition proposées par la branche (proportionnelle aux salaires, au temps de présence, uniforme, ou panachage entre ces critères dont le pourcentage des sous-masses est à déterminer par l'entreprise). Il peut être noté qu'en cas de répartition proportionnelle aux salaires, une sous-option propose à l'entreprise de fixer un salaire plafond. L'accord a été agréé le 25 juillet 2023.

Concomitamment aux accords conclus en matière d'intéressement, deux accords-types relatifs à la mise en place de la participation ont également été conclus le 24 avril 2023 puis le 29 septembre 2023, dans la branche de la *télédiffusion*. Dans ce cadre, l'entreprise peut choisir d'adhérer à l'accord-type de branche pour une durée indéterminée, ou pour une durée déterminée avec tacite reconduction. Les choix portent également sur la condition d'ancienneté (de 0 à 3 mois), l'ouverture aux dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou partenaire lié par un Pacs, et les modalités de répartition (plusieurs choix de panachage ou non panachage). L'accord offre également, en cas de répartition partiellement ou entièrement proportionnelle aux salaires, la possibilité de mettre en place un salaire plancher égal au niveau IA de la grille salariale de branche. La formule de calcul de la RSP est la formule légale. Cet accord fournit en annexe le document unilatéral que les entreprises de moins de 50 salariés pourront remplir en sélectionnant leurs choix pour adhérer à l'accord type de branche. Ces deux accords ont fait l'objet d'un refus d'agrément le 24 octobre 2023 et le 26 février 2024, leurs modalités de négociation n'étant pas valides.

L'avenant conclu dans la branche des *pompes funèbres* le 30 mai 2023 vise à mettre en conformité l'accord-type du 8 mars 2022 relatif à l'épargne salariale qui a instauré un dispositif de participation, à la suite de son agrément partiel et de son extension. Ainsi, il apporte des précisions pour la révision de l'accord et le dépôt sur la plateforme de téléprocédure, ajoute aux bénéficiaires les chefs d'entreprise, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés, et la situation de violences conjugales à la liste des cas permettant un déblocage anticipé à tout moment. Surtout, il fixe le pourcentage de chaque sous-masse en cas de panachage (50 % proportionnellement aux salaires et 50 % proportionnellement à la durée de présence) afin de proposer un choix fermé aux entreprises qui retiendraient cette option, et permettre ainsi leur adhésion par décision unilatérale à l'accord de branche lorsqu'elles en remplissent les conditions. L'avenant a été agréé le 9 février 2024.

Outre l'intéressement, l'accord conclu le 14 décembre 2023 dans la branche des *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes*, met en place un dispositif de participation. Le document unilatéral d'adhésion proposé en annexe 2 à destination des entreprises de moins de 50 salariés, fixe la condition d'ancienneté à 3 mois, permet au dirigeant d'en bénéficier et retient la formule légale de calcul de la RSP avec une répartition strictement proportionnelle à la durée de présence. Son agrément est en cours d'examen.

Dans le secteur alimentaire (la branche *des industries de produits alimentaires élaborés*, les cinq branches des *industries alimentaires diverses*, des *industries charcutières*, des *activités industrielles de boulangerie et pâtisserie*, des *centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs*), un accord interbranches avait été signé le 13 décembre 2021 (cf. bilan de la négociation collective 2021) qui a fait l'objet d'un refus d'agrément par arrêté du 19 janvier 2023. À la suite de ce refus, un nouvel accord relatif à l'épargne salariale a été conclu le 30 mai 2023, qui instaure un régime d'intéressement, un régime de participation, un plan d'épargne interentreprises, un plan d'épargne pour la retraite collective interentreprises et un plan d'épargne retraite collectif interentreprises. Cet accord, qui prend en compte les observations formulées par l'administration pour le précédent accord, propose donc également désormais un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (Percol-I). Il prévoit pour chaque plan, en annexe, un bulletin d'adhésion par accord, à compléter, signer et déposer par l'entreprise et, pour celles de moins de 50 salariés, par décision unilatérale. Ce bulletin laisse à l'entreprise le choix d'abonder ou non le plan et plusieurs choix de plafond et de taux pour cet abondement. L'accord a été agréé le 18 janvier 2024.

Enfin, la branche du *négoce de l'ameublement* a conclu le 16 novembre 2023 un accord comportant à la fois un plan d'épargne interentreprises (PEI) et un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (Percol-I). Un modèle de bulletin d'adhésion au PEI et/ou au Percol-I est proposé en annexe à cet accord. L'entreprise peut choisir d'effectuer elle-même les opérations de gestion des versements (calcul des droits individuels, interrogation des épargnants et le recueil de leur choix) ou de les déléguer en tout ou partie au gestionnaire de compte choisi par la branche. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, outre le choix des dispositifs abondés, trois options d'abondement sont proposées pour chacun des deux plans (pas d'abondement, abondement égal au quart ou à la moitié des versements des salariés). Un abondement d'amorçage est également possible pour le Percol-I (pas d'abondement, abondement d'amorçage de 1/8^e ou 1/4 du montant mensuel du Smic brut). L'accord prévoit que dans ces entreprises un document sera remis aux salariés les informant de l'abondement éventuel de l'employeur et que le CSE, s'il existe, en sera également informé. La procédure d'agrément est en cours.

6. LA NÉGOCIATION SUR L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

6.1. LA NÉGOCIATION RELATIVE AUX CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Le thème des congés familiaux, le soutien à la parentalité et aux salariés aidants est un sujet de dialogue social où les partenaires sociaux sont investis. Cette année, trois accords concernent les congés pour événements familiaux, 16 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⁽¹²⁾ de 8 jours en cas de décès d'un enfant (ou d'une personne à charge) de moins de 25 ans. Les durées légales minimales du congé pour décès d'un enfant et du 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, sont allongées depuis le 21 juillet 2023⁽¹³⁾ (loi n° 2023-622, art. 2, I).

Pour renforcer son soutien aux collaborateurs vivant le deuil d'un proche, la branche peut accorder des jours d'absence supplémentaires en complément du congé d'évènement familial légal (*personnel au sol des entreprises de transport aérien ; entreprises de désinfection, dératisation ; entreprises artistiques et culturelles*). Elle peut également **élargir le bénéfice du congé** au décès d'un grand-parent, d'une belle-fille ou d'un gendre (*personnel au sol des entreprises de transport aérien*).

B. Les congés conventionnels, soutien à la parentalité

Le thème de l'équilibre des temps vie professionnelle-vie privée contribue au renforcement de l'attractivité et de l'image des entreprises. Elles ont un rôle à jouer, qui peut parfois être précurseur (par exemple, le dispositif de don de jours⁽¹⁴⁾).

12) Loi n° 2020-692, 8 juin 2020, visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant.

13) La loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 a allongé à 12 voire 14 jours la durée du congé pour décès d'un enfant, avec lequel peut se cumuler le congé de deuil.

14) Le don de jours de repos par un salarié au bénéfice d'un autre est né d'un mouvement de solidarité initié par des salariés qui avaient décidé de faire don à un de leurs collègues dont l'enfant était gravement malade de jours de repos pour lui permettre, avec l'accord de la direction, de rester près de son enfant sans perte de revenu.

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 dispositions conventionnelles plus favorables : un congé « enfant malade » rémunéré est allongé de 4 à 6 jours dans la convention collective du *personnel au sol des entreprises de transport aérien* ; il peut être fractionné. Par ailleurs, le père ou la mère d'un enfant en situation de handicap bénéficie d'un congé supplémentaire indemnisé dans la limite de 2 jours par année civile. Un congé « enfant malade » rémunéré est également prévu dans la branche de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie*, dans celle des *entreprises artistiques et culturelles* et celle de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire*. Cette dernière met également en place le dispositif de don de jours en soutien de parents dont l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable leur présence auprès de lui. Les contraintes du parent salarié liées à l'hospitalisation de son enfant peuvent également être prises en compte (*restauration rapide*).

À noter également la création d'un congé rémunéré pour deuil prénatal, d'une durée de 2 jours, en cas d'interruption de grossesse, dans la branche des *cabinets ou entreprises d'expertises en automobile* ; ce congé rémunéré est également ouvert au second parent. Une journée d'absence rémunérée pour interruption de grossesse est également accordée dans la branche de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire*.

La conciliation des temps peut également être facilitée par des autorisations d'absence lors des rentrées scolaires ou encore par une attention particulière portée aux situations de séparation conjugale (*détaillants de la chaussure*).

Cet éventail de mesures destinées à renforcer l'équilibre des temps de vie est complété de dispositions dédiées à la maternité. La durée de travail quotidienne est ainsi réduite (*régies de quartier et de territoire ; maisons à succursales de vente au détail d'habillement ; personnel au sol des entreprises de transport aérien ; fleuristes, vente et services des animaux familiers ; bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie ; commerces de détail non alimentaires ; détaillants de la chaussure ; maroquinerie, articles de voyage*). Après accord entre la salariée et son employeur, cette réduction peut être cumulée et prise sous forme de demi-journée ou journée entière de repos (*aide, accompagnement, soins et services à domicile*). Le bénéfice du maintien de salaire est prévu pour les congés de maternité et d'adoption, sans condition d'ancienneté dans les *organismes de formation* ; les *transports et activités auxiliaires du transport* ; pour le *personnel au sol des entreprises de transport aérien* ; sous réserve d'une année d'ancienneté dans la branche de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie*.

Le congé de paternité n'est pas oublié et bénéficie de ce traitement de faveur sans condition d'ancienneté dans la branche des *organismes de formation* ; de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie* ; de la *fabrication et du commerce des*

produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ; sous réserve d'une année d'ancienneté dans la branche du personnel sédentaire des entreprises de navigation. L'égalité réelle au travail s'en trouve ainsi renforcée.

Le congé parental d'éducation est favorisé dans la branche de *la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique* : sous réserve que le salarié totalise 5 ans d'ancienneté, la durée du congé parental sera prise en compte à 100 % pour le calcul de l'ancienneté.

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. Dans les *industries électriques et gazières*, les cotisations de retraite sont prises en charge pendant les congés du proche aidant à temps partiel. La branche du secteur des *particuliers employeurs et de l'emploi à domicile* prend en compte l'élargissement aux emplois domestiques du congé de proche aidant et de solidarité familiale⁽¹⁵⁾.

6.2. LES CONGÉS PAYÉS

La durée du congé

Le code du travail dispose que chaque salarié a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur et que la durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables⁽¹⁶⁾ 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'avenant du 3 février 2023 relatif aux congés d'ancienneté et aux amplitudes de travail à la convention collective nationale des *coopératives de consommateurs salariés* prévoit en son article 1^{er} que les salariés bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires après 20 ans d'ancienneté, 3 jours après 25 ans d'ancienneté et de 4 jours après 30 ans d'ancienneté.

La convention collective nationale de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie* du 3 octobre 2023 prévoit en son article 57 que les salariés disposent de 1 jour de congé supplémentaire après 15 ans d'ancienneté, 2 jours après 20 ans d'ancienneté, 3 jours après 25 ans d'ancienneté et de 4 jours après 30 ans d'ancienneté.

L'accord du 20 décembre 2023, relatif à la convention collective nationale de la *maroquinerie, articles voyages, cuir et sellerie* octroie, en son article 8, 2 jours

⁽¹⁵⁾ Loi n°2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture.

⁽¹⁶⁾ L'article 37 de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne, a fait évoluer la législation en matière de congés payés en prévoyant notamment l'acquisition de congés payés au titre des périodes de maladie ordinaire, à raison de 2 jours ouvrables par mois dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence.

ouvrables de congés supplémentaires après 20 de service continu dans la même entreprise, 4 jours après 25 ans et 6 jours après 30 ans de services.

Enfin, l'avenant du 14 décembre 2023 à la convention collective nationale des cabinets médicaux stipule en son article 2 que les salariés bénéficient de 1 jour de congé supplémentaire à partir de 10 ans d'ancienneté, de 2 jours à partir de 20 ans d'ancienneté, et de 3 jours à partir de 30 ans d'ancienneté.

La prise des congés payés

Aux termes de l'article L. 3141-15 du code du travail, **un accord d'entreprise, ou à défaut de branche, définit la période de prise des congés et l'ordre des départs en congés**. À défaut d'accord, l'employeur les définit unilatéralement.

Certaines règles d'ordre public s'appliquent toutefois. En vertu de l'article L. 3141-17 du code du travail, « la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ». C'est ce que rappellent la convention collective nationale de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie* dans son article 53, ainsi que l'accord du 31 mai 2023 conclu dans le cadre de la convention collective nationale des *ports de plaisance*.

Le droit au report des congés payés

La loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne consacre le droit pour les salariés au report des congés qu'ils n'ont pu prendre au cours de la période de prise des congés du fait d'une maladie ou d'un accident⁽¹⁷⁾.

Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les utiliser. Auparavant, le droit au report des congés payés des salariés malades avant la date de départ en congés était uniquement établi par la jurisprudence de la Cour de cassation, qui consacre en droit national la jurisprudence de la CJUE (CJUE, 20 janvier 2009, Schultz Hoff, C-350/06 et C-520/). C'est ce que rappelle la convention collective nationale de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie* du 3 octobre 2023 en son article 55.

L'article 24.1.e) du titre IV de la convention collective de la branche de *l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile* a fait l'objet d'un avenant en date du 24 mai 2023, prévoyant que « lorsqu'un salarié se trouve absent pour maladie durant tout ou partie de ses congés, les congés payés doivent être reportés, que l'arrêt maladie ait débuté avant ou pendant la période de prise des congés payés. Si l'arrêt maladie a débuté avant la période de congés initialement fixée : le salarié placé en arrêt maladie conserve ses droits à congés et bénéficiera de

17) Nouveaux articles L. 3141-19-1 et L. 3141-19-2 du code du travail.

l'intégralité de ce congé non pris dès la fin de son arrêt maladie, que l'arrêt prenne fin pendant ou après la période de congés initialement prévue. Si l'arrêt maladie a débuté pendant la période de congés initialement fixée : la période de congés payés est automatiquement interrompue à compter de la date mentionnée sur l'arrêt maladie. Le salarié bénéficie du reliquat de ce congé dès la fin de l'arrêt maladie, que l'arrêt prenne fin pendant ou après la période de congés initialement prévue. »

Le fractionnement du congé

Aux termes de l'article L. 3141-21 du code du travail, un accord d'entreprise, ou à défaut de branche, peut définir les règles de fractionnement du congé principal de 4 semaines au-delà de la deuxième semaine. Le salarié doit en effet bénéficier dans tous les cas de 2 semaines de congés payés continues. C'est ce que rappelle l'accord du 31 mai 2023 conclu dans le cadre de la convention collective nationale des *ports de plaisance*.

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 congés supplémentaires sont attribués lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et 1 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 nationale de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie* du 3 octobre 2023 stipule que les congés pris en dehors de la période normale de congés payés (hors 5^e semaine) donnent lieu à l'attribution de jours supplémentaires : 1 jour lorsqu'entre 3 et 5 jours de congés sont pris en dehors de la période normale, 2 jours à partir de 6 jours de congés pris en dehors de la période normale.

L'article 8 à l'accord du 20 décembre 2023 à la convention collective nationale de la *maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir* accorde le même nombre de jours de congés supplémentaires que prévu par les dispositions supplétives de l'article L. 3141-23 du code du travail.

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** » (article L. 3121-1 du code du travail).

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.

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 2023, 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

La convention collective nationale du 3 octobre relative à la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie*, ainsi que l'accord du 28 juin 2023 conclu dans le cadre de la convention collective nationale des *activités de marchés financiers*, rappellent la définition légale du temps de travail effectif.

Les accords de branche ont également la possibilité d'assimiler un certain nombre de temps spécifiques, comme les temps de pause, à du temps de travail effectif et prévoir leur rémunération le cas échéant. C'est le cas de l'accord du 31 mai 2023 conclu dans le cadre de la convention nationale des *ports de plaisance* qui prévoit l'assimilation des temps de pause à du temps de travail effectif.

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⁽¹⁸⁾.

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.

La durée maximale hebdomadaire de 44 heures sur une moyenne de 12 semaines peut être portée à 46 heures par accord collectif.

¹⁸⁾ Article L. 3121-19 du code du travail.

La convention collective nationale de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie* du 3 octobre 2023 prévoit que « la durée maximale quotidienne est fixée, conformément à l'article L. 3121-18 du code du travail, à 10 heures de travail effectif. Toutefois, l'activité des entreprises comporte des périodes pendant lesquelles la durée du travail s'accroît, ce qui peut alors nécessiter à titre exceptionnel, de porter la durée du travail à 12 heures. Une information sur la période concernée par ce supplément d'activité sera donnée au comité social et économique (CSE) s'il existe, ou en l'absence de CSE, aux salariés concernés ».

Cette même convention précise que « dans les conditions de l'article L. 3121-23 du code du travail, la durée hebdomadaire moyenne de 44 heures sur une période maximale de 12 semaines consécutives pourra être portée à 46 heures ».

Le repos quotidien et l'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 2 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⁽¹⁹⁾ 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, d'une durée de 13 heures (ou jusqu'à 15 heures si le repos quotidien est réduit par accord).

La convention collective nationale de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie* du 3 octobre 2023 précise que « le repos quotidien est fixé à 11 heures, sauf dérogations légalement admises ».

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, pour la définition des taux de majoration des heures complémentaires et pour la mise en place des dispositifs de compléments d'heures.

19) Cass, soc, 23 septembre 2009, n° 07-44226, publié au bulletin.

À l'issue de la conférence sociale qui s'est tenue le 16 octobre 2023, la Première ministre a annoncé qu'un état des lieux et un diagnostic de la situation actuelle des salariés à temps partiel devaient être conduits afin de préparer une négociation interprofessionnelle sur les temps partiels. La Première ministre a ainsi souhaité que ce sujet puisse être au cœur des discussions du Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité.

Ainsi, il en résulte que **la négociation, et tout particulièrement la négociation de branche, est 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.

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 2023, six conventions collectives ou accords de branche relatifs au travail à temps partiel ont été conclus (*transports routiers, commerce de détail alimentaire non spécialisé, Éclat [ex-animation], notariat, maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir, et bijouterie joaillerie orfèvrerie horlogerie*).

Au total, 117 accords de branche ont été conclus sur le temps partiel depuis 2013. Ce sont près de 85 % des salariés à temps partiel des 37 branches⁽²⁰⁾, recourant structurellement au temps partiel (c'est-à-dire employant au moins 30 % de leur effectif à temps partiel), qui sont aujourd'hui couverts par un accord de branche.

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.

20) Étude d'impact de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (<https://www.assemblee-nationale.fr/14/projets/pl0774-ei.asp>), actualisée en 2019 avec les données disponibles sur Les portraits statistiques de branches professionnelles (<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-portraits-statistiques-de-branches-professionnelles>)

Seules trois branches faisaient exception (*restauration rapide, entreprises de propreté et services associés, cafétérias*) : les salariés de l'ensemble des autres branches 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 secteurs concernés, tout en garantissant aux salariés un volume horaire minimal de travail. Ainsi, en 2023, la branche de la *bijouterie joaillerie orfèvrerie horlogerie* prévoit, dans son avenant n° 1 du 19 juin 2023 une durée minimale hebdomadaire de 16 heures.

D'autres branches 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. C'est notamment le cas de la branche *éducation, culture, loisirs et animation au service des territoires (Éclat - ex animation)* qui prévoit des durées minimales selon les groupes de la classification des emplois de la grille générale et la taille de l'entreprise puisque, concernant les sites d'activité de 300 salariés et plus en équivalent temps plein, c'est la durée minimale légale qui s'impose quel que soit le groupe de classification.

En matière de garanties apportées aux salariés afin de leur permettre de cumuler plusieurs activités, certaines branches regroupent 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 *Éclat* prévoit pour les salariés relevant de la grille générale qu'une modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ne pourra être imposée sans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours.

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, l'accord du 17 janvier 2023 conclu dans la branche du *commerce de détail alimentaire non spécialisé*, et l'annexe spécifique n° 2 au secteur *cordonnerie*

multiservice du 20 décembre 2023 conclu dans la branche *maroquinerie articles voyage cuir sellerie* prévoient 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.

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 %.

En 2023, seule la branche *Éclat* a prévu une majoration des heures complémentaires inférieure à 25 % (17 %) au-delà du dixième des heures. En contrepartie, cette majoration de 17 % est prévue dès la première heure complémentaire, y compris donc celles réalisées dans la limite du dixième. Les branches du *commerce de détail alimentaire non spécialisé* et la *maroquinerie* prévoient dans leurs accords respectifs une majoration des heures complémentaires accomplies au-delà de la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail de 25 %.

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, les branches *Éclat* et *maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir* (secteur *cordonnerie multi-service*) limitent à cinq le nombre d'avenants pouvant être conclus chaque année

avec un même salarié. La branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé prévoit dans son accord du 17 janvier 2023, le recours au maximum légal de huit avenants par an et par salarié.

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire peuvent faire l'objet d'une majoration de rémunération. Ainsi les branches *Éclat* et maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir (secteur cordonnerie multiservice) prévoient une majoration du complément d'heures équivalente à celle prévue habituellement pour les heures complémentaires dans leur branche.

Cependant, la plupart des accords ne prévoient pas de stipulations plus favorables par rapport à la loi et ne majorent que les heures effectuées au-delà de la durée du travail fixée par l'avenant. Concernant celles-ci, dans son annexe spécifique, la branche maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir (secteur cordonnerie multiservice) prévoit que les heures réalisées au-delà du nombre d'heures prévu par avenant sont majorées à hauteur de 50 %, soit au-delà du taux légal de 25 %.

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 est venue encadrer 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 2 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 prévoyant 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, l'accord du 17 janvier 2023 conclu dans la branche du *commerce de détail alimentaire non spécialisé* prévoit la possibilité de prévoir une interruption au maximum de 3 heures lorsqu'elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente. Ainsi, en cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit :

- prévoir une contrepartie sous forme d'une indemnité forfaitaire par heure de dépassement, correspondant au minimum garanti ;
- garantir une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

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 du 17 janvier 2023 conclu dans la branche du *commerce de détail alimentaire non spécialisé* permet à l'employeur de mettre en place un temps partiel aménagé sur une période supérieure à la semaine. L'avenant n° 1 du 19 juin 2023 conclu dans la branche des *transports routiers et des activités auxiliaires du transport* prévoit pour sa part un passage de droit au temps partiel aménagé sur l'année pour les conducteurs en période scolaire selon des conditions qu'il définit. Dans le cadre de ces aménagements, la durée du travail hebdomadaire pourra varier sans qu'elle ne puisse avoir pour effet de porter cette durée moyenne à hauteur de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

La possibilité de prévoir un dispositif de temps partiel de fin de carrière

Le travail à temps partiel peut être mobilisé par les travailleurs expérimentés, en raison de choix guidés par des problèmes de santé ou par des impératifs de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Des branches ont donc choisi de négocier sur le temps partiel de fin de carrière. Cette initiative permet de mettre en place un dispositif de travail à temps partiel spécifique afin de faciliter le recours au temps partiel choisi, permettant un meilleur aménagement de fin de carrière. Aucun accord portant sur le temps partiel ne le prévoit en 2023.

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. C'est le cas en 2023 pour les accords conclus dans les branches de la *bijouterie joaillerie orfèvrerie horlogerie, Éclat*, maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir (secteur cordonnerie multiservice), et du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

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 2023 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 27 juin 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du *transport aérien – personnel au sol*, et de l'accord du 20 juin 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la *manutention ferroviaire et des travaux connexes*.

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 2023, l'accord du 3 octobre 2023 relatif à l'organisation du temps de travail conclu par la branche *bijouterie joaillerie orfèvrerie horlogerie* (BJOH), l'accord du 31 mai 2023 relatif à l'organisation du travail conclu par la branche des *personnels des ports de plaisance* et l'accord du 17 janvier 2023 relatif à la durée et aux modalités d'aménagement du temps de travail dans la convention collective nationale du *commerce de détail alimentaire non spécialisé* 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 11 mai 2023 au sein du GIE ACCEFIL a, par exemple, prévu d'annualiser le temps de travail sur une période de référence débutant au 1^{er} juin et se terminant au 31 mai de l'année suivante. L'objectif, pour cette entreprise dont les services de production fonctionnent depuis 2 ans sur un système d'annualisation du temps de travail prévu par la convention collective des *prestataires de service*, est de mettre en place au niveau de l'entreprise un nouveau système d'annualisation.

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, dans les faits, incomplète. La plupart des accords de branche conclus en 2023 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 vient notamment préciser 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'accord relatif à l'organisation du temps de travail du 3 octobre 2023 à la convention collective de la *bijouterie joaillerie orfèvrerie horlogerie*, prévoit que si à l'issue de chaque trimestre le décompte fait ressortir un nombre de jours travaillés trop conséquent, il appartiendra au responsable d'en examiner les raisons et d'adapter, si besoin, la charge de travail ou au salarié de modifier son organisation de 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 5 avril 2023, l'avenant à l'accord de branche du 29 septembre 2022 relatif au forfait annuel en jours relevant de la branche des *industries et commerces de la récupération* rappelle que l'effectivité du respect par le salarié des durées de repos, implique pour ce dernier une obligation de déconnexion aux outils de communication à distance. L'accord indique que les parties s'engagent sur l'existence d'un droit à la déconnexion numérique en dehors des périodes de travail : chaque salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion les soirs, les weekends et les jours fériés, pendant ses congés et sur l'ensemble des périodes de suspension du contrat de travail.

Enfin l'accord précise que pendant ces périodes, il n'a pas l'obligation de lire et de répondre aux courriels et aux appels téléphoniques et que par ce droit à la déconnexion numérique, les parties mettent en place un dispositif de régulation de l'utilisation des outils numériques (sensibilisation des salariés, procédures, etc.), en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle.

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.

Deux accords de branche ont abordé en 2023 la thématique des 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 de la *maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir*, et de la *bijouterie joaillerie orfèvrerie horlogerie*.

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 8 premières heures et de 50 % pour les suivantes.

Les accords de branche précités renvoient aux dispositions supplétives du code du travail en la matière.

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.

L'accord du 3 octobre 2023 relatif à l'organisation du temps de travail conclu par la branche de la *bijouterie joaillerie orfèvrerie* prévoit la possibilité de remplacer la rémunération des heures supplémentaires par un repos compensateur de durée équivalente.

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'accord du 3 octobre 2023 conclu par la branche de la *bijouterie joaillerie orfèvrerie* fixe le contingent annuel d'heures supplémentaires à 208 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 de nuit

Le travail de nuit a vocation à demeurer exceptionnel. Son recours doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

La mise en œuvre du travail de nuit est strictement encadrée par le code du travail, qui fixe des dispositions protectrices d'ordre public (par exemple la limitation de la durée du travail et la protection des femmes enceintes), tout en renvoyant à la négociation collective la fixation des modalités de mise en place du travail de nuit structurel faisant intervenir des salariés travailleurs de nuit (c'est-à-dire effectuant un certain nombre d'heures de travail pendant la période de nuit, telle que définie à l'article L. 3122-2 du code du travail).

Ainsi, dès lors qu'un salarié peut être qualifié de « travailleur de nuit », il est nécessaire que l'entreprise soit couverte par un accord collectif conforme à l'article L. 3122-15 du code du travail comportant, notamment, les justifications du recours au travail de nuit, les mesures assurant la santé et la sécurité des travailleurs ou encore la fixation des contreparties (en particulier en repos).

Seul un accord de branche peut fixer le nombre minimal d'heures entraînant, sur une période de référence, la qualification de travailleurs de nuit. Sur tous les autres sujets, les stipulations des accords d'entreprise priment sur celles des accords relevant de la branche.

L'activité conventionnelle

En 2023, **la négociation de branche abordant le travail de nuit est en légère diminution par rapport aux années précédentes, avec cinq accords collectifs de branche** (contre huit en 2022 et sept en 2021).

Certains de ces accords organisent un cadre pour le recours au travail de nuit régulier, notamment dans les activités pour lesquelles le travail de nuit est inévitable. D'autres ont plutôt vocation à s'appliquer au travail de nuit occasionnel. La plupart du temps, l'objet de ces accords est de fixer des contreparties, les compensations en repos étant obligatoires pour les travailleurs de nuit.

Pour la branche des *casinos*, un avenant du 18 décembre 2023 à la convention collective fixe des contreparties au travail de nuit, à la fois en repos compensateur (égal à 1 ou 2 jours selon le nombre d'heures réalisées la nuit) mais aussi financières par le biais de majorations (0,50 € dès la première heure de nuit réalisée entre 21 heures et 6 heures du matin).

Pour les activités relevant de la *production et de la transformation des papiers et cartons*, un avenant n° 9 du 19 octobre 2023 à la convention collective pose le principe, après avoir rappelé les justifications du recours au travail de nuit, d'un repos compensateur obligatoire au moins égal à 16 heures pour un travail à temps plein. Cet accord prévoit en outre un éventail de mesures et de préconisations destinées à améliorer les conditions de travail.

S'agissant de la branche du *commerce de détail alimentaire non spécialisé*, un accord du 17 janvier 2023 relatif à la durée et aux modalités d'aménagement du temps de travail prévoit, en son article 30, des mesures permettant le recours au travail de nuit. Cet accord prévoit notamment des majorations de salaire de 5 % pour les heures accomplies entre 21 heures et 22 heures et de 20 % pour les heures

accomplies entre 22 heures et 6 heures. Les travailleurs de nuit doivent par ailleurs bénéficier d'un repos compensateur d'une durée de 1 à 3 jours (selon la durée de travail réalisé la nuit).

Dans la branche de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et horlogerie*, la convention collective du 3 octobre 2023 prévoit qu'une majoration de 30 % sera appliquée aux heures effectuées exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures.

Enfin, dans la branche de la *maroquinerie*, un accord spécifique au secteur de la cordonnerie multiservice du 20 décembre 2023 précise que les heures normales de nuit (entre 22 heures et 7 heures selon l'accord) sont majorées de 50 % et les heures supplémentaires de nuit sont majorées de 100 %, la nuit entière étant due après minuit.

E. La négociation sur le travail dominical

Le principe du repos dominical est traité par le code du travail à l'article L. 3132-3. Ce principe connaît différentes dérogations, de droit ou temporaires.

Aucun accord collectif ne peut autoriser un employeur à déroger au repos dominical de ses salariés ; il est nécessaire de s'appuyer sur une dérogation légale. Par ailleurs, certaines dérogations ne prévoient aucune contrepartie obligatoire alors que d'autres dérogations nécessitent, pour être mises en œuvre, la conclusion d'accords.

L'enjeu principal de la négociation collective sur le sujet du travail dominical concerne donc, dans le respect des dispositions prévues par le code du travail, le niveau des compensations, notamment salariales, ainsi que les conditions de mise en œuvre de ce travail. Sur ce sujet, les stipulations des accords d'entreprise priment toujours sur celles prévues par les accords de branche.

L'activité conventionnelle

L'activité conventionnelle de branche en matière de travail dominical est, depuis quelques années, assez stable. **En 2023, cette thématique a été abordée dans des accords signés par sept branches** (en comparaison, neuf accords ont traité du travail dominical en 2022 et sept en 2021).

Certains de ces accords sont essentiellement rédactionnels. Ainsi, dans la branche de la *maroquinerie*, l'article 8 d'un accord spécifique au secteur de la cordonnerie multiservice du 20 décembre 2023 renvoie à l'entreprise le soin de fixer les modalités de recours au travail du dimanche et les contreparties accordées aux salariés, conformément aux dispositions légales.

Un avenant n°38 à la convention collective de la *couture parisienne et des autres métiers de la mode*, signé le 22 août 2023, a pour objectif de lever les réserves formulées dans le cadre de l'arrêté d'extension du 22 mai 2023, spécifiquement en matière de travail dominical. Cette levée de réserves a notamment pour effet d'étendre à tout parent d'un enfant de moins de dix ans la mesure permettant ne pas travailler le dimanche.

D'autres accords introduisent des stipulations nouvelles, notamment en matière de compensation ou de prise du repos hebdomadaire.

- Dans le secteur du *transport routier de voyageurs*, un accord du 19 juin 2023 portant dispositions spécifiques relatives aux dimanches ou jours fériés travaillés a prévu, pour valoriser le travail du dimanche, comme celui des jours fériés légaux, une indemnité forfaitaire ouverte à l'ensemble des salariés et, en cas de deux services ou enchaînement de services entrecoupés d'un repos journalier, le versement de deux indemnités forfaitaires.
- Dans la branche des *personnels des ports de plaisance*, un accord portant sur l'organisation du travail du 31 mai 2023 prévoit également, afin de prendre en compte la contrainte relative au nombre de dimanches et de jours fériés travaillés dans l'année, une compensation consistant en une majoration de salaire de 50 % pour les heures travaillées au-delà de 18 dimanches travaillés à l'année.
- La convention collective de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et horlogerie* signée le 3 octobre 2023 prévoit un niveau de majoration de 30 % pour les heures effectuées exceptionnellement le dimanche, cette majoration s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires et pouvant être remplacée, par accord entre l'employeur et le salarié, par un repos équivalent.
- Dans la branche du *commerce de détail alimentaire non spécialisé*, l'article 31 de l'accord du 17 janvier 2023 relatif à la durée et aux modalités d'aménagement du temps de travail prévoit, après avoir rappelé les dispositions légales en matière de repos hebdomadaire, que les salariés travaillant habituellement dans le cadre de l'article L. 3132-13 du code du travail doivent, en tout état de cause, bénéficier d'un repos de 48 heures consécutives intégrant le dimanche au minimum huit fois dans l'année dès lors qu'ils travaillent habituellement au moins la moitié des dimanches de l'année, et au minimum six fois dans l'année dès lors qu'ils travaillent habituellement moins de la moitié des dimanches de l'année.

Enfin, un accord se distingue par ses spécificités. Il s'agit d'un accord départemental portant sur le repos dominical et la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison les dimanches et l'organisation des jours fériés chômés en Ille-et-Vilaine, signé le 27 septembre 2023. Ce type d'accord, négocié dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail portant sur la fermeture hebdomadaire des commerces au public, témoigne d'une **volonté d'autorégulation de la profession qui souhaite limiter les ouvertures dominicales**. Il traduit le souhait des professionnels locaux de l'ameublement et de l'équipement de la maison de maintenir un régime d'ouvertures dominicales exceptionnel (au maximum six dates d'ouvertures annuelles) dans ce département.

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

En 2023, 13 avenants à des CCN et portant sur la période d'essai ont été conclus.

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 précise 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.

Il faut rappeler que, pour rendre le droit français compatible avec l'article 8 de la directive 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (UE), l'article 19 de la loi n° 2023-181 du 8 mars 2023 transposant cette directive a supprimé la dérogation prévue au premier alinéa de l'article L. 1221-22. Celui-ci qui disposait que les accords conclus avant juin 2008 pouvaient conserver leurs stipulations relatives aux durées de période d'essai dépassant les durées maximales légales.

En conséquence de ce changement législatif, 13 avenants prévoient des stipulations relatives aux durées des périodes d'essai afin de se conformer à l'article 8 de la directive 2019/1152 :

- L'avenant à la convention collective nationale de la *bijouterie joaillerie orfèvrerie horlogerie* du 3 octobre 2023 prévoit que la durée de la période d'essai des ouvriers et employés est d'1 mois renouvelable dans la limite d'1 mois, celle des techniciens et agents de maîtrise est de 2 mois renouvelable dans la limite d'1 mois et celle des cadres de 2 mois renouvelable dans la limite de 2 mois.
- L'avenant n° 38 du 22 août 2023, en vue de lever les réserves formulées par l'arrêté d'extension du 22 mai 2023 à la CCN de la *couture parisienne* prévoit pour les employés et ouvriers de classification 1, 2 et 3 une durée de période d'essai de 2 mois non-renouvelable, pour les ouvriers et employés de classification 4 une durée de période d'essai de 2 mois renouvelable dans la limite d'1 mois, pour les techniciens et agents de maîtrise de classification 5 de 2 mois

renouvelable dans la limite de 2 mois et pour les cadres de classification 6 de 4 mois renouvelable dans la limite d'1 mois, pour les cadres de classification 7 de 4 mois renouvelable dans la limite de 2 mois et pour les cadres de classification 8 de 4 mois renouvelable dans la limite de 4 mois.

- L'accord du 27 novembre 2023 relatif à la modification de la convention collective nationale des *sociétés financières* du 22 novembre 1968 prévoit pour les techniciens une période d'essai de 3 mois non-renouvelable et pour les cadres une durée de 4 mois non-renouvelable.
- L'avenant à la convention collective nationale des *producteurs salariés de l'assurance* prévoit pour les salariés commerciaux une durée de période d'essai de 2 mois renouvelable dans la limite de 2 mois.
- L'avenant du 27 juin 2023 relatif à la révision de la période d'essai de la convention collective nationale des *sociétés d'assurances* du 27 mai 1992 prévoit que la durée de la période d'essai des salariés non-cadres est de 2 mois renouvelable dans la limite de 2 mois et celle des cadres de 4 mois renouvelable dans la limite de 4 mois.
- L'avenant du 27 juin 2023 relatif à la révision de la période d'essai à la convention collective nationale de *l'inspection d'assurance* du 27 juillet 1992 prévoit une période d'essai des cadres-inspecteurs de 4 mois renouvelable dans la limite de 4 mois.
- L'avenant à l'accord du 3 mars 1993 relatif aux cadres de direction de l'assurance prévoit que la durée de la période d'essai de 4 mois soit renouvelable dans la limite de 4 mois.
- L'avenant à la convention collective nationale des *sociétés d'assistance* du 13 avril 1994 prévoit que la durée de la période d'essai des employés est de 2 mois renouvelable dans la limite de 2 mois, celle des techniciens et agents de maîtrise est de 2 mois renouvelable dans la limite de 2 mois et celle des cadres de 4 mois renouvelable dans la limite de 4 mois.
- L'avenant n° 2023-09 du 2 juin 2023 relatif à la modification de la période d'essai de la convention collective nationale des *centres de lutte contre le cancer* du 1^{er} janvier 1999 prévoit que la durée de la période d'essai des employés est de 2 mois non-renouvelable, celle des techniciens et agents de maîtrise est de 3 mois non-renouvelable et celle des cadres de classification 6 et 7 et des praticiens de 4 mois non-renouvelable.
- L'avenant à la convention collective de la *banque* relatif à la période d'essai prévoit que la durée des cadres est de 4 mois, renouvelable dans la limite de 4 mois.
- L'accord du 6 juillet 2023 relatif aux périodes d'essai dans la branche des *ESH* de la convention collective nationale des *personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM* du 27 avril 2000 prévoit que la durée de la période d'essai des ouvriers, employés et le personnel d'immeubles relevant du premier coefficient hiérarchique de chacune des classifications est d'1 mois non-renouvelable, celle des employés, ouvriers, personnel d'immeubles relevant des autres coefficients hiérarchiques est de 2 mois non-renouvelable, celle des agents de maîtrise est de 3 mois non-renouvelable et celle des cadres de 4 mois, renouvelable dans la limite de 2 mois.

- L'avenant n° 50 du 25 mai 2023 relatif à la modification de la convention collective (article 6 « période d'essai ») de la convention collective nationale du *notariat* du 8 juin 2001 actualisée par l'accord du 16 décembre 2021 prévoit que la durée de la période d'essai des ouvriers et employés est de 2 mois non-renouvelable, celle des techniciens et agents de maîtrise est de 3 mois non-renouvelable et celle des cadres de 4 mois, renouvelable dans la limite de 2 mois.
- L'accord du 20 décembre 2023 relatif à l'annexe spécifique n° 1 au secteur *cordonnerie multiservice* de la convention collective nationale des industries de la *maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets* prévoit que la durée de la période d'essai des ouvriers et employés est de 2 mois renouvelable dans la limite 2 mois, celle des techniciens et agents de maîtrise est de 3 mois renouvelable dans la limite de 3 mois et celle des cadres (coefficients 270 à 300) de 4 mois renouvelable dans la limite de 2 mois et des cadres (coefficient 320) de 4 mois renouvelable dans la limite de 4 mois.

8.2. LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : DURÉE DU PRÉAVIS, INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT, LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE ET FIN DE CARRIÈRE

A. La durée du préavis

Le 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'1 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.

Il est possible de déroger de manière plus favorable au salarié à ces durées pour prévoir 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.

Un seul avenant en 2023 modifie les durées de préavis lors de la rupture du contrat de travail. L'avenant à la convention collective nationale de la *bijouterie joaillerie orfèvrerie horlogerie* du 3 octobre 2023 prévoit ainsi une fixation de la durée de préavis d'un salarié démissionnaire et licencié selon sa catégorie d'emploi :

- pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ayant moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois de préavis ;

- pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ayant plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois de préavis ;
- pour les cadres : 2 mois de préavis.

B. Les indemnités de licenciement

Seulement deux branches ont négocié des avenants à leur convention collective en 2023 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.

Il semble que les branches professionnelles ont quasiment terminé de mettre à jour leurs dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

L'avenant à la convention collective nationale de la *bijouterie joaillerie orfèvrerie horlogerie* du 3 octobre 2023 prévoit que les salariés 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, bénéficient également d'une majoration de l'indemnité conventionnelle de licenciement de 10 %, et de 15 % pour les cadres et pour les salariés licenciés ayant plus de 50 ans.

L'accord du 20 décembre 2023 relatif à l'annexe spécifique n° 1 au secteur *coronnerie multiservice* de la convention collective nationale des *industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets* se contente d'aligner le régime de leur indemnité conventionnelle de licenciement sur les dispositions légales : 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.

C. Le licenciement pour motif économique : ordre, priorité de réembauche et reclassement

La convention collective nationale de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie* du 3 octobre 2023 comporte des dispositions relatives au licenciement pour motif économique (article 26). Elles rappellent les dispositions légales applicables en matière de critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements économiques figurant à l'article L. 1233-5 du code du travail, et celles applicables en matière de priorité de réembauche à la suite d'un licenciement économique, figurant à l'article L. 1233-45 du même code.

Elles prévoient en outre qu'en cas de licenciement collectif, les fédérations patronales signataires de la convention collective s'efforceront de reclasser les salariés dans la profession, et qu'en cas de restructuration importante, la commission paritaire nationale de l'emploi sera saisie par la partie la plus diligente pour recueillir les informations disponibles.

D. La fin de carrière : entretien et aménagement

En 2023, en matière de fin de carrière, on peut citer l'accord relatif à la GPEC et à l'évolution professionnelle tout au long de la vie de la branche *industrie pharmaceutique* qui prévoit un entretien de fin de carrière ouvert à tout âge mais avec une attention particulière aux plus de 60 ans pour lesquels l'entretien ne pourra pas être refusé par l'employeur. Cet entretien sera l'occasion d'échanger sur la retraite et sur les dispositifs d'aménagement de carrière.

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 déterminée, contrats de travail temporaire [CDD et CTT]) 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, afin de mieux prendre en compte les spécificités inhérentes à chaque secteur d'activité.

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 ces contrats 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 2023, la branche des *organismes de tourisme* a conclu un accord autorisant le recours au CDD d'usage au bénéfice des guides-conférenciers. L'article D 1242-1 ne reconnaît pas, en tant que tel, le tourisme parmi les secteurs autorisés à recourir au CDD d'usage sur un fondement réglementaire. Il était par conséquent nécessaire, en application du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, de recourir à un accord de branche étendu.

Les partenaires sociaux de la branche ont constaté que l'activité des organismes de tourisme fluctuait non seulement selon les saisons touristiques, mais également selon des besoins temporaires et imprévisibles, ne suivant pas le rythme des

saisons. Tel est notamment le cas des guides-conférenciers dont les activités, par nature temporaires, sont liées aux prestations demandées par les touristes et les opérateurs touristiques, avec des délais de réservation très courts et des flux imprévisibles. L'objectif de cet accord consiste à favoriser le salariat des guides-conférenciers et éviter que les organismes de tourisme n'aient recours qu'à des travailleurs indépendants pour assurer ces prestations.

9. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

9.1. LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

A. La négociation collective en matière de QVCT

QVCT, de quoi parle-t-on ?

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 critères suivants :

- une ambition conjointe : améliorer le travail dans le but de développer 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 ;
- 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 2023, deux accords et un avenant ont été signés en matière de QVCT, contre cinq accords en 2022 :

- un accord relatif à la QVCT de la branche de la *restauration rapide* ;
- un avenant à la convention collective nationale de la branche de la *métallurgie* ;
- un accord relatif à la QVCT de la *Banque Populaire*.

Dans l'esprit de la loi et de l'accord national interprofessionnel 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. On retrouve ainsi cette complétude de l'approche dans les thèmes abordés dans l'accord de la *Banque Populaire* (cf. encadré).

Par ailleurs, **ce thème de négociation reste toujours bien saisi par les entreprises, qui ont négocié 4 860 accords en 2023** (cf. p. 365). Notons toutefois que ce nombre est de 20 % inférieur à celui de 2022, qui était une année record. Cette baisse résulte principalement de la diminution des accords de négociation sur le télétravail (2 230 en 2023 contre 3 660 l'année précédente) qui abordent également la question de la QVCT.

L'accord QVCT de la *Banque Populaire* du 20 décembre 2023 ⁽²¹⁾

Par ce nouvel accord relatif à la qualité de vie et des conditions de travail, signé fin 2023, le groupe *Banque Populaire* souhaite mettre la priorité sur trois axes :

Préserver la santé par l'organisation du travail et l'accompagnement. Il s'agit dans ce cadre : d'accompagner les salariés dans les nouveaux usages des outils numériques (notamment les outils collaboratifs) ; de développer les solidarités et le soutien aux aidants ; d'évaluer les risques professionnels afin de les prévenir et protéger les salariés ; d'encourager la pratique physique et sportive (par exemple en encourageant l'usage du vélo et de la marche et/ou en mettant en place des mesures permettant de récompenser les mobilités durables) ; de favoriser une mobilité vertueuse au sein de l'entreprise (par exemple en favorisant l'autopartage, en privilégiant les réunions à distance lorsque cette modalité est adaptée, etc.).

Positionner le management et les relations de travail au cœur de la qualité de vie et des conditions de travail. Pour cela, l'accord encourage à : promouvoir des relations de travail fondées sur le respect, l'écoute et la confiance afin de promouvoir le « mieux travailler ensemble » ; réguler la charge de travail au plus près des situations de travail ; valoriser le travail au quotidien par un retour de reconnaissance ; accroître l'autonomie et la responsabilisation ; développer un mode de management participatif et collaboratif, etc.

Transformer l'organisation et l'environnement de travail, en anticipant et accompagnant les transformations ; avec une communication porteuse de sens ; en promouvant les nouveaux modes de travail fondés sur la confiance et l'autonomie ; en adaptant l'environnement physique de travail.

Pour piloter ces actions, l'accord prévoit la création d'un observatoire de branche, moteur d'expérimentations QVCT, une animation des référents QVCT en entreprise et également une action de partage d'expérimentations QVCT dans les entreprises.

21) Accord du 20 décembre 2023 relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail - *Bulletin officiel travail – emploi – formation professionnelle* n° 2024/4 avril 2024.

B. Les recommandations de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) en matière de QVCT

L'Anact a publié, en 2023, un référentiel⁽²²⁾ destiné à accompagner les entreprises dans la mise en place de démarches QVCT.

Le référentiel définit la QVCT à travers **dix idées clés expliquant ce que la notion englobe** (par exemple l'engagement et la collaboration de la direction, des salariés, et des représentants du personnel, l'objectif d'un travail de qualité réalisé dans de bonnes conditions et bénéfique pour tous, etc.), mais aussi **ce qu'elle exclut** (par exemple les actions « périphériques » : corbeille de fruits, conciergerie, baby-foot, décoration, etc.).

Ainsi, selon l'Anact, une démarche QVCT doit s'appuyer sur la volonté partagée des salariés, de leurs représentants et de la direction de construire une organisation du travail favorable à la santé des travailleurs et de (re)donner à ces derniers du « pouvoir d'agir » sur leur travail.

Pilotée de façon concertée, la démarche doit cibler des facteurs variés comme l'organisation du travail, l'égalité professionnelle ou encore l'autonomie et la marge de manœuvre données aux salariés. Elle doit aussi favoriser le dialogue sur le travail et les expériences de nouvelles façons de travailler. Enfin, les résultats de la démarche QVCT doivent être évalués et partagés au sein de l'ensemble de l'organisation de travail.

9.2. LA NÉGOCIATION RELATIVE AU TÉLÉTRAVAIL

A. Les enjeux santé et télétravail

Le télétravail s'est très largement développé depuis la crise sanitaire. Ce mode de travail peut permettre une meilleure qualité de vie en diminuant le stress et la fatigue, une meilleure productivité et efficacité dans le travail et une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Toutefois, le télétravail peut s'accompagner de risques, identifiés dans l'ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail (isolement, perte de lien avec la communauté de travail, usage intensif des outils numériques, cf. également encadré *infra*). L'ANI rappelle ainsi que **le télétravail doit prendre en compte le droit à la déconnexion dans un accord ou une charte**. Il rappelle également 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.

Par ailleurs, l'article 7 de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a 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

²²) *Référentiel Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)*, Anact, 2023.

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 également 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, plusieurs organismes et centres de recherche étudient les liens entre télétravail et santé (cf. encadré : *les effets du télétravail sur la santé*). Parmi eux, l'Anact développe des outils sur cette thématique.

Étude de l'agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) sur les effets du télétravail sur la santé

En 2023, à la suite d'une saisine de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), l'Anses a sollicité l'Institut de recherche en santé environnement et travail (Irset) pour faire le point sur les **effets potentiels du télétravail sur la santé des travailleurs**.

Sur la base des études publiées, l'Irset constate que les données scientifiques sont encore insuffisantes pour caractériser précisément les conséquences du télétravail sur la santé. Néanmoins, la littérature scientifique souligne certains bénéfices du télétravail, pour l'entreprise (continuité du service en cas d'évènement empêchant l'accès aux locaux de travail habituels, productivité, etc.) et pour le travailleur (meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, diminution de la fatigue, etc.).

Elle met également en évidence plusieurs effets indésirables possibles du télétravail qui concernent notamment :

- **la santé** : troubles musculo-squelettiques, conséquences sur la vue, perturbation des rythmes circadiens comme le rythme veille-sommeil, effets sur les comportements alimentaires et addictifs, accidentologie, incidences sur la santé mentale ;
- **la vie sociale** : modifications de l'articulation entre la vie professionnelle et la sphère socio-familiale ;
- **l'activité de travail** : augmentation des exigences en matière de réactivité et de disponibilité, développement d'horaires atypiques de travail, modifications des dynamiques relationnelles entre collègues et avec la hiérarchie, évolution de la satisfaction et de l'implication au travail, etc.

L'Anses souligne ainsi que le télétravail doit s'accompagner d'une démarche d'identification des risques et de mise en place de mesures de prévention, mobilisant l'ensemble des acteurs (employeurs, spécialistes de la prévention des risques professionnels, travailleurs et représentants).

B. Les accords sur le télétravail

Le télétravail a constitué un thème de négociation au sein de quatre branches en 2023, autant qu'en 2022, mais en baisse par rapport à 2021, où huit accords avaient été signés.

En 2023, les points 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.

Les accords abordent également 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.

Enfin, les accords tendent à prendre en compte les situations particulières, notamment les grossesses, ou le cas des salariés aidants familiaux et de parents d'enfants handicapés. 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.

Du côté des entreprises, 2 230 accords ont été signés en 2023, contre 3 660 l'année précédente, soit une baisse d'un tiers par rapport à une année qui amorçait déjà un reflux après le pic atteint en 2021, suite à l'installation massive du télétravail en raison de la crise sanitaire. Si l'on se réfère à l'ensemble des accords sur les conditions de travail, presque un sur deux (46 %) est un accord sur le télétravail (62 % en 2022 et 67 % en 2021). Les négociations sont toutefois plus nombreuses encore, certains accords relatifs à la QVCT intégrant le télétravail.

9.3. LE DROIT À LA DÉCONNEXION

A. Les enjeux du droit à la déconnexion

La notion de droit à la déconnexion est apparue depuis une quinzaine d'années, avec l'introduction et l'utilisation des outils numériques au travail. La frontière entre lieu de travail et domicile, d'une part, et entre temps de travail et temps consacré à la vie personnelle, d'autre part, est devenue ténue.

Cette problématique a été abordée par l'ANI du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle, son article 17 appelant à la promotion « d'une gestion intelligente des technologies de l'information et de la communication (TIC) au service de la compétitivité des entreprises, respectueuse de la vie privée des salariés ».

Plus récemment, l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail a posé le principe selon lequel la mise en place du télétravail prend en compte le droit à la déconnexion (art. 3.1.3). Il rappelle également que le droit à la déconnexion « a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que [de] la vie personnelle et familiale du salarié. C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail ».

Le droit à la déconnexion a été intégré au code du travail à travers la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Cette loi a fait du droit à la déconnexion un des thèmes de la négociation obligatoire relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. L'article L. 2242-17 du code du travail précise ainsi les deux axes majeurs que doit aborder cette négociation, à savoir :

- les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion. Ces mesures se placent du point de vue du salarié et visent à garantir sa liberté de déconnexion pendant ses temps de repos et de congé ;
- la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. Il s'agit de mesures répondant à un devoir de déconnexion de l'employeur.

Le droit à la déconnexion 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.

B. La négociation en matière de droit à la déconnexion

Les branches ont intégré le droit à la déconnexion dans trois accords sur le temps de travail et dans deux accords sur le télétravail.

Le nombre d'accords d'entreprise est lui relativement important, avec 1 380 accords signés en 2023, soit 28 % de l'ensemble des accords sur les conditions de travail, une part équivalente à celle observée en 2022 (29 %).

Les modalités concrètes du droit à la déconnexion peuvent consister à⁽²⁴⁾ :

- limiter et/ou différer l'envoi et la réception de courriels, d'appels téléphoniques, de SMS, etc., en dehors des heures de travail ;
- installer un système d'alerte automatique en cas de « sur-connexion » ;
- limiter l'envoi de courriels ou l'utilisation de la fonction « répondre à tous » ;
- ne pas utiliser les outils numériques pendant les réunions ;

23) « Télétravail durant la crise sanitaire - Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ? », Dares Analyses, février 2022.

24) « Le télétravail, comment l'organiser ? Quelles obligations pour l'employeur ? Exemples d'accords d'entreprise », Liaisons sociales – Les thématiques, décembre 2021.

- s'interroger sur la pertinence de l'usage de la messagerie électronique afin d'éviter qu'elle se substitue au dialogue ;
- ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- réserver des plages horaires quotidiennes dédiées au traitement des messages.

10. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'EMPLOI

En 2023, 155 accords relatifs à la formation professionnelle ayant fait l'objet d'une demande d'extension ont été analysés (165 en 2022). Leur nombre dépend, entre autres, de la périodicité des thématiques sujettes à la négociation ou de l'évolution du cadre réglementaire. La négociation interprofessionnelle aboutie ou démarrée en 2023, dont plusieurs thèmes relèvent du domaine de la formation professionnelle (prévention de l'usure professionnelle, progression des carrières et reconversions professionnelles, développement de l'emploi des seniors, etc.) entrainera ainsi la signature de nombreux accords de branche en 2024 ou 2025.

La promotion ou reconversion par alternance (Pro-A) est en tête des demandes d'extension, avec 38 nouveaux accords. L'accès au dispositif est en effet conditionné par un accord de branche étendu, établissant une liste des certifications éligibles, respectant les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. Cette obligation est prévue par l'article L. 6324-3 du code du travail.

Les branches professionnelles ont aussi été particulièrement actives sur les sujets relatifs à la certification avec 27 accords signés, et étendus. Un autre sujet récurrent et ayant une importance particulière en matière de financement des actions de formation est la contribution conventionnelle et volontaire, abordée dans 21 accords portés à l'extension.

Les mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle, qui permettent le financement par les opérateurs de compétences d'actions de formations pour les salariés d'entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, ont fait l'objet de 13 accords avec demande d'extension.

L'alternance et notamment son volet « apprentissage » est aussi un sujet récurrent avec 12 accords portant sur les modalités de la mise en œuvre et sept relatifs aux tuteurs et aux maîtres d'apprentissage. Le contrat de professionnalisation a, quant à lui, été abordé dans huit accords.

D'autres sujets, moins récurrents mais tout aussi importants, ont également été abordés :

- les instances paritaires (section paritaire professionnelle [SPP], la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle [CPNEFP], la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation [CPPNI]), (14 accords),

- l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de formation professionnelle (neuf accords),
- le compte personnel de formation (sept accords),
- l'entretien professionnel, le bilan de compétences et le conseil en développement professionnel (sept accords),
- l'observatoire prospectif des métiers et de qualification (6 accords),
- la formation des salariés avec reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) (cinq accords),
- la désignation de l'opérateur de compétences (cinq accords),
- le plan de développement des compétences (cinq accords),
- la validation des acquis par l'expérience (cinq accords),
- la promotion des métiers et le passeport d'orientation (quatre accords),
- le projet de transition professionnelle (quatre accords).

À noter qu'un même accord peut traiter de plusieurs thèmes relatifs à la formation professionnelle.

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 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Il permet aux salariés d'accéder à une formation qualifiante en alternance afin d'obtenir une promotion ou de se reconvertir.

La Pro-A est adaptée au contexte actuel de forte mutation du marché du travail en ce qu'elle offre aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, la possibilité de poursuivre leur évolution ou reconversion professionnelles. Elle s'adresse aux salariés qui souhaitent suivre une action de formation et/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.

A. L'état des lieux statistique du dispositif Pro-A

Le nombre total de parcours Pro-A entre 2021 et mars 2024 s'élève à 28 113, dont notamment 12 816 dans le domaine du commerce, 6 895 dans le domaine de la santé, 4 278 dans le domaine de la cohésion sociale et 1 930 dans le domaine de l'interindustriel (qui rassemble 32 branches professionnelles de l'industrie, dans le cadre de l'opérateur de compétences [Opco] 2i).

B. Le renforcement de la Pro-A par le plan de relance

Le dispositif Pro-A a été renforcé en 2021 et en 2022 dans le cadre du plan de relance de l'activité consécutif à la crise sanitaire de la Covid-19. Le gouvernement a abondé 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 était 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), qui a permis de financer 12 559 parcours de formation ou de reconversion. Les métiers visés étaient notamment le diplôme d'État d'infirmier, le diplôme d'État d'aide-soignant et le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social.

C. 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 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 de modifier la liste des certifications éligibles à la Pro-A.

La DGEFP veille notamment au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences des métiers visés par les certifications ciblées par l'accord. La DGEFP sollicite régulièrement les branches concernées : ces deux critères sont en effet le plus souvent insuffisamment argumentés, nécessitant une note complémentaire d'analyse de la part de la branche permettant de justifier qu'ils sont respectés.

Par ailleurs, les accords de branche doivent déterminer les certifications professionnelles éligibles à la Pro-A. 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.

Depuis le début de mise en œuvre du dispositif, la DGEFP a été destinataire de 218 textes dont 202 qui ont été étendus (147 accords de branche et 71 avenants reçus, 136 accords et 66 avenants étendus). Un accord a reçu un refus d'extension. Les 15 accords ou avenants non étendus sont en cours de traitement.

En 2023, la DGEFP a été destinataire de 38 accords de branche ou avenants (59 en 2022) ; parmi ces accords, 30 accords ont été analysés et étendus. Les huit accords restants sont en cours de traitement.

10.2. LA GPEC DE BRANCHE ET LA GEPP D'ENTREPRISE : FOCUS SUR LES ACCORDS ENVIRONNEMENT ET SUR LES ACCORDS SPÉCIFIQUES AU MAINTIEN EN EMPLOI DES SÉNIORS

Outil d'anticipation des besoins et des compétences 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) et la gestion des emplois et des parcours

professionnels (GEPP) ont fait l'objet de négociations, tant au niveau des branches que des entreprises.

Les branches professionnelles ont une obligation de négocier en matière de GPEC.

Elles peuvent négocier un accord de méthode sur la périodicité de la négociation, qui ne peut pas dépasser les 4 ans. En l'absence d'accord de méthode, la négociation doit être engagée 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 2023, la branche de l'industrie pharmaceutique a négocié le premier accord spécifique sur la mise en œuvre d'un dispositif de GEPP-GPEC. Signé le 25 mai 2023, il traite de la gestion des emplois et des compétences, de l'évolution professionnelle des salariés tout au long de la vie professionnelle et de l'information et l'orientation.

Par la mise en œuvre d'une politique de GEPP à l'échelle de l'industrie pharmaceutique, les partenaires sociaux souhaitent donner un cadre aux entreprises de la branche afin qu'elles organisent leur propre politique en la matière. Pour cela, elles doivent s'appuyer sur les outils mis à leur disposition (rapport de la situation de l'emploi dans la branche, répertoire et cartographie des métiers en cours de création).

Cet accord propose également une segmentation des métiers en quatre groupes : les métiers sensibles, émergents, stratégiques et socles, afin de doter les entreprises et les salariés d'outils d'anticipation des tendances d'évolution des métiers. Il définit également les « métiers en tension » pour lesquels il existe un déficit de main d'œuvre qualifiée et dont les recrutements sont difficiles.

Afin de faire face au vieillissement structurel de la pyramide des âges dans le secteur de l'industrie pharmaceutique et aux difficultés croissantes en matière de recrutement, des outils sont mis en place par la branche : la bourse à l'emploi des entreprises du médicament, des forums, des événements.

La seconde partie de cet accord s'oriente vers l'accompagnement des évolutions des métiers et des carrières. Ainsi, il rappelle les dispositifs existants pour favoriser la mobilité des salariés tels que le conseil en évolution professionnelle (CEP) ou l'entretien professionnel qui prévoit des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE). Une attention particulière est également apportée aux salariés de plus de 50 ans avec la mise en place d'un entretien dit « de seconde partie de carrière » et un entretien de fin de carrière ouvert aux salariés de tout âge mais avec un accès facilité pour les salariés de plus de 60 ans.

Enfin, d'autres dispositifs sont également évoqués : le bilan de compétences, les contrats de qualification professionnelle (CQP) pour certifier et développer les compétences des salariés ou le dispositif CléA, pour reconnaître la maîtrise d'un socle de connaissances nécessaires à l'exercice d'un métier.

Au niveau de l'entreprise, la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et sur la mixité des métiers (GEPPMM) 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 VAE, 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 2023, 576 accords d'entreprise ont été signés sur la thématique GEPP-GPEC, soit un peu en deçà des années précédentes (622 en 2022, 602 en 2021, 591 en 2020, 671 en 2019).

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 sur les 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 de ses 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 et énergétique.

A. La transition écologique et énergétique

Bien que ce thème soit encore peu abordé au sein des accords de branche, les entreprises s'en saisissent de plus en plus.

Développer de nouvelles pratiques au sein de l'entreprise

Cela passe par la mise en place de nouvelles pratiques qui affectent directement le fonctionnement de l'entreprise. Il peut s'agir par exemple de la conversion de la flotte des véhicules en véhicules électriques, l'installation de bornes électriques ou encore une nouvelle politique de gestion des déchets.

Certaines entreprises proposent en parallèle le déploiement d'un projet stratégique. Le groupe **Bouygues Bâtiment France** prévoit ainsi de mettre en cohérence son accord GEPP signé le 25 septembre 2023 avec son projet « green light » qui prévoit une réduction de 30 % des émissions de gaz à effet de serre à l'horizon 2030 avec deux déclinaisons :

- réduire de 40 % les émissions de gaz à effet de serre directes et indirectes liées aux consommations énergétiques ;
- réduire de 30 % les émissions de gaz à effet de serre générées en amont de leurs réalisations (fret, immobilisations, achats de produits et matériaux de construction, déchets générés, etc.).

L'entreprise **Michelin** prévoit quant à elle d'accompagner une mobilité de plus en plus connectée, autonome, électrique et relever le défi environnemental du pneu 100 % durable avec l'utilisation de biodéchets à la place du pétrole pour la fabrication du caoutchouc (accord de groupe portant sur la GEPP du 9 novembre 2023).

Pour le groupe **Sanef** (concessionnaire d'autoroute), il s'agit également d'intégrer le cadre normatif des exigences environnementales et la gestion des déchets (eaux usées, poussières, polluants, etc.) dans ses chantiers (accord de groupe portant sur la GEPP du 20 avril 2023).

Enfin, la société **MFC** (filiale du groupe Eram) fait référence au projet « Change for Good » dont l'un des objectifs est de réduire de 30 % l'empreinte carbone du groupe. Deux niveaux d'action sont prévus : une démarche d'éco-conception, et la volonté de rapprocher les centres de production afin de réduire les émissions de carbone. Les équipes du groupe **Eram** ont également développé deux calembres environnementales pour analyser le cycle de vie des produits et mesurer leur impact environnemental grâce à un score carbone (accord GEPP du 20 décembre 2023).

Former et sensibiliser les salariés aux questions environnementales

Les entreprises incitent également les salariés à modifier leurs modes de déplacement, de consommation mais également leurs habitudes de travail. Ainsi, les mobilités douces ou l'auto partage sont encouragées dans plusieurs accords GEPP.

Par exemple, la société **Biindus** (Beaufour Ipsen Industrie) fait la promotion des écogestes avec des campagnes ponctuelles afin de promouvoir l'archivage, la suppression des mails, le tri. Elle a également supprimé les poubelles individuelles au profit de poubelles collectives (accord de GEPP du 13 novembre 2023, établissement de Dreux).

Cela concourt à modifier progressivement le comportement des salariés de manière durable au sein et en dehors de l'entreprise.

Faire évoluer les compétences et les métiers afin de prendre en compte la transition écologique et énergétique dans les pratiques professionnelles

Certaines entreprises ont décidé de mettre en place une veille prospective métiers, afin de déterminer de manière qualitative les évolutions prévues des métiers mais également les filières ou types d'emplois sur lesquels sont anticipées des baisses ou augmentations de volumes d'emplois.

Ainsi, la société **Terega** spécialisée dans le transport de gaz en France prévoit de faire une étude prospective métiers tous les 2 ans au minimum, et de la mettre à disposition de l'ensemble des salariés (accord groupe relatif à la GEPP du 13 juillet 2023).

En effet, les métiers dits techniques et technologiques de la transition énergétique nécessitent une anticipation dans les recrutements. Ainsi, l'accent est mis sur la promotion de l'alternance pour former de nouveaux salariés à ces compétences.

Autre exemple concernant la construction en bois, au sein du Groupe Bouygues Bâtiment France : depuis 2022, une stratégie de sensibilisation et de formation à l'utilisation du bois intitulée « wewood » a été définie (accord relatif à la GEPP au sein du groupe Bouygues Bâtiment France du 25 septembre 2023).

Cette stratégie s'articule autour de trois axes :

- acculturation des collaborateurs du groupe à la construction bois au travers de six modules de sensibilisation en accès libre ;
- déploiement de focus technique pour les travaux et d'un parcours sur les fondamentaux de la construction bois ;
- création de l'académie du bois et de la mixité des matériaux. Deux promotions ont été lancées en 2021 et 2022. En 2023, une session test d'une semaine a été réalisée avec succès et sera déployée les années suivantes en lien avec les Compagnons du devoir.

B. L'accompagnement des secondes parties de carrière et le maintien en emploi des salariés seniors

La plupart des accords GEPP abordent la question des secondes parties de carrières.

Les entreprises proposent généralement des dispositifs de gestion ou d'aménagement des fins de carrière afin d'accompagner le salarié jusqu'à la retraite, ou mettent l'accent sur des dispositifs spécifiques pour accompagner, maintenir et préserver l'emploi des salariés seniors.

Certains accords proposent également d'associer ces deux dispositifs, même si l'âge pris en compte n'est pas le même. Pour l'aménagement des fins de carrière ou l'accompagnement des salariés jusqu'à la retraite, c'est souvent à partir de 55 ans que les mesures s'appliquent. Pour préserver l'emploi des salariés seniors et faire évoluer leurs compétences, des mesures sont proposées dès l'âge de 45 ans.

La mise en place de dispositifs de gestion ou d'aménagement des fins de carrière

- **Un aménagement du temps de travail** : certains accords proposent aux salariés de plus de 55 ans la possibilité d'aménager leur temps de travail sous la forme d'un temps partiel avec le maintien des cotisations sur la base d'un salaire à temps plein pour la retraite (accord groupe relatif à la GEPP de la société **XPO-TRS** du 3 avril 2023).

L'aménagement du temps de travail peut également prendre les formes suivantes :

- un travail journalier à horaire réduit ;
 - la réduction à 4 jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
 - la réduction à 3 semaines ou moins, du nombre de semaines travaillées dans le mois (accord GEPP au sein des sociétés du groupe Lactalis, 6 décembre 2023) ;
 - la mise en place d'un temps partiel choisi avec prise en charge de la différence de rémunération par l'entreprise (accord GEPP de la société Créatis du 6 avril 2023).
- **Un dispositif de retraite progressive** : celui-ci permet au salarié qui le souhaite de poursuivre une activité rémunérée à temps partiel, tout en percevant une partie de sa pension de retraite de base et complémentaire.
 - **Le versement anticipé de l'indemnité de départ** : afin de permettre au salarié qui le souhaite de cesser son activité professionnelle avant son départ en retraite, ce dernier pourra demander le versement anticipé d'une partie de son indemnité de départ à la retraite sous forme de jours non travaillés et payés.
 - **La mise en place d'un dispositif de rachat de trimestres d'assurance vieillesse** à destination des salariés ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite mais n'ayant pas suffisamment de trimestres pour partir à la retraite à taux plein.
 - **La mise en place d'un système de pré-retraite**, pour permettre aux salariés qui ne remplissent pas les conditions nécessaires pour partir à la retraite de bénéficier d'une dispense totale d'activité tout en étant partiellement rémunérés (accord GEPP de l'entreprise **La Redoute** du 11 avril 2023).

Cette liste est non exhaustive et reflète les possibilités offertes par les entreprises à leurs salariés qui souhaitent aménager leur fin de carrière et faciliter la transition entre activité et retraite.

C. Des dispositifs spécifiques pour développer, maintenir et préserver l'emploi des salariés âgés

Certaines entreprises accompagnent les salariés âgés de 45 ans et plus dans l'évolution de leur carrière (maintien de l'emploi, mobilité, formation, reconversion). Il s'agit alors de :

- **Prioriser les demandes de mobilité interne** lorsqu'elles proviennent de salariés âgés de 50 ans ou plus dont l'emploi occupé nécessite des manipulations de charges lourdes et/ou des postures contraignantes (accord GEPP Hôpital Fondation Adolphe de Rothschild 2023-2025 du 5 octobre 2022).
- **Encourager l'accès à un bilan de compétences ou à la VAE**. Certaines entreprises s'engagent à accompagner les salariés âgés de plus de 45 ans qui souhaitent réaliser un bilan de compétences ou accéder à une VAE. Ainsi, la société XPO-TRS s'engage à étudier toutes les demandes de congé pour bilan de compétences des salariés de plus de 45 ans qui en feraient la demande entre 45 et 50 ans (accord d'entreprise sur la GEPP du 3 avril 2023).

- **Demander l'organisation d'un entretien** afin d'envisager les perspectives d'orientation et d'évolution professionnelles (déroulement de carrière professionnelle, souhaits d'orientation et d'évolution professionnelles, perspectives d'emploi et de mobilité, besoins en formation, participation à des actions de tutorat, transition entre vie active et retraite). Cet entretien s'intitule « entretien de carrière », « de fin de carrière » ou « de seconde partie de carrière » en fonction des accords (accord sur la GEPP au sein de l'UES Bertrandt France du 25 avril 2023, accord relatif à la GEPP au sein de la société Willis Towers Watson du 29 novembre 2023).
- **La mise en place d'indicateurs de suivi des formations réalisées** par les salariés après 45 ans, répartis par catégorie et par tranche d'âge. Le groupe Lactalis évalue, par exemple, le pourcentage de l'obligation du plan de développement des compétences consacré à la formation des salariés seniors de 52 ans et plus (accord de GEPP au sein des sociétés du groupe Lactalis, 6 décembre 2023).
- **Le rééquilibrage de la pyramide des âges au sein de l'entreprise.** L'entreprise Comdata souhaite tendre vers 25 % de ses effectifs âgés de 45 ans et plus tout en renforçant ses partenariats externes avec les structures œuvrant pour l'emploi des seniors (accord sur la GEPP UES, Comdata France du 31 mars 2023).
- **La transmission des savoirs et des compétences :** certaines entreprises souhaitent faciliter l'accès des salariés de plus de 50 ans à des missions de tuteurs ou de formateurs internes. Pour ce faire, le groupe Lactalis met en place des indicateurs de suivi de salariés de plus de 52 ans qui participent à de telles missions. La société Sidel Engineering & conveying solutions propose à certains salariés du même service ou du même corps de métier de reprendre, sur la base du volontariat, une partie de l'activité de la personne partant en retraite afin d'élargir progressivement leur champ de compétences tout en étant suivis par leur collègue expérimenté (accord GEPP du 25 juillet 2023).

Enfin, l'entreprise Michelin propose à ses salariés des outils de flexibilité et d'aménagement de leur fin de carrière afin de répondre au mieux à leurs aspirations. Le salarié pourra donc choisir le parcours le mieux adapté à son profil.

Un salarié qui souhaite rester actif, pourra bénéficier des outils suivants :

- le mentorat, tutoring pour développer la transmission intergénérationnelle ;
- le mécénat de compétences pour une durée de 2 ans avant le départ à la retraite ;
- la mobilité interne vers des postes plus doux ou des horaires plus classiques.

A contrario, si le salarié souhaite une transition douce vers la retraite, il pourra se tourner vers :

- la retraite progressive avec maintien des cotisations retraite et calcul de l'indemnité de fin de carrière (IFC) sur un temps plein ;
- l'expérimentation des « postes partagés » pour permettre la transmission de ses savoirs et de ses compétences avant son départ à la retraite tout en bénéficiant d'un mi-temps ;
- enfin, il peut également choisir de cesser son activité plus tôt et pour cela, il peut opter pour la transformation jusqu'à 75 % de son indemnité de fin de carrière (IFC) en temps, l'abondement de 50 % pour le rachat de trimestres

ou la possibilité de transformer en temps son compte épargne-temps (accord de groupe portant sur la GEPP du 9 novembre 2023).

10.3. L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Les branches professionnelles doivent engager tous les 3 ans des négociations avec les partenaires sociaux sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Pour les entreprises, cette obligation est annuelle et s'inscrit dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO).

La négociation collective relative au développement de l'emploi des travailleurs handicapés permet ainsi aux partenaires sociaux, d'entreprises ou de branches, de définir et mettre en place une politique concertée et durable en faveur notamment de l'accès à l'emploi, du maintien dans l'emploi, de la formation et de la rémunération des personnes en situation de handicap.

À l'issue de la négociation, les branches, les groupes ou les entreprises ont la possibilité de conclure un accord collectif. Cet accord donne de la visibilité aux engagements de la branche ou de l'entreprise en faveur des travailleurs handicapés, et favorise l'implication de l'ensemble des acteurs.

C'est aussi l'affirmation de l'inclusion comme un enjeu de la responsabilité sociale et sociétale des entreprises (RSE) et des branches. Cet accord peut en outre être agréé par l'État et permettre à l'employeur de s'acquitter de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) pour une durée limitée, en application de l'article L. 5212-8 du code du travail.

La rénovation de l'obligation d'emploi portée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a en effet consisté à redonner tout son sens à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (qui s'applique à toute entreprise de 20 salariés et plus), notamment en appelant les entreprises à intensifier leurs efforts pour l'emploi direct des personnes en situation de handicap. Dans ce cadre, les accords agréés par l'État restent libératoires de la contribution au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Toutefois, depuis le 1^{er} janvier 2020, la durée des accords agréés de branche, de groupe et d'entreprise prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, est limitée à 3 ans renouvelables une fois (soit une durée totale de 6 ans). Passée cette durée, soit l'employeur atteint le taux d'emploi de 6 %, soit à défaut d'atteindre ce taux, il sera redevable d'une contribution pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer.

L'agrément de l'accord collectif reste ainsi un levier permettant d'initier au sein de l'entreprise ou du groupe une politique d'emploi en direction des travailleurs handicapés au travers du dialogue social.

Les entreprises souhaitant s'engager dans une politique d'inclusion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés disposent également d'un accompagnement et d'outils, notamment proposés par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

L'outil d'autodiagnostic permet, en répondant à un questionnaire d'auto-évaluation, de réaliser un premier état des lieux de la situation de l'entreprise, et ainsi d'identifier les progrès à réaliser et axes d'amélioration à prioriser. Le baromètre « emploi & handicap » offre la possibilité de mesurer l'avancement de l'entreprise sur son engagement inclusif et de communiquer de façon simple et rapide sur cet engagement.

De même, associant les entreprises et les acteurs du dialogue social, l'Agefiph a mis en place une offre d'accompagnement spécifique pour les entreprises sortant du dispositif d'un accord agréé par l'État : ces entreprises peuvent bénéficier d'un accompagnement de proximité par un interlocuteur dédié au sein de l'Agefiph, et ont la possibilité de mobiliser directement, sans prescription préalable par un acteur du service public de l'emploi notamment, les aides et les prestations à destination des entreprises.

De plus, il est prévu une instruction simplifiée des demandes d'aides financières dans le cadre d'une « démarche confiance », permettant d'engager les actions sans attendre l'accord de l'Agefiph. Elles disposent enfin chaque année d'une enveloppe financière constituant une avance d'aides, pour engager les dépenses nécessaires à l'aménagement des situations de travail (dans la limite d'un montant maximum par aménagement et dans le respect des principes d'intervention définis par l'Agefiph).

A. Analyse des accords de branche

En 2023, trois accords de branche, pour lesquels aucun agrément n'a été sollicité, ont été signés sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les *industries de fabrication mécanique du verre, le bricolage et la distribution des papiers cartons*.

Parallèlement, par avenant à la convention collective nationale des *centres de lutte contre le cancer*, la branche a introduit des stipulations et mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Par deux textes attachés aux conventions collectives (relatifs l'un à la gestion des emplois et des compétences [GPEC], l'autre à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes), les branches professionnelles de *l'industrie pharmaceutique* et du *transport aérien* ont souhaité rappeler en 2023 leurs engagements précédents en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

La branche des *organismes de formation* a par ailleurs supprimé par avenant la disposition de la convention collective nationale portant sur l'engagement d'une politique de développement de l'emploi des personnes handicapées et des seniors, dans la mesure où un accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap a été signé le 8 juillet 2022 au sein de la branche.

B. Accords agréés de branche, de groupe ou d'entreprise

En 2023, cinq accords de branche ont été agréés. Les accords de branche agréés précédents ayant tous été signés pour une période déterminée de 3 ans couvrant les années 2020, 2021 et 2022, il s'agit ainsi du dernier renouvellement de ces accords pour la nouvelle période 2023 à 2025.

Concernant les entreprises et les groupes, près de 150 accords ont pris fin en 2022, et presque autant d'accords (147) ont été agréés en 2023, ce qui porte à environ 573 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 sont effectives à compter du 1^{er} janvier 2024 pour 78 d'entre eux, leurs accords ayant pris fin au 31 décembre 2023.

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 les dispositions du **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'activité partielle de longue durée 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, il n'est plus possible pour les entreprises de transmettre tout accord collectif pour validation ou tout document unilatéral pour homologation relatif à l'APLD**, conformément aux dispositions de l'ordonnance du 13 avril 2022. **Des avenants de révision des accords collectifs ou des documents unilatéraux en cours, adaptant les documents unilatéraux 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 :

- les mentions de 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.

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.

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 direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités [Ddets] et si l'accord ou le document unilatéral le prévoit). Les données relatives au respect du seuil d'inactivité, pour chacun des salariés placés en APLD, doivent être transmises à l'autorité administrative par l'entreprise au moment de la communication de son bilan, à la fin de chaque période d'autorisation. 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 15 % 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 ainsi 70 % de la rémunération antérieure brute du salarié. Cette pratique reste toutefois relativement rare. Néanmoins, 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.

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. D'une part, elle peut décider d'interrompre le versement de l'allocation d'activité partielle à l'employeur. D'autre part, 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 pratique, l'interruption par l'autorité administrative du versement des allocations est rare, tout comme la procédure de remboursement des sommes perçues en cas de licenciement collectif. Par ailleurs, en application de l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, l'autorité administrative prend en compte la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe de l'entreprise pour l'exonérer du remboursement des sommes perçues en cas de non-respect des engagements. Le remboursement dû par l'employeur n'est par ailleurs pas exigible si les perspectives d'activité de la structure se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur.

Ainsi, si, en 2023, plusieurs entreprises ont procédé à des licenciements économiques pendant la période de recours au dispositif d'APLD, les remboursements effectifs des allocations d'APLD perçues par ces entreprises ont été peu nombreux, dans la mesure où il a été tenu compte de la mise en œuvre de procédures collectives dans les structures concernées (redressement judiciaire, liquidation judiciaire ou cessation de paiement).

11.2. UN BILAN POSITIF DU DÉPLOIEMENT DE L'APLD AU NIVEAU DES BRANCHES ET DES ENTREPRISES ⁽²⁵⁾

A. La mobilisation de l'APLD par les entreprises en baisse en 2023

Les demandes d'APLD

En 2023, **2 943 demandes d'autorisation préalable (DAP)** rattachées à un accord ou un document unilatéral validé ou homologué au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 ont été validées pour un total s'élevant à plus de **139 millions d'heures demandées**. Ces DAP concernent 2 366 établissements et 1 628 entreprises. Sur la période précédente, du 1^{er} au 31 décembre 2022, 8 590 demandes d'autorisations préalables avaient été validées pour un total s'élevant à plus de 268 millions d'heures demandées, concernant 7 677 établissements et 5 014 entreprises. Cette baisse importante du nombre de demandes d'autorisation préalable s'explique notamment par le fait qu'il n'est plus possible pour une entreprise, depuis le 1^{er} janvier 2023, de rentrer dans le dispositif d'APLD via le dépôt d'un nouveau document unilatéral ou accord collectif. Le recours au dispositif devrait donc se réduire progressivement jusqu'à la fin de l'année 2026. Sur l'ensemble des DAP validées en 2023, 1 668 sont adossées à des accords collectifs et 1 275 sont adossées à des documents unilatéraux pris en application de l'un des 61 accords de branche étendus et en cours de validité au début de l'année 2023. Sur ces 61 accords de branche, neuf ont expiré au cours de l'année 2023. Aussi, au 31 décembre 2023, 52 accords de branche étaient encore en vigueur.

Tous secteurs confondus, une majorité des heures (57 %) sont demandées sur le fondement d'un accord collectif et non d'un document unilatéral.

Si la fin de l'année 2022 s'est caractérisée par un recours massif à l'APLD en anticipation de la fin de l'entrée dans le dispositif au 31 décembre, en 2023, la mise en œuvre du dispositif a été marquée par une baisse progressive des usages effectifs. En décembre 2022, un pic à 1 600 DAP initiales a été comptabilisé tandis que seules 750 DAP ont été déposées pour le mois de janvier 2023 et 400 pour le mois de février 2023. Entre les mois de mars et décembre 2023, en moyenne 227 DAP sont comptabilisés chaque mois, alors qu'en 2022, en moyenne, 856 DAP initiales étaient enregistrées chaque mois. Cette baisse progressive du recours au dispositif d'APLD peut notamment s'expliquer par le fait qu'entre 2022 et 2023, 29 accords sont arrivés à leur échéance et qu'il n'est désormais plus possible de les renouveler.

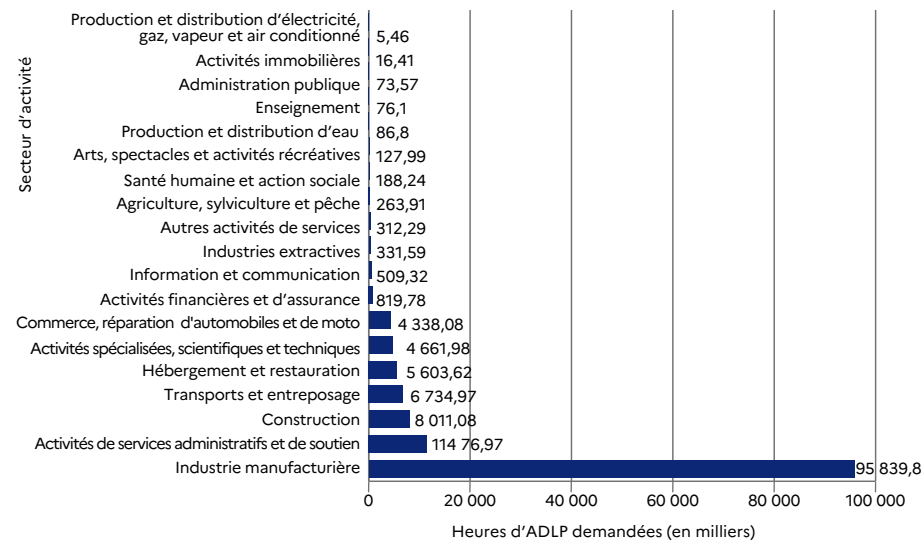
Comme sur les périodes précédentes, le secteur d'activité ayant demandé le volume d'heures d'activité partielle de longue durée le plus important est **l'industrie manufacturière**, qui représente 69 % des heures demandées sur l'ensemble des DAP validées, soit plus de deux tiers des DAP. En 2022, le secteur représentait 47 % des heures demandées sur l'ensemble des DAP validées. Par ailleurs, les

²⁵⁾ Les données présentées ci-après couvrent la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023. 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.

secteurs ayant demandé les volumes d’heures d’APLD les plus importants après l’industrie manufacturière sont les **activités de services administratifs et de soutien** (8 %), la **construction** (6 %), les **entreprises des transports et de l’entreposage** (5 %), et de **l’hébergement et de la restauration** (4 %).

Il convient de relever que la construction représente une part grandissante des DAP, contrairement aux autres secteurs dont la part diminue. En effet, en 2022, ce secteur ne représentait que 3 % des DAP tandis qu’en 2023, il représente désormais près de 6 % des demandes. Le secteur des services administratifs, celui des transports et de l’entreposage et de celui de l’hébergement représentaient en 2022 respectivement 18 %, 10 % et 10 % des DAP.

Répartition des heures d’APLD demandées en 2023



Source : données issues du système d’information sur l’activité partielle (SI-Apart) et de l’Agence de services et de paiement (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. Plus de 73 % des DAP déposées par des entreprises de plus de 1 000 salariés le sont sur le fondement d’un accord collectif, ce qui correspond à plus de 27 % des demandes déposées au titre d’un accord collectif. À l’inverse, plus de 58 % des DAP déposées par les entreprises de moins de 49 salariés le sont au titre d’un document unilatéral, ce qui correspond à 50 % du total des demandes déposées par document unilatéral.

Cette observation semble traduire les pratiques du dialogue social au sein des grandes entreprises, malgré l'existence d'un accord de branche leur permettant de mettre en place l'activité partielle via un document unilatéral.

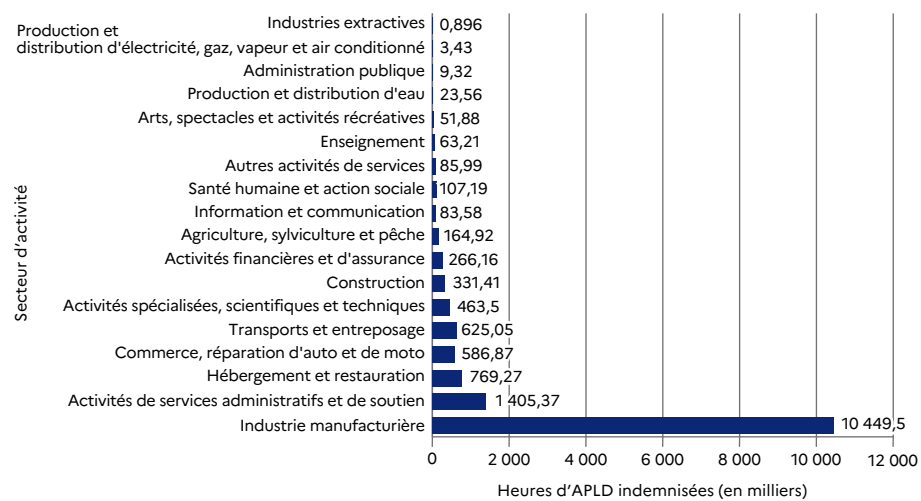
L'indemnisation des heures d'APLD

Au 22 février 2024 ⁽²⁶⁾, sont dénombrées **15,5 millions d'heures d'activité partielle de longue durée indemnisées au titre des périodes de placement en APLD en 2023**, pour un **montant total de 168 millions d'euros**. Ces demandes d'indemnisation concernent 4 034 établissements et 2 871 entreprises. Sur l'ensemble des heures d'APLD indemnisées, 10 millions d'heures sont rattachées à des accords collectifs et 5,5 millions d'heures à des documents unilatéraux.

Le secteur de **l'industrie manufacturière** représente 67 % du volume des heures indemnisées et 68 % du montant indemnisé sur 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**, celui des **transports et de l'entreposage**, et le secteur de **la construction** représentent respectivement 9 %, 5 %, 4 % et 2 % du volume total d'heures indemnisées en 2023. Généralement, une part plus importante des heures indemnisées le sont au titre d'un accord collectif, sauf pour l'industrie manufacturière, les activités de services administratifs, les arts, spectacles et activités récréatives de soutien, et le transport et l'entreposage.

26) L'écart entre le nombre d'heures demandées (139 millions d'heures) et le nombre d'heures indemnisées (15 millions d'heures) s'explique à la fois par le fait que 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, et par le fait que de nombreuses entreprises demandent, par précaution, des autorisations portant sur un nombre d'heures plus élevé que leur besoin réel *in fine*.

Répartition des heures d'APLD indemnisées en 2023



Source : données issues du SI-APART, ASP

B. Les entreprises appartenant à des branches professionnelles couvertes par un accord APLD sont les plus engagées dans le dispositif

Les demandes d'APLD

Depuis le début de la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle, **81 accords de branche** ont été validés. Au début de l'année 2023, 61 accords de branche étendus étaient encore en cours de validité. Sur ces 61 accords de branche, neuf ont expiré. Aussi, au 31 décembre 2023, 52 accords de branche étaient encore en vigueur. Aucun nouvel accord de branche n'a par ailleurs été validé puisqu'il n'est désormais plus possible d'entrer dans le dispositif.

Néanmoins, des avenants aux accords de branche pouvaient encore être conclus. Ainsi, en 2022, 24 avenants ont été signés à la suite de l'évolution du contexte international et économique nécessitant de modifier les préambules des accords, ou en raison des évolutions législatives et réglementaires apportées au dispositif en avril 2022 nécessitant de modifier les accords pour en bénéficier. En 2023, **trois avenants ont été conclus** pour les mêmes motifs qu'en 2022. Ces avenants ont donc généralement deux objectifs : d'abord prolonger la durée d'application du dispositif passant de 24 mois d'indemnisation sur une période de 36 mois consécutifs à 36 mois d'indemnisation 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 ajoutés aux préambules des accords de branche.

Les secteurs couverts par des accords de branche restent très variés (commerce, industrie, services, construction, 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 (2 943 en 2023), 1 832 ont été déposées par des entreprises appartenant à une branche couverte par un accord étendu soit **62 %** du total des demandes. Ces DAP représentent **110 millions d'heures demandées**, soit 79 % du total des heures demandées. Cette proportion est en hausse par rapport à l'année 2022 où les heures indemnisées des entreprises couvertes par un accord de branche représentaient 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 (68 % des heures d'APLD demandées sont effectuées sur le fondement d'un accord collectif).

L'indemnisation des heures d'APLD

Les demandes d'indemnisation déposées par des entreprises appartenant à une branche couverte par un accord APLD étendu représentent **10,5 millions d'heures**, soit 68 % du total d'heures indemnisées (15,5 millions) en 2023. Le montant total indemnisé pour ces entreprises s'établit à près de **114 millions d'euros**.

C. En contrepartie de la mobilisation de l'APLD, les branches et les entreprises s'engagent pour le maintien dans l'emploi et la formation professionnelle

Le respect de ces engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle pris par les entreprises en 2023 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.

Le respect des engagements est contrôlé à travers la transmission des bilans portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements aux services déconcentrés. Il convient de relever que la transmission des bilans semble désormais entrée dans la pratique des entreprises. Cependant, les services déconcentrés éprouvent parfois des difficultés à recueillir les bilans lorsque les entreprises cessent de recourir au dispositif.

Or, pour rappel, **les entreprises sont tenues de transmettre ce bilan à la fin de chaque période d'autorisation, intégrant également la dernière période autorisée**. Plusieurs Ddets déplorent par ailleurs une qualité très inégale des bilans, certains d'entre eux se limitant à la transmission des données quantitatives et à des déclarations difficiles à contrôler. Elles 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. Ainsi, dans un souci d'harmonisation, plusieurs Ddets proposent aux entreprises de remplir un bilan type.

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. Les entreprises s'attachent généralement à respecter ces engagements en matière d'emploi, ce qui témoigne de leur volonté de conserver les emplois et compétences dans leur structure.

En matière de formation, les engagements portent le plus souvent sur des actions qualifiantes et certifiantes, des actions de développement de compétences, un travail sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la mobilisation du compte de formation professionnelle (CPF) ou encore la mobilisation du fonds national de l'emploi-formation (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 postures, utilisation du matériel, management en gestion de crise, langues étrangères, etc.). Les Ddets soulignent cependant plusieurs limites quant aux engagements en matière de formation. D'abord, elles relèvent la difficulté, pour les plus petites entreprises, de trouver des organismes de formation externes disponibles. Ensuite, elles déplorent le fait que généralement les entreprises se limitent au financement de formations obligatoires, ce qui ne peut pas être intégré aux engagements valorisés en APLD. Enfin, elles constatent que les entreprises ne peuvent pas correctement mettre en œuvre ces actions de formation quand la baisse d'activité à laquelle elles font face est de très courte durée.

Par ailleurs, 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 de l'entreprise, 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 à 6 mois supplémentaires).

Enfin, d'autres engagements complémentaires sont parfois pris par la structure, comme la renonciation des actionnaires aux dividendes ou l'engagement des dirigeants à ne pas augmenter leur rémunération.

12. LA NÉGOCIATION SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

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'incapacité 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. C'est pourquoi ces conventions et accords font l'objet d'un examen en sous-commission de la protection sociale complémentaire (SCPSC), 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 « mixtes » traitant également de sujets différents de la protection sociale complémentaire font aussi l'objet d'un passage en sous-commission des conventions et accords (SCCA), également rattachée à la CNNCEFP.

12.1. L'ACTUALITÉ DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Au regard de l'évolution de l'activité de la sous-commission de la protection sociale complémentaire, la négociation collective en matière de protection sociale complémentaire montre de légers signes de ralentissement (116 accords analysés en 2023 contre 135 en 2022 et 128 en 2021). L'activité conventionnelle en 2023 porte notamment sur le mouvement de mise en conformité des accords de branche par rapport au décret relatif aux catégories objectives de salariés (cf. p. 131 du BNC) et en lien avec 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).

Les branches sont donc désormais invitées à se référer à ce document dans leurs accords.

12.2. LES CARACTÉRISTIQUES DES ACCORDS EXAMINÉS PAR LA SCPSC

A. Les accords en matière de prévoyance

Au total, en 2023, 71 accords analysés par la SCPSC ont abordé le sujet de la prévoyance (contre 77 en 2022) :

- **4 accords ont mis en place un régime collectif de prévoyance (2 en 2022) :**
 - l'annexe 6 du 30 septembre 2022 relative à la **mise en place d'un régime de prévoyance dans la branche de la télédiffusion** instaure une obligation de couverture des risques lourds : incapacité, invalidité et décès pour l'ensemble des salariés de la branche. Les niveaux de garanties sont identiques pour les salariés cadres et non-cadres. Concernant la garantie décès, la branche prévoit au choix du salarié :
 - » choix 1 : capital décès majoré si présence d'un enfant fiscalement à charge et pas de rente d'éducation ;
 - » choix 2 : capital décès fixe en cas d'enfant à charge et rente d'éducation pour l'enfant du salarié défunt jusqu'à 25 ans en cas de poursuite d'études.
 - l'accord du 23 février 2023 relatif à la prévoyance dans la **branche du négoce des matériaux de construction et du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés** prévoit également la couverture des trois risques lourds pour l'ensemble de ses salariés. Il est également prévu un taux minimal de cotisation à affecter à leur financement (0,8 % de la rémunération) et la part prise en charge par l'employeur (60 %) ;
 - l'accord du 5 mai 2023 relatif au régime de prévoyance mutualisé de la **branche des industries céramiques** couvre l'ensemble des salariés. Les parties ont choisi de recommander un organisme assureur (voir focus ci-dessous). Le régime couvre les risques incapacité, invalidité et décès (capital et rente d'éducation). Il est par ailleurs prévu un versement forfaitaire d'une somme correspondante à deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour le financement des frais d'obsèques du défunt. Cela correspond à 7 728 € en tenant compte du plafond fixé pour 2024. Ces garanties sont financées par l'employeur à hauteur de 60 % de la cotisation ;
 - l'accord n° 41 du 30 août 2023 relatif au **régime de prévoyance de la branche des organismes de tourisme** met également en place un régime mutualisé par le biais d'une clause de recommandation (voir encadré relatif à ces clauses ci-dessous). Elle prévoit des garanties différenciées pour les cadres et les non-cadres. Le capital décès des salariés cadres est quatre fois plus important que celui des non-cadres. Le régime de prévoyance est financé intégralement par l'employeur.

- **67 accords ont modifié des accords préexistants, dont notamment :**
 - 25 accords ont modifié le niveau des cotisations (dont 18 à la hausse) ;
 - 1 accord a modifié leur répartition entre employeur et salarié (hausse de la participation employeur) ;
 - 8 accords ont mis en conformité les accords collectifs aux dispositions du Boss en matière de maintien des garanties en cas d'activité partielle ;
 - 7 accords ont modifié les garanties mises en place (dont cinq améliorations) ;
 - 9 accords ont procédé à l'instauration, au renouvellement ou à la suppression d'une clause de recommandation d'organismes assureurs (deux instaurations) ;
 - 4 accords ont mis en place ou renouvelé une clause de recommandation (voir focus ci-dessous) ;
 - 8 accords ont mis en conformité les stipulations des branches aux dispositions du décret relatif aux catégories objectives. Quatre d'entre eux ont également prévu la mise en place d'une catégorie de salariés pouvant être intégrée à celle des cadres ;
 - 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, création d'un fonds, modification de la cotisation et du règlement) ;
 - 1 accord a amélioré les modalités de maintien de salaire employeur prévu à l'article L. 1226-1 du code du travail.

B. Les accords en matière de santé

Au total, en 2023, **42 accords analysés par la SCPSC ont porté sur les régimes de remboursement des frais de santé** (contre 58 en 2022) :

- 2 accords ont mis en place un régime de remboursement des frais de santé, dont notamment :
 - l'accord du 1^{er} septembre 2022 sur le régime de frais de santé de **la branche professionnelle des jardineries et graineteries** a uniquement défini un niveau minimal des garanties. Les entreprises du secteur qui le souhaitent peuvent par ailleurs souscrire une couverture additionnelle, permettant d'améliorer le socle à titre obligatoire ou facultatif pour l'ensemble de ses salariés. Si le complément est souscrit par l'entreprise à titre facultatif, le salarié qui souhaite étendre sa couverture en matière de frais de santé devra en prendre en charge la totalité du financement ;
 - l'accord du 5 mai 2023 relatif au **régime de remboursement de frais de santé de la branche des industries céramiques** couvre l'ensemble des salariés. Les parties ont choisi de recommander un organisme assureur (voir focus ci-dessous). Le socle de garantie du contrat proposé par l'organisme sélectionné est financé par une cotisation mensuelle égale à :
 - » 2,06 % du PMSS pour le régime général : cela correspond à 79,5 € en tenant compte du plafond fixé pour 2024 ;
 - » 1,44 % du PMSS pour le régime Alsace-Moselle : cela correspond à 54,6 €.

- **40 accords⁽²⁷⁾ modifient les garanties complémentaires de frais de santé**, dont notamment :
 - 5 accords ont mis en conformité les accords collectifs aux dispositions en matière de maintien des garanties en cas d'activité partielle ;
 - 4 accords ont mis en conformité les accords collectifs aux dispositions du décret relatif aux catégories objectives ;
 - 6 accords ont modifié les garanties du régime mis en place (amélioration ou ajustement du panier de soins minimal⁽²⁸⁾ et de leurs conditions d'octroi) ;
 - 11 accords ont procédé à la hausse des cotisations au titre du régime frais de santé mis en place dans la branche ;
 - 1 accord prévoit une baisse des cotisations ;
 - 7 accords sont relatifs à un régime de branche mutualisé (voir détail dans l'encadré ci-dessous) ;
 - 1 accord prévoit l'instauration d'un degré élevé de solidarité dans la branche ;
 - 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) ;
 - 1 accord prévoit le maintien des stipulations territoriales dans la branche régionale de la métallurgie en Isère - Rhône Alpes ;
 - 2 accords procèdent à des modifications rédactionnelles.

Focus sur les accords relatifs à la recommandation d'un organisme complémentaire

Si elles souhaitent recommander l'adhésion à un organisme assureur aux entreprises de leur périmètre, les branches doivent respecter plusieurs conditions :

- L'ensemble des entreprises de la branche doit pouvoir adhérer à ou aux organisme(s) recommandé(s), avec les mêmes garanties et à un tarif unique. L'organisme recommandé ne peut pas refuser l'adhésion d'une entreprise de la branche.
- Le régime doit comprendre des prestations présentant un degré élevé de solidarité (dispositifs collectifs ou individuels d'action sociale, prise en charge d'une partie de la cotisation...). Au moins 2 % de la prime ou de la cotisation totale doivent être affectés au financement de ces prestations non directement contributives. À titre d'exemple, la branche de l'industrie pharmaceutique a choisi de financer ainsi une partie de la cotisation à la complémentaire santé de ses anciens salariés les plus modestes.
- Une mise en concurrence préalable des organismes recommandés doit être organisée dans des conditions d'impartialité, de transparence et d'égalité de traitement entre les candidats.
- Conformément aux dispositions de l'article D. 912-3 du code de la sécurité sociale, les pièces justificatives suivantes de la procédure doivent impérati-

27) La somme des accords est supérieure à 40, certains accords donnant lieu à plusieurs modifications.

28) Conformément aux articles R. 871-1 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

vement être jointes lors du dépôt à la DGT de la demande d'extension d'un accord prévoyant une clause de recommandation :

- la publication de l'avis d'appel à la concurrence dans une publication à diffusion nationale habilitée à recevoir des annonces légales ;
- la publication de l'avis d'appel à la concurrence dans une publication spécialisée dans le secteur des assurances ;
- le classement des candidats en fonction des critères d'évaluation.

Dans le cadre du contrôle de légalité qui précède le passage des accords en SCPSC, les services de la DSS vérifient les pièces mentionnées. Le texte ne peut être étendu en l'absence de ces dernières.

10 accords de branche ont porté sur la clause de recommandation en 2023

- 2 accords prévoient la suppression de la clause de recommandation en vigueur dans leur champ :
 - avenant n° 2 du 21 août 2023 à l'accord santé de la branche des *organismes de tourisme* ;
 - avenant n° 71 du 30 juin 2023 à la *Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels*.
- 4 accords prévoient la création d'une clause de recommandation :
 - accord du 5 mai 2023 relatif au régime de frais de santé de la branche des *industries céramiques* ;
 - accord du 5 mai 2023 relatif au régime de prévoyance de la branche des *industries céramiques* ;
 - accord n° 41 du 30 août 2023 relatif au régime de prévoyance de la branche des *organismes de tourisme* ;
 - avenant n° 2 du 6 octobre 2022 relatif au régime de frais de santé de la branche de la *production et de la transformation des papiers et cartons*.
- 4 accords procèdent au renouvellement d'une clause de recommandation, notamment :
 - accord du 15 décembre 2022 relatif au régime de complémentaire santé des *établissements thermaux* ;
 - avenant n° 16 du 30 décembre 2022 à l'accord prévoyance du 9 mars 2004 de la branche de l'*hôtellerie de plein air*.
- 2 accords ont installé un régime mutualisé ne respectant les exigences précitées. Ils ont par conséquent fait l'objet d'une exclusion et d'un refus d'extension.

A. Les accords en matière de retraite complémentaire, retraite supplémentaire et dispositifs conventionnels de départ en retraite

En 2023, trois accords de retraite complémentaire obligatoire (Agirc-Arrco) ont été examinés par la SC PSC (trois également en 2022).

- L'avenant n° 14 du 13 décembre 2022 relatif à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco apporte les modifications suivantes aux articles 65 et 78 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 :
 - l'article 65 : précise l'inéligibilité des travailleurs frontaliers aux conventions de préretraite progressive et aux congés de conversion ;
 - l'article 78 : modifie les renvois pour viser le congé parental d'éducation à temps plein et conditionne l'acquisition de points pendant la durée du congé à la conclusion d'un accord d'entreprise.
- L'avenant n° 15 du 16 mars 2023 relatif à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco modifie les articles 79 et 85 de l'ANI 2017 :
 - afin d'assurer la cohérence et l'harmonisation juridique des stipulations prévues en matière d'inscription de points au titre de périodes de chômage pour tous les employeurs relevant du régime Agirc-Arrco, l'article 79 de l'ANI prévoit désormais la possibilité pour les employeurs auto-assurés en matière de chômage de calculer les cotisations dues sur le salaire journalier de référence (SJR) ;
 - l'article 85 ne limite plus l'application du dispositif « carrières courtes » aux retraites liquidées à compter de l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite.
- L'accord du 5 octobre 2023 relatif à la retraite complémentaire Agirc-Arrco (cf. p.214, la présentation de cet accord dans le chapitre relatif à la négociation interprofessionnelle).

La SCPSC a également examiné quatre 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 :

- **Bulletin officiel de la sécurité sociale, rubrique protection sociale complémentaire ;**
- **CTIP – les accords de branche en prévoyance, édition 2024 ;**
- **15^e baromètre de la prévoyance CTIP-CREDOC, 19 décembre 2023 ;**
- **Rapport d'activité de la SC PSC pour l'année 2022.**

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 2023.

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 2023 et portés à la connaissance de la DGT avant le 15 mars 2024 sont pris en compte pour établir le *Bilan de la négociation collective en 2023*.

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 2023, et portés à la connaissance des unités territoriales avant le 31 décembre 2023 sont pris en compte pour établir les développements sur la négociation d'entreprise en 2023 (voir également p. 360).

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 1er 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 et de l'Emploi**, 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 et de l'Emploi à la rubrique : **Démarches et ressources documentaires, Documentation et publications officielles, Rapports, Bilans de la négociation collective.**

Chapitre 3

La négociation d'entreprise

1. Les données consolidées relatives aux années antérieures	361
2. Nombre et types de textes déposés en 2023	361
2.1. La répartition des textes selon leur mode de conclusion en 2023	362
2.2. Les signataires des accords et des avenants, hors épargne salariale	363
3. La négociation d'entreprise par thème	364
3.1. Les thèmes des accords et avenants conclus en 2023	364
3.2. L'épargne salariale	383
4. L'activité conventionnelle dans les unités de moins de 50 salariés	386
4.1. Le temps de travail, thème majoritaire des accords conclus dans les PME, hors épargne salariale	388
4.2. Les accords conclus par référendum dans les petites et moyennes entreprises	391
5. Les syndicats signataires d'accords	392
6. L'activité conventionnelle par secteur d'activité	394
6.1. Les secteurs non agricoles	394
6.2. Le secteur agricole	396

Chapitre 3

La négociation d'entreprise

Ce chapitre présente les principaux résultats d'exploitations statistiques réalisées⁽¹⁾ sur les textes ⁽²⁾ établis en entreprise en 2023, déposés auprès des unités départementales des Dreets ⁽³⁾ et enregistrés au 31 décembre 2023. Les textes conclus en 2023 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 ⁽⁴⁾.

En 2023, 84 990 accords collectifs (y compris avenants) ont été signés et enregistrés, soit un résultat en baisse de -4 % à concept constant (cf. *infra*, méthodologie). Au total, 107 980 textes (accords, dénonciations, adhésions, etc.) ont été conclus et enregistrés, en baisse de 5,5 % par rapport à 2022, également à concept constant. Cette activité reste cependant soutenue, supérieure au pic de 2019 précédant la crise sanitaire, où 103 690 textes avaient été enregistrés.

L'épargne salariale reste le thème le plus abordé et concerne 40,3 % des accords et avenants. Dans un contexte de tensions inflationnistes, le thème des salaires et des primes fait toujours l'objet d'un nombre important d'accords, juste devant le temps de travail. Par ailleurs, le nombre d'accords et avenants portant sur le droit syndical et la représentation du personnel est de nouveau en nette hausse. Le renouvellement des instances représentatives du personnel, 4 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 augmente de 1,7 point, après une baisse de 0,9 point en 2022. Cependant, hors épargne salariale, cette part diminue de 0,7 point parmi les seuls accords et avenants déposés.

1) Les volumes de textes sont arrondis à la dizaine. Les parts et évolutions sont calculées à partir des nombres exacts. Ainsi, les données en pourcentage peuvent être légèrement différentes de celles calculées par les données en volume affichées.

2) 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.

3) Depuis le 1^{er} avril 2021, les Direccte sont devenues des Dreets (directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) et leurs unités départementales des Ddets (directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations). En Île-de-France, la Direccte est devenue la Drieets (direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités), en conservant ses unités départementales en petite couronne.

4) Ainsi pour 2014, les données consolidées recensaient 22 980 textes supplémentaires par rapport aux données provisoires (soit 37 % du total provisoire) ; cet écart s'est progressivement réduit. En 2022, il n'est que de 9 220 (soit 8,1 % du total provisoire).

Remarque méthodologique

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. Sont retenus les textes déposés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année considérée, et qui constituent la référence des analyses à concept constant. 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. Les données consolidées permettent d'inclure ces textes ayant été signés l'année N mais déposés l'année N+1.

Les informations renseignées par les déposants *via* la plateforme de téléprocédure sont enregistrées par les unités départementales des Dreets 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, décision unilatérale de l'employeur, plan d'action), leurs signataires et les principaux thèmes traités**. Ces données issues de l'application D@ccord sont redressées et enrichies par la Dares avec des sources administratives permettant de récupérer des informations sur l'effectif, le secteur d'activité ou encore la principale convention collective appliquée.

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.

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 unités départementales des Dreets. Parmi ces textes, constituent des accords collectifs au sens de la présente contribution ceux qui sont qualifiés comme tels par la loi.

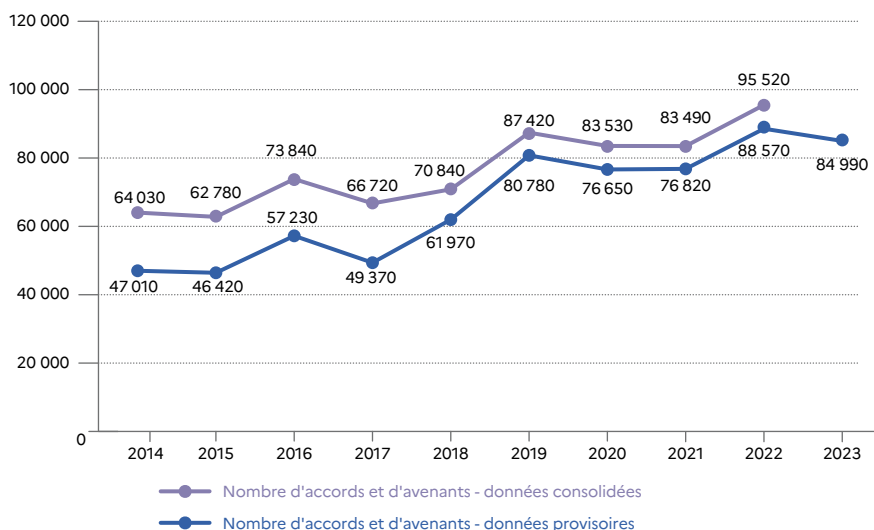
Par ailleurs, le champ des accords considérés recouvre l'ensemble des dépôts indépendamment du statut de gestion en aval, que le dossier soit en cours d'instruction, réceptionné ou clos.

1. LES DONNÉES CONSOLIDÉES RELATIVES AUX ANNÉES ANTÉRIEURES

Le décompte des textes sur données consolidées, c'est-à-dire avec un recul temporel d'une année supplémentaire, permet d'inclure les textes ayant été signés l'année N mais déposés l'année 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 2022, on dénombrait en données consolidées 95 520 accords collectifs, un volume en forte hausse par rapport à 2021 (cf. graphique 1).

Graphique 1 : Accords collectifs conclus depuis 2014, selon les données consolidées ou provisoires



Données provisoires : seuls les accords conclus en N et enregistrés avant le 1^{er} janvier N+1 sont comptabilisés

Lecture : sur données provisoires, on recense 88 570 textes signés et déposés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022 ; selon les données consolidées, 95 520 textes ont été signés en 2022.

Source : ministère du Travail et de l'Emploi – Dares (accords d'entreprise)

2. NOMBRE ET TYPES DE TEXTES DÉPOSÉS EN 2023

107 980 textes de toutes natures ont été conclus et enregistrés en 2023 auprès des Ddets, soit, à concept constant, un volume en baisse par rapport à 2022 (-6 340 textes soit -5,5 %). Bien qu'en repli, cette activité reste soutenue, dépassant le pic de 2019 précédant la crise sanitaire, où 103 690 textes avaient été enregistrés.

Parmi ces 107 980 textes enregistrés en 2023, **84 990 sont des accords initiaux, accords-cadres, renouvellements tacites d'accords⁽⁵⁾ ou des avenants à un accord**, soit 3 580 accords collectifs de moins (-4 %) qu'en 2022.

2.1. LA RÉPARTITION DES TEXTES SELON LEUR MODE DE CONCLUSION EN 2023

Les 84 990 accords et avenants représentent 78,7 % de l'ensemble des textes produits (cf. *tableau 1*), une part en légère hausse par rapport à 2022 (+1,2 point). Parmi ces textes, 44 880 accords et avenants (soit 52,8 %) ont été signés par des délégués syndicaux (cf. *tableau 1* et *graphique 2*), soit une légère baisse, de 1,3 %, par rapport à 2022, inférieure à celle du volume total des accords. La proportion des accords signés par des délégués syndicaux progresse par rapport à 2022 (52,8 % après 51,3 %). Par ailleurs, en 2023, 20 140 accords et avenants (soit 23,7 %) ont été conclus par référendum à la majorité des deux tiers des salariés (cf. *tableau 1* et *graphique 2*), soit une baisse de 12 %. Leur part dans l'ensemble des accords diminue en conséquence (23,7 % après 25,8 % en 2022).

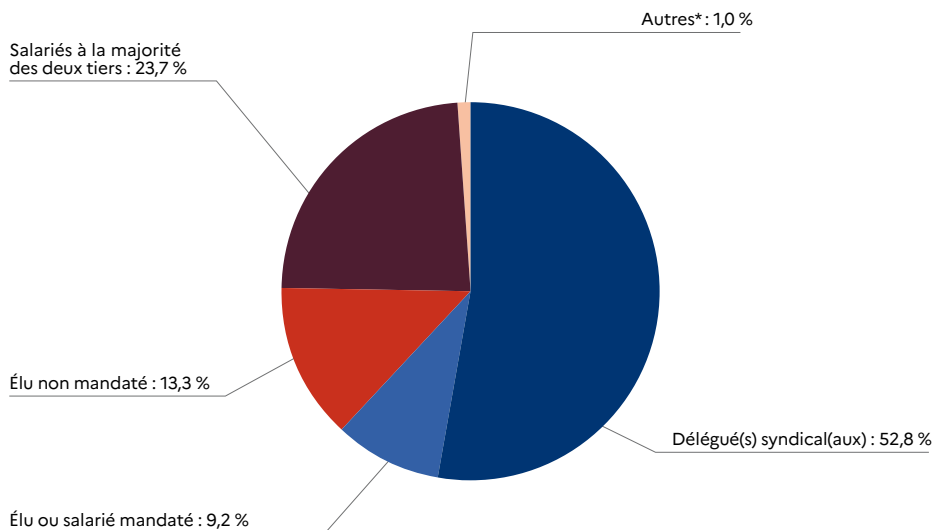
Tableau 1 : Textes signés et enregistrés en 2023 selon leur nature et les types de signataires*

	Textes signés et enregistrés	Délégué(s) syndical(aux)		Élu ou salarié mandaté		Élu non mandaté		Salariés à la majorité des deux tiers	
Type de texte	Nombre de textes	Nombre de textes	Part	Nombre de textes	Part	Nombre de textes	Part	Nombre de textes	Part
Accord initial	66 360	35 190	53,0 %	5 780	8,7 %	8 530	12,9 %	16 440	24,8 %
Avenant	18 560	9 640	51,9 %	2 020	10,9 %	2 760	14,9 %	3 690	19,9 %
Accord-cadre	80	50	62,5 %	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Accords et avenants	84 990	44 880	52,8 %	7 800	9,2 %	11 300	13,3 %	20 140	23,7 %
Désaccord	2 280	1 710	75,0 %	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Dénonciation d'un accord	2 020	200	9,9 %	60	3,0 %	190	9,4 %	280	13,9 %
Adhésion à un accord	1 470	90	6,1 %	40	2,7 %	130	8,8 %	140	9,5 %
Autres**	17 210	230	1,3 %	80	0,5 %	100	0,6 %	60	0,3 %
Total	107 980	47 110		8 000		11 740		20 620	

ns : non significatif, moins de 20 observations.
 * Seuls figurent ici les signataires de la négociation en droit de conclure un accord collectif, excluant principalement ainsi les décisions unilatérales de l'employeur, présentées dans l'encadré p. 379 : « Les décisions unilatérales et les plans d'action lorsque la négociation collective échoue ou que des interlocuteurs manquent ».
 ** Dont décision unilatérale de l'employeur et plan d'action, qui en représentent la majorité.
 Lecture : 66 360 accords initiaux ont été signés entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023 dont 35 190 par des délégués syndicaux représentant 53 % du total.
 Données provisoires : seuls les textes signés en 2023 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2024 sont comptabilisés.
 Source : ministère du Travail et de l'Emploi – Dares (accords d'entreprise).

5) Dans la suite du texte ces trois types d'accords sont rassemblés sous le seul vocable « accords ».

Graphique 2 : Répartition des accords et avenants signés et enregistrés en 2023 selon les types de signataires



* Dont les modalités de conclusion sont multiples ou inconnues.

Lecture : 23,7 % des accords et avenants signés et déposés entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023 ont fait l'objet d'une validation par référendum à la majorité des deux tiers des salariés.

Données provisoires : seuls les textes signés en 2023 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2024 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail et de l'Emploi – Dares (accords d'entreprise).

2.2. LES SIGNATAIRES DES ACCORDS ET DES AVENANTS, HORS ÉPARGNE SALARIALE

En 2023, 52 070 accords ou avenants couvrent des thèmes autres que l'épargne salariale (cf. *tableau 2*), représentant 61,3 % des accords collectifs signés en 2023. Parmi eux, 72,3 % sont signés par des délégués syndicaux, soit une baisse de 0,7 point sur 1 an. La part des textes signés par des élus ou des salariés mandatés diminue de 0,5 point par rapport à 2022, à 7 %. 10,7 % des accords et avenants hors épargne salariale déposés en 2023 sont signés avec des élus non mandatés (en progression de 1,2 point) et 9,9 % conclus par approbation des salariés à la majorité des deux tiers (+0,3 point).

Tableau 2 : Signataires des accords et avenants hors épargne salariale en 2022 et 2023

	2023		2022	
Signataire	Nombre de textes	Part	Nombre de textes	Part
Délégué(s) syndical(aux)	37 630	72,3 %	37 140	73,0 %
Élu ou salarié mandaté	3 630	7,0 %	3 810	7,5 %
Élu non mandaté	5 570	10,7 %	4 850	9,5 %
Salariés à la majorité des deux tiers	5 150	9,9 %	4 890	9,6 %
Autres*	90	0,2 %	220	0,4 %
Total	52 070	100,0 %	50 910	100,0 %

* Dont les modalités de conclusion sont multiples ou inconnues.

Lecture : 72,3 % des accords et avenants signés et déposés entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023 et ne traitant pas d'épargne salariale sont signés par des délégués syndicaux.

Données provisoires : seuls les textes signés en 2023 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2024, ou signés en 2022 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2023, sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail et de l'Emploi – Dares (accords d'entreprise).

3. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME

Le codage des thèmes détaillés par les services du ministère du Travail et de l'Emploi 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 4.2), 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.

3.1. LES THÈMES DES ACCORDS ET AVENANTS CONCLUS EN 2023

La participation, l'intéressement et l'épargne salariale font l'objet du plus grand nombre d'accords et avenants, représentant 40,3 % des accords signés et déposés en 2023 (cf. *tableau 3*), une proportion en baisse sur 1 an (-3,9 points). Les salaires et primes constituent toujours le deuxième objet des accords collectifs signés en 2023 (21 % des accords signés et déposés en 2023, en baisse de 1,4 point par rapport à 2022) dans un contexte de protection du pouvoir d'achat affecté par l'inflation. Si le temps de travail reste en troisième position, le nombre et la

proportion d’accords qui lui sont consacrés s’accroissent. Stimulé par le contexte de renouvellement des instances représentatives du personnel 4 ans après l’élection des premiers CSE, le thème relatif au droit syndical et à la représentation du personnel progresse fortement.

Tableau 3 : Thèmes de négociation des accords et avenants signés* en 2023 selon les types de signataires

	Total		Délégué(s) syndical(aux)		Élu ou salarié mandaté		Élu non mandaté		Salariés à la majorité des deux tiers	
	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **
Total	84 990		44 880		7 800		11 300		20 140	
Participation, intéressement, épargne salariale	34 230	40,3 %	8 090	18,0 %	4 270	54,8 %	5 880	52,1 %	15 190	75,4 %
Salaires et primes	17 860	21,0 %	15 140	33,7 %	860	11,1 %	1 060	9,4 %	770	3,8 %
Temps de travail	17 500	20,6 %	8 890	19,8 %	1 460	18,7 %	2 940	26,0 %	4 180	20,8 %
Droit syndical, représentation du personnel	10 150	11,9 %	8 660	19,3 %	640	8,2 %	810	7,2 %	30	0,1 %
Égalité professionnelle	5 820	6,8 %	5 110	11,4 %	320	4,1 %	290	2,6 %	80	0,4 %
Conditions de travail	4 860	5,7 %	3 420	7,6 %	390	5,0 %	620	5,5 %	430	2,1 %
Emploi	3 160	3,7 %	2 620	5,8 %	180	2,4 %	220	1,9 %	140	0,7 %
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	2 580	3,0 %	2 280	5,1 %	100	1,2 %	150	1,3 %	50	0,2 %
Classification	660	0,8 %	500	1,1 %	50	0,6 %	70	0,6 %	50	0,2 %
Formation professionnelle	530	0,6 %	450	1,0 %	30	0,4 %	30	0,3 %	ns	ns

ns : non significatif, moins de 20 observations.

* 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 %.

Note : la somme des textes ventilés par signataire peut différer du total (non renseigné, modalités de conclusion multiples).

Lecture : 44 880 accords et avenants ont été signés par des délégués syndicaux entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023 ; 33,7 % abordent le thème des salaires et primes.

Données provisoires : seuls les textes signés en 2023 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2024 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail et de l’Emploi – Dares (accords d’entreprise).

A. Salaires et primes : l'effet conjoncturel des primes de soutien au pouvoir d'achat

La part d'accords collectifs traitant des salaires et primes se replie (-1,4 point, à 21 % après avoir atteint un niveau record en 2022 (22,4 %, soit un niveau supérieur à celui observé avant la crise sanitaire, 22,1 % en 2019). La loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat continue de stimuler 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 signataire. Le thème salarial n'est prépondérant que parmi les textes signés par un délégué syndical (cf. *tableau 3*). Comme en 2022, les accords sur les salaires et primes faisant l'objet d'une ratification par la majorité des salariés aux deux tiers sont proportionnellement moins nombreux : 4,3 % des accords « salariaux », soit 770, font l'objet d'une telle ratification. Ils représentent 3,8 % des accords ainsi ratifiés tous thèmes confondus (cf. *tableau 3*).

Parmi les accords sur les salaires et primes, ceux portant sur le système de rémunération sont moins fréquents qu'en 2022 mais ce thème reste le plus souvent abordé (64,3 %) juste devant l'évolution des salaires (60,6 %, cf. *tableau 4*). Ces proportions sont encore plus élevées parmi les accords signés par des délégués syndicaux. Les clauses portant sur le système de prime concernent 32,5 % des accords salariaux, contre 29,8 % en 2022.

Tableau 4 : Thèmes de négociation relatifs aux salaires et aux primes des accords et avenants signés* en 2023 selon les types de signataires

	Tous signataires		Délégué(s) syndical(aux)		Élu ou salarié mandaté, élu non mandaté		Salariés à la majorité des deux tiers	
	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **
Salaires et primes	17 860		15 140		1 930		770	
Système de rémunération (autres qu'évolution)	11 490	64,3 %	10 410	68,8 %	870	45,0 %	200	26,4 %
Évolution des salaires (augmentation, gel, diminution)	10 820	60,6 %	10 040	66,3 %	710	36,8 %	60	8,3 %
Système de prime (autres qu'évolution)	5 800	32,5 %	4 960	32,7 %	660	34,0 %	190	24,1 %
Évolution des primes	3 050	17,1 %	2 780	18,4 %	240	12,4 %	30	3,8 %
Indemnités (dont kilométrique)	2 230	12,5 %	1 750	11,6 %	270	14,2 %	210	26,9 %

* 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 %.
Note : la somme des textes ventilés par signataire peut différer du total (non renseigné, modalités de conclusion multiples)
Lecture : en 2023, 17 860 accords et avenants abordent le thème des salaires et des primes. Parmi ces accords, 64,3 % traitent du système de rémunération.
Données provisoires : seuls les textes signés en 2023 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2024 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail et de l'Emploi – Dares (accords d'entreprise).

B. Droit syndical et représentation du personnel : le renouvellement des comités sociaux et économiques (CSE)

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. **En 2023, 10 150 accords et avenants portent sur le thème relatif au droit syndical et à la représentation du personnel, soit 11,9 % des accords collectifs, contre 6,9 % en 2022 et 3,4 % en 2021.** Cette dynamique coïncide avec le fait qu'en 2023, une proportion importante de CSE est à renouveler, 4 ans après le pic d'activité électorale de 2019. Toutefois, cette proportion est plus faible que celle observée en 2019 (13,1 %) lors de la mise en place des nouvelles instances prévues par les ordonnances de 2017. 61 % de ces accords traitent des « élections professionnelles, prorogations de mandat et vote électronique » (cf. *tableau 5*). Par ailleurs, 85,3 % des accords et avenants relatifs au droit syndical et à la représentation du personnel sont signés par un délégué syndical.

Tableau 5 : Thèmes de négociation relatifs à la représentation du personnel, au droit syndical et aux élections professionnelles des accords et avenants signés* en 2023 selon les types de signataires

	Tous signataires		Délégué(s) syndical(aux)		Élu ou salarié mandaté, élu non mandaté		Salariés à la majorité des deux tiers	
	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **
Représentation du personnel, droit syndical et élections professionnelles	10 150		8 660		1 450		30	
Droit syndical, IRP, expression des salariés	7 280	71,7 %	6 080	70,2 %	1 170	80,7 %	20	82,8 %
Élections professionnelles, prorogations de mandat et vote électronique	6 190	61,0 %	5 420	62,6 %	750	51,8 %	ns	ns
Commissions paritaires	190	1,9 %	160	1,8 %	30	1,9 %	ns	ns

ns : non significatif, moins de 20 observations.

* 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 %.

Note : la somme des textes ventilés par signataire peut différer du total (non renseigné, modalités de conclusion multiples)

Lecture : en 2023, 10 150 accords et avenants abordent le thème de la représentation personnel, du droit syndical et des élections professionnelles. Parmi ces accords, 1,9 % traitent des commissions paritaires.

Données provisoires : seuls les textes signés en 2023 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2024 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail et de l'Emploi – Dares (accords d'entreprise).

C. Temps de travail : plus d'un accord sur cinq traite du temps de travail

Avec 17 500 textes en 2023, le temps de travail est abordé dans 20,6 % des accords en 2023, fréquence en hausse par rapport à 2022 (19,5 %). L'aménagement du temps de travail est le premier thème traité par ces accords (62,9 %, cf. *tableau 6*), quels que soient les types de signataires, devant la durée collective du temps de travail (41,4 %).

Les accords concernant les heures supplémentaires progressent légèrement en nombre, comme en proportion des textes sur le temps de travail ; ils concernent le quart des accords adoptés suite à référendum. Les textes abordant les conventions de forfaits diminuent légèrement (-1,2 point, à 17,4 %). La proportion d'accords traitant du compte épargne-temps parmi ceux portant sur le temps de travail est de 8,2 % (contre 9,5 % en 2022).

Tableau 6 : Thèmes de négociation relatifs au temps de travail des accords et avenants signés* en 2023 selon les types de signataires

	Tous signataires		Délégué(s) syndical(aux)		Élu ou salarié mandaté, élu non mandaté		Salariés à la majorité des deux tiers	
	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **
Temps de travail	17 500		8 890		4 400		4 180	
Aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles)	11 010	62,9 %	5 450	61,3 %	2 870	65,2 %	2 670	63,9 %
Durée collective du temps de travail	7 250	41,4 %	3 120	35,1 %	2 030	46,1 %	2 090	49,9 %
Autres dispositions durée et aménagement du temps de travail	4 470	25,5 %	2 500	28,2 %	1 100	25,0 %	860	20,6 %
Forfaits (en heures, en jours)	3 050	17,4 %	870	9,7 %	930	21,1 %	1 250	29,8 %
Fixation des congés (jours fériés, ponts, RTT)	2 690	15,4 %	1 460	16,4 %	730	16,5 %	500	12,0 %
Heures supplémentaires (contingent, majoration)	2 590	14,8 %	750	8,4 %	800	18,1 %	1 040	24,8 %
Compte épargne-temps	1 440	8,2 %	770	8,7 %	440	10,0 %	220	5,3 %
Dispositifs don de jour et jour de solidarité	1 280	7,3 %	920	10,4 %	230	5,1 %	130	3,2 %
Travail à temps partiel	920	5,3 %	420	4,7 %	240	5,4 %	260	6,2 %
Travail de nuit	790	4,5 %	440	5,0 %	220	5,0 %	130	3,1 %
Travail du dimanche	540	3,1 %	270	3,1 %	130	3,0 %	140	3,2 %

* 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 %.
Note : la somme des textes ventilés par signataire peut différer du total (non renseigné, modalités de conclusion multiples)
Lecture : en 2023, 17 500 accords et avenants abordent le thème du temps de travail. Parmi ces accords, 41,4 % traitent de la durée collective.
Données provisoires : seuls les textes signés en 2023 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2024 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail et de l’Emploi – Dares (accords d’entreprise).

D. Conditions de travail : un nombre d'accords en repli en 2023

Le nombre d'accords portant sur les conditions de travail se replie sensiblement par rapport à 2022 (-17,6 %). Abordé dans 5,7 % du total des accords en 2023 (-1 point), le thème des conditions de travail reste cependant plus présent dans les accords collectifs qu'avant la crise sanitaire (3,8 % en 2019). **Le télétravail fait l'objet de 2 230 accords ou avenants (cf. tableau 7), soit une baisse de 39,1 % par rapport à l'année précédente.** S'ils représentent encore 45,9 % des accords sur les conditions de travail et restent le premier des thèmes abordés, leur part est néanmoins en forte baisse par rapport à 2022 (62 %). Au contraire, la proportion des accords abordant les « autres dispositions relatives aux conditions de travail » est en forte hausse en 2023 (32,2 % contre 13,5 % en 2022). Par ailleurs, plus de 70 % des textes abordant les conditions de travail sont signés par des délégués syndicaux.

Tableau 7 : Thèmes de négociation relatifs aux conditions de travail des accords et avenants signés* en 2023 selon les types de signataires

	Tous signataires		Délégué(s) syndical(aux)		Élu ou salarié mandaté, élu non mandaté		Salariés à la majorité des deux tiers	
	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **
Conditions de travail	4 860		3 420		1010		430	
Télétravail	2 230	45,9 %	1 640	47,9 %	470	46,8 %	120	27,8 %
Autres dispositions de conditions de travail (CSSCT, médecine du travail, politique générale de prévention)	1 570	32,2 %	1 160	33,8 %	310	30,3 %	100	23,8 %
Droit à la déconnexion et outils numériques	1 380	28,4 %	790	23,1 %	340	33,8 %	250	58,4 %
Pénibilité du travail (1 % pénibilité, prévention, compensation/ réparation)	250	5,1 %	200	6,0 %	40	4,0 %	ns	ns
Stress, risques psycho-sociaux	80	1,5 %	70	2,0 %	ns	ns	ns	ns
Accords de méthode (pénibilité)	30	0,5 %	ns	ns	ns	ns	ns	ns

ns : non significatif, moins de 20 observations.

* 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 %.

Note : la somme des textes ventilés par signataire peut différer du total (non renseigné, modalités de conclusion multiples)
Lecture : en 2023, 4 860 accords et avenants abordent le thème des conditions de travail. Parmi ces accords, 45,9 % traitent du télétravail.

Données provisoires : seuls les textes signés en 2023 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2024 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail et de l’Emploi – Dares (accords d’entreprise).

E. Égalité professionnelle : une baisse modérée du nombre d'accords

Le nombre d'accords portant sur l'égalité professionnelle se replie de façon modérée par rapport à 2022 (-2,2 %). La thématique de l'égalité professionnelle est abordée dans 6,8 % du total des accords en 2023, soit une part relativement stable au cours de ces dernières années (6,7 % en 2022 ou encore 6,9 % en 2019). Les accords traitant d'égalité professionnelle abordent systématiquement l'égalité salariale hommes/femmes. Les thèmes de la qualité de vie au travail (QVT) et de la conciliation vie personnelle/vie professionnelle sont abordés dans plus de 60 % des accords relatifs à l'égalité professionnelle.

Tableau 7bis : Thèmes de négociation relatifs à l'égalité professionnelle des accords et avenants signés* en 2023 selon les types de signataires

	Tous signataires		Délégué(s) syndical(aux)		Élu ou salarié mandaté, élu non mandaté		Salariés à la majorité des deux tiers	
	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **
Égalité professionnelle	5 820		5 110		610		80	
Égalité salariale hommes/femmes	5 820	100,0 %	5 110	100,0 %	610	100,0 %	80	100,0 %
Autres dispositions égalité professionnelle	4 020	69,1 %	3 620	70,8 %	390	63,9 %	ns	ns
QVT, conciliation vie personnelle/vie professionnelle	3 510	60,3 %	3 020	59,1 %	410	67,2 %	70	87,5 %
Non discrimination - diversité	1 480	25,4 %	1 300	25,4 %	170	27,9 %	ns	ns

ns : non significatif, moins de 20 observations.

Note : la somme des textes ventilés par signataire peut différer du total (non renseigné, modalités de conclusion multiples).
Lecture : en 2023, 5 820 accords et avenants abordent le thème de l'égalité professionnelle. Parmi ces accords, 25,4 % traitent de la non-discrimination-diversité.

* 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 2023 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2024 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail et de l'Emploi – Dares (accords d'entreprise).

F. Stabilité sur le thème de l'emploi

Le thème de l'emploi a été abordé dans 3 160 accords en 2023, un volume similaire à celui de l'année précédente (3 250). La part des accords signés par des délégués syndicaux (près de 83 %) est au-dessus de la moyenne (72,3 % hors épargne salariale) sur ce thème.

Tableau 7ter : Thèmes de négociation relatifs à l'emploi des accords et avenants signés* en 2023 selon les types de signataires

	Tous signataires		Délégué(s) syndical(aux)		Élu ou salarié mandaté, élu non mandaté		Salariés à la majorité des deux tiers	
	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **	Nombre de textes	Part d'accords abordant chaque thème **
Emploi	3 160		2 620		400		140	
Travailleurs handicapés	860	27,2 %	820	31,3 %	40	10,0 %	ns	ns
Mobilité (géographique, professionnelle - promotions)	730	23,1 %	590	22,5 %	120	30,0 %	ns	ns
GPEC	410	13,0 %	390	14,9 %	ns	ns	ns	ns

ns : non significatif, moins de 20 observations.
Note : la somme des textes ventilés par signataire peut différer du total (non renseigné, modalités de conclusion multiples)
Lecture : en 2023, 3 160 accords et avenants abordent le thème de l'emploi. Parmi ces accords, 13 % traitent de la GPEC.
* 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 2023 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2024 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail et de l’Emploi – Dares (accords d’entreprise).

Les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE)

La négociation collective occupe une place importante dans les PSE, avec la possibilité de négocier des accords collectifs d’entreprise avec les délégués syndicaux et les conseils d’entreprise, à l’exclusion de toute autre modalité de négociation. Ces accords doivent *a minima* prévoir les mesures sociales de reclassement interne et externe auxquelles les salariés peuvent prétendre. Quand les négociations aboutissent, les directions régionales de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités (Dreets) exercent alors un contrôle plus allégé que dans le cadre de l’homologation d’un document élaboré unilatéralement par l’employeur.

Au titre de l’année 2023, 203 accords collectifs portant sur les PSE ont été validés, correspondant à 50,5 % de l’ensemble des PSE décisionnés ⁽⁶⁾. La négociation collective occupe toujours une place importante au sein des procédures de PSE, avec une légère évolution par rapport à l’année précédente (49 % en 2022).

La négociation reste prépondérante dans les entreprises dites *in bonis* (hors procédure collective) : elles comptabilisent 67,9 % des accords portant PSE décisionnés par l’administration (soit 171 sur 252), alors qu’elles ne représentent que 63 % des entreprises ayant conduit un PSE décisionné en 2023 (soit 252 des PSE sur 402 PSE décisionnés). En revanche, seules 21,3 % des entreprises en procédure collective

6) PSE décisionnés : PSE ayant été homologués et/ou validés hors refus définitif.

ont signé des accords qui ont été ensuite validés, ce qui peut s'expliquer par les contraintes de temps, et de moyens financiers auxquels elles sont soumises.

Les deux secteurs les plus représentés par la signature d'accords portant PSE sont, comme en 2022, l'industrie manufacturière (33,5 % des accords validés) et le commerce (25,1 % des accords validés). Viennent ensuite les entreprises du secteur des activités spécifiques, scientifiques et techniques (8,9 %) avec celles du secteur de l'information-communication (8,9 %).

La négociation collective des PSE est plus importante au sein des entreprises de taille intermédiaire (entre 250 et 4 999 salariés) et des grandes entreprises (plus de 5 000 salariés) puisque près de 72 % des PSE décisionnés pour ces deux catégories d'entreprises ont été le fruit d'un accord collectif alors que le taux est de 39 % d'accords négociés dans les PME.

Parallèlement à la négociation des accords PSE eux-mêmes, il est à noter que 98 accords de méthode (contre 74 en 2022) ont été signés par les partenaires sociaux pour les 402 PSE décisionnés en 2023 (encadrement des délais de procédure, moyens consacrés à la négociation...).

Les ruptures conventionnelles collectives (RCC)

Issue des ordonnances travail de 2017, la RCC fait appel au volontariat des salariés souhaitant quitter l'entreprise, avec la possibilité de supprimer ou non des postes au sein de celle-ci. Elle repose sur l'adhésion des partenaires sociaux puisqu'elle nécessite obligatoirement un accord collectif.

En 2023, 96 accords RCC ont été validés par les autorités administratives (contre 62 en 2022, 116 en 2021 et 142 en 2020). Ils concernent l'ensemble des secteurs d'activité (codes NAF), avec une prédominance dans le secteur de l'information-communication, suivi de celui de l'industrie manufacturière puis du secteur du commerce.

Les signataires des accords sont majoritairement les délégués syndicaux (environ 67 % des RCC validées). Cette proportion est cependant en baisse par rapport aux années précédentes (81 % en 2022 et 91 % en 2021) à l'avantage des salariés non mandatés membres du CSE qui signent plus de 28 % des accords validés en 2023 (contre 13 % en 2022).

Par ailleurs, les entreprises concernées sont majoritairement celles dont les effectifs sont compris entre 100 et 999 salariés avec 52 % des accords validés, puis viennent les entreprises de plus de 1 000 salariés avec 26 % des accords validés. Les entreprises avec un effectif moindre ont également utilisé le dispositif : 22 % des RCC validées concernent les entreprises de moins de 100 salariés.

Les accords de performance collective (APC)

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 :

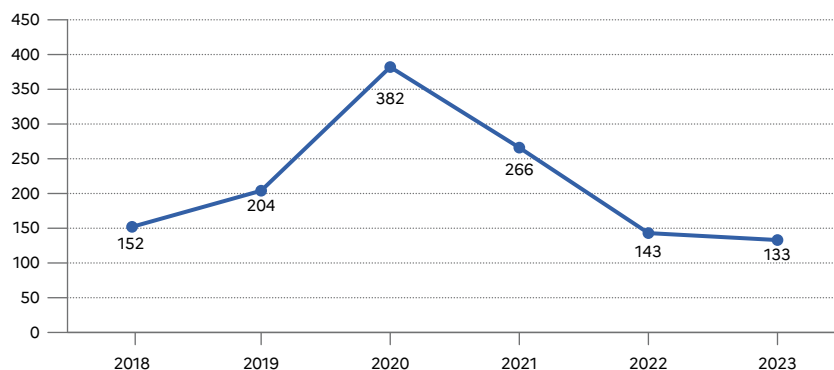
- l'aménagement de la durée du travail des salariés, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- l'aménagement de la rémunération dans le respect des salaires minima hiérarchiques définis par convention de branche ;
- la détermination des conditions de la mobilité professionnelle ou géographique 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.

Un dispositif hétérogène employé dans différents secteurs d'activité

Depuis le début de la mise en œuvre du dispositif, on recense 1 303 accords au 1^{er} mai 2024, dont 133 ont été conclus en 2023. Si le nombre d'APC signés a fortement augmenté en 2020 et 2021, en raison de la crise sanitaire ⁽⁷⁾, celui-ci a largement décliné depuis.

Nombre d'APC conclus depuis 2018



Source : ministère du Travail et de l'Emploi (DGT)

7) Les chiffres sont susceptibles d'évoluer au fil des dépôts réalisés par les partenaires sociaux, qui ne sont pas tenus de déposer les accords signés dans un délai contraint.

Les APC sont conclus dans des secteurs très variés : industrie (alimentaire, automobile, chimique), distribution (commerces de gros ou de détail), ingénierie, transports, services (expertise comptable, bureaux d'études, petite enfance, service à la personne, environnement, télésurveillance, mutuelles/assurances, hôtellerie/restauration, etc.). La métallurgie, les bureaux d'études, la plasturgie, les commerces de gros et les transports routiers sont les secteurs d'activité dans lesquels il y a le plus d'APC.

Depuis 2018, les APC recensés sont conclus en majorité dans des PME et par des délégués syndicaux. En 2023, près de 63 % des APC sont signés dans les PME (65 % en cumul depuis 2018). Les APC signés par les entreprises d'au moins 250 salariés et les TPE représentent respectivement 24 % et 12,8 % des accords conclus (26,7 % et 8 % depuis 2018). 50 % des accords sont signés par des délégués syndicaux (52,3 % depuis 2018). Près de 63 % des 682 accords signés par les délégués syndicaux depuis 2018 l'ont été à l'unanimité. 35,6 % des accords recensés en 2023 ont été signés par un ou plusieurs délégués du personnel ou représentants du CSE (38 % en cumul depuis 2018). 14,4 % des accords ont été adoptés par référendum (9,7 % depuis 2018).

La part des APC à durée indéterminée diminue. Alors qu'ils constituaient plus de 80 % des accords à la fin 2020, les APC à durée indéterminée diminuent et représentent 66,6 % des accords en 2023, une proportion stable par rapport à 2022.

Le temps de travail est le premier des thèmes traités. Ainsi, les deux tiers des APC traitent d'un thème unique, et 39 % des accords conclus en 2023 portent exclusivement sur le temps de travail (33,1 % depuis 2018). La rémunération représente 13,5 % des accords signés en 2018, une part en baisse (19,1 % depuis 2018) par rapport à la mobilité géographique et/ou professionnelle (14,3 % en 2023, et 12,4 % depuis 2018). Les APC qui traitent de deux ou trois thèmes représentent respectivement 29,3 % et 3,7 % des accords en 2023 (31,2 % et 4,2 % depuis 2018).

Un dispositif utilisé pour s'adapter aux conséquences des crises internationales

Pour beaucoup, ces accords visent à mettre en place des mesures qui n'ont pas vocation à durer dans le temps. 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 était la préservation de l'emploi. Ensuite, en 2022, 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 des APC.

Quelques illustrations :

- Une entreprise de la branche *espaces de loisirs, d'attractions et culturels* a conclu un accord de performance collective afin de répondre aux difficultés économiques auxquelles elle est confrontée, en raison notamment de la crise énergétique, de l'inflation et des difficultés à recruter du personnel en restauration. Pour ce faire, elle souhaite rénover ses locaux, réduire ses dépenses et notamment, proposer

de nouvelles offres. Cela la conduit à mettre en place une modulation du temps de travail et à développer une polyvalence de son personnel.

- Une entreprise de la branche des *industries chimiques et connexes* a conclu un accord de performance collective prévoyant des stipulations relatives à l'aménagement du temps de travail pour faire face à la hausse des coûts de l'énergie et au tassement de la demande.

Autres illustrations du dispositif

En dehors du contexte international, les partenaires sociaux visent plusieurs objectifs en signant des APC : préserver des emplois et sauvegarder la compétitivité, répondre aux nécessités de bon fonctionnement des entreprises, harmoniser le statut collectif des salariés, etc.

- Exemples d'accords relatifs au temps de travail :
 - L'APC d'une entreprise de la branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* prévoit une expérimentation sociale d'1 an portant sur un passage à la semaine de 4 jours en 32 heures avec maintien du niveau de rémunération.
 - Une entreprise de la branche de la *métallurgie* a conclu un avenant à un APC afin de simplifier les règles conventionnelles applicables et notamment de mettre en conformité l'accord initial avec la nouvelle convention collective de la métallurgie. Cet avenant prévoit ainsi des stipulations portant sur la répartition des jours de récupération du temps de travail, la majoration des heures supplémentaires, et les contreparties salariales au travail habituel de nuit.
- Exemples d'accords relatifs à la rémunération :
 - Dans la branche des *industries et du commerce de la récupération*, un APC prévoit un aménagement de la rémunération se traduisant par une baisse du salaire de base, et des accessoires de salaire plus importants.
 - Dans la branche des *transports routiers*, un APC prévoit une harmonisation du statut collectif du personnel transféré par la minoration du salaire de base, liée au bénéfice d'une prime de 13^e mois versée par le nouvel employeur.
- Exemples d'accords relatifs à la mobilité géographique et professionnelle :
 - Un APC conclu dans un groupe équipementier de l'industrie automobile, positionné sur une filière en fort développement dans le cadre de la transition vers la décarbonation du secteur, prévoit le regroupement du personnel sur un site unique, afin de faciliter le partage des compétences, la mutualisation des moyens, et des gains en efficience et en rapidité dans un contexte fortement concurrentiel. L'accord prévoit plusieurs mesures d'accompagnement des salariés affectés par la mobilité géographique, notamment la prise en charge par l'employeur des frais de déménagement, le versement d'une prime d'installation dans le nouveau logement, une indemnité de cession et d'acquisition de logement, un dispositif d'accompagnement à la recherche d'un nouvel emploi pour le conjoint ou le partenaire, et une prime d'incitation à la mobilité géographique représentant plusieurs mois de salaire.

- Un APC conclu dans un groupe de la grande distribution confronté à des pertes importantes prévoit le redéploiement du personnel vers les points de vente les plus porteurs. L'accord prévoit à la fois une mobilité professionnelle, c'est-à-dire une évolution des fonctions attribuées au salarié, et une mobilité géographique, c'est-à-dire une mutation en dehors de la zone d'emploi initiale. L'accord prévoit plusieurs mesures d'accompagnement des salariés, notamment la prise en charge par l'employeur de l'acquisition du permis de conduire par les salariés intéressés, la prise en charge des frais de déplacement supplémentaires, le versement d'une indemnité de mobilité, et pour les salariés qui refuseraient l'accord et seraient licenciés, le versement d'une majoration de l'indemnité de licenciement, et la dispense d'exécution du préavis.
- Un APC conclu dans une entreprise du secteur de la promotion immobilière prévoit une rationalisation de son organisation par le regroupement de son service comptabilité sur un site unique, impliquant une mobilité géographique en dehors de la zone d'emploi pour les salariés précédemment affectés aux sites qui seront fermés. L'accord prévoit des mesures d'accompagnement des salariés, notamment pour les salariés refusant l'accord, qui seront licenciés. Ces derniers bénéficieront du financement d'une formation de reconversion qualifiante, et d'un accompagnement à la recherche d'un nouvel emploi.
- Un APC conclu par une entreprise du secteur des industries de la défense, en perte de compétitivité et contrainte à des efforts d'adaptation de son outil industriel, prévoit le transfert d'une partie du personnel sur des sites éloignés de leur zone d'emploi initiale. L'accord prévoit des mesures d'accompagnement des salariés affectés par la mobilité géographique, notamment le versement d'une indemnité de double résidence, d'une indemnité de frais d'installation, d'une prime de mobilité, d'une aide au reclassement du conjoint. Pour les salariés refusant l'accord et qui seront licenciés, l'accord prévoit l'allongement de la durée de préavis à 7 mois et la prise en charge par l'employeur de formations pour le reclassement. En outre, l'accord prévoit des indemnités supplémentaires pour les salariés âgés de plus de 55 ans, qu'ils acceptent ou qu'ils refusent l'accord.

G. Formation professionnelle : éléments de bilan sur le déploiement du dispositif transitions collectives

Le dispositif transitions collectives (« Transco ») 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 complément 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 vers certains secteurs confrontés à des difficultés de recrutement.

Transco s'adresse à des salariés dont l'emploi est fragilisé en raison de mutations économiques, technologiques ou encore démographiques, qui se positionnent vers un métier porteur localement. S'appuyant sur le dialogue social au sein de l'entreprise, il a pour **objectif d'organiser une transition d'un métier vers un autre en évitant un licenciement**, et de répondre aux besoins de recrutement dans tous les territoires. L'État apporte son concours financier à cette anticipation des conséquences des mutations économiques sur l'emploi en prenant en charge tout ou partie des coûts de formation et de rémunération, selon l'effectif de l'entreprise.

Transco est déployé depuis 3 ans. **Près de 340 entreprises représentant plus de 380 établissements** ont pris une décision unilatérale après avis du comité social économique lorsqu'il existe (accessible pour le volet 1 de transition professionnelle et aux entreprises de moins de 300 salariés), ou ont signé un accord collectif manifestant ainsi leur intention de mobiliser le dispositif. Il s'agit principalement 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 (GPEC), parmi d'autres dispositifs tels que le congé de mobilité, ou des mesures en faveur des jeunes ou des seniors.

Caractéristiques des accords collectifs ou décisions unilatérales de l'employeur permettant de mobiliser le dispositif

Au 31 décembre 2023, près de 340 entreprises représentant près de 380 établissements avaient déposé un accord auprès de l'association Transitions professionnelles de leur région. En effet, 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.

Pour l'essentiel, il s'agit 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 un établissement sur dix au moins 300 salariés. 7 % des établissements emploient plus de 1 000 salariés. Cette répartition évolue peu dans le temps. Seuls les établissements de 11 à 49 salariés voient leur part augmenter de manière significative entre 2021 et 2023.

Les caractéristiques des accords collectifs ou décisions unilatérales déposés sur la base Téléaccord en 2023 sont similaires à celles observées auparavant. Si des grandes entreprises peuvent insérer le recours au dispositif Transco dans des accords de type GPEC prévoyant une palette d'outils favorisant l'évolution professionnelle des salariés, les entreprises de taille plus modeste privilégient généralement l'identification des catégories d'emplois fragilisés et la possibilité

de mobiliser le dispositif. Très peu d'accords prévoient le recours au volet articulé avec le congé de mobilité. Ce volet concerne essentiellement des PME et des grandes entreprises.

La plupart de ces accords comportent des éléments relatifs à la situation économique de l'entreprise. Les motifs de recours évoqués sont variés : impact de la crise sanitaire, renchérissement des coûts de l'énergie, mutations technologiques, perte de marchés dans un environnement plus concurrentiel, désengagement d'un donneur d'ordre exclusif ou plus rarement l'impact d'un changement de réglementation (professions réglementées).

Depuis le lancement du dispositif, l'industrie, la mobilité et les entreprises de proximité sont les principaux secteurs l'ayant utilisé. Les industries manufacturières sont les plus représentées, suivies du commerce, de la réparation d'automobiles et de motocycles et des activités spécialisées, scientifiques et techniques.

Éléments de bilan sur la mobilisation effective du dispositif par les entreprises et les salariés

Fin 2023, plus de 700 salariés relevant de plus de 220 entreprises (plus de 240 établissements) ont intégré le dispositif transitions collectives.

Les TPE-PME sont les plus nombreuses à compter des salariés mobilisant effectivement le dispositif (70 % des établissements y ayant recours comptent moins de 300 salariés). En moyenne, on dénombre trois salariés par établissement ayant mobilisé le dispositif. Si cette moyenne recouvre des situations variées, on observe cependant que Transco est généralement mobilisé pour un nombre restreint de salariés, y compris dans de grandes entreprises. Ce constat n'exclut pas que le dispositif soit utilisé de manière plus collective par certaines entreprises, principalement des PME et des entreprises de plus de 1 000 salariés qui comptent au moins dix salariés ayant opté pour une reconversion dans ce cadre.

On observe par ailleurs une mise en œuvre partielle des accords ou décisions unilatérales signées. À titre d'exemple, environ un quart des accords collectifs ou décisions unilatérales déposés en 2021 n'est suivi d'aucune entrée de salarié dans le dispositif au 31 décembre 2023. Ce taux est d'un peu plus d'un tiers s'agissant des accords ou décisions unilatérales déposés en 2022 et mis en œuvre au 31 décembre 2023, sans préjudice d'une utilisation ultérieure. La mise en œuvre de l'accord ou de la décision unilatérale s'effectue généralement sur une seule année.

Plus d'un bénéficiaire sur trois appartient à la catégorie socio-professionnelle des ouvriers. Près de quatre bénéficiaires sur dix sont employés et plus d'un sur dix est cadre. Les femmes représentent plus de 40 % des bénéficiaires, chiffre à mettre en regard du nombre d'établissements relevant de l'industrie. Plus d'un salarié sur trois a un niveau de diplôme inférieur ou équivalent au certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou au brevet d'études professionnelles (BEP) au début de son parcours de formation. Près de 30 % de salariés ont un niveau bac.

Parmi les principaux métiers de reconversion figurent les conducteurs du transport routier de marchandises, les aides-soignants, les métiers liés à la fabrication des batteries électriques, les conducteurs d’installations et de machines automatisées ou encore les agents de fabrication industrielle et les auxiliaires de puériculture.

Les décisions unilatérales et les plans d’action lorsque la négociation collective échoue ou que des interlocuteurs manquent

Tableau A : Répartition des textes signés par l’employeur seul en 2023 selon la taille de l’unité déposante (y compris épargne salariale)

	Nombre de textes	Part
1 à 10	9 150	45,3 %
11 à 20	1 870	9,3 %
21 à 49	2 110	10,5 %
50 à 99	2 770	13,7 %
100 à 249	2 550	12,6 %
250 à 499	810	4,0 %
500 à 999	410	2,0 %
1000 à 4999	300	1,5 %
5000 et plus	80	0,4 %
Non renseigné	130	0,6 %
Total	20 180	100,0 %

Lecture : 45,3 % des textes signés par l’employeur seul et déposés entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023 émanent d’unités de moins de 11 salariés.
Données provisoires : seuls les textes signés en 2023 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2024 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail et de l’Emploi – Dares (accords d’entreprise).

Les textes portant la seule signature de l’employeur représentent 18,7 % des textes produits et déposés par les établissements, les entreprises, les UES ou les groupes, soit 1,2 point de moins qu’en 2022.

45,3 % de ces textes uniquement signés par l’employeur émanent d’unités de moins de 11 salariés, et 65,1 % de moins de 50 salariés (cf. *tableau A*), majoritairement des entreprises (87,1 %), particulièrement dans les secteurs des services aux entreprises (20,7 %) ou encore du commerce (19 %) et de la construction (11 %).

L'épargne salariale (46,9 % des textes) et l'égalité professionnelle (25,6 %) sont les deux thèmes les plus fréquemment abordés dans les textes adoptés suite à des décisions unilatérales de l'employeur 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 en effet les employeurs à produire un certain nombre de textes sur ce sujet : 4 400 en 2023. 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 69,2 % des textes signés par ces unités.

Tableau B : Thèmes abordés en 2023 dans les textes déposés suite à des décisions unilatérales de l'employeur ou des plans d'action

	Nombre de textes adoptés suite à des décisions unilatérales de l'employeur ou des plans d'action	Part*	Dont unités de moins de 50 salariés	Part*
Total	17 210		10 990	
Participation, intéressement, épargne salariale	8 080	46,9 %	7 600	69,2 %
Égalité professionnelle	4 400	25,6 %	560	5,1 %
Salaires et primes	3 200	18,6 %	2 050	18,7 %
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	630	3,7 %	320	2,9 %
Temps de travail	530	3,1 %	330	3,0 %
Droit syndical, représentation du personnel	500	2,9 %	180	1,6 %
Conditions de travail	380	2,2 %	130	1,2 %
Formation professionnelle	240	1,4 %	ns	ns
Emploi	160	0,9 %	70	0,6 %
Classification	50	0,3 %	ns	ns

ns : non significatif, moins de 20 observations.
* Un texte pouvant aborder plusieurs thèmes, le total des textes répartis par thème est donc supérieur à 100 %.
Lecture : 18,6 % des décisions unilatérales prises par l'employeur ou des plans d'actions déposés entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023 abordent les salaires et primes. Parmi les unités de moins de 50 salariés, cette proportion est de 18,7 %.
Données provisoires : seuls les textes signés en 2023 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2024 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail et de l'Emploi – Dares (accords d'entreprise).

3.2. L'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, adoptés par décisions unilatérales de l'employeur, ainsi que les plans d'action.

En 2023, 45 080 textes traitant de l'épargne salariale ont été enregistrés, soit 41,7 % de l'ensemble des textes. Ce volume de textes se replie de 6,5 % sur 1 an après avoir progressé fortement en 2022. La quasi-totalité (96,7 %) des textes traitant de l'épargne salariale abordent uniquement ce thème.

Tableau 8 : Répartition des textes relatifs à l'épargne salariale* en 2023 selon leur nature

	Nombre de textes	Part	dont unités de moins de 50 salariés	Part
Accord	23 350	51,8 %	15 490	50,8 %
Avenant	10 840	24,0 %	5 280	17,3 %
Décision unilatérale de l'employeur, plan d'action	7 720	17,1 %	7 350	24,1 %
Dénonciation	1 330	3,0 %	1 040	3,4 %
Adhésion	1 330	3,0 %	1 090	3,6 %
Autres ou non renseigné	360	0,8 %	250	0,8 %
Désaccord	110	0,3 %	ns	ns
Accord cadres	40	0,1 %	ns	ns
Total	45 080	100,0 %	30 510	100,0 %

ns : non significatif, moins de 20 observations.
* 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 2023, 51,8 % des textes relatifs à l'épargne salariale, soit 23 350 textes, sont des accords. Parmi eux, 15 490 ont été signés par des unités employant moins de 50 salariés.
Données provisoires : seuls les textes signés en 2023 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2024 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail et de l'Emploi – Dares (accords d'entreprise).

75,8 % des textes relatifs à l'épargne salariale sont des accords, des renouvellements tacites d'accords ou des avenants (cf. tableau 8, deux premières lignes). Les décisions unilatérales et les plans d'action émanant de l'employeur, la plupart dans des unités de moins de 50 salariés, représentent 17,1 % de l'ensemble.

Tableau 9 : Les signataires des textes traitant de l'épargne salariale* en 2023

Mode de conclusion	Nombre de textes	Part
Salariés à la majorité des deux tiers	15 610	34,6 %
Employeur seul	10 250	22,7 %
Délégué(s) syndical(aux)	8 310	18,4 %
Élu non mandaté	6 220	13,8 %
Élu ou salarié mandaté	4 390	9,7 %
Modalités de conclusion multiples	210	0,5 %
Non renseigné	90	0,2 %
Total	45 080	100,0 %

* 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 2023, 18,4 % des textes relatifs à l'épargne salariale sont signés par des délégués syndicaux.
Données provisoires : seuls les textes signés en 2023 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2024 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail et de l'Emploi – Dares (accords d'entreprise).

34,6 % des textes abordant l'épargne salariale sont ratifiés par les salariés à la majorité des deux tiers, premier mode de conclusion de ces textes (cf. tableau 9). Cette proportion baisse toutefois de 4,1 points sur 1 an. Viennent ensuite les décisions unilatérales de l'employeur (22,7 %) et les textes signés par les délégués syndicaux (18,4 %). Les élus non mandatés sont signataires de 13,8 % des accords et avenants d'épargne salariale signés et déposés en 2023. Les textes signés par un élu ou un salarié mandaté représentent près de 10 % des textes sur ce thème en 2023.

Tableau 10 : Thèmes détaillés des textes portant sur l’épargne salariale* signés depuis 2019

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Nombre de textes	Part	Nombre de textes	Part	Nombre de textes	Part	Nombre de textes	Part	Nombre de textes	Part
Intéressement	23 680	60,4 %	27 790	68,3 %	26 770	64,1 %	31 120	64,6 %	29 880	66,3 %
PEE ou PEG	8 940	22,8 %	7 340	18,0 %	8 930	21,4 %	9 450	19,6 %	8 550	19,0 %
PERCO et PERCOI	4 720	12,1 %	4 070	10,0 %	4 840	11,6 %	5 910	12,3 %	4 950	11,0 %
Participation	3 610	9,2 %	3 320	8,2 %	3 900	9,4 %	5 100	10,6 %	4 220	9,4 %
PEI	370	1,0 %	390	1,0 %	530	1,3 %	430	0,9 %	400	0,9 %
Supplément d'intéressement	290	0,7 %	280	0,7 %	380	0,9 %	360	0,8 %	270	0,6 %
Supplément de participation	110	0,3 %	130	0,3 %	200	0,5 %	170	0,4 %	160	0,4 %
Distribution d'actions gratuites	70	0,2 %	60	0,1 %	100	0,2 %	110	0,2 %	120	0,3 %

* 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 2023, 66,3 % 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 2023 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2024 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail et de l’Emploi – Dares (accords d’entreprise).

Les textes traitant du dispositif d’intéressement restent les plus nombreux (29 880 en 2023, cf. *tableau 10*). Ce volume de textes baisse sur 1 an (-4 %) tout en restant à un niveau très supérieur à celui observé de 2019 à 2021. En 2023, sa part au sein des textes d’épargne salariale est de 66,3 %. Une disposition fiscale est de nature à stimuler les textes d’intéressement : alors que 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 à 2 000 euros lorsqu’un accord d’intéressement est signé, en 2022, la prime de partage de la valeur peut être versée sans condition jusqu’à 3 000 euros ; au-delà, et dans la limite d’un plafond de 6 000 euros, elle est conditionnée à la mise en place d’un accord d’intéressement et/ou de participation.

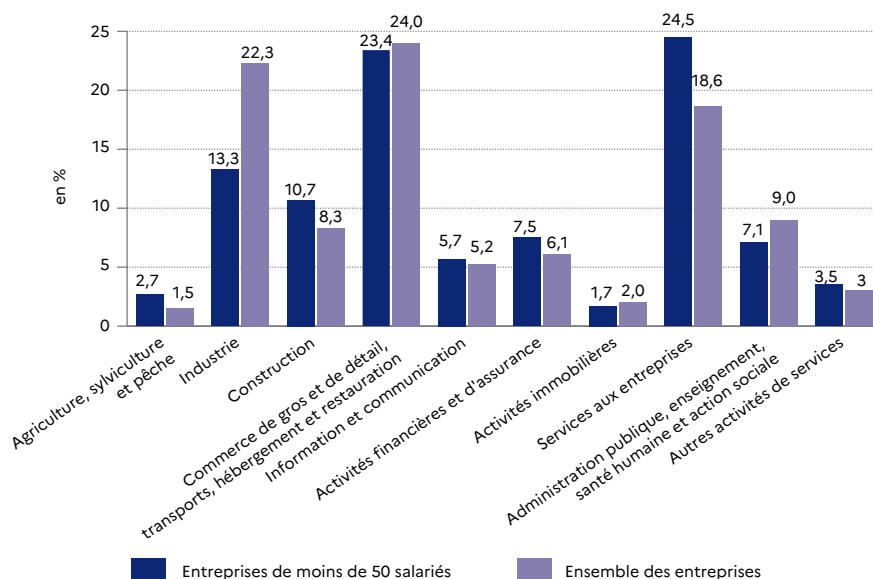
Pour le reste, 19 % des textes relatifs à l’épargne salariale signés en 2023 concernent les placements sur le plan d’épargne d’entreprise ou groupe (PEE/PEG), 11 % les placements sur le plan d’épargne pour la retraite collectif ou interentreprises (Perco/Percoi) et 9,4 % des textes abordent la participation. Les thèmes ne sont pas exclusifs et une entreprise peut en aborder plusieurs dans un même texte.

4. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DANS LES UNITÉS DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Les effectifs considérés pour apprécier le seuil de 50 salariés sont ceux de l'unité déposante. 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.

En 2023, 41 620 textes ont été déposés et enregistrés dans les entreprises de moins de 50 salariés, ce qui représente 48,7 % des textes signés au niveau entreprise. Ce nombre se replie de 9,3 % en 1 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). Cette proportion est plus faible pour l'ensemble des entreprises (42,6 %). En contrepartie, davantage de textes y sont conclus dans le secteur de l'industrie (22,3 % contre 13,3 % pour les entreprises de moins de 50 salariés).

Graphique 3 : Textes déposés en 2023 par les entreprises de moins de 50 salariés selon le secteur d'activité

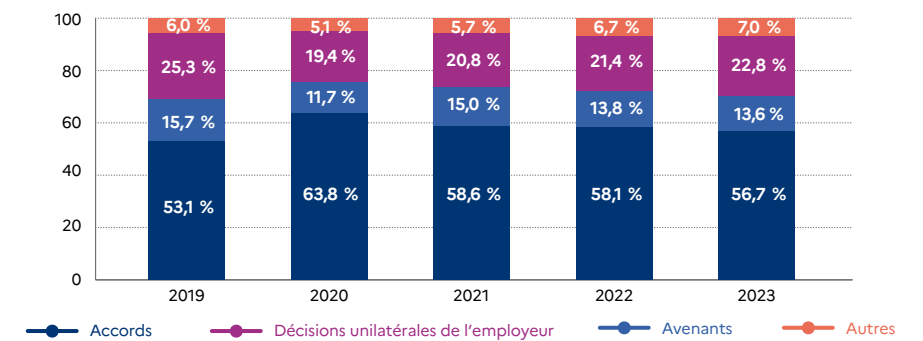


Lecture : 23,4 % des textes signés au sein d'entreprises de moins de 50 salariés, et déposés entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023 émanent du secteur du commerce, des transports, de l'hébergement et de la restauration, contre 24 % pour l'ensemble des entreprises.

Données provisoires : seuls les textes signés en 2023 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2024 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail et de l'Emploi - Dares (accords d'entreprise).

Graphique 4 : Textes déposés depuis 2019 par les entreprises de moins de 50 salariés selon le type de texte



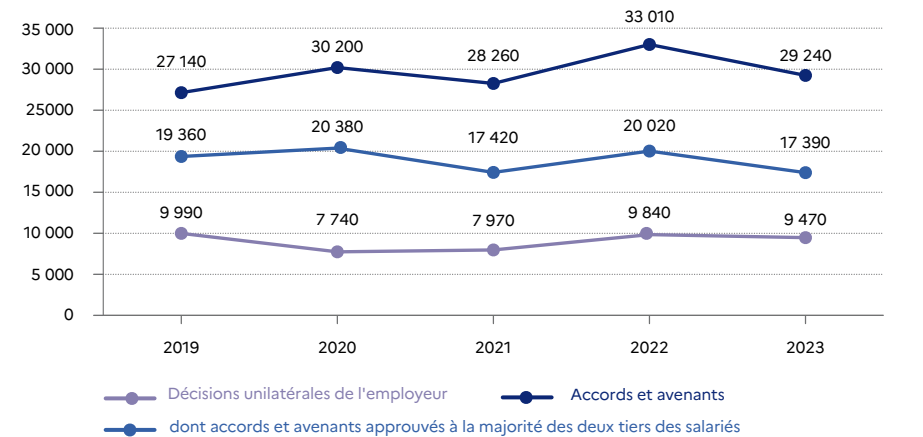
Lecture : en 2023, 56,7 % des textes signés au sein d'entreprises de moins de 50 salariés et déposés entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023 sont des accords. La catégorie « autres » rassemble les dénonciations, les désaccords, l'adhésion à un accord et les textes « autres ».

Données provisoires : seuls les textes signés en 2023 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2024 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail et de l'Emploi - Dares (accords d'entreprise).

Les décisions unilatérales constituent quant à elles 22,8 % des textes déposés par les entreprises de moins de 50 salariés. Plus généralement, 65,1 % des textes signés par l'employeur seul émanent de structures de moins de 50 salariés (cf. graphique 4). 29 240 accords et avenants ont été conclus par ces entreprises en 2023, en recul de 11,4 % sur 1 an (cf. graphique 5). Parmi ces derniers, 17 390 ont été ratifiés par référendum (-13,1 % sur 1 an) : c'est le nombre le moins élevé des 5 dernières années.

Graphique 5 : Textes* déposés par les entreprises de moins de 50 salariés depuis 2019



* Accords, avenants et décisions unilatérales, à l'exclusion des autres textes.

Lecture : en 2023, 29 240 accords et avenants sont signés par les entreprises de moins de 50 salariés.

Données provisoires : seuls les textes signés en 2023 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2024 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail et de l'Emploi - Dares (accords d'entreprise).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, hors épargne salariale, la proportion d'accords collectifs signés par des délégués syndicaux est de 24,3 % (cf. *tableau 11*), en baisse de 4,4 points sur 1 an. Les textes adoptés via une consultation des salariés (majorité des deux tiers) sont les plus nombreux dans ces petites et moyennes entreprises (41 %, +3,1 points par rapport à 2022).

Tableau 11 : Signataires des accords et avenants, hors épargne salariale, dans les entreprises de moins de 50 salariés en 2023

Signataire	nombre de textes	Part
Salariés à la majorité des deux tiers	4 510	41,0 %
Délégué(s) syndical(aux)	2 680	24,3 %
Élu non mandaté	2 570	23,3 %
Élu ou salarié mandaté	1 220	11,1 %
Inconnu	30	0,3 %
Total	11 010	100,0 %

Lecture : 24,3 % des accords et avenants signés et déposés dans les entreprises de moins de 50 salariés entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023 et ne traitant pas d'épargne salariale sont signés par des délégués syndicaux. Données provisoires : seuls les textes signés en 2023 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2024 sont comptabilisés. Source : ministère du Travail et de l'Emploi - Dares (accords d'entreprise).

4.1. LE TEMPS DE TRAVAIL, THÈME MAJORITAIRE
DES ACCORDS CONCLUS DANS LES PME,
HORS ÉPARGNE SALARIALE

En 2023, hors épargne salariale, le temps de travail est le thème le plus souvent abordé par les accords, et cela de façon de plus en plus marquée sur les dernières années (59,6 % en 2023, contre 54,9 % en 2022 et 50,7 % en 2019, cf. *tableau 12*). La part du thème salarial dans ces accords (24,5 %) diminue de 2,6 points par rapport à 2022. La part du thème relatif aux conditions de travail (9,2 %) est en baisse de 2,4 points sur 1 an et redescend à la quatrième place des thèmes les plus abordés (hors épargne salariale), juste derrière le droit syndical et la représentation du personnel. Ce dernier thème progresse fortement en 2023 (+3,3 points), en étant abordé par 9,9 % des accords, en lien avec les premiers renouvellements de comités sociaux et économiques. Par ailleurs, toujours hors épargne salariale, les salaires et les primes sont les thèmes les plus souvent abordés 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, en 2019, 2022 et 2023

		Nombre d'accords et avenants	Temps de travail	Salaires et primes	Droit syndical et représentation du personnel	Conditions de travail	Égalité professionnelle	Emploi	Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	Classification	Formation professionnelle
2019	Total	8 370	50,7 %	38,2 %	7,9 %	5,6 %	3,8 %	2,7 %	2,6 %	0,8 %	0,5 %
	Délégué(s) syndical(aux)	1 920	26,2 %	51,1 %	21,8 %	5,3 %	12,1 %	4,7 %	6,3 %	1,2 %	1,2 %
	Élu ou salarié mandaté	520	61,1 %	21,5 %	10,3 %	6,2 %	ns	ns	ns	ns	ns
	Élu non mandaté	2 190	59,1 %	28,4 %	7,5 %	7,5 %	2,3 %	3,1 %	2,2 %	1,0 %	ns
	Salarié à la majorité des deux tiers	3 650	57,7 %	40,3 %	ns	4,5 %	ns	1,6 %	0,9 %	ns	ns
2022	Total	11 550	54,9 %	27,1 %	6,6 %	11,6 %	5,2 %	4,2 %	3,5 %	1,0 %	0,9 %
	Délégué(s) syndical(aux)	3 310	24,7 %	50,3 %	15,5 %	10,6 %	13,4 %	7,3 %	7,1 %	1,4 %	1,5 %
	Élu ou salarié mandaté	1 470	49,7 %	23,9 %	7,1 %	16,8 %	3,3 %	4,0 %	3,3 %	ns	ns
	Élu non mandaté	2 280	59,9 %	21,7 %	5,6 %	14,0 %	2,4 %	3,6 %	3,4 %	1,2 %	ns
	Salarié à la majorité des deux tiers	4 380	77,7 %	13,6 %	0,3 %	9,6 %	1,1 %	2,2 %	0,6 %	0,7 %	0,6 %

		Nombre d'accords et avenants	Temps de travail	Salaires et primes	Droit syndical et représentation du personnel	Conditions de travail	Égalité professionnelle	Emploi	Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	Classification	Formation professionnelle
2023	Total	11 010	59,6 %	24,5 %	9,9 %	9,2 %	4,8 %	3,9 %	2,9 %	1,2 %	0,6 %
	Délégué(s) syndical(aux)	2 680	24,9 %	48,6 %	23,2 %	8,0 %	12,0 %	5,7 %	6,2 %	1,4 %	1,3 %
	Élu ou salarié mandaté	1 220	49,4 %	20,7 %	14,3 %	10,8 %	5,2 %	4,8 %	2,7 %	ns	ns
	Élu non mandaté	2 570	61,1 %	18,3 %	10,5 %	11,4 %	2,9 %	3,8 %	2,9 %	1,4 %	ns
	Salarié à la majorité des deux tiers	4 510	82,3 %	14,6 %	0,4 %	8,3 %	1,6 %	2,7 %	0,9 %	0,8 %	ns

ns : non significatif, moins de 20 observations.

Lecture : 24,5 % des accords signés au sein d'entreprises de moins de 50 salariés, hors épargne salariale et déposés entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023 traitent des salaires et primes, 48,6 % 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.

Source : ministère du Travail et de l'Emploi - Dares (accords d'entreprise).

Parmi les accords et avenants conclus au niveau des entreprises, 13 650 ont été déposés par des entreprises de moins de 11 salariés, soit une baisse de 12 % sur 1 an pour retrouver un niveau très proche de celui observé en 2019 (cf. tableau 13). Plus de 70 % de ces accords traitent uniquement d'épargne salariale, ce qui représente 9 770 accords contre 11 400 en 2022, soit une baisse de 14,3 %. Cette baisse explique la quasi-totalité de la baisse observée sur l'ensemble des accords et avenants. Hors épargne salariale, 3 880 accords et avenants ont été déposés par les entreprises de 1 à 10 salariés. Par ailleurs, 2 240 accords et avenants conclus hors épargne salariale seule ont été déposés par des entreprises de 11 à 20 salariés. Le nombre d'accords conclus par ratification à la majorité des deux tiers atteint 4 310 pour l'ensemble des entreprises employant jusqu'à 20 salariés et retrouve son niveau maximum atteint en 2020.

Tableau 13 : Accords et avenants déposés par des entreprises de 1 à 20 salariés en 2019, 2022 et 2023

		Total des accords et avenants	Dont épargne salariale seule	En %	Accords et avenants hors épargne salariale seule	Dont ratifiés	En %
2019	1 à 10 salariés	13 940	10 730	77%	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%
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%
2023	1 à 10 salariés	13 650	9 770	71,6%	3 880	3 410	87,9%
	11 à 20 salariés	5 720	3 480	60,8%	2 240	900	40,2%
	Total moins de 21 salariés	19 360	13 250	68,4%	6 110	4 310	70,5%

Lecture : 71,6 % des 13 650 accords et avenants signés et déposés en 2023 par des entreprises de moins de 11 salariés traitent d'épargne salariale seule ; parmi ceux traitant d'autres thèmes, 87,9 % ont été ratifiés par référendum à la majorité des deux tiers auprès de l'ensemble des salariés.

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 et de l'Emploi - Dares (accords d'entreprise).

4.2. LES ACCORDS CONCLUS PAR RÉFÉRENDUM DANS LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

Parmi les accords conclus par un référendum dans les petites et moyennes entreprises, le temps de travail est le deuxième thème le plus largement abordé, après l'épargne salariale ⁽⁸⁾. Il concerne plus de 80 % 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 62,7 % des accords traitant du temps de travail ratifiés dans les entreprises employant 1 à 10 salariés, contre 68,3 % de accords sur ce thème dans celles de 11 à 20 salariés (66,2 % pour celles de 21 à 49 salariés).

8) Voir également « Les accords collectifs dans les TPE : approche empirique », p. 449, *Le bilan de la négociation collective en 2022*, Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, 2023

Tableau 14 : Accords et avenants sur le temps de travail ratifiés par référendum dans les entreprises de moins de 50 salariés en 2023

	1 à 10 salariés		11 à 20 salariés		21 à 49 salariés	
	Nombre de textes	Part	Nombre de textes	Part	Nombre de textes	Part
Temps de travail	2 830	82,9 %	730	81,7 %	150	74 %
Aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles)	1 770	62,7 %	500	68,3 %	100	66,2 %
Durée collective du temps de travail	1 410	50,0 %	370	50,6 %	80	54,3 %
Forfaits (en heures, en jours)	880	31,0 %	200	27,5 %	50	33,8 %
Heures supplémentaires (contingent, majoration)	710	25,0 %	190	25,8 %	30	21,2 %
Autres dispositions durée et aménagement du temps de travail	570	20,2 %	160	21,6 %	30	21,9 %
Fixation des congés (jours fériés, ponts, RTT)	330	11,7 %	90	12,7 %	ns	ns

ns : non significatif, moins de 20 observations.

Note : les parts d'accords et avenants sur le temps de travail (première ligne) sont exprimées en pourcentage du nombre total d'accords et avenants tous thèmes confondus (hors épargne salariale), ratifiés par référendum dans les entreprises de la taille considérée. Dans les lignes suivantes, les parts pour chaque sous-thème sont exprimées en pourcentage du nombre d'accords et avenants sur le temps de travail ratifiés par référendum dans les entreprises de la taille considérée.

Lecture : 82,9 % des accords et avenants (hors épargne salariale seule), soit 2 830 textes, ratifiés à la majorité des deux tiers des salariés et déposés en 2023 par des entreprises de moins de 11 salariés traitent du temps de travail ; parmi ceux-ci, 31 % abordent les forfaits.

Données provisoires : seuls les accords signés en 2023 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2024 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail et de l'Emploi - Dares (accords d'entreprise).

5. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS

Pour chaque accord ou avenant conclu entre un employeur et des délégués syndicaux puis déposé auprès des Ddets, les organisations syndicales signataires et présentes dans l'entreprise sont identifiées.

Les taux de signature relèvent de la combinaison de plusieurs facteurs : l'intensité de l'activité des délégués et sections syndicales, 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 2023 (cf. *tableau 15*) sont quasiment stables par rapport à 2022.

Tableau 15 : Taux de signature et propension à signer par organisation syndicale* en 2023

Organisations syndicales	Taux de signature (textes portant la signature de l'organisation)	Propension à signer (textes signés sachant que l'organisation syndicale est présente)
CFDT	55,9 %	95,2 %
CFE-CGC	32,2 %	93,6 %
CFTC	19,6 %	94,2 %
CGT	42,3 %	87,0 %
FO	26,5 %	92,4 %
Autres syndicats	23,9 %	91,9 %
<i>Dont Solidaires</i>	4,9 %	79,7 %
<i>Dont Unsa</i>	10,2 %	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 2023, 42,3 % des accords et avenants signés par des délégués syndicaux comportent la signature de représentants de la CGT. Lorsqu'elle est présente, cette organisation est dans 87 % des cas signataire des accords qui ont abouti.
Données provisoires : seuls les accords signés en 2023 et enregistrés avant le 1er janvier 2024 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail et de l'Emploi - Dares (accords d'entreprise).

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 syndical⁹⁾. 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 (95,2 % des accords signés dans les entités où ils sont présents en 2023). La propension à signer de la CGT est légèrement plus faible que celle des autres organisations représentatives au niveau national¹⁰⁾ (87 %). La propension à signer de l'Unsa est très proche de celles des organisations nationalement représentatives, celle de Solidaires est sensiblement plus basse, bien qu'en hausse par rapport à 2022 (+3,1 points).

9) 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.
10) C'est-à-dire CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC.

6. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

6.1. LES SECTEURS NON AGRICOLES

Le secteur tertiaire reste le premier générateur de textes (74 360 en 2023, cf. *tableau 16*). Mais c'est dans l'industrie que la part des signatures syndicales des accords et avenants est la plus importante (60,8 %, contre 40,8 % des accords du secteur tertiaire et 24,6 % 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 (65 % de textes signés par des délégués syndicaux dans les transports, 22,5 % 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 secteur 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	310	230	110	20	60	40
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	3 550	3 020	2 170	270	410	250
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	890	730	460	80	150	60
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	1 730	1 420	900	150	250	170
Cokéfaction et raffinage	40	40	30	ns	ns	ns
Industrie chimique	1 580	1 430	1 140	120	140	60
Industrie pharmaceutique	540	500	460	30	20	10
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	2 410	2 040	1 460	220	260	180
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	3 580	2 960	2 030	280	370	390
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	940	820	560	120	100	60

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
Fabrication d'équipements électriques	1 040	890	740	60	90	50
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	1 810	1 520	1 150	180	160	110
Fabrication de matériels de transport	1 580	1 380	1 250	80	80	40
Autres industries manufacturières - réparation et installation de machines et d'équipements	2 180	1 740	970	170	320	340
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	490	440	320	30	40	50
Production et distribution d'eau - assainissement, gestion des déchets et dépollution	1 440	1 280	930	90	160	130
Industrie	24 100	20 430	14 660	1 890	2 610	1 940
Construction	7 930	5 560	1 950	590	950	2 220
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	15 810	11 610	4 970	1 410	2 020	3 540
Transports et entreposage	6 800	5 790	4 420	510	560	470
Hébergement et restauration	2 610	1 900	820	150	250	720
Édition, audiovisuel et diffusion	1 700	1 370	700	170	280	270
Télécommunications	320	270	190	20	20	40
Activités informatiques et services d'information	3 390	2 540	970	360	540	780
Activités financières et d'assurance	6 940	5 500	2 850	280	490	1 940
Activités immobilières	2 270	1 830	1 250	100	160	380
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	11 400	8 590	2 570	790	1 460	3 880
Recherche-développement scientifique	780	650	370	90	110	100
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	1 420	1 100	380	110	190	450
Activités de services administratifs et de soutien	6 040	4 720	2 400	430	700	1 310

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
Administration publique	1 050	940	890	40	50	20
Enseignement	1 730	1 360	890	130	140	270
Activités pour la santé humaine	4 330	3 470	2 420	220	270	640
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	4 290	3 570	2 830	280	410	250
Arts, spectacles et activités récréatives	1 190	980	530	130	170	190
Autres activités de services	2 310	1 820	870	210	260	560
Tertiaire	74 360	57 980	30 320	5 440	8 080	15 790
Total	106 390	83 970	46 940	7 910	11 640	19 960

Lecture : au 1^{er} janvier 2024, on recense 24 100 textes signés en 2023 dans le secteur de l'industrie, dont 20 430 accords et avenants et 14 660 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 2023 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2024 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail et de l'Emploi - Dares (accords d'entreprise).

6.2. LE SECTEUR AGRICOLE

En 2023, 1 460 textes émanent du secteur agricole, dont 69,5 % sont produits par des unités de moins de 11 salariés. Les ratifications à la majorité des deux tiers des salariés (42,5 %) et la signature de l'employeur seul (35,1 %) constituent par conséquent les modalités de conclusion majoritaires.

Il s'agit d'accords et d'avenants dans 64,2 % des cas, de décisions unilatérales dans 23,8 % des cas. 72 % de ces textes portent sur l'épargne salariale, 7,4 % sur le thème des salaires et primes et 12,5 % sur le temps de travail.

Parmi les textes sur le thème des salaires et primes, près de la moitié traitent du système de rémunération (49,5 %). 46,8 % traitent du système de primes et 43,1 % de l'évolution des salaires. Les textes sur le temps de travail dans le secteur agricole portent essentiellement sur son aménagement (modulation, annualisation, cycles : 52,5 %) et sur les autres dispositions liées à la durée et à l'aménagement du temps de travail (44,3 %).

Contribution au bilan de la négociation collective réalisée par l'association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH).

Malgré un contexte incertain, les négociations en entreprise ont été moins tendues en 2023

La négociation collective revêt une importance cruciale aujourd'hui. En travaillant avec nos partenaires sociaux, elle fait progresser les pratiques individuelles et collectives, tout en les adaptant aux problématiques **économiques et territoriales** en constante évolution. Le dialogue social gagne en importance, comme en témoignent **le nombre croissant d'accords** et leur impact sur les relations de travail (+15,3 % entre 2022 et 2021⁽¹¹⁾).

De manière générale, nous constatons que le dialogue social en 2023 a pris place dans un **contexte moins tendu** que les années précédentes. Les **périodes de négociation** ont été plus courtes et peu de clauses de revoyure ont été mises en place dans les accords signés.

Les négociations collectives et le dialogue social en 2023 s'inscrivent dans un contexte marqué par une diminution des tensions dans les recrutements, une stagnation du chômage, une décélération de l'inflation.

Inflation et pouvoir d'achat

En 2023, d'une « inflation énergétique » il y a encore quelques mois, nous avons fait face à une inflation touchant davantage les biens de consommation courante. Cette transition a été particulièrement ressentie par les salariés, avec **une augmentation perçue du coût de la vie de 13 %⁽¹²⁾**, bien que cette tendance tende à se stabiliser à 8 % sur l'ensemble de l'année. De leur côté, les entreprises ont également été confrontées à une **situation difficile**.

Les négociations ont donc été marquées par une attention donnée au partage de la valeur, notamment concernant les bas salaires. Étant donné les augmentations successives du Smic ces dernières années, nous assistons à un tassement de la grille des salaires.

Les discussions ont également porté sur la revalorisation des **accords d'intéressement et de participation** ou leur mise en place. Des aménagements semblent encore nécessaires pour les rendre **plus transparents et alignés sur la performance réelle** de l'entreprise, tout en permettant des moyens de **favoriser les débloquages anticipés**.

Nous notons cependant que la **communication** joue un rôle essentiel dans le processus de négociation collective. Bien que nous développions nos politiques sociales, la transmission de ces informations à tous les niveaux peut parfois être un défi, particulièrement à l'ère du télétravail.

11) Le bilan de la négociation collective en 2022, Direction générale du travail, 459 pages, 2023.

12) Prix de l'alimentation, en hausse de 13,7 % en juin 2023. Informations rapides, n° 177, juillet 2023, Insee.

Une organisation du travail remise en cause et repensée

Le modèle traditionnel de **l'organisation du travail** a été remis en question, notamment eu égard à la période de Covid-19. En 2023, nous avons remarqué un retour de nombreuses entreprises à une organisation plus « classique ». Les employeurs **continuent de chercher le meilleur équilibre** et le dialogue social est un espace privilégié pour **repenser les normes établies**. Les sujets d'échange sont variés : temps de présence **sur site/en télétravail**, postes télétravaillables, nombre de jours travaillés dans la semaine, **flexibilité** laissée et souhaitée...

Les négociations collectives dans les entreprises en 2023 ont mis en lumière la place de plus en plus importante de la **flexibilité** et de **l'autonomie** dans l'organisation du travail, avec des discussions lancées sur la **semaine de 4 jours et le droit à la déconnexion**. Ces sujets ont soulevé des questions sur **la liberté d'organisation du travail** et ont incité à reconsidérer le code du travail pour mieux répondre aux besoins changeants des travailleurs (notamment en matière de santé au travail).

Un besoin d'efficacité et de formation

Par ailleurs, la **charge de travail** liée à la négociation collective peut être lourde tant pour la direction que pour les représentants des salariés. Il est donc essentiel de trouver un **équilibre** afin que chacun puisse y participer sans compromettre ses autres responsabilités.

Enfin, avec l'émergence croissante de nouvelles obligations réglementaires et de nouvelles technologies (telles que **l'intelligence artificielle**), le développement des compétences devient un enjeu majeur pour les équipes des deux côtés de la table de négociation. Il est impératif de ne pas négliger **le temps de formation** afin de garantir que les actions négociées collent avec les attentes des salariés et les besoins du *business*.

PARTIE 4

LES DOSSIERS

Les dossiers

Dossier 1 - Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2022	403
Dossier 2 - Étude statistique sur les grèves dans les entreprises en 2022	425
Dossier 3 - Le Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct)	437
Dossier 4 - Le dialogue social et la démocratie au travail face aux enjeux de la transition écologique et des transformations techniques du travail	445
Dossier 5 - La représentativité des partenaires sociaux dans le dialogue social interprofessionnel européen	455

Dossier 1

Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2022

*Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (Dares)*

Dossier 1

Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2022

En juin 2024, un ensemble de données statistiques sur les conventions collectives de branche a été mis en ligne sur le site du ministère du Travail et de l'Emploi. On y trouve notamment des fiches détaillées sur les conventions collectives de branche couvrant 5 000 salariés ou plus en 2022, 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) 2022, mis 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 2 670 euros par mois en 2022. Les écarts salariaux entre branches sont marqués. Ainsi, par exemple, dans la branche des *bureaux d'études techniques*, le salaire net moyen en équivalent temps plein est de 3 680 euros tandis que, dans celle des *hôtels, cafés, restaurants*, il est de 2 000 euros. La composition de la main-d'œuvre en matière de catégories socioprofessionnelles explique en grande partie ces écarts. En effet, les *bureaux d'études techniques* comptent 67 % de cadres alors qu'ils ne représentent que 8 % des salariés des *hôtels, cafés, restaurants*. En revanche, 66 % des salariés des *hôtels, cafés, restaurants* sont employés alors qu'ils ne représentent que 13 % dans les *bureaux d'études techniques*.

En moyenne, dans l'ensemble des conventions collectives de branche, le salaire mensuel net moyen d'une femme est inférieur de 15,2 % à celui d'un homme. L'écart salarial est particulièrement élevé dans les branches professionnelles des *cabinets dentaires* (-57,2 %) ou des *cabinets médicaux* (-35,8 %) ou encore dans les *banques* (-33,8 %). Ces écarts sont dus pour partie aux professions respectives exercées par les femmes et les hommes. À l'inverse, l'écart de salaire est en faveur

des femmes dans certaines branches professionnelles où elles sont peu présentes (moins de 25 % des salariés), comme les *transports routiers* (+1,8 %). Cet écart en leur faveur s'explique pour partie par un effet de structure, les femmes employées dans ces branches professionnelles étant plus souvent positionnées sur des emplois de cadres ou de professions intermédiaires que les hommes.

Au 31 décembre 2022, les conventions collectives de branche en vigueur (hors branches agricoles) couvrent 18,9 millions de salariés (cf. *infra*, définitions). Elles sont regroupées à des fins d'analyse en 418 conventions collectives agrégées, afin de tenir compte notamment de l'existence concomitante de conventions collectives d'échelon national et territorial pour la même activité. Les trois premières conventions collectives de branche en effectifs sont celles des *bureaux d'études techniques* (1 347 300 salariés), des *transports routiers* (857 300) et des *hôtels, cafés, restaurants* (797 400).

En 2022, 76 conventions collectives de branche agrégées, soit 18 % 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, **81 conventions collectives agrégées concernent chacune plus de 50 000 salariés et totalisent 81 % de l'emploi salarié**.

64 % des conventions collectives agrégées s'appliquent à toutes les catégories socioprofessionnelles. Les 36 % qui ne s'appliquent qu'à une, deux ou trois catégories socioprofessionnelles représentent 22 % de l'emploi salarié.

Définitions

Les conventions collectives de branche analysées ici sont celles relevant du champ du ministère du Travail et de l'Emploi et hors branches agricoles, soit 18,9 millions de salariés au 31 décembre 2022.

Les salariés non couverts par une convention collective de branche 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 une convention collective de branche relèvent des branches agricoles, ou sont sous statut (fonction publique, industries électriques et gazières, RATP, Caisses d'épargne), ou encore sont régis par une convention d'entreprise exclusive, non rattachée à une convention de branche (Club Méditerranée, Banque Populaire, 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 a été créée 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 dans l’entreprise au 31 décembre 2022, quel que soit le type de contrat. Les données sur les salaires portent généralement sur les salariés présents en 2022 et excluent, hors mention contraire explicite, les apprentis, les stagiaires et les titulaires d’emplois aidés.

Deux changements importants sont intervenus à compter des données 2018 : les durées de travail inférieures à 1 mois au cours de l’année, qui n’étaient pas prises en compte auparavant, le sont depuis. Cette rupture a notamment eu un impact sur les effectifs salariés couverts, en particulier pour les conventions collectives de branches employant des salariés sur la base de 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).

Tableau 1 : Les conventions collectives de branche* au 31 décembre 2022

	Nombre d'IDCC « regroupés »**	%	Nombre de salariés au 31/12/2022 (en milliers)	%
Répartition par taille (nombre de salariés au 31/12/2022)	-	-	-	-
1 à 999 salariés	76	18,2	25	0,1
1 000 à 4 999 salariés	70	16,7	198	1,0
5 000 salariés ou plus	272	65,1	18 653	98,8
Dont 50 000 salariés ou plus	81	19,4	15 308	81,1
Répartition selon le caractère catégoriel ou non		-		
Conventions non catégorielles	268	64,1	14 713	78,0
Conventions catégorielles s'appliquant à deux ou trois catégories socioprofessionnelles	120	28,7	2 278	12,1
Conventions catégorielles s'appliquant à une seule catégorie socioprofessionnelle	30	7,2	1 884	10,0
Total	418	100,0	18 876	100,0

* Ensemble des conventions collectives hors branches agricoles, statuts, conventions d’entreprise, accords et hors salariés ne disposant d’aucune couverture conventionnelle ou statutaire. Il s’agit des conventions collectives dont le regroupement Cris est inférieur ou égal à « V », voir encadré.

** Regroupement des conventions qui ne s’appliquent qu’en complément d’autres conventions au champ plus large, voir encadré.

Champ : conventions collectives de branches en 2022.

Source : Insee, Base Tous Salariés 2022 (BTS, ex-DADS) (fichier exhaustif) ; calculs Dares.

Tableau 2 : Caractéristiques d'emploi par Cris pour les principales conventions collectives de branche non agricoles au 31/12/2022

	Convention collective ou regroupement Cris*	Effectif salarié au 31/12/2022	En % des salariés présents au 31/12/2022			
			Cadres***	Professions intermédiaires	Employés	
	Ensemble des conventions collectives de branche**	18 876 300	21,0	20,1	31,6	
A	MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE	1 599 700	32,1	25,8	6,4	
00054	Métallurgie Région Parisienne	212 000	//	54,6	13,7	
00650	Métallurgie cadres	514 100	100,0	//	//	
B	BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	1 590 300	12,3	12,4	9,3	
01596	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 Salariés	467 300	//	//	//	
01597	Bâtiment ouvriers plus de 10 Salariés	378 500	//	//	//	
01702	Travaux publics ouvriers	173 600	//	//	//	
02420	Bâtiment cadres	126 700	100,0	//	//	
02609	Bâtiment ETAM	238 800	//	49,7	50,3	
02614	Travaux publics ETAM	98 900	//	75,7	24,3	
03212	Travaux publics cadres	67 700	100,0	//	//	
C	CHIMIE ET PHARMACIE	564 600	34,4	35,7	7,9	
00044	Industries chimiques	233 300	32,9	29,8	7,6	
00176	Industrie pharmaceutique	135 500	45,0	33,4	5,7	
01996	Pharmacie d'officine	141 000	26,6	52,8	10,0	
D	PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES	219 500	23,9	22,0	9,8	
00292	Plasturgie	120 900	17,6	19,7	8,1	
E	VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	202 700	16,9	18,8	19,8	
03216	Négoce des matériaux de construction	78 900	15,3	20,8	33,7	
F	BOIS ET DÉRIVÉS	248 900	13,7	14,7	24,4	
01880	Ameublement - négoce de l'ameublement	70 000	13,7	11,8	58,0	
G	HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE	490 000	14,3	12,7	47,7	
00018	Industries textiles	57 000	18,0	16,3	13,0	
00675	Succursales de vente au détail d'habillement	109 800	12,6	14,5	68,5	
01483	Commerce de détail habillement textiles	68 600	7,9	11,3	76,6	
01557	Commerce articles sport équipement loisirs	82 900	17,6	9,4	65,5	

	Ouvriers	Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel	Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en %)
	27,4	45,3	24,8	8,0	19,9	2 670	-15,2
	35,6	23,6	16,1	2,7	5,3	3 320	-9,3
	31,7	26,9	20,8	2,9	5,4	2 820	-6,4
	//	24,5	11,2	1,5	5,9	4 910	-13,0
	66,0	13,3	24,9	5,2	8,5	2 320	0,4
	100,0	3,8	34,5	9,1	6,8	1 860	-7,7
	100,0	3,3	25,4	6,3	4,1	2 000	-4,3
	100,0	1,7	22,7	2,4	1,6	2 150	-3,0
	//	17,9	10,3	0,7	25,0	3 720	-9,5
	//	46,7	19,0	2,8	17,9	2 380	-23,0
	//	25,4	21,9	1,0	4,5	2 570	-17,8
	//	22,0	16,5	1,0	5,1	4 310	-19,7
	21,9	57,7	19,8	5,5	14,5	3 680	-18,8
	29,7	41,8	17,4	3,7	6,7	3 910	-9,0
	15,9	57,8	14,4	4,3	7,2	4 400	-11,9
	10,6	85,6	29,3	9,5	35,4	2 420	-12,7
	44,3	31,3	14,5	3,2	6,3	3 310	-13,5
	54,6	33,0	14,8	3,5	7,0	2 720	-14,9
	44,5	24,1	16,6	2,9	5,1	2 760	-7,5
	30,1	26,1	18,4	2,0	4,8	2 540	-5,4
	47,2	32,5	20,6	4,5	8,6	2 540	-9,1
	16,5	46,9	28,7	5,0	14,3	2 420	-9,9
	25,3	64,8	35,0	11,9	20,7	2 330	-18,5
	52,7	48,5	15,6	5,2	8,8	2 610	-20,2
	4,4	80,3	47,5	12,3	36,1	2 110	-20,2
	4,2	76,8	38,3	13,5	29,2	1 900	-16,1
	7,5	41,2	49,4	18,0	18,5	2 190	-13,2

			En % des salariés présents au 31/12/2022			
	Convention collective ou regroupement Cris*	Effectif salarié au 31/12/2022	Cadres***	Professions intermédiaires	Employés	
H	CULTURE ET COMMUNICATION	604 900	39,6	21,4	23,8	
00086	Publicité	77 000	49,5	27,7	15,6	
01539	Bureau et numérique Commerces et services	58 600	16,3	24,6	53,5	
01790	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	53 100	13,3	24,0	51,7	
02148	Télécommunications	105 400	52,0	30,3	14,7	
I	AGRO-ALIMENTAIRE	996 400	10,4	10,9	36,2	
00112	Industrie laitière	51 200	19,1	19,4	6,7	
00493	Vins cidres jus de fruits sirops spiritueux	53 500	28,1	20,0	21,2	
00843	Boulangeries pâtisseries artisanales	178 100	0,0	0,0	50,0	
00992	Boucherie	50 800	7,0	2,2	29,9	
01396	Industries des produits alimentaires élaborés	50 600	12,9	17,9	8,0	
01505	Commerce de détail alimentaire non spécialisé	112 300	7,1	4,8	82,9	
01747	Boulangerie et pâtisserie industrielle	54 300	6,4	13,9	27,8	
03109	Cinq branches - Industries alimentaires diverses	74 800	22,7	20,6	11,8	
J	COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT	482 600	23,0	28,0	27,2	
00043	Import-export et Commerce international	60 700	31,8	39,6	19,3	
00573	Commerces de gros	421 700	21,8	26,3	28,4	
K	COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE	756 300	7,2	9,0	72,8	
02216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	755 500	7,2	8,9	72,9	
L	COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE	464 600	14,6	16,2	59,0	
01517	Commerces de détail non alimentaire	141 300	11,4	13,0	70,4	
01606	Bricolage (vente au détail en libre-service)	89 100	12,5	12,4	64,5	
01686	Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	69 100	13,9	16,4	53,6	
M	SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS	603 000	11,7	18,4	22,1	
01090	Services de l'automobile	499 200	11,7	18,1	22,9	
01404	Commerce rép tracteurs matériel agricole bât TP	96 400	12,2	20,2	17,9	

	Ouvriers	Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel	Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en %)
	15,2	45,3	25,5	12,9	22,1	3 060	-12,3
	7,2	54,0	32,6	5,0	10,4	3 400	-14,8
	5,6	45,8	28,7	6,3	15,6	2 360	-21,2
	11,0	48,0	43,8	20,9	26,0	2 090	-7,0
	3,0	32,2	19,6	2,9	7,7	3 810	-2,8
	42,5	45,5	31,3	8,8	15,1	2 290	-15,4
	54,9	37,9	19,6	4,8	6,2	3 080	-4,2
	30,7	42,6	19,1	5,3	8,7	3 510	-14,3
	50,0	51,5	49,0	8,3	19,7	1 730	-13,2
	60,9	29,8	34,5	9,4	23,2	1 940	-11,5
	61,2	47,1	17,8	7,5	5,7	2 360	-13,3
	5,2	50,8	39,0	12,5	30,3	1 700	-5,5
	51,8	48,7	35,5	7,8	12,2	2 040	-14,2
	44,9	44,8	19,2	6,0	6,2	2 820	-10,7
	21,7	39,5	20,1	4,0	13,9	2 920	-15,0
	9,3	54,5	18,5	2,7	34,3	3 770	-26,0
	23,5	37,3	20,3	4,2	11,0	2 830	-14,2
	11,0	56,4	35,1	9,3	28,3	2 020	-14,8
	11,0	56,4	35,1	9,3	28,3	2 020	-14,8
	10,2	50,9	35,2	7,9	18,0	2 250	-9,7
	5,1	60,3	39,4	12,2	27,4	2 050	-9,8
	10,6	42,3	30,6	6,1	12,6	2 160	-8,9
	16,2	34,1	34,4	8,0	11,7	2 350	-4,8
	47,7	23,1	30,3	3,5	9,9	2 370	-11,5
	47,4	24,0	31,1	3,6	10,6	2 320	-11,0
	49,7	19,0	26,5	2,7	6,8	2 590	-12,1

			En % des salariés présents au 31/12/2022			
	Convention collective ou regroupement Cris*	Effectif salarié au 31/12/2022	Cadres***	Professions intermédiaires	Employés	
N	HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME	1 303 700	8,1	9,6	67,4	
01266	Restauration de collectivités	93 800	6,5	21,7	49,0	
01501	Restauration rapide	308 600	4,8	5,9	81,2	
01979	Hôtels Cafés Restaurants	797 400	8,3	8,3	65,5	
O	TRANSPORTS (HORS STATUTS)	1 250 400	11,0	12,3	17,2	
00016	Transports routiers	857 300	7,3	7,6	16,7	
00275	Transports aériens personnel au sol	83 600	25,5	24,4	32,4	
01424	Transports publics urbains de voyageurs	60 500	2,1	13,2	10,3	
03217	Ferroviaire	153 700	23,6	28,7	13,7	
P	SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL	2 371 200	10,4	33,4	45,0	
00029	Hospitalisation à but non lucratif	370 600	10,6	32,9	50,2	
00413	Éts pour personnes inadaptées	494 200	7,0	42,0	24,7	
00959	Laboratoires de biologie médicale	52 700	4,9	53,9	31,5	
01147	Cabinets médicaux	121 000	4,8	22,6	58,3	
01261	Acteurs du lien social et familial	81 600	4,7	45,3	43,6	
01518	Éclat (ex animation)	205 800	20,1	48,7	26,4	
01619	Cabinets dentaires	65 600	11,3	2,2	77,4	
02264	Hospitalisation privée	280 500	7,6	33,2	56,3	
02941	Aide accompagnement soins et services à domicile	201 600	2,2	6,8	91,0	
Q	BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES	803 300	45,7	29,5	24,2	
00478	Sociétés financières	51 900	55,4	21,5	21,6	
01672	Sociétés d'assurances	150 500	51,7	26,2	21,8	
02120	Banques	221 700	60,5	27,4	12,0	
02128	Mutualité	51 700	28,8	30,6	39,5	
02247	Entreprises de courtage d'assurances réassurances	53 400	37,3	15,0	46,8	
R	IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT	445 300	27,0	26,3	42,4	
01043	Gardiens concierges employés d'immeubles	64 400	0,0	1,3	98,7	
01527	Immobilier	196 700	30,2	28,6	36,5	

	Ouvriers	Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel	Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en %)
	14,9	46,2	41,1	13,6	31,2	1 970	-7,0
	22,9	52,9	12,2	4,9	23,4	2 080	-13,9
	8,0	45,1	61,5	7,9	56,6	1 680	-1,2
	17,9	44,1	38,4	16,6	23,9	2 000	-8,1
	59,5	23,3	17,0	5,8	11,1	2 460	-0,3
	68,4	21,4	18,6	5,6	11,6	2 160	1,8
	17,6	38,9	12,7	5,1	13,7	3 700	-25,8
	74,3	20,8	7,5	3,4	6,7	2 560	-4,4
	34,0	22,5	14,0	1,1	8,4	3 060	-0,3
	11,1	76,3	19,3	11,7	33,2	2 210	-9,0
	6,3	79,9	19,3	14,2	28,2	2 370	-14,2
	26,3	65,4	17,8	9,8	23,6	1 990	9,4
	9,7	85,3	24,1	10,0	17,2	2 320	-11,7
	14,4	90,0	14,4	6,0	50,0	2 350	-35,8
	6,3	85,2	30,8	14,2	40,2	1 810	-14,3
	4,8	67,0	27,2	21,4	54,1	2 080	-8,4
	9,2	91,5	24,0	4,9	37,3	2 460	-57,2
	3,0	83,6	22,3	15,0	17,0	2 350	-16,0
	0,0	93,7	14,1	9,5	73,8	1 760	-14,1
	0,5	59,2	17,5	3,1	11,1	3 970	-33,3
	1,5	53,9	19,4	3,0	14,6	4 880	-41,3
	0,3	61,8	16,0	3,0	12,0	3 780	-23,2
	0,1	53,8	16,8	1,9	7,7	4 870	-33,8
	1,1	73,6	14,9	7,4	16,1	2 790	-27,1
	0,8	65,2	23,7	3,7	13,3	3 290	-34,5
	4,3	58,4	19,8	5,3	21,4	2 890	-21,4
	0,0	64,0	2,5	6,7	64,8	1 950	-13,9
	4,7	62,1	26,6	4,5	16,6	3 090	-28,1

			En % des salariés présents au 31/12/2022			
	Convention collective ou regroupement Cris*	Effectif salarié au 31/12/2022	Cadres***	Professions intermédiaires	Employés	
S	BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES	1 570 100	61,0	18,0	18,4	
01486	Bureaux d'études techniques	1 347 300	67,2	18,0	12,6	
02098	Prestataires de services secteur tertiaire	202 500	17,6	18,8	58,3	
T	PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES	310 000	29,2	24,6	43,5	
00787	Cabinets d'experts comptables	179 600	28,9	21,4	48,2	
02205	Notariat	68 100	29,1	42,2	25,9	
U	NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ	914 400	3,6	4,3	24,5	
01351	Prévention et sécurité	205 100	2,9	3,7	92,5	
02149	Activités du déchet	58 100	12,0	11,5	9,0	
03043	Entreprises de propreté et services associés	560 700	1,8	2,1	3,4	
V	BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES	1 084 400	14,4	31,2	48,4	
01413	Travail temporaire permanents	53 700	31,5	21,0	44,6	
01516	Organismes de formation	115 500	20,6	53,1	23,0	
02511	Sport	162 400	6,7	70,9	19,5	
02596	Coiffure	108 200	4,5	0,6	92,6	
02691	Enseignement privé indépendant (hors contrat)	77 200	45,0	37,2	16,9	
03032	Esthétique cosmétique parfumerie et enseignement	61 300	7,8	7,3	83,1	
03127	Services à la personne (entreprises)	208 900	2,8	6,7	90,5	
03218	Enseignement privé non lucratif (EPNL)	98 200	21,1	40,2	36,5	

Cases avec // : catégorie socioprofessionnelle non couverte par la convention collective

* Conventions collectives regroupées pour l'information statistique (Cris).

** IDCC agrégés

*** Y compris chefs d'entreprise salariés.

Note : figurent ici les 22 regroupements Cris et les 77 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2022 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

Champ : conventions collectives de branche en 2022.

Source : Insee, Base Tous Salariés 2022 (BTS, ex-DADS) (fichier exhaustif) ; calculs Dares.

	Ouvriers	Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel	Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en %)
	2,6	39,5	30,8	5,5	11,8	3 530	-19,8
	2,2	36,4	30,7	3,2	9,6	3 680	-16,1
	5,4	60,6	33,3	19,3	21,6	2 330	-23,7
	2,7	73,3	29,4	3,1	15,1	3 000	-24,7
	1,5	67,1	32,6	1,9	12,0	2 950	-24,5
	2,8	84,8	26,4	4,5	15,5	3 010	-19,1
	67,6	45,5	13,1	15,4	48,5	1 890	-14,7
	0,8	13,9	15,4	13,2	20,8	1 800	6,6
	67,4	18,1	13,1	4,5	5,6	2 480	9,7
	92,6	63,9	11,7	18,4	69,4	1 660	-11,4
	6,0	64,0	30,5	12,9	37,4	2 400	-34,3
	2,9	77,4	34,7	7,7	7,4	2 750	-27,6
	3,2	61,8	19,8	21,4	35,0	2 470	-13,0
	2,8	37,7	40,9	18,2	43,8	2 570	-23,5
	2,3	77,9	45,2	4,8	24,8	1 630	-1,2
	0,9	61,4	22,9	31,7	45,7	2 930	-23,1
	1,8	92,2	54,0	10,2	22,5	1 850	-27,0
	0,0	92,0	29,8	8,2	66,1	1 560	-18,3
	2,2	73,3	12,8	16,2	55,9	1 980	-19,0

Tableau 3 : Conventions collectives de branche de 5 000 salariés ou plus en 2022

Code IDCC	Regroupement Cris	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2022
00016	O	Transports routiers	857 300
00018	G	Industries textiles	57 000
00029	P	Hospitalisation à but non lucratif	370 600
00043	J	Import-export et Commerce international	60 700
00044	C	Industries chimiques	233 300
00045	D	Caoutchouc	46 700
00054	A	Métallurgie Région Parisienne	212 000
00086	H	Publicité	77 000
00087	E	Industries de carrières et de matériaux ouvriers	32 700
00112	I	Industrie laitière	51 200
00135	E	Industries de carrières et de matériaux ETAM	18 000
00158	F	Travail mécanique du bois scieries négoce	38 500
00176	C	Industrie pharmaceutique	135 500
00184	H	Imprimeries de labeur	38 400
00200	I	Exploitations frigorifiques	6 700
00211	E	Industries de carrières et de matériaux cadres	10 300
00218	P	Organismes de Sécurité Sociale	159 600
00247	G	Industries de l'habillement	28 000
00275	O	Transports aériens personnel au sol	83 600
00292	D	Plasturgie	120 900
00303	G	Couture Région parisienne	11 200
00405	P	Éts médico-sociaux UNISSS	6 700
00413	P	Éts pour personnes inadaptées	494 200
00454	O	Remontées mécaniques	16 700
00468	G	Succursales du commerce de détail en chaussure	13 300
00478	Q	Sociétés financières	51 900
00489	F	Industries du cartonnage	16 300
00493	I	Vins cidres jus de fruits sirops spiritueux	53 500
00500	G	Commerces de gros de l'habillement, de la chaussure et du jouet	19 900
00538	U	Manutention ferroviaire	7 900
00567	V	Bijouterie joaillerie orfèvrerie	22 400
00573	J	Commerces de gros	421 700
00637	U	Industries et commerce de la récupération	38 200
00650	A	Métallurgie cadres	514 100
00653	Q	Sociétés d'assurances producteurs salariés	5 700

Code IDCC	Regroupement Cris	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2022
00669	E	Industries de fabrication mécanique du verre	23 000
00675	G	Succursales de vente au détail d'habillement	109 800
00714	A	Métallurgie Moselle	20 600
00731	L	Commerce de quincaillerie interrégionale cadres	7 900
00733	G	Détaillants en chaussure	9 300
00759	V	Pompes funèbres	26 300
00783	P	Centres d'hébergement et de réadaptation sociale	25 300
00787	T	Cabinets d'experts comptables	179 600
00822	A	Métallurgie Savoie	8 500
00827	A	Métallurgie Ardennes	8 900
00828	A	Métallurgie Manche	8 800
00836	A	Métallurgie Haute Savoie	22 000
00843	I	Boulangeries pâtisseries artisanales	178 100
00860	A	Métallurgie Finistère	10 600
00863	A	Métallurgie Morbihan Ille et Vilaine	19 900
00878	A	Métallurgie Rhône	39 400
00887	A	Métallurgie Eure	9 500
00897	P	Services de santé au travail interentreprises	20 400
00898	A	Métallurgie Allier	5 900
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	13 200
00920	A	Métallurgie Vienne	7 000
00930	A	Métallurgie Sarthe	13 400
00937	A	Métallurgie Creuse Haute Vienne	6 200
00943	A	Métallurgie Calvados	11 200
00948	A	Métallurgie Orne	6 700
00953	I	Charcuterie de détail	18 800
00959	P	Laboratoires de biologie médicale	52 700
00965	A	Métallurgie Var	6 200
00979	A	Métallurgie Seine Maritime Havre	8 200
00984	A	Métallurgie Eure et Loir	7 300
00992	I	Boucherie	50 800
00993	P	Laboratoires de prothèses dentaires	14 800
00998	V	Exploitation d'équipements thermiques OETAM	34 400

Code IDCC	Regroupement Cris	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2022
01000	T	Cabinets d'avocats	37 500
01031	P	Associations Familles rurales	9 000
01043	R	Gardiens concierges employés d'immeubles	64 400
01059	A	Métallurgie Midi Pyrénées	48 500
01077	I	Négoce et industrie des produits du sol et engrais	20 200
01090	M	Services de l'automobile	499 200
01147	P	Cabinets médicaux	121 000
01170	E	Industrie des tuiles et briques	5 000
01225	L	Commerces la Réunion	7 000
01256	V	Exploitation d'équipements thermiques cadres	8 700
01261	P	Acteurs du lien social et familial	81 600
01266	N	Restauration de collectivités	93 800
01267	I	Pâtisserie	21 400
01285	H	Entreprises artistiques et culturelles	31 100
01286	I	Détaillants de confiserie chocolaterie biscuiterie	13 600
01307	H	Exploitations cinématographiques	10 000
01315	A	Métallurgie Haute Marne Meuse	10 500
01316	N	Organismes de tourisme social et familial	12 200
01351	U	Prévention et sécurité	205 100
01365	A	Métallurgie Meurthe et Moselle	9 700
01369	A	Métallurgie Loire Atlantique	34 800
01383	L	Commerce de quincaillerie interrégionale employés	25 200
01387	A	Métallurgie Flandres Douaisis	17 400
01388	D	Industrie du pétrole	33 200
01396	I	Industries des produits alimentaires élaborés	50 600
01404	M	Commerce rép tracteurs matériel agricole bât TP	96 400
01405	I	Expédition exportation de fruits et légumes	9 800
01408	D	Négoce combustibles solides liquides gazeux	18 100
01411	F	Fabrication de l'ameublement	40 100
01412	V	Installation aéraulique frigorifique et thermique	29 800
01413	V	Travail temporaire permanents	53 700
01424	O	Transports publics urbains de voyageurs	60 500
01431	L	Optique-lunetterie de détail	47 900
01468	Q	Crédit Mutuel	48 000
01472	A	Métallurgie Pas de Calais	15 400
01480	H	Journalistes	37 700

Code IDCC	Regroupement Cris	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2022
01483	G	Commerce de détail habillement textiles	68 600
01486	S	Bureaux d'études techniques	1 347 300
01487	V	Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie	20 000
01499	E	Miroiterie transformation négoce du verre	9 600
01501	N	Restauration rapide	308 600
01504	I	Poissonnerie	11 700
01505	I	Commerce de détail alimentaire non spécialisé	112 300
01512	R	Promotion immobilière	35 700
01513	I	Production eaux boissons sans alcool bière	20 300
01516	V	Organismes de formation	115 500
01517	L	Commerces de détail non alimentaire	141 300
01518	P	Éclat (ex animation)	205 800
01525	A	Métallurgie Nord Dunkerque	5 200
01527	R	Immobilier	196 700
01534	I	Industrie et commerce en gros des viandes	45 000
01536	I	Distributeurs conseils hors domicile de boissons	14 600
01539	H	Bureau et numérique Commerces et services	58 600
01555	C	Fabrication commerce produits pharmaceutiques	40 100
01557	G	Commerce articles sport équipement loisirs	82 900
01558	E	Industries céramiques	7 200
01560	A	Métallurgie Alpes Maritimes	5 900
01564	A	Métallurgie Saône et Loire	14 400
01572	A	Métallurgie Charente	5 600
01576	A	Métallurgie Cher	5 400
01577	A	Métallurgie Hérault Aude P-O	9 600
01578	A	Métallurgie Loire Yssingeaux	20 200
01580	G	Industrie de la chaussure	7 100
01586	I	Industrie de la salaison charcuterie en gros	36 300
01589	I	Mareyeurs expéditeurs	7 600
01592	A	Métallurgie Nord Valenciennois Cambrésis	17 300
01596	B	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 Salariés	467 300
01597	B	Bâtiment ouvriers plus de 10 Salariés	378 500
01604	A	Métallurgie Seine Maritime Rouen Dieppe	14 200
01605	U	Désinfection dératization désinsectisation 3D	8 400
01606	L	Bricolage (vente au détail en libre-service)	89 100
01607	F	Industries des jeux jouets et connexes	5 200

Code IDCC	Regroupement Cris	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2022
01611	H	Communication écrite directe	7 400
01619	P	Cabinets dentaires	65 600
01621	C	Répartition pharmaceutique	14 500
01627	A	Métallurgie Puy De Dôme Clermont Ferrand	10 600
01628	A	Métallurgie Deux Sèvres	8 100
01631	N	Hôtellerie de plein Air	15 400
01634	A	Métallurgie Côtes d'Armor	5 300
01635	A	Métallurgie Gironde Landes	15 600
01672	Q	Sociétés d'assurances	150 500
01679	Q	Sociétés d'assurances inspection	6 200
01686	L	Commerce audiovisuel électronique équipem ménager	69 100
01702	B	Travaux publics ouvriers	173 600
01732	A	Métallurgie Yonne	6 500
01734	H	Artistes interprètes émissions de télévision	5 300
01747	I	Boulangerie et pâtisserie industrielle	54 300
01760	I	Jardineries Graineteries	20 000
01790	H	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	53 100
01794	Q	Institutions de retraite complémentaire	28 500
01801	Q	Assistance	12 300
01813	A	Métallurgie Nord Maubeuge	6 600
01821	E	Verre vitrail cristal professions	9 000
01867	A	Métallurgie Drome Ardèche	14 600
01875	P	Cabinets et cliniques vétérinaires	22 000
01880	F	Ameublement - négoce de l'ameublement	70 000
01885	A	Métallurgie Côte d'Or	8 300
01902	A	Métallurgie Maine et Loire	17 700
01909	N	Organismes de tourisme à but non lucratif	15 000
01912	A	Métallurgie Haut Rhin	22 700
01921	T	Huissiers de Justice	9 800
01930	I	Métiers de la transformation des grains (ex meunerie)	20 200
01938	I	Industries transformation volaille	25 900
01947	F	Négoce de bois d'œuvre et produits dérivés	7 800
01951	Q	Cabinets d'expertises en automobiles	5 800
01966	A	Métallurgie Loiret	10 200
01967	A	Métallurgie Bas Rhin	29 000
01978	I	Fleuristes et animaux familiers	29 000

Code IDCC	Regroupement Cris	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2022
01979	N	Hôtels Cafés Restaurants	797 400
01982	P	Négoce et services médico-techniques	45 900
01996	C	Pharmacie d'officine	141 000
02002	G	Blanchisserie interrégionale	36 300
02003	A	Métallurgie Vosges	5 600
02021	V	Golf	6 400
02046	P	Centres de lutte contre le cancer	25 100
02060	N	Cafétérias	11 900
02089	F	Industrie des panneaux à base de bois	5 200
02098	S	Prestataires de services secteur tertiaire	202 500
02120	Q	Banques	221 700
02121	H	Édition	17 300
02128	Q	Mutualité	51 700
02147	V	Entreprises des services d'eau et d'assainissement	41 800
02148	H	Télécommunications	105 400
02149	U	Activités du déchet	58 100
02150	R	Sociétés anonymes et fondations d'H.L.M.	41 100
02156	L	Grands Magasins et magasins Populaires	31 000
02190	P	Missions locales et PAIO	17 400
02198	L	Commerce à distance	44 400
02205	T	Notariat	68 100
02216	K	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	755 500
02219	O	Taxis	12 400
02221	A	Métallurgie Isère Hautes Alpes	27 400
02247	Q	Entreprises de courtage d'assurances réassurances	53 400
02257	N	Casinos	15 900
02264	P	Hospitalisation privée	280 500
02266	A	Métallurgie Mayenne	7 700
02272	U	Assainissement et maintenance industrielle	13 900
02328	B	Bâtiment TP ouvriers Guadeloupe	6 600
02332	R	Entreprises d'architecture	44 600
02335	Q	Agences générales d'assurances	28 400
02336	P	Habitat ét logements accompagnés	7 800
02344	A	Sidérurgie	14 500
02372	H	Entreprises de distribution directe	21 000
02389	B	Bâtiment TP ouvriers La Réunion	14 900

Code IDCC	Regroupement Cris	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2022
02420	B	Bâtiment cadres	126 700
02489	A	Métallurgie Vendée	16 500
02511	V	Sport	162 400
02528	G	Industries de la maroquinerie	37 500
02542	A	Métallurgie Aisne	7 200
02543	R	Cabinets de géomètres-experts	13 300
02564	P	Vétérinaires praticiens salariés	7 900
02579	A	Métallurgie Loir et Cher	7 300
02583	O	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes	12 700
02596	V	Coiffure	108 200
02609	B	Bâtiment ETAM	238 800
02614	B	Travaux publics ETAM	98 900
02615	A	Métallurgie Pyrénées Atlantiques et Seignanx	10 100
02630	A	Métallurgie Bouches du Rhône Alpes Haute Provence	24 300
02642	H	Production audiovisuelle	17 500
02683	H	Portage de presse	11 000
02691	V	Enseignement privé indépendant (hors contrat)	77 200
02700	A	Métallurgie Oise	12 700
02717	H	Entreprises techniques au service création événement	18 900
02728	I	Sucreries sucreries-distilleries raffineries	6 900
02755	A	Métallurgie Belfort Montbéliard	13 700
02847	P	Pôle emploi	60 400
02931	Q	Activités de marchés financiers	11 500
02941	P	Aide accompagnement soins et services à domicile	201 600
02972	O	Navigation personnel sédentaire	9 800
02980	A	Métallurgie Somme	6 300
02992	A	Métallurgie Indre et Loire	6 900
03013	H	Librairie	10 700
03016	P	Ateliers chantiers d'insertion	53 300
03017	U	Ports et manutention CCN unifiée	17 800
03032	V	Esthétique cosmétique parfumerie et enseignement	61 300
03043	U	Entreprises de propreté et services associés	560 700
03053	A	Métallurgie Haute-Saône	7 100
03090	H	Entreprises privées du spectacle vivant	21 800
03105	P	Régies de quartier	8 500
03109	I	Cinq branches - Industries alimentaires diverses	74 800

Code IDCC	Regroupement Cris	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2022
03127	V	Services à la personne (entreprises)	208 900
03168	H	Professions de la photographie	5 900
03209	A	Métallurgie Doubs	10 600
03210	Q	Banque Populaire	31 600
03212	B	Travaux publics cadres	67 700
03216	E	Négoce des matériaux de construction	78 900
03217	O	Ferroviaire	153 700
03218	V	Enseignement privé non lucratif (EPNL)	98 200
03219	S	Branche des salariés en portage salarial	19 400
03220	R	Offices publics de l'habitat	38 700
03222	F	Menuiseries charpentes portes planes	15 600
03230	H	Presse d'information spécialisée	5 500
03233	E	Industrie de la fabrication des ciments	7 100
03236	O	Industrie et des services nautiques	18 100
03237	I	Métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé	26 800
03238	F	Production et transformation des papiers et cartons	43 000
03241	H	Télédiffusion	8 500
03242	H	Presse quotidienne et hebdomadaire	9 000
03245	N	Opérateurs de voyage et guides	30 800
05619	O	Pêche professionnelle maritime	5 700
07501	Q	Crédit agricole	80 800

Dossier 2

Étude statistique sur les grèves dans les entreprises en 2022

*Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (Dares)*

Dossier 2

Étude statistique sur les grèves dans les entreprises en 2022

En 2022, 2,4 % des entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole (employant 25 % des salariés de ce champ) connaissent un ou plusieurs arrêts collectifs de travail. Cette proportion augmente nettement, de 0,8 point, par rapport à 2021. Les entreprises du secteur de la fabrication de matériels de transport (7,8 %) ainsi que celles de l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale privés (6,8 %) sont les plus concernées.

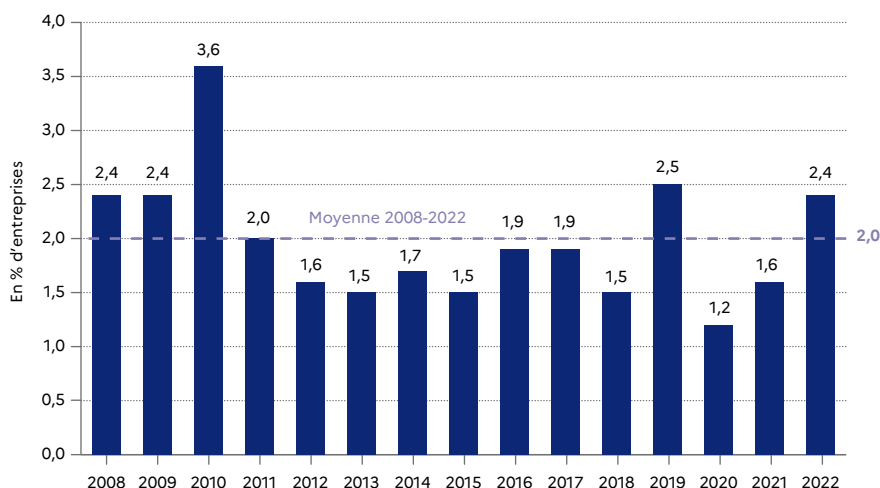
Rapporté aux effectifs salariés, le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève augmente de 71 % par rapport à l'année précédente, pour atteindre 99 jours pour 1 000 salariés. C'est dans les transports et l'entrepôt qu'il est le plus élevé (414). Les arrêts collectifs de travail sont portés en majorité par des mouvements interprofessionnels, dont la part progresse nettement en 2022.

Dans 79 % des entreprises connaissant au moins une grève en 2022, les revendications portent sur les rémunérations, une part en hausse par rapport à 2021 (+6 points) dans un contexte d'inflation élevée.

1. NETTE AUGMENTATION DE LA PART D'ENTREPRISES CONNAISSANT AU MOINS UNE GRÈVE

En 2022, 2,4 % des entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole, employant 25 % des salariés de ce champ, déclarent au moins un arrêt collectif de travail, quels que soient la durée et le nombre de participants (*encadré, tableau 1*). Cette proportion augmente nettement, par rapport à 2021 (+0,8 point) et se situe au-dessus de la moyenne observée sur la période 2008-2022 (*graphique 1*). Un quart des salariés du champ de l'enquête travaille dans une entreprise connaissant au moins un arrêt collectif de travail, contre un cinquième l'année précédente (*tableau 2*).

Graphique 1 - Entreprises déclarant au moins une grève de 2008 à 2022



Lecture : en 2022, 2,4 % des entreprises connaissent au moins une grève dans l'entreprise ou l'un de ses établissements. Champ : entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole en France métropolitaine jusqu'en 2017, France métropolitaine et départements et régions d'outre-mer (Drom), hors Mayotte, à partir de 2018. 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 activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo). Les éléments présentés ici sont issus de celle réalisée courant 2023 sur l'année 2022. Elle porte sur un échantillon représentatif des 265 000 entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte), qui emploient 16 millions de salariés. Les résultats proviennent de 11 309 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 débrayent 1 demi-journée au cours d'1 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) (*tableau A en ligne*).

2. DAVANTAGE DE GRÈVES DANS LES PLUS GRANDES ENTREPRISES ET L'INDUSTRIE

Les grèves sont plus fréquentes dans les entreprises de grande taille. En 2022, 35,4 % de celles de 500 salariés ou plus sont concernées (*tableau 1*), proportion en hausse de 8,2 points sur 1 an. À l'inverse, seulement 1,1 % des entreprises de 10 à 49 salariés connaissent une grève en 2022. Cependant, cette proportion fait plus que doubler par rapport à 2021.

La hausse de la part d'entreprises connaissant au moins un arrêt collectif de travail concerne l'ensemble des secteurs d'activité, à l'exception de la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac, de la fabrication de matériels de transport ainsi que de l'hébergement et de la restauration.

Les entreprises industrielles sont plus souvent confrontées aux grèves (3,8 %, contre 2,4 % pour l'ensemble des entreprises du secteur privé non agricole), en particulier dans la fabrication de matériels de transport (7,8 %, en baisse de 2,4 points sur 1 an) et dans les industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution (6,3 %, +0,6 point sur 1 an). Les grèves sont aussi plus répandues dans certaines activités tertiaires comme l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale privés (6,8 %) où elles progressent de 1,4 point. Elles sont, en revanche, toujours plutôt rares dans la construction (1,1 %), bien que nettement plus fréquentes qu'en 2021 (+1 point).

Tableau 1 - Entreprises déclarant au moins une grève par secteur d'activité et par taille

En % d'entreprises		2021	2022
Industrie		3	3,8
Dont :	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	2,2	1,3
	Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	3,1	5,2
	Fabrication de matériels de transport	10,2	7,8
	Fabrication d'autres produits industriels	2,7	4,3
	Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	5,7	6,3
Construction		0,1	1,1
Activités tertiaires		1,5	2,3
Dont :	Commerce ; réparation automobiles et motocycles	0,2	0,4
	Transport et entreposage	2,0	2,8
	Hébergement et restauration	0,4	0,3
	Information et communication	0,6	2,8
	Activités financières et assurance	2,2	2,5
	Activités immobilières	0,7	1,3
	Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	0,5	1,3
	Enseignement, santé humaine et action sociale	5,4	6,8
	Autres activités de services	2,4	4,3
Taille			
10 à 49 salariés		0,5	1,1
50 à 99 salariés		2,6	3,9
100 à 199 salariés		5,5	7,2
200 à 499 salariés		13,7	15,7
500 salariés ou plus		27,2	35,4
Ensemble		1,6	2,4

Lecture : dans l'industrie, 3,8 % des entreprises connaissent au moins une grève en 2022, dans l'entreprise ou l'un de ses établissements.

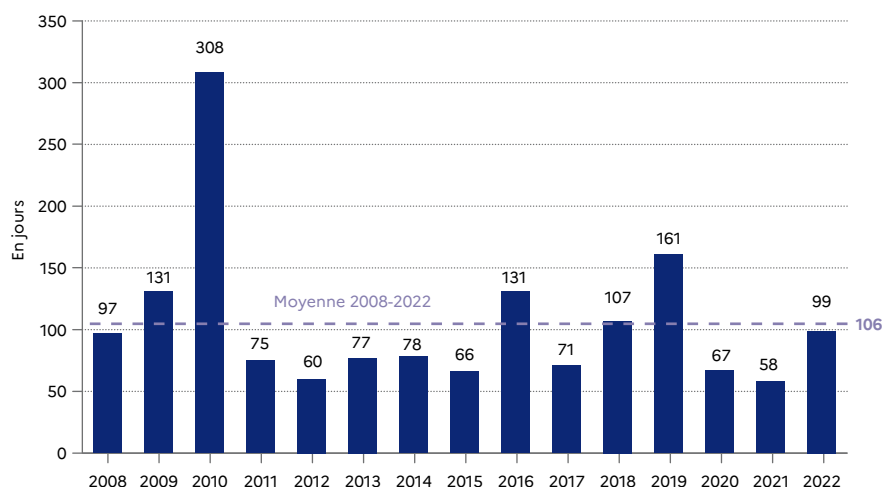
Champ : entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole en France métropolitaine et Drom (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo « dialogue social en entreprise ».

3. DES GRÈVES PLUS INTENSES, NOTAMMENT DANS L'INDUSTRIE

L'intensité des grèves est estimée à partir de leur durée et du nombre de salariés qui y participent (*encadré*). Après 2 années, 2020 et 2021, marquées par une faible conflictualité dans un contexte de crise sanitaire, cette intensité augmente de nouveau en 2022 (+71 %), passant de 58 journées individuelles non travaillées (JINT) pour 1 000 salariés à 99 (*graphique 2*). En se restreignant aux seules entreprises connaissant au moins une grève en 2022, l'intensité des grèves atteint 391 JINT pour 1 000 salariés, soit +38 % par rapport à 2021 (*tableau 2*).

Graphique 2 – Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés de 2008 à 2022



Lecture : en 2022, le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés équivalait à 99 jours pour 1 000 salariés.

Champ : entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole en France métropolitaine jusqu'en 2017, France métropolitaine et Drom (hors Mayotte) à partir de 2018.

Source : Dares, enquête Acemo « dialogue social en entreprise ».

Le transport-entreposage est le secteur où le nombre de JINT est le plus élevé (414 en 2022 après 325 en 2021, *tableau 2*). Près de la moitié des salariés y travaillent dans une entreprise qui connaît au moins une grève en 2022. Dans l'industrie, les JINT font plus que doubler entre 2021 et 2022, passant de 89 à 189 journées pour 1 000 salariés. La construction présente toujours un nombre de JINT assez faible, de 12 pour 1 000 salariés, tandis que les activités tertiaires sont relativement proches de la moyenne (83).

Tableau 2 - Conflictualité selon le secteur d'activité
En jours et en % de salariés

	Industrie		Construction		Activités tertiaires		dont : Transport et entreposage		Ensemble	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
JINT / 1 000 salariés	89	189	3	12	55	83	325	414	58	99
JINT / 1 000 salariés, dans les entreprises connaissant au moins une grève	304	547	57	120	280	344	684	862	283	391
Salariés travaillant dans une entreprise connaissant au moins une grève (en %)	29,2	34,6	5	10	19,7	24,1	47,5	48,1	20,5	25,2

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 189 jours pour 1 000 salariés en 2022. Rapporté aux effectifs des entreprises dans lesquelles un conflit a lieu, ce chiffre atteint 547 jours. 34,6 % des salariés de ce secteur appartiennent à une entreprise dans laquelle au moins un conflit a eu lieu cette année-là.

Champ : entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole en France métropolitaine et Drom (hors Mayotte).
Source : Dares, enquête Acemo « dialogue social en entreprise ».

4. LES GRÈVES POUR MOTIFS EXTERNES À L'ENTREPRISE EN PROGRESSION

En 2022, dans 80 % 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 64 % en 2021 (tableau 3). Les motifs propres à l'entreprise sont moins fréquents, qu'ils se combinent ou non avec des motifs extérieurs : 34 % des entreprises où au moins un arrêt collectif de travail est intervenu sont concernées, contre 47 % l'année précédente. Dans 14 % des entreprises, les motifs sont à la fois internes et externes (+3 points).

Les grèves pour des revendications uniquement internes sont plus fréquentes dans l'industrie (36 %, contre 20 % dans l'ensemble du champ), mais leur part diminue nettement par rapport à 2021 (-24 points). À l'inverse, les entreprises des activités tertiaires indiquent moins souvent que celles des autres secteurs des motifs exclusivement internes à l'entreprise (15 %).

Tableau 3 - Types de grève selon le secteur d'activité
En % d'entreprises

		Industrie		Construction		Activités tertiaires		dont : Transport et entreposage		Ensemble	
		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Entreprises connaissant au moins une grève pour motif(s)...	interne(s) exclusivement	60	36	NR	NR	26	15	44	33	36	20
	à la fois interne(s) et sectoriel(s) ou interprofessionnel(s)	15	23	NR	NR	10	13	22	40	11	14
	sectoriel(s) ou interprofessionnel(s) exclusivement	26	41	NR	NR	64	72	34	27	53	66

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 : 36 % des entreprises de l'industrie déclarant au moins une grève ou un débrayage en 2022 signalent des arrêts de travail dus exclusivement à des motifs internes.

Champ : entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole en France métropolitaine et Drom (hors Mayotte) déclarant au moins une grève en 2022.

Source : Dares, enquête Acemo « dialogue social en entreprise ».

5. LES REVENDICATIONS LIÉES AUX RÉMUNÉRATIONS TOUJOURS EN HAUSSE

Dans 79 % des entreprises concernées par au moins une grève en 2022, les revendications portent sur les rémunérations (tableau 4). Ce motif, habituellement le plus fréquent, augmente de 6 points sur 1 an, prolongeant la forte hausse de 2021 dans un contexte d'inflation élevée. Les conditions de travail constituent un motif invoqué par 18 % des entreprises en 2022, en baisse de 13 points sur 1 an. La réforme des retraites ⁽¹⁾ est le troisième motif de grève cité (9 %), devant le temps de travail (8 %). Les revendications liées à l'emploi se replient, citées par seulement 4 % des entreprises.

Le secteur de l'industrie cite plus fréquemment les revendications sur la réforme des retraites (16 % des entreprises, contre 9 % en moyenne). La structure des revendications dans les activités tertiaires est plus proche de la moyenne : les rémunérations (78 % contre 79 %) et les conditions de travail (22 % contre 18 %) y sont les premiers motifs de grève.

1) La réforme des retraites est un motif de grève cité explicitement par les entreprises, parmi les motifs de conflit regroupés dans la catégorie « autres » du questionnaire. En 2022, plusieurs mobilisations intersyndicales portent sur le thème de la retraite, comme celle du 29 septembre ayant pour objet le pouvoir d'achat et le maintien de l'âge légal du départ à la retraite à 62 ans.

Tableau 4 - Motifs des grèves selon le secteur d'activité
En % d'entreprises

	Industrie		Construction		Activités tertiaires		dont : Transport et entreposage		Ensemble		Répartition (en % de l'ensemble des entreprises)	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Les rémunérations	63	78	NR	NR	77	78	78	91	73	79	1,1	1,8
L'emploi	25	5	NR	NR	8	4	7	5	13	4	0,2	0,1
Les conditions de travail	22	10	NR	NR	34	23	37	45	31	18	0,5	0,4
Le temps de travail	10	8	NR	NR	11	9	15	14	11	8	0,2	0,1
La réforme des retraites	23	16	NR	NR	3	8	2	3	3	9	NR	0,2

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 : 78 % des entreprises de l'industrie indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs des grèves (ou de la grève) connues en 2022. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.

Champ : entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole en France métropolitaine et Drom (hors Mayotte) déclarant au moins une grève en 2022.

Source : Dares, enquête Acemo « dialogue social en entreprise ».

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 se fonde 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 de la fonction publique, Banque de France, industries électriques et gazières) ou de non-couverture des salariés. La liste mensuelle des IDCC en vigueur est déterminée par le ministère du Travail et de l'Emploi, et par le ministère 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 (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 2022, les branches professionnelles dans lesquelles les arrêts collectifs de travail sont les plus fréquents sont les suivantes : secteur *sanitaire et social* (8,5 % des entreprises de la branche connaissent au moins un arrêt de travail) ; *plastiques, caoutchouc et combustibles* (6,4 %) ; *métallurgie et sidérurgie* (4,5 %). À l'inverse, les *entreprises du commerce*, ainsi que celles du *secteur immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment* connaissent le moins de grèves (0,6 %) (tableau A).

Tableau A : Entreprises déclarant au moins une grève par branche professionnelle et par taille

Branches professionnelles (rattachement principal des entreprises, Cris niveau 1)	2021		2022	
	Ensemble	Entreprises de 200 salariés ou plus	Ensemble	Entreprises de 200 salariés ou plus
Ensemble	1,6	18,3	2,4	22,5
<i>Métallurgie et sidérurgie</i>	3,0	30,3	4,5	33,6
<i>Bâtiment et travaux publics</i>	0,2	8,7	1,3	21,5
<i>Chimie et pharmacie</i>	2,1	17,2	2,3	33,4
<i>Plastiques, caoutchouc et combustibles</i>	2,1	NR	6,4	NR
<i>Verre et matériaux de construction</i>	0,9	NR	1,2	NR
<i>Bois et dérivés</i>	1,6	NR	2,5	NR
<i>Habillement, cuir, textile</i>	0,8	9,2	1,1	13,7
<i>Culture et communication</i>	0,5	NR	2,8	NR
<i>Agroalimentaire</i>	1,0	20,5	1,1	17,8
<i>Commerce (1)</i>	1,1	14,5	0,6	10,1
<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>	1,5	19,9	2,1	22,7
<i>Secteur sanitaire et social</i>	7,0	42,6	8,5	41,6
<i>Banques, établissements financiers et assurances</i>	7,5	14,0	4,1	27,4
<i>Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment</i>	0,4	NR	0,6	NR
<i>Bureaux d'études et services aux entreprises</i>	0,4	4,0	1,6	11,3
<i>Professions juridiques et comptables</i>	0,1	NR	1,7	NR
<i>Nettoyage, manutention, récupération et sécurité</i>	0,9	5,4	1,9	14,9
<i>Branches non agricoles diverses</i>	1,2	11,2	3,0	6,3

(1) La catégorie « commerce » regroupe les identifiants de convention collective (IDCC) des catégories de Cris « commerce de gros et import-export », « commerce principalement alimentaire », « commerce de détail principalement non alimentaire ».

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 : 4,5 % des entreprises de dix 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 2022. Champ : entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole en France métropolitaine et Drom (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo « dialogue social en entreprise ».

Pour en savoir plus :

Lescurieux M. (2023), « Les grèves en 2021. Une hausse portée par des revendications salariales », *Dares Résultats* n°8, février 2023.

Dossier 3

Le Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct)

Dossier réalisé par la direction générale du travail (DGT)

Dossier 3

Le Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct)

Le Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct) est une instance de gouvernance tripartite, placée auprès du ministre chargé du Travail dans le cadre de la politique de santé et de sécurité au travail.

La **fonction d'orientation du Coct** est exercée par deux formations :

- Le **conseil national d'orientation des conditions de travail (Cnoct)**, instance plénière présidée par le ministre chargé du Travail. Il est composé de ⁽¹⁾ :
 - 11 représentants de l'État,
 - 8 représentants des salariés,
 - 8 représentants des employeurs,
 - 8 représentants d'organismes nationaux de sécurité sociale et de prévention,
 - 12 personnalités qualifiées,
 - 3 représentants d'associations de victimes des risques professionnels et des organisations professionnelles de prévention.
- Le **comité national de prévention et de santé au travail (CNPST)**, formation restreinte, présidé par le vice-président et dont l'animation relève du secrétaire général du Coct. Il s'agit d'une formation paritaire composée d'organisations représentatives au niveau national (cinq organisations patronales et cinq organisations syndicales), des représentants des ministères chargés du Travail et de l'Agriculture ainsi que de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam), branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP), et de la mutualité sociale agricole (MSA). Il adopte ses avis par consensus.

La **fonction consultative du Coct** est assurée par :

- la **commission générale (CG)**, présidée par le président de la section sociale du Conseil d'État ;
- les **cinq commissions spécialisées (CS)**, présidées par des personnalités qualifiées membres du Cnoct.

Le Coct exerce les missions suivantes :

- il participe à **l'élaboration des orientations des politiques publiques** dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail et de l'amélioration des conditions de travail, en particulier dans le cadre du plan de santé au travail ;

1) Décret n° 2021-1792 du 23 décembre 2021 relatif à la composition et au fonctionnement du Conseil d'orientation des conditions de travail et des comités régionaux.

- il est **consulté sur les projets de textes législatifs et réglementaires** qui concourent à la mise en œuvre de ces politiques publiques, notamment les textes relevant de la quatrième partie du code du travail ;
- **il contribue à la définition de la position française** sur les questions stratégiques au niveau européen et international.

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a substitué le CNPST au groupe permanent d'orientation (GPO), au sein du Coct. Cette nouvelle formation d'orientation est dotée de compétences renforcées dans le cadre de la mise en œuvre des mesures de la loi du 2 août 2021, transposition de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 2020.

Au niveau régional, sous l'impulsion des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), **les comités régionaux d'orientation des conditions de travail (Croct)** participent à l'élaboration de la politique de prévention régionale, notamment dans le cadre du plan régional de santé au travail (PRST). À l'instar du CNPST pour le Coct au niveau national, chaque Croct est doté d'un **comité régional de prévention et de santé au travail (CRPST)**, qui exerce une fonction d'orientation dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail et de l'amélioration des conditions de travail dans le ressort de la région.

1. EN 2023, LE CNPST A ÉTÉ FORTEMENT MOBILISÉ DANS LA MISE EN ŒUVRE DE PLUSIEURS MESURES PHARES DE LA LOI DU 2 AOÛT 2021

La période récente a été marquée par une relance particulièrement forte des travaux du CNPST, en lien avec l'application de la loi du 2 août 2021. Au cours de l'année 2023, le CNPST s'est particulièrement mobilisé sur les thématiques suivantes :

1.1. LA CERTIFICATION DES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES (SPSTI)

La loi du 2 août 2021 introduit une nouvelle procédure de certification des SPSTI, qui évalue la qualité du service rendu et l'effectivité de la mise en œuvre d'une offre socle de services. Le CNPST est chargé de proposer les référentiels et les principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des SPSTI.

Dans ce cadre, les membres du CNPST ont remis une proposition le 29 avril 2022, adoptée par délibération du 10 juin 2022, et qui a servi de base au décret n° 2022-1031 du 20 juillet 2022 relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des SPSTI.

Dans la continuité de ces travaux, les représentants des partenaires sociaux du CNPST se sont réunis en 2022 et 2023 au sein d'un groupe de travail piloté par l'Association française de normalisation (Afnor) afin d'élaborer un plan de contrôle (document technique à destination des organismes certificateurs) et une Afnor spec n° 2217 (référentiel métier à destination des SPSTI) qui complètent l'arrêté du 27 juillet 2023 fixant le cahier des charges de certification des SPSTI. L'ensemble de ces documents, permettant de disposer d'un programme de certification complet, est disponible **sur le site du ministère du Travail** depuis le 1^{er} septembre 2023. Les SPSTI disposent de 2 ans, à compter du 1^{er} mai 2023, pour obtenir leur certification.

1.2. LE PASSEPORT DE PRÉVENTION

Pour rappel, la loi du 2 août 2021 a donné une existence légale à ce dispositif : le passeport de prévention est intégré au système d'information du compte personnel de formation, mis en œuvre par la Caisse des dépôts et consignations.

Une première étape de déploiement a eu lieu le 30 mai 2023 avec l'ouverture du passeport de prévention aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi. Depuis cette date, il leur est possible de consulter les informations relatives aux formations et aux certifications professionnelles qui sont transférées automatiquement depuis le système d'information du compte personnel de formation (SI-CPF). Une seconde étape interviendra en 2025, avec l'ouverture des services de déclaration des employeurs et des organismes de formation, et d'alimentation du passeport par les titulaires, pour toutes les formations répondant aux critères d'éligibilité fixés par le CNPST.

Afin de préciser les modalités de déploiement du passeport de prévention, le CNPST a adopté, en juin 2022, par une délibération, un document rassemblant ses propositions, fixant les principes de mise en œuvre du passeport et de sa mise à disposition de l'employeur en 2022.

Le décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022 relatif à l'approbation de la délibération du CNPTS, fixant les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur, a entériné et précisé à la marge les orientations établies par le CNPST.

Le décret n° 2023-713 du 1^{er} août 2023 relatif à l'intégration du passeport de prévention dans le traitement automatisé de données à caractère personnel, dénommé système d'information du compte personnel de formation (SI-CPF), présenté lors de la commission générale du 22 février 2023, a précisé les catégories de données recueillies dans le passeport de prévention.

Après sept réunions du groupe de travail dédié au dispositif en 2023, le CNPST continue, au cours de l'année 2024, à être associé aux travaux de déploiement du passeport de prévention *via* ce groupe de travail, ainsi qu'en formation plénière.

1.3. L'ENQUÊTE RELATIVE À L'ACTIVITÉ ET AU FONCTIONNEMENT DES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (SPST)

Le décret du 15 novembre 2022 relatif à l'agrément et aux rapports d'activité des SPST, pris en application de la loi du 2 août 2021, prévoit la mise en œuvre d'une enquête annuelle dématérialisée permettant de remonter à l'administration les données d'activité et de fonctionnement des SPST. Cette enquête, pilotée par la DGT, sera renseignée chaque année par les directions des SPST (SPST interentreprises, autonomes et services de santé en agriculture) sur un outil numérique dédié. Ces données permettront d'améliorer le pilotage des SPST grâce à une meilleure connaissance de leur activité et de leur fonctionnement. Elles constitueront également un moyen d'évaluer la mise en œuvre des dispositions de la loi du 2 août 2021. Le recueil des données d'activité des SPST de l'année 2022 a été réalisé d'avril à juillet 2023. La DGT a présenté lors du CNPST du 27 décembre 2023 les résultats de l'enquête relative à l'activité et à la gestion financière des SPST, sur la base des données recueillies sur le plan national. Un rapport national de synthèse sera publié sur le site du ministère du Travail au premier trimestre 2024.

L'enquête relative à l'activité des services de prévention et de santé au travail a vocation à être renouvelée chaque année, conformément aux dispositions du code du travail. Le CNPST sera consulté au cours de l'année 2024 sur le contenu de la seconde édition de l'enquête annuelle et des éventuelles mises à jour à y apporter.

1.4. LE FONDS D'INVESTISSEMENT DANS LA PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE (FIPU)

Pour améliorer la prévention de l'usure professionnelle, la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a créé un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (Fipu). Placé auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP), au sein de la Cnam, il sera doté d'un milliard d'euros sur 5 ans par la branche AT/MP et financera des démarches de prévention au bénéfice des salariés exposés aux risques professionnels dits « ergonomiques » : postures pénibles, vibrations mécaniques, manutentions manuelles de charges.

La répartition des financements du Fipu est encadrée par des orientations, déterminées par la CATMP chaque année, après avis du CNPST. Dans ce contexte, les partenaires sociaux du CNPST ont adopté, lors de la séance du 27 octobre 2023, un avis sur les orientations définies par la CATMP pour 2023-2024.

1.5. LE 4^e PLAN DE SANTÉ AU TRAVAIL (PST4) ET LE PLAN DE PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS (PATGM)

Le ministère chargé du Travail a poursuivi en 2023 la mise en œuvre du 4^e plan de santé au travail (PST4) et du plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM), véritables feuilles de route de l'action des partenaires de la politique de santé et de sécurité au travail en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la promotion de la santé du travail.

Le ministère du Travail a associé le CNPST à ces travaux. Il lui a présenté le projet de campagne de communication grand public sur les accidents du travail graves et mortels réalisée à l'automne 2023, avant son lancement. Cette campagne avait pour objectif d'interpeller le grand public sur la réalité des accidents du travail graves et mortels et de rappeler l'importance des mesures de prévention des risques professionnels et de protection.

2. LA FONCTION CONSULTATIVE DU COCT MOBILISÉE POUR LA PRÉPARATION DES TEXTES D'APPLICATION DE LA LOI DU 2 AOÛT 2021

L'année 2023 a vu la poursuite des travaux liés à la mise en œuvre de plusieurs dispositifs structurants prévus par la loi du 2 août 2021. Après avis du Coct, plusieurs textes réglementaires d'application de la loi ont été publiés en 2023, notamment relatifs au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs, aux modalités d'organisation et d'évaluation de la formation spécifique des infirmiers de santé au travail, au médecin praticien correspondant, ainsi qu'aux modalités de désignation des membres des conseils d'administration et commissions de contrôle des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

Par ailleurs, la commission instituée par le décret n° 2021-1763 du 23 décembre 2021, portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique, est intervenue à plusieurs reprises auprès des membres de la commission spécialisée n° 3 (CS3) du Coct. Elle a présenté ses recommandations aux membres de la CS3 le 21 juin 2023 afin de clarifier et d'améliorer l'applicabilité du cadre réglementaire.

Il est à noter qu'au cours de l'année 2023, les partenaires sociaux ont également été consultés sur le décret n° 2023-452 du 9 juin 2023, relatif aux obligations incombant aux entreprises en matière d'accident de travail et d'affichage sur un chantier, ainsi que sur le projet de loi relatif à l'organisation de la gouvernance de la sûreté nucléaire et de la radioprotection, en préparation de la relance de la filière nucléaire.

Dossier 4

Le dialogue social et la démocratie au travail face aux enjeux de la transition écologique et des transformations techniques du travail

Dossier réalisé par le Conseil économique, social et environnemental

Dossier 4

Le dialogue social et la démocratie au travail face aux enjeux de la transition écologique et des transformations techniques du travail

Le Conseil économique, social et environnemental (Cese) est amené à s'exprimer, pour la première fois, dans le cadre du bilan annuel de la négociation collective. Sans porter d'appréciation sur le contenu des accords conclus, le Cese souhaite apporter un éclairage complémentaire sur la façon dont le dialogue social peut aborder les défis de notre temps.

En 2016, le Cese faisait le constat d'une lente et profonde transformation de l'objet et des formes du dialogue social et pointait une culture de la négociation et du compromis encore insuffisante ⁽¹⁾. Il formulait 36 préconisations pour sensibiliser la société à l'utilité du dialogue social, pour en faire évoluer les méthodes, et enfin, pour valoriser et faciliter l'exercice des mandats. Une de ces préconisations (n°11) a été reprise par l'article 38 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, qui dispose que « sur la base des travaux réalisés par le Conseil économique, social et environnemental, le Gouvernement remet tous les 5 ans au Parlement un bilan qualitatif sur l'état du dialogue social en France, qui fait notamment état de sa dimension culturelle ».

Depuis, de nombreux avis du Cese ont traité du dialogue social et de la négociation collective dans différentes dimensions : négociation, information-consultation du comité social et économique (CSE), dialogue social territorial, dialogue professionnel. Pour la commission Travail et emploi, « redynamiser la démocratie au travail pour construire une nouvelle économie répondant aux défis du XXI^e siècle » est un des enjeux prioritaires pour « définir une trajectoire équilibrée de transition juste » ⁽²⁾.

1) Avis du Cese, *Le développement de la culture du dialogue social en France* (rapporteurs : Luc Bérille et Jean-François Pilliard), mai 2016.

2) Contribution de la commission Travail et emploi à la conférence des enjeux du Cese, 7 juillet 2021.

La réflexion sur les conditions d'un dialogue social réussi et sur la démocratie au travail a irrigué l'essentiel des travaux réalisés par la commission depuis le début de la mandature sur des thèmes aussi divers que les métiers en tension, les conditions d'exercice des métiers de la cohésion sociale, le dérèglement climatique, son atténuation et la trajectoire d'adaptation qu'il rend nécessaire en contexte de travail et, très récemment, la recherche d'une meilleure articulation des temps de vie.

Au-delà des travaux de la commission Travail et emploi, l'importance du dialogue social et le rôle de la négociation collective ont été soulignés et portés sous forme de « préconisations » par d'autres commissions, notamment sur des enjeux tels que la mobilité⁽³⁾ ou la sobriété⁽⁴⁾.

1. LE TRAVAIL : ENJEU CENTRAL DU DÉBAT DÉMOCRATIQUE

Dès le début de la mandature, les orientations stratégiques du Cese⁽⁵⁾ ont identifié l'enjeu de redynamiser la démocratie au travail pour construire une nouvelle économie répondant aux défis sociaux et environnementaux du XXI^e siècle. Les enjeux du numérique comportent des risques et des opportunités que la démocratie sociale devra anticiper. En effet, le contexte est marqué par de nombreux enjeux qui ont remis le travail au centre des débats des préoccupations de nos contemporains, en France et partout en Europe.

La pandémie, les confinements et la mise à l'arrêt de nombreuses activités, alors que certaines professions, considérées comme essentielles, se trouvaient sur-sollicitées, ont largement contribué à relancer et à renouveler le questionnement sur les conditions dans lesquelles le travail est exercé, le sens et l'utilité dont il est investi. De manière encore plus profonde, la crise climatique et écologique favorise, pour un certain nombre des actifs, une remise en cause des façons de vivre et de travailler. L'attente d'un retour à la dimension subjective du travail comme expérience de vie proprement humaine est aujourd'hui perceptible. Les difficultés de recrutement apparues dans un contexte de diminution du chômage et les risques durables de pénuries d'emploi constituent une forte incitation à développer le dialogue sur les conditions de travail au sens le plus large et à tous les niveaux, depuis le lieu de travail jusqu'au niveau national et interprofessionnel.

3) Avis du Cese, *Quelles solutions pour des mobilités durables et inclusives en zone peu denses ?* (rapporteur : Sébastien Mariani), préconisation 5, juillet 2023.

4) Avis du Cese, *Quelles politiques pour favoriser l'évolution de la société vers la sobriété ?* (rapporteur : Albert Ritzenthaler), préconisation 16, janvier 2023.

5) *Orientations stratégiques du Conseil économique, social et environnemental, mandature 2021-2026.*

Dans sa résolution de juin 2023 ⁽⁶⁾, le Cese affirmait que la capacité à dialoguer sur la réalité du travail constituait aujourd'hui un enjeu démocratique de première importance. En outre, il rappelait que le paritarisme est un acquis important de bonne gouvernance et de création de droits. Il proposait d'accueillir une concertation autour de pistes de débats clairement identifiées. En effet, sa composition, réunissant partenaires sociaux et acteurs de la société civile organisée, favorise une réflexion co-construite et multipartite sur les sujets des transitions en cours comme sur les risques de fracture sociale.

2. POUR UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE PAR LE DIALOGUE SOCIAL DES TRANSITIONS EN COURS

2.1. LE DIALOGUE SOCIAL COMME LEVIER DE LA TRANSFORMATION ÉCOLOGIQUE

Il doit permettre non seulement au travail de s'adapter au dérèglement climatique mais également de contribuer à son atténuation.

Dès 2015, le Cese s'est prononcé pour l'intégration des questions environnementales dans les compétences des instances représentatives du personnel (IRP) ⁽⁷⁾. En 2021, la loi Climat et résilience a prévu l'information du comité social et économique (CSE) sur les conséquences environnementales des activités. L'enjeu de la montée en compétences des négociateurs sur ce sujet est, dès lors, clairement identifié : dans un avis récent, le Cese a recommandé que des formations communes au dialogue social développées dans le cadre de l'Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) portent sur la prise en charge des sujets environnementaux ⁽⁸⁾. Dans la droite ligne des dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la transition écologique et le dialogue social, il appelle également à l'intégration de la thématique environnementale dans la consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise ⁽⁹⁾.

Dans ce même avis, l'identification et la prévention des risques environnementaux sur les lieux de travail est appelée à être mieux intégrée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp). Le Duerp, correctement rempli et exploité, constitue un outil obligatoire et nécessaire de prévention des accidents du travail. Il est aussi une ressource que les partenaires sociaux dans

6) Résolution du Cese, *Le travail en questions* (rapporteuses : Cécile Gondard-Lalanne et Élisabeth Tomé-Gertheinrichs), juin 2023.

7) Avis du Cese, *L'emploi dans la transition écologique* (rapporteurs : Bruno Genty et Marie-Béatrice Levaux), mai 2015.

8) Avis du Cese, *Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?* (rapporteur : Jean-François Naton), avril 2023, préconisation 9.

9) Préconisation 10 du même avis.

l'entreprise mais également dans les instances paritaires chargées d'administrer les réseaux de professionnels, préventeurs et médecins du travail (services de prévention et de santé au travail [SPST] et caisses d'assurance retraite et de la santé au travail [Carsat]) devraient mobiliser ⁽¹⁰⁾.

Le projet d'avis qui sera examiné en séance plénière le 15 mai ⁽¹¹⁾ invite les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à un dialogue actif, dans une vision prospective des emplois et des qualifications. Dans ce sens, la cartographie des métiers réalisée par les branches professionnelles est un outil indispensable. Les transitions et les reconversions professionnelles sont, dans ce contexte, un objet du dialogue social dans ses différentes modalités et à ses différents niveaux ⁽¹²⁾.

2.2. LE DIALOGUE SOCIAL POUR ACCOMPAGNER ET RÉUSSIR LES TRANSFORMATIONS TECHNIQUES DU TRAVAIL

Au cours du dernier demi-siècle, ce qu'il était encore convenu d'appeler il y a peu les technologies de l'information et de la communication, et plus récemment les technologies numériques ou digitales, ont profondément transformé le travail de millions d'actives et d'actifs ainsi que l'organisation des entreprises et des administrations. De nombreux travaux ont interrogé la relation entre ces mutations techniques et organisationnelles et la montée des risques psychosociaux dans l'ensemble des risques professionnels ⁽¹³⁾. Avec le développement de l'intelligence artificielle générative et sa diffusion dans de très nombreux domaines de la vie sociale, nous traversons actuellement une nouvelle étape de ce processus que d'aucuns assimilent à une véritable rupture, envisageant le dialogue social comme moyen d'action sur le nouvel environnement technique qui se met en place et comme moyen de régulation des transformations du travail et de l'emploi qui en découleront.

10) Préconisation 7 du même avis.

11) Projet d'avis du Cese, *Mobiliser les acteurs de l'emploi et du travail pour réussir la planification écologique* (rapporteurs : Pascal Mayol et Claire Tutenuit), séance plénière du 15 mai 2024.

12) Avis du Cese, *Mobiliser les acteurs du travail et de l'emploi pour réussir la transition écologique* (rapporteurs : Pascal Mayol et Claire Tutenuit), mai 2024 ; *Les reconversions professionnelles* (rapporteurs : Florent Compain et Bernard Vivier), mars 2021.

13) Voir notamment, l'avis du Cese *La prévention des risques psychosociaux* (rapporteuse : Sylvie Brunet), mai 2013.

3. LA NÉCESSITÉ D'UN DIALOGUE SOCIAL AU PLUS PRÈS DES RÉALITÉS DU TRAVAIL : DIALOGUE DE PROXIMITÉ, DIALOGUE TERRITORIAL ET DIALOGUE PROFESSIONNEL

La résolution *Le travail en questions* considère, comme cela a été rappelé, que les instances représentatives du personnel sont aujourd'hui trop éloignées des situations de travail. En outre, le dialogue social et professionnel ne couvre pas toutes les travailleuses et tous les travailleurs et notamment les plus précaires. Parmi les pistes de réflexion posées par la résolution, nous soulignons celle relative au développement du dialogue professionnel et de l'écoute des salariés, dans le secteur privé comme dans le secteur public, ainsi que celle relative à la représentation de tous les travailleurs et travailleuses : précaires, salariés des TPE, de l'intérim, des sous-traitants, nouvelles formes de travail indépendant.

Le renforcement du dialogue social en matière de conditions de travail passe par des dispositions nouvelles. Les sujets de conditions de travail à traiter sont nombreux, dans un contexte où les indicateurs placent la France derrière les pays de l'UE dont l'économie est comparable⁽¹⁴⁾. En outre, la période post-Covid a intensifié le travail dans de nombreux secteurs.

Inscrire l'écoute des salariés dans les principes généraux de prévention des risques professionnels permettrait de renforcer la prévention des risques physiques et psychologiques au travail⁽¹⁵⁾.

Plusieurs des avis du Cese ont rappelé la pertinence d'une représentation au plus près des situations de travail, que ce soit pour mieux apprécier les risques professionnels et environnementaux ou relayer les demandes relatives à une meilleure articulation des temps de vie professionnel et personnel (situations personnelles, familiales, mobilités, etc.). Dès lors que les instances de représentation sont aujourd'hui concentrées dans les CSE et les comités sociaux d'administration (CSA), dotés ou non d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), le risque d'une surcharge de sujets à traiter et d'un manque de temps et de moyens pour assurer une représentation à la hauteur des enjeux est élevé. Les accords collectifs permettent de négocier de tels moyens. Toutefois, en l'absence de tels accords, des dispositions supplétives sur le sujet pourraient être légiférées⁽¹⁶⁾.

14) Selon l'enquête européenne 2020- 2021 sur les conditions de travail (EWCS), la fréquence des accidents du travail est en France très supérieure à la moyenne européenne (4,6 % contre 2,3 %) et cet écart est encore plus marqué pour les femmes (3,9 % contre 1,8 %).

15) Préconisation 17 de l'avis *Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?*, op. cit.

16) Préconisation 8, *Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?*, op. cit.

Le développement des moyens donnés aux commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), de l'artisanat (CPRIA) et des professions libérales (CPR-PL) pourrait également assurer sur une base territoriale la représentation des salariés et des employeurs des TPE-PME, qui emploient une part importante du salariat. L'ouverture du dialogue social à de nombreux sujets qui ont un impact direct sur la qualité de vie au travail, tels que les mobilités ou la santé globale, nécessite un dialogue social et sociétal plus ouvert à l'échelle des territoires ⁽¹⁷⁾.

Enfin, la nécessité de renforcer les voies et moyens d'un dialogue professionnel, tant sur la formation des managers qu'en prévoyant les espaces de discussion dans lesquels un tel dialogue peut avoir lieu est régulièrement rappelée dans les avis du Cese. Une préconisation récente vise à renforcer la pratique du dialogue professionnel en intégrant, dans les entretiens professionnels, un temps d'échange portant sur l'évaluation de la charge de travail ⁽¹⁸⁾.

4. AUTOENTREPRENEURS ET TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES : LA NÉCESSITÉ DE NOUVEAUX ESPACES DE DISCUSSION

Ces actifs et actives, le plus souvent précaires, sont dépourvus des moyens institutionnels ou même informels de participer à la détermination de leurs conditions de travail ⁽¹⁹⁾ directement ou par l'intermédiaire de représentants. Ce peut être le cas de personnes qui sans avoir le statut de salarié peuvent se trouver, vis-à-vis d'un donneur d'ordre dans une dépendance économique si forte qu'elle ne leur laisse d'autre choix que de se conformer aux instructions de ce dernier jusque dans les moindres détails de l'exécution de la prestation. Des salariés dont les conditions sont particulièrement dégradées et aux marges de la légalité peuvent aussi se trouver dans des situations d'isolement radical. Les situations de discrimination dans l'emploi et au travail sont évidemment un facteur d'aggravation supplémentaire, d'autant que les situations de précarité au travail touchent plus fortement les femmes, les jeunes, les personnes étrangères et d'origine étrangère ainsi que les personnes en situation de handicap.

17) Préconisation 5, *Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?* Sur les mobilités et le rôle des observatoires départementaux du dialogue social, cf. préconisation 10 de l'avis *Articulation de temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis* (rapporteuses : Christelle Caillet et Elisabeth Tomé-Gertheinrichs), avril 2024 ; voir aussi l'avis *Travail, emploi et mobilités* (rapporteur.e.s : Michèle Chay et Laurent Clévenot), novembre 2019.

18) Préconisation 9 de l'avis *Articulation de temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis*, op. cit.

19) L'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, intégré au bloc de constitutionnalité, prévoit que « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. »

Dans son avis de 2017, le Cese s'est prononcé pour la mise en place d'un dialogue économique et social entre les travailleurs de plateforme et leurs donneurs d'ordre afin que soit assuré un développement régulé et durable de ces emplois. Avec la création de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (Arpe), en avril 2021, il a été partiellement entendu⁽²⁰⁾. Le Cese a notamment préconisé que dans ce cadre-là une négociation ait lieu sur le sujet de l'articulation des temps et du droit au répit.

20) Avis du Cese *Les nouvelles formes de travail indépendant* (rapporteuse : Sophie Thiéry), novembre 2017. L'Arpe est un établissement public administratif de l'État chargé de mettre en place, réguler et faire vivre le dialogue social entre les plateformes de mise en relation et les travailleurs indépendants qui leur sont liés par un contrat commercial. La participation aux premières élections de représentativité des organisations de travailleurs, chargées de négocier avec les représentants des plateformes a cependant été très décevante.

Dossier 5

La représentativité des partenaires sociaux dans le dialogue social interprofessionnel européen

Dossier réalisé par la direction générale du travail (DGT)

Dossier 5

La représentativité des partenaires sociaux dans le dialogue social interprofessionnel européen

D'après le **rapport de l'Eurofound** intitulé « *La représentativité des partenaires sociaux dans le dialogue social interprofessionnel européen* » ⁽¹⁾, publié en 2023 dans la série des documents de travail sur les relations industrielles et le dialogue social.

Les partenaires sociaux européens interviennent dans l'élaboration des politiques de l'emploi de deux façons :

- par consultation de la Commission européenne lors de l'écriture de textes contraignants ;
- par négociation d'accords autonomes.

La représentativité des partenaires sociaux est un indicateur de la légitimité et de l'efficacité du dialogue social européen.

L'accord initial du 31 octobre 1991 entre la Confédération européenne des syndicats (CES) et l'Union des industries de la Communauté européenne (Unice) est devenu l'accord sur la politique sociale du 2 février 1992. Il a été annexé au traité de Maastricht par le protocole social et est devenu par la suite les articles 153, 154 et 155 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

Selon la communication de la Commission de 1993, « les organisations susceptibles d'être consultées » en vertu de l'article 154 du TFUE doivent être :

- interprofessionnelles ou se rapporter à des secteurs ou catégories spécifiques et être organisées au niveau européen ;
- composées d'organisations qui sont elles-mêmes une partie intégrante et reconnue des structures des partenaires sociaux des États membres et qui ont la capacité d'agir en tant que partenaires sociaux de l'Union européenne (UE) ;
- des structures des partenaires sociaux des États membres, en capacité de négocier des accords, et qui :
 - sont représentatives de tous les États membres, dans la mesure du possible,
 - doivent disposer de structures adéquates pour assurer leur participation effective au processus de consultations.

1) Disponible via ce lien : <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/representativeness-social-partners-european-cross-industry-social-dialogue>

Au fil des ans, les partenaires sociaux interprofessionnels de l'UE ont obtenu de nombreux résultats. Les plus importants sont les accords contraignants. Il s'agit de :

- **Quatre accords mis en œuvre par une décision du Conseil (article 155 du TFUE) :** en 1995 sur le congé parental, en 1997 sur le travail à temps partiel, en 1999 sur le travail à temps fixe et en 2009 lors de la révision de l'accord sur le congé parental.
- **Six accords autonomes mis en œuvre par les organisations nationales membres des partenaires sociaux de l'UE :** en 2002 sur le télétravail, en 2004 sur la lutte contre le stress, en 2007 sur la lutte contre la violence et le harcèlement, en 2012 sur les marchés du travail inclusifs, en 2017 sur le vieillissement actif et l'approche intergénérationnelle et enfin en 2020 sur la numérisation.

1. LA MAIN-D'ŒUVRE ET LES ENTREPRISES DE L'UE REPRÉSENTÉES DANS LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

190 millions de personnes dans l'UE avaient un emploi en 2019, la plupart en tant que salariées. Les effectifs les plus importants se trouvent dans les grands États membres que sont l'Allemagne, la France et l'Italie, suivis de l'Espagne et de la Pologne. **Environ deux tiers de la main-d'œuvre de l'UE est employée dans ces cinq États membres (dont 14 % en France).**

Environ **79 % de la main-d'œuvre de l'UE est employée dans le secteur privé** et 21 % dans le secteur public. La répartition par sexe montre que la main-d'œuvre de l'UE se compose de **46 % de femmes et de 54 % d'hommes**. La proportion de travailleurs indépendants dans la main-d'œuvre de l'UE est d'environ 13 %, tandis que **le reste (86 %) est constitué de salariés**.

Par ailleurs, l'UE comptait en 2019 quelque **27 millions d'entreprises**, dont plus de **trois millions (3 853 467) en Allemagne, en Espagne et en France**.

2. LE NIVEAU NATIONAL DE REPRÉSENTATION DES INTÉRÊTS

Au total, le rapport a identifié **82 syndicats représentatifs au niveau national et 106 organisations d'employeurs et/ou associations d'entreprises représentatives** dans chacun des États membres de l'UE.

Plus de la moitié des 82 syndicats représentatifs au niveau national **couvre plus de 30 secteurs** dans la plupart des États membres. Un nombre nettement moins élevé de syndicats couvre **entre 10 et 29 secteurs**, et 16 syndicats couvrent **moins de 10 secteurs**.

Du côté des organisations d'employeurs ou associations professionnelles, la situation est plus diversifiée. Le nombre d'organisations d'employeurs ou associations professionnelles est presque **également réparti entre celles qui couvrent plus de 30 secteurs, celles qui couvrent entre 10 et 29 secteurs et celles qui couvrent moins de 10 secteurs.**

2.1. LE PAYSAGE SYNDICAL AU NIVEAU NATIONAL DANS L'UE

Le nombre de syndicats varie du syndicat unique au pluralisme, allant parfois jusqu'à une fragmentation du paysage syndical :

- Il n'y a **qu'un seul syndicat interprofessionnel** dans trois États membres : Autriche, Irlande et Lettonie.
- Il existe des **syndicats interprofessionnels différents pour les ouvriers et les employés** dans six États membres : Espagne, Estonie, Finlande, Hongrie, Pays-Bas, et Suède.
- Il existe **des syndicats interprofessionnels différents pour les cadres** dans cinq États membres : Danemark, Espagne, France, Grèce et Italie.
- Il existe des **syndicats interprofessionnels différents pour les employés des secteurs public et privé** dans huit États membres : Allemagne, Croatie, Chypre, Espagne, Grèce, Hongrie, Luxembourg, et Slovaquie.
- Il existe des **syndicats interprofessionnels différents pour des orientations idéologiques différentes** dans 11 États membres : Allemagne, Belgique, Chypre, Espagne, France, Hongrie, Italie, Lituanie, Luxembourg, Pays-Bas et Portugal.
- **D'autres raisons expliquent le pluralisme ou la fragmentation** du paysage syndical dans huit États membres : Bulgarie, France, Lituanie, Malte, Portugal, Roumanie, Slovaquie et République tchèque.

2.2. LE PAYSAGE DES ORGANISATIONS PATRONALES NATIONALES DANS L'UE

Les États membres qui comptent le plus grand nombre d'organisations d'employeurs ou d'associations professionnelles interprofessionnelles sont l'Italie (dix) et l'Allemagne (sept). Cette coexistence de plusieurs associations d'entreprises ou d'organisations d'employeurs représentatives au niveau interprofessionnel s'explique par les caractéristiques suivantes :

- des organisations patronales interprofessionnelles ou associations d'entreprises différentes pour **les petites entreprises et les grandes entreprises** dans 20 États membres ;
- des organisations d'employeurs ou associations professionnelles interprofessionnelles différentes **pour les employeurs des secteurs privé et public** dans dix États membres ;
- des organisations d'employeurs ou associations professionnelles interprofessionnelles spécifiques **pour les coopératives** dans six États membres ;

- des organisations d'employeurs ou associations d'entreprises interprofessionnelles **ayant des orientations idéologiques différentes** dans quatre États membres.

Aux fins de la présente étude, les organisations d'employeurs **ne sont pas considérées séparément des associations d'entreprises**.

2.3. LES STRUCTURES DE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL (ET DE NÉGOCIATION COLLECTIVE) DANS L'UE

Dans 11 États membres (dont la France), il existe une **tradition ou une pratique de négociation collective à l'échelle nationale sur les relations de travail, et sur les conditions de travail au niveau interprofessionnel**. En Estonie et en Hongrie, les négociations collectives au niveau interprofessionnel ne portent que sur le salaire minimum national. En Bulgarie, la négociation collective interprofessionnelle n'a pas lieu au niveau national mais au niveau régional. En Espagne, elle se déroule à la fois au niveau national et au niveau régional. Ainsi, dans deux pays, il existe des pratiques de négociation collective interprofessionnelle au niveau régional.

Dans la majorité des États membres, **il existe un dialogue social interprofessionnel où les partenaires sociaux interprofessionnels participent via des comités de réglementation sur les questions intersectorielles de politique sociale et économique** affectant l'économie dans son ensemble. **Ce n'est pas le cas en Croatie, au Danemark, en Finlande, en France, en Grèce, en Italie ou en Slovaquie**. Au total, 117 organes de dialogue social au niveau interprofessionnel sont recensés dans l'UE.

2.4. LES PARTENAIRES SOCIAUX INTERPROFESSIONNELS DANS L'UE

La base de la représentativité des partenaires sociaux interprofessionnels au niveau national **dépend de leur capacité à négocier** en Autriche, en Belgique, en **France** (capacité reconnue sur le fondement des résultats obtenus aux élections professionnelles pour les syndicats, ou du nombre d'adhérents pour les organisations d'employeurs) et en Grèce. Dans la plupart des États membres de l'UE, cependant, la représentativité est liée à l'appartenance à des structures de dialogue social interprofessionnel, et cette appartenance peut être obtenue soit sur la base d'une reconnaissance mutuelle, soit en remplissant des critères spécifiques.

Il existe **différentes manières de mesurer le degré d'intersectorialité et le type d'intersectorialité nécessaire pour être considéré comme représentatif** dans le cadre national au niveau interprofessionnel.

Certaines organisations sont incluses en raison de leur implication dans le dialogue social interprofessionnel ou de leur affiliation à des organisations européennes de partenaires sociaux interprofessionnels, même si elles n'organisent le dialogue que dans un seul ou quelques secteurs (moins de dix). Ces organisations ont un domaine d'appartenance sectoriel plutôt qu'interprofessionnel. On trouve aussi des organisations multisectorielles couvrant plusieurs secteurs différents, mais sans domaine d'appartenance interprofessionnel à part entière. Dans les États membres où une distinction est faite entre les organisations de partenaires sociaux interprofessionnels pour le secteur privé et pour le secteur public, la combinaison de ces organisations peut être considérée comme représentative au niveau interprofessionnel, même si, individuellement, elles ne couvrent que la moitié ou moins de la moitié des secteurs.

Le nombre d'organisations interprofessionnelles nationales peut ne pas révéler entièrement les différences entre elles quant au nombre d'adhérents. En effet, dans certains pays, ces distinctions font partie du cadre national des relations industrielles. Dans d'autres pays, comme la Bulgarie, la distinction entre les différentes forces des organisations d'employeurs n'a pas de sens, car les différentes organisations représentent différentes parties qui, ensemble, forment la représentativité requise. En outre, différentes organisations ou entreprises peuvent être affiliées simultanément à plus d'une organisation patronale, ce qui donne lieu à un double comptage et à une situation où la comparaison de la force d'affiliation semble inappropriée. De plus, le nombre d'adhérents et la représentativité des organisations peuvent évoluer au fil du temps.

La distinction entre l'affiliation directe et indirecte au niveau national est floue. Rares sont les partenaires sociaux nationaux interprofessionnels qui ont des salariés ou des employeurs directement affiliés. Dans presque tous les cas, il existe des organisations membres régionales ou sectorielles ou des sous-structures d'organisations de partenaires sociaux interprofessionnels qui comptent des salariés ou des employeurs parmi leurs membres. Dans un nombre limité d'États membres, il existe des organisations nationales à adhésion obligatoire ou automatique, parallèlement à d'autres organisations à adhésion volontaire. C'est le cas, par exemple, en Autriche, en Croatie et en Hongrie. Dans la plupart des États membres, cependant, l'adhésion volontaire est la norme pour les organisations nationales de partenaires sociaux.

CONCLUSION

Cette étude a porté sur 130 organisations syndicales nationales représentant les salariés et 143 organisations patronales nationales et associations professionnelles représentant les entreprises au niveau interprofessionnel.

- Sur les 130 syndicats inclus, 82 (63 %) sont reconnus comme des organisations représentatives des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel.
- Sur les 143 organisations d'employeurs et associations d'entreprises incluses, 106 (74 %) sont reconnues comme des organisations représentatives des partenaires sociaux interprofessionnels.

ONT NOTAMMENT CONTRIBUÉ À CE BILAN :

Amanda ACHOUR ; Yassine AÏT ; Théo ALBARRACIN ; Agathe ANDRIEUX ; Moustapha AOUAR ; Lydie ARNAUD ; Marine BARBEAU ; Rémi BARDEUR ; Olivier BARRAT ; Nadia BARRET ; Victor BARRY ; Frédéric BEAU ; Laure BEAUJOT ; Julie BEAUSSIER ; Rachel BECUWE ; Emma BEN ABDALLAH ; Emmanuel BERGER ; Coraline BERTHE ; Alexandre BIZEUL ; Joël BLONDEL ; Cécile BLONDELON ; Élodie BOCENO ; Olivier BORIUS ; Heidi BORREL ; Sylvaine BOSSAVY ; Hédi BRAHIMI ; Bruno CAMPAGNE ; Lucile CASTEX-CHAUVE ; Christelle CHAMBARLHAC ; Delphine CHAUMEL ; Cécile COUE ; Léa COURANT ; Anne COUROUAU ; Natacha CRUAU ; Théo DAMPERON ; Corinne DARMAILLACQ ; Natacha DJANI ; Camille DOJKA ; Charles DOUBLET ; Océane DUREYSSEIX ; Astrid EMILIEN ; Antonin FAVARO ; Sophie FLEURANCE ; Martin FRIEYRO ; Marion GAUDEMET ; Ludivine GAUGUET ; Sylvère GHESQUIERE ; Marion GILLARD ; Alexis GOUHIER ; Fabien GUGGEMOS ; Mathieu GUIBARD ; Vadim GUILLEBAUD ; Cassandre HARRE ; Valérie HAVIEZ-COUSTILLAT ; Axelle HOUDIER ; Nathalie JALLERAT-REY ; Pascal JEAN-CHARLES ; Vincent JIMENEZ ; Olivier JUVIN ; Fahdi KETFI ; Manal KHELIFI ; Martine KRAWCZAK ; Éléonore LAFFAY ; Chloé LAMBERT ; Alexandre LAURENT ; Sophie LAVERGNE ; Stéphanie LE BLANC ; Juliette LE BAIL ; Laetitia LE ROY ; Florence LEFRANÇOIS ; Céline LEMARIE ; Maxime LESCURIÉUX ; Alice LETELLIER ; Gaétan LOR ; Geoffrey LORRE ; Fabrice MASSON ; Christine MATRAGLIA ; Caroline MECHIN ; Dominique-Anne MICHEL ; Laurie MONTI ; Stéphane ODIE ; Razianah OOZEERALLY ; Marie-Agnès PARIAT-POMMERAY ; Mathieu PAVAGEAU ; Jacques PELLETIER ; Mathilde PESENTI ; Simon PEYRONIE ; Jean POITOU DUPLESSY ; Corentin POIX ; Rose POMMERAY ; Patrick POMMIER ; Margaux PONCIN ; Émilie PONTIER ; Hélène PRADAS-BILAUD ; Maxime PRADIER ; Véronique PREAU ; Benjamin REDT ; Jonathan REDT-GENSINGER ; Pierre-Hugues RICO ; Julie RIDOUARD ; Camille ROSNOBLET ; Bernard ROURE ; Alexandre SALLE ; Alina SAVCHUK ; Coline SERRE ; Marie-Fleur SIMMET ; Laure SOFIANOS ; Audrey SOUALHAT ; Rémi TABAUD DEBOTH ; Mané TAROVAN ; Ophélie TEYSSANDIER ; Sylvie THEROUANNE ; Alice THIBAUD ; Fabrine THUILLIER ; Olivier TOFFOLETTI ; Magali VILLA.

Équipe de coordination : Hervé HUGUENY (DGT) ; Léa LOUBIER (DGT) ; Alain ROCHEBLOINE (DGT).

Imprimerie de la Direction de l'information légale et administrative
Dépôt légal : octobre 2024



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 et de l'Emploi 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 2023 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, dans les branches professionnelles et dans les entreprises. 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 et de l'Emploi
Direction générale du travail
Bureau de la négociation de branche
14 avenue Duquesne – SP 07
75350 Paris